

3 Sa 1134/11
3 Ca 940/11
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 10.05.2012

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma B. & Co. E. GmbH

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Gastl und Ullrich

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 19.09.2011 - 3 Ca 940/11 - abgeändert.**
- 2. Die Klage wird abgewiesen.**
- 3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.**
- 4. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer ordentlichen Kündigung.

Der am 0.0.1956 geborene und verheiratete Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.03.1999 beschäftigt, zuletzt als Hofarbeiter mit einer monatlichen Vergütung in Höhe von 0,00 € brutto. Bei der Beklagten handelt es sich um einen Entsorgungsbetrieb, der maschinell verschiedene Abfallarten sortiert, reinigt, aufbereitet und entsorgt. Für die Bearbeitung des mit Lkw angelieferten Abfalls werden Gabelstapler, Bagger, Lader und sonstige Fahrzeuge eingesetzt. Bagger, die für die Aufbereitung des bis zu 25 Tonnen schweren Abbruchschrotts eingesetzt werden, wiegen bis zu 35 Tonnen und haben eine Ausgreifweite bis 20 Meter. Den ca. sechs bis sieben Hofarbeitern obliegt die Sortierung, Reinigung und Aufbereitung der Abfälle; daneben beschäftigt die Beklagte Lkw-Fahrer und Verwaltungskräfte. Aus Sicherheitsgründen besteht seit einigen Jahren ein striktes Alkoholverbot, über das der Kläger am 19.06.2009 schriftlich belehrt worden ist. In frühe-

ren Jahren wurden alkoholhaltige Getränke in den Sozialräumen zur Verfügung gestellt. Aufgrund einer Anweisung der Geschäftsführung im Jahr 2009 gilt auf dem Firmengelände die Straßenverkehrsordnung und sämtliche Hofarbeiter, zu deren Aufgaben das Führen und Fahren der vorstehend genannten Fahrzeuge gehört, müssen im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis sein, die sie mindestens zum Führen eines Pkw befähigt.

Am 14.01.2010 wurde der Kläger stark alkoholisiert im Dienst angetroffen und sodann wegen fehlender Arbeitsfähigkeit nach Hause geschickt. Wegen weiterer Vorkommnisse sprach die Beklagte am 21.01.2010 und 25.02.2010 verhaltensbedingte Kündigungen gegenüber dem Kläger aus. In dem hiergegen vor dem Arbeitsgericht Augsburg angestregten Kündigungsschutzverfahren zum Gz. 9 Ca 232/10 trug der Kläger vor, er sei alkoholkrank, weswegen ihm nicht ohne weiteres verhaltensbedingt gekündigt werden könne. Daraufhin nahm die Beklagte die Kündigungen mit Schreiben vom 14.04.2010 zurück und mahnte den Kläger unter anderem wegen Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot ab. Am 18.05.2010 begann der Kläger mit einer Entziehungskur wegen Alkoholabhängigkeit, die er am 05.07.2010 abbrach. In der Zeit vom 14.07.2010 bis 20.09.2010 führte die Beklagte freiwillige Alkoholtests beim Kläger mit Hilfe eines Atemmessgeräts durch. Am 31.08.2010 wies der Test einen Alkoholgehalt von 1,81 Promille aus, woraufhin die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 31.08.2010 eine Abmahnung wegen alkoholisierten Erscheinens am Arbeitsplatz aussprach. Weitere Alkoholfeststellungen für den 13.09., 15.09. und 20.09.2010 sind zwischen den Parteien streitig. Seit dem 21.09.2010 verweigerte der Kläger die Durchführung weiterer Tests zum Zwecke der Feststellung der Blutalkoholkonzentration.

Im Herbst 2010 weitete die Beklagte ihr Betriebsgelände zu dem ca. 800 Meter vom Hauptgelände entfernt liegenden sogenannten Containerplatz aus. Seitdem müssen die Hofarbeiter unterschiedlich oft zwischen Hauptgelände und Containerplatz über öffentliches Straßenland fahren. Am 07.12.2010 fuhr der Kläger mit einem Firmenfahrzeug außerhalb des Firmengeländes und verursachte einen Sachschaden an einem Fremd-Pkw. Zwischen den Parteien ist streitig, ob dieser Unfall auf eine Alkoholisierung des Klägers zurückzuführen ist. Am 12.01.2011 verweigerte der Kläger einen Alkoholtest, dessen Umstände im einzelnen zwischen den Parteien streitig sind.

Am 01.03.2011 führte die Beklagte eine Führerscheinkontrolle durch. Der Kläger legte der Beklagten am 03.03.2011 einen tschechischen Führerschein vor. Durch Schreiben des den Kläger behandelnden Arztes Dr. Ba. vom 07.03.2011 wurde die Beklagte darüber informiert, dass nach dem Abbruch der Alkoholtherapie im Rahmen der stationären Behandlung am 05.07.2010 keine weiteren Maßnahmen eingeleitet worden seien. Mit Schreiben vom 16.03.2011 forderte die Beklagte den Kläger unter Fristsetzung bis zum 31.03.2011 auf, verbindliche Unterlagen bezüglich Art und Zeitraum einer Entziehungskur in nächster Zukunft sowie eine schriftliche Bescheidung der örtlich zuständigen Fahrerlaubnisbehörde über die Gültigkeit seines tschechischen Führerscheins in Deutschland vorzulegen. Der Kläger legte schriftliche Unterlagen über eine etwaige weitere Behandlung einer Alkoholkrankheit bis 31.03.2011 nicht vor; bezüglich des tschechischen Führerscheins stellte sich die Ungültigkeit für Deutschland heraus. Mit Schreiben vom 04.04.2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 31.08.2011. In der Zeit vom 15.04.2011 bis 26.04.2011 befand sich der Kläger stationär im Bezirkskrankenhaus G. in Behandlung und wurde als arbeitsfähig entlassen.

Mit der am 05.04.2011 beim Arbeitsgericht Augsburg eingereichten Kündigungsschutzklage hat der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Der Kläger hat bestritten, alkoholsüchtig zu sein. Die Entziehungskur habe er am 05.07.2010 abgebrochen, weil er lediglich 750,00 € Krankengeld monatlich erhalten habe, von denen er nicht leben können. In der Zeit vom 14.07.2010 bis 20.09.2010 sei mit Ausnahme des 31.08.2010 jeweils ein Blutalkoholwert von null Promille festgestellt worden. Auf das Aufforderungsschreiben der Beklagten vom 16.03.2011 habe er sich bereits am 23.02.2011 mit seinem Hausarzt Dr. Ba. in Verbindung gesetzt und um eine Untersuchung im Bezirkskrankenhaus G. bemüht. Erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen, wie sie für eine personenbedingte Kündigung vorauszusetzen seien, seien nicht entstanden. Im Mai 2010 habe der Kläger den Arbeitskollegen korrekt eingewiesen. Dieser sei lediglich zu schräg gefahren, worüber es einen Streit zwischen ihm und dem Kläger gegeben habe. Ein Schaden sei nicht entstanden. Der Unfall am 07.12.2010 sei ein normaler Arbeitsunfall, der seine Ursache in der verstellten Spur des Laders gehabt habe. Die Alkoholkontrolle am 12.01.2011 sei nicht seitens des Klägers abgelehnt worden. Er habe nur nicht in Gegenwart der anwesenden Fahrer den Alkoholtest durchführen wollen und deshalb darum gebeten, am Arbeitsplatz „pusten“ zu dürfen. Am 24.02.2011 habe er vormit-

tags und mittags beim zuständigen Disponenten um Arbeitsbefreiung gebeten. Im Übrigen sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Hofarbeiter mit Ausnahme des Verlassens des Betriebsgeländes möglich. Ebenso könne der Kläger mit Tätigkeiten, die ihm während der Kündigungsfrist übertragen worden seien, weiterbeschäftigt werden. Schließlich wäre eine Weiterbeschäftigung als Platzwart bzw. Hofarbeiter am neuen Containerplatz denkbar. Im Rahmen der Interessenabwägung seien zu Gunsten des Klägers zwölf abmahnungsfreie Beschäftigungsjahre, sein Lebensalter und seine Unterhaltspflicht gegenüber der Ehefrau zu berücksichtigen. In der Vergangenheit sei der Alkoholkonsum seitens der Beklagten ausdrücklich gebilligt worden, indem sie den Erwerb von Bier ermöglicht habe.

Der Kläger hat beantragt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 04.04.2011 zugegangen am 04.04.2011 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Kündigung sei aufgrund verhaltens- und personenbedingter Gründe sozial gerechtfertigt. Der Kläger sei alkoholsüchtig, wie er selbst im vorherigen Kündigungsschutzrechtsstreit vorgebracht habe. Er sei nicht gewillt, eine erneute Entziehungskur abzuleisten. Die Beklagte sei aus Sicherheitsgründen nicht mehr in der Lage, den Kläger mit den arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeiten zu betrauen. Der Kläger sei im Hinblick auf die bereits eingetretenen Unfälle und zur Vermeidung zukünftiger Unfälle mit möglicherweise schweren Verletzungen von Mitarbeitern der Beklagten und Fremdpersonen sowie zur Abwendung von Sachschäden am Eigentum der Beklagten und an Fremdeigentum nicht mehr einsetzbar. Anfang Mai 2010 habe der Kläger einen Arbeitskollegen bei einem Kunden der Beklagten beim rückwärts fahren falsch eingewiesen, wodurch ein Schaden entstanden sei. Der Unfall am 07.12.2010 sei alkoholbedingt passiert. Am 24.02.2011 sei der Kläger unentschuldig der Arbeit fern geblieben. Im Übrigen nimmt die Beklagte auf ihre Abmahnung vom 14.04.2010 Bezug, in der sie dem Kläger vorwarf, zwei gut erhaltene

Bohrmaschinen jeweils mit den zugehörigen Verwahrungskoffern unerlaubt an sich genommen und im Spind unerlaubt eine leere und eine volle Bierflasche verwahrt zu haben.

Die Interessenabwägung falle zu Lasten des Klägers aus. Die Beklagte habe vergeblich versucht, den Kläger von seinem Alkoholproblem abzubringen. Bier werde seit Ausspruch des Alkoholverbots nicht mehr zum Erwerb angeboten. Aus Sicherheitsgründen sei der Beklagten die Weiterbeschäftigung des Klägers nicht möglich und zumutbar. Sie sei nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz zu schaffen, auf dem der Kläger ohne Führerschein alkoholisiert arbeiten könne.

Zudem fehle dem Kläger die für die Durchführung der arbeitsvertraglichen Aufgaben eines Hofarbeiters erforderliche Fahrerlaubnis. Ein Arbeitsplatz, auf dem der Kläger ohne gültige Fahrerlaubnis beschäftigt werden könne, gebe es insbesondere seit Inbetriebnahme des Containerplatzes nicht. Während der Kündigungsfrist sei der Kläger mit Aushilfsarbeiten beschäftigt worden, die die Beklagte normalerweise fremd vergabe.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat durch Urteil vom 15.09.2011 - 3 Ca 940/11 - der Klage stattgegeben. Eine verhaltensbedingte Kündigung sei unbegründet, weil nach der Abmahnung vom 31.08.2010 ein pflichtwidriges Verhalten des Klägers nicht vorgetragen worden sei. Es lägen auch keine Gründe für eine personenbedingte Kündigung vor. Der Kläger könne seine Tätigkeit als sogenannter Anlagenführer und Hofarbeiter ohne Fahrerlaubnis ausüben, jedenfalls sei es der Beklagten zumutbar, ihm Tätigkeiten zuzuweisen, die er ohne gültige Fahrerlaubnis ausüben könne. Die Alkoholerkrankung, von der das Gericht auch auf Grund eigenen unmittelbaren Eindrucks des Klägers in der Kammersitzung am 15.09.2011 ausgehe, vermöge die Kündigung ebenfalls nicht zu rechtfertigen. Die Beklagte habe betriebliche Beeinträchtigungen erheblicher Art nicht vorgetragen. Es könne insoweit nicht auf etwaige mögliche, sondern lediglich auf konkret vorhandene und eingetretene Beeinträchtigungen ankommen. Etwaige Rangierfehler stellten Fehler dar, die jedem Arbeitnehmer unterlaufen könnten.

Gegen dieses, ihr am 14.12.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit Telefax vom 22.12.2011 Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 02.02.2012, beim Landesarbeitsgericht München am selben Tage per Fax eingegangen, begründet. Die Kündigung

sei rechtswirksam, weil der Kläger aus personenbedingten Gründen nicht in der Lage sei, die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen.

Der Kläger sei nicht in Besitz einer für Deutschland gültigen Fahrerlaubnis, die die Beklagte für alle Hofkräfte voraussetze. Mülltrennung und -sortierung der tonnenschweren Schrottteile sei händisch nicht möglich und werde mit führerscheinpflichtigen dieselbetriebenen Flurförderfahrzeugen, Gabelstaplern und Baggern getätigt, insbesondere über den öffentlichen Verkehrsgrund zum Containerplatz.

Der Kläger sei zudem alkoholsüchtig. Betriebliche Beeinträchtigungen ergäben sich aus der alkoholbedingten Unaufmerksamkeit und Gleichgültigkeit des Klägers in der Vergangenheit. So habe der Kläger im Mai 2010 einen Kollegen beim rückwärts fahren falsch eingewiesen, am 07.12.2010 einen Gabelstaplerunfall verursacht, am 31.08.2010, 13.09.2010, 15.09.2010 und 20.09.2010 Arbeiten unter Alkoholeinfluss trotz Alkoholverbots durchgeführt, am 24.02.2011 unentschuldig gefehlt und sich geweigert, eine Entziehungskur vorzunehmen. Aus haftungsrechtlichen Gründen sei ein weiterer Einsatz des Klägers nicht möglich, ohne dass es auf ausführlich darzulegende Betriebsablaufstörungen ankäme. Die Beklagte habe dem Kläger die Alkoholtherapie bereits 2010 zugestanden und solchermaßen ihrer Fürsorgepflicht genügt.

Die Beklagte beantragt,

1. *das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 19.09.2011, Az. 3 Ca 940/11, abzuändern und*
2. *die Klage abzuweisen.*

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die zu Gunsten der Beklagten unterstellte Alkoholerkrankung des Klägers habe zu keinen erheblichen Beeinträchtigungen des betrieb-

lichen Ablaufs geführt. Die Beklagte habe ein paar wenige und im Übrigen bestrittene, unverschuldete Unfälle des Klägers aufgezählt. „Handfeste alkoholbedingte“ Gefährdungen durch den Kläger lägen nicht vor. Die angeblichen Fahrfehler des Klägers hätten auch einem normalen Arbeitnehmer passieren können.

Die fehlende Fahrerlaubnis könne eine personenbedingte Kündigung ebenfalls nicht rechtfertigen. Für seine Fahrten auf dem Hof benötige der Kläger keine Fahrerlaubnis. Arbeitsvertraglich sei der Besitz eines Führerscheins nicht geschuldet.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 02.02.2012 und 25.04.2012, auf den Schriftsatz des Klägers vom 02.03.2012 sowie auf die Protokollniederschrift vom 10.05.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet.

I.

Die Berufung ist zulässig.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. c) ArbGG statthafte Berufung ist von der Beklagten form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 04.04.2011 aufgelöst worden, weil sie rechtswirksam im Sinne

des § 1 KSchG ist. Das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 19.09.2011 - 3 Ca 940/11 - war deshalb abzuändern und die Klage abzuweisen.

1. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Die soziale Rechtfertigung einer Kündigung setzt voraus, dass sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Zu den personenbedingten Kündigungsgründen gehört die Alkoholerkrankung bzw. -sucht eines Arbeitnehmers, die wie eine krankheitsbedingte Kündigung in drei Stufen zu prüfen ist (vgl. BAG, 13.12.1990 - 2 AZR 336/90 - BeckRS 1990, 30735892; Urteil vom 16.09.1999 - 2 AZR 123/99 - NZA 2000, 141; Urteil vom 26.01.1995 - 2 AZR 649/94 - NZA 1995, 513; Urteil vom 17.06.1999 - 2 AZR 339/98 - NZA 1999, 1328; LAG Köln, Urteil vom 17.05.2010 - 5 Sa 1072/09 - NZA-RR 2010, 518; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.02.2011 - 10 Sa 419/10 - BeckRS 2011, 71394; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.08.2009 - 10 Sa 506/09 und 10 Sa 1568/09 - BeckRS 2009, 72819). Erforderlich ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustands (1.). Die nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustands müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (2.). Schließlich muss in der dritten Stufe bei der Interessenabwägung geprüft werden, ob die erhebliche Beeinträchtigung zu einer billigerweise nicht hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führt (3.).

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt.

a) Eine negative Prognose liegt vor. Der Kläger war im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 04.04.2011 alkoholsüchtig bzw. -krank.

Eine Alkoholsucht bzw. -krankheit liegt vor, wenn der gewohnheitsmäßige übermäßige Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann. Das wesentliche Merkmal dieser Erkrankung ist die physische und psychische Abhängigkeit vom Alkohol, die sich darin äußert, dass der Betroffene die Selbstkontrolle verliert und deshalb, wenn er mit dem Trinken beginnt, damit nicht aufhören kann. Dazu kommt die Unfähigkeit zur Abstinenz; ein Alkoholkranker kann auf Alkohol nicht verzichten (vgl. BAG, Urteil vom 09.04.1987 - 2 AZR 210/86 - NZA 1987, 811).

Es ist davon auszugehen, dass der Kläger, der dies schriftsätzlich im Berufungsverfahren nicht mehr ausdrücklich bestritten hat, alkoholkrank ist. Unstreitig hat der Kläger im Rahmen des vorherigen Kündigungsschutzverfahrens gegen die verhaltensbedingten Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses von Januar und Februar 2010 vorgebracht, er sei alkoholkrank. Ebenso ist unstreitig, dass sich der Kläger in der Zeit vom 18.05.2010 bis 05.07.2010 zur Behandlung seiner Alkoholerkrankung in einer stationären Entziehungskur bei der Fachklinik H. in B. befunden hat, die er vorzeitig abgebrochen hat. Soweit er in diesem Zusammenhang vorbringt, ihm habe das gezahlte Krankengeld in Höhe von 750,00 € nicht gereicht, so ist diese Erklärung nicht nachvollziehbar. Im Rahmen einer Behandlung hat der Patient für seinen täglichen Unterhalt finanziell nicht Sorge zu tragen. Ausweislich der ärztlichen Bescheinigung des Herrn Dr. Ba. vom 07.03.2011 sind weitere Maßnahmen nach Abbruch der Therapie nicht eingeleitet worden. Eine Behandlung der Alkoholerkrankung des Klägers ist mithin bis zum 07.03.2011 nicht erfolgt. Tatsächlich ist beim Kläger ein Blutalkoholwert von 1,81 Promille am 31.08.2010 festgestellt worden. Auf Schreiben der Beklagten vom 16.03.2011 mit der Aufforderung, eine weitere Entziehungskur durchzuführen, hat der Kläger vortragen lassen, sich noch im März 2011 um einen Termin im Bezirkskrankenhaus G. für den April 2011 bemüht zu haben. Der Entlassungsbericht vom 26.04.2011 bestätigt jedoch lediglich die Arbeitsfähigkeit des Klägers, nicht aber eine erfolgreiche Therapie der Alkoholkrankheit. Auch der Kläger behauptet nicht, dass ihm ärztlicherseits mitgeteilt worden sei, erfolgreich im April 2011 von der Alkoholerkrankung therapiert worden zu sein. Dies berechtigt die Annahme, dass der Kläger, der im Frühjahr 2010 seine Alkoholerkrankung eingeräumt hat, auch noch im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 04.04.2011 alkoholkrank war und von der Alkoholkrankheit in absehbarer Zeit nicht geheilt werden wird.

b) Aufgrund der Alkoholsucht bzw. -krankheit liegen erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen vor.

Durch die Verrichtung der Tätigkeiten eines Hofarbeiters gefährdet der Kläger sich selbst als auch andere Personen und Sachen. Die Tätigkeit des Klägers als Hofarbeiter umfasst das Führen verschiedener Fahrzeuge wie Bagger, Gabelstapler, Lader und anderes. Sie findet darüber hinaus in einem Umfeld statt, das von An- und Abtransporten sowie Umlagerungen der Abfälle unter Zuhilfenahme der genannten Fahrzeuge sowie durch fremd-

und betriebseigene Lkw geprägt wird. Die Beklagte hat deshalb unstreitig ein Alkoholverbot und die Geltung der Straßenverkehrsordnung auf dem gesamten Betriebsgelände zum Zwecke der Sicherheit ihrer Arbeitnehmer und Dritter sowie der Vermeidung von Sachschäden verfügt. Für den öffentlichen Straßenverkehr ist gesetzlich in § 24a StVG bestimmt, dass das Führen von Kraftfahrzeugen ordnungswidrig ist, wenn der Fahrzeugführer mehr als 0,25 mg/l und mehr Alkohol in der Atemluft oder 0,5 Promille und mehr Alkohol im Blut hat. Das Gesetz trägt damit den mit Alkoholkonsum einhergehenden Minderungen der Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit einerseits und der gesteigerten Risikobereitschaft alkoholisierten Personen andererseits Rechnung. Diese Gefahren können sich aber auch auf privatem Betriebsgelände verwirklichen.

Angesichts der Alkoholkrankung des Klägers kann die Beklagte nicht darauf vertrauen, der Kläger werde zukünftig seine Arbeit nüchtern verrichten und es werde zu keinen Eigen- bzw. Fremdgefährdungen und -schädigungen kommen. Das Krankheitsbild der Alkoholsucht indiziert die fehlende Fähigkeit des Klägers, auf Alkohol zu verzichten. Deshalb sind vorliegend erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen bereits deshalb zu bejahen, weil der Kläger als Alkoholabhängiger einen mit Selbst- und Fremdgefährdung verbundenen Arbeitsplatz innehat. Auf in der Vergangenheit konkret erfolgte und festgestellte Fehler, Gefährdungen und Schädigungen kommt es deshalb nicht an. Hiermit übereinstimmend hat das Bundesarbeitsgericht die ordentliche Kündigung eines alkoholkranken Hafentarbeiters bestätigt, der weder einen Arbeitsunfall erlitten noch verursacht hatte, und ebenfalls auf die spezifischen Bedingungen seiner Arbeitsaufgabe sowie des Charakters der Alkoholkrankheit abgestellt (vgl. BAG, Urteil vom 13.12.1990 - 2 AZR 336/90 - a. a. O.; ebenso ErfK/Oetker, 12. Aufl. 2012, § 1 KSchG, Rn. 127; ebenso Fleddermann in Lansnicker, Arbeitssachen, 1. Aufl. 2008, § 7, Rn. 108; mit hierauf abstellend: LAG Köln, Urteil vom 17.05.2010, a. a. O.). Es kann deshalb offen bleiben, ob die Vorkommnisse im Mai 2010 oder der Unfall am 07.12.2010 alkoholbedingt verursacht worden sind.

c) Schließlich fällt die Interessenabwägung zu Lasten des Klägers aus.

Zwar ist zu Gunsten des Klägers sein Lebensalter und seine zwölfjährige Beschäftigungszeit, die beanstandungslos verlief, zu berücksichtigen. Andererseits hat die Beklagte ihrerseits Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber ihren anderen Arbeitnehmern und ge-

genüber Kunden, §§ 241 Abs. 2, 823 Abs. 1 BGB, die einem fortwährenden Einsatz des Klägers als Hofarbeiter entgegenstehen. Auch ist eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem weniger gefährdeten Arbeitsplatz nicht möglich. Auch als Hofarbeiter, der kein Fahrzeug führt, ist der Kläger den Fahrbewegungen seines Arbeitsumfeldes ausgesetzt. Aufgrund einer reduzierten Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit kann der Kläger im Fall einer Alkoholisierung auf Gefahrensituationen nicht angemessen reagieren bzw. bei solchen andere nicht ausreichend warnen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 31.08.2010 wegen seines Alkoholkonsums abgemahnt hat und ihm damit deutlich gemacht hat, dass sie trotz eines eventuell gegenteiligen Verhaltens in früheren Jahren (Bierverkauf im Sozialraum) nunmehr einen Alkoholkonsum am Arbeitsplatz nicht tolerieren würde. Dennoch hat der Kläger ausweislich der Bescheinigung des Dr. Ba. vom 07.03.2011 und des Entlassbriefes des Bezirkskrankenhauses G. vom 26.04.2011 keine weitere Alkoholtherapie unternommen. Durch seine Weigerung, freiwillig Alkoholkontrollen ab 21.09.2010 durchzuführen, hat der Kläger zudem die Möglichkeit, ein Vertrauen in seine Abstinenz vom Alkohol trotz Therapieabbruchs im Juli 2010 aufzubauen, verhindert. Schließlich ist zu Lasten des Klägers zu berücksichtigen, dass er die Beklagte am 03.03.2011 durch Vorlage eines tschechischen Führerscheins über die Berechtigung zum Führen von Fahrzeugen in Deutschland getäuscht und damit ihr Vertrauen enttäuscht hat. Wie der Kläger im Berufungsverfahren vorgetragen hat, galt seine tschechische Fahrerlaubnis aufgrund der 3. Führerscheinrichtlinie im Jahr 2011 nicht mehr in Deutschland und war deshalb von vornherein nicht geeignet, die seitens der Beklagten geforderten Fahrerlaubnisse für Deutschland im März 2011 nachzuweisen.

Nach allem war die Kündigung als personenbedingte Kündigung begründet und deshalb als sozial gerechtfertigt anzusehen. Auf den weiteren Kündigungsgrund der fehlenden Fahrerlaubnis war deshalb nicht einzugehen.

III.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, §§ 91 Abs. 1, 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, 2 ArbGG zuzulassen, weil sich die Entscheidung auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.1990 stützt, von dem das Landesarbeitsgericht Köln insoweit in seiner Entscheidung vom 17.05.2010 - 5 Sa 1072/09 - NZA-RR 2010, 518 abgewichen ist, als es auch auf konkrete erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen abgestellt hat.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:

0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Eulers

Gastl

Ullrich