

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 4 Sa 311/02

5 Ca 607 b/02 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18. März 2003

gez....

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 18. März 2003 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ...und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 27.06.2002 - 5 Ca 607 b/02 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Nr. 46

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von der Beklagten wegen wiederholter Fehlzeiten ausgesprochenen Kündigung.

Der Kläger ist am ...1954 geboren. Bei der Beklagten wurde er am 1. September 1969 eingestellt und zum Prozessleitelektroniker (PLT-Handwerker) ausgebildet. Der Kläger ist unstreitig Alkoholiker und gibt an, nunmehr trocken zu sein. Im Betrieb der Beklagten gibt es ein Alkoholverbot. Die Produktionsanlage unterliegt der Störfallverordnung. Es gibt ein umfangreiches Suchthilfeprogramm, das auch für den Kläger herangezogen wurde. Im Verlauf dieses Programms hat der Kläger wiederholt verschiedene Vereinbarungen (u.a. Bl. 22, Bl. 25 d.A.) unterzeichnet. Er hat an zwei Entwöhnungstherapien in B. vom 3. Februar bis 22. März 2000 und 28. August bis 26. Oktober 2001 teilgenommen. Im Jahr 1999 war der Kläger an 50 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2000 an 88 Arbeitstagen und im Jahr 2001 an 59 Arbeitstagen. Am 16. Januar 2002 wurde wegen einer Alkoholfahne eine Blutuntersuchung beim Kläger durchgeführt, die einen Alkoholeinfluss ergab. Hiervon erfuhr der Kläger am 25. Januar 2002. Er nahm an diesem Tag frei und war seit dem 28. Januar bis 5. Februar 2002 arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem eine von der Beklagten angestrebte Aufhebungsvereinbarung nicht zustand kam, hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Unterrichtung des Betriebsrats am 25. Februar 2002 zum 30. September 2002 gekündigt. Die hiergegen vom Kläger erhobene Klage hat das Arbeitsgericht mit Urteil vom 27. Juni 2002, auf das hinsichtlich der Einzelheiten verwiesen wird, abgewiesen. Hiergegen hat der Kläger rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, ein personenbedingter Grund für die Kündigung liege nicht vor. Sein hoher Krankenstand stehe nicht in einem Zusammenhang mit seiner Alkoholproblematik. Die Kurzerkrankungen hätten nichts mit den Alkoholproblemen zu tun, sondern seien überwiegend auf orthopädische Störungen und Anfälligkeiten der Atemwege zurückzuführen. Ihm könne nur ein einziger Alkoholmissbrauch im Betrieb vorgeworfen werden. Im Übrigen sei er nie wegen Alkoholgenusses arbeitsunfähig gewesen.

Der Kläger beantragt,

unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 27. Juni 2002 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung vom 25. Februar 2002, am 25. Februar 2002

zugegangen, zum 30. September 2002 aufgelöst worden ist, sondern weiter über den 30. September 2002 hinaus fort besteht.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elms-  
horn vom 27. Juni 2002 - 5 Ca 607 b/02 - zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, von orthopädischen Störungen und Atemwegserkrankungen sei ihr nichts bekannt. Vorsorglich weise sie darauf hin, dass es sich bei evtl. Knieproblemen und Atemwegserkrankungen um chronische Erkrankungen handle, die nicht ausgeheilt seien. Überdies sei der Kläger alkoholkrank. Seine Fehlzeiten stünden im direkten Zusammenhang mit der Alkoholkrankheit. Dass der Kläger im Jahr 2002 weniger Fehltage aufzuweisen habe, sei ohne Bedeutung, da dies nach dem Kündigungszeitpunkt liege. Als PLT-Handwerker sei der Kläger fast ausschließlich in den chemischen Produktionsbetrieben als Wartungs- und Instandhaltungshandwerker tätig. Als solcher müsse er überwiegend selbständig arbeiten. Sie müsse sich auf fachlich einwandfreies und fehlerloses Arbeiten verlassen können. In der Handwerkergruppe des Klägers seien vier Facharbeiter vorhanden. Bei Fehlzeiten komme es zu Störungen im Arbeitsplan. Dann sei eine Neudisposition des Tagesgeschäftes erforderlich. Dadurch werde eine Mehrbelastung der Kollegen verursacht. Seit der Kläger im März 1999 das Alkoholproblem zugegeben habe und im Juni 1999 alkoholisiert zur Arbeit gekommen sei, könne sie ihn nicht mehr wie zuvor einsetzen. Die andere Einsatzmöglichkeit in der Innenwerkstatt sei nur eine vorübergehende Versetzung gewesen. Es handle sich nicht dabei um einen Dauerarbeitsplatz.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung hat nicht Erfolg.

Der Kläger hat nicht Anspruch auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristgerechte Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist, § 1 KSchG. Die Kündigung ist durch Gründe in der Person, nämlich seine zahl- und umfangreichen krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 1999 bis 2001, begründet und damit sozial gerechtfertigt, § 1 KSchG.

Im vorliegenden Fall ist sowohl eine negative Prognose als auch eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen.

Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung lagen objektive Tatsachen vor, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang rechtfertigten. Der von der Beklagten dargestellte Zeitraum ermöglicht einen Überblick über die Fehlzeiten des Klägers, ist also repräsentativ ermöglicht. Über einen Zeitraum von 3 Jahren hatte der Kläger anhaltend hohe Fehlzeiten zwischen 50 und 88 Arbeitstagen aufzuweisen, wobei es sich überwiegend um Kurzerkrankungen handelte. Aus diesen bisherigen häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers ergibt sich eine Wiederholungsgefahr (LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 14. Oktober 2002 - 4 Sa 66/02 -; BAG Urteil vom 23. Juni 1983 - 2 AZR 15/82 - AP-Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 „Krankheit“). Die häufigen Kurzerkrankungen des Klägers in der Vergangenheit sprechen für ein entsprechendes Erscheinungsbild in der Zukunft. Die Krankheitszeiten entfalten eine Indizwirkung, die der Kläger nicht entkräftet hat. Er hat zwar bestritten, dass ein Ursachenzusammenhang zwischen seiner Alkoholkrankheit und den Fehlzeiten vorliegt. Er hat aber nicht im Einzelnen dargelegt, wieso die von ihm vorgetragene Erkrankung, nämlich orthopädische Probleme und Atemwegserkrankungen, eine Wiederholungsgefahr ausschließen. Wieso nun ausgerechnet nach Ausspruch der Kündigung mit ähnlich häufigen Erkrankungszeiten nicht mehr zu rechnen sein soll, ist von ihm nicht dargelegt. Dabei kann der Rückgang auf 59 Arbeitstage im Jahr 2001 nicht darauf schließen lassen, dass künftig eine Verringerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten eintreten könnte. Auch 59 Arbeitstage liegen erheblich über dem auf Dauer Zumutbaren.

Durch die wiederholten Erkrankungen des Klägers ist es zu einer erheblicher Beeinträchtigung betrieblicher Interessen gekommen. Diese Beeinträchtigung ergibt sich zum einen aus den organisatorischen Problemen im Fall von Fehlzeiten des Klägers,

zum anderen aus den von der Beklagten dargelegten Entgeltfortzahlungskosten, die in jedem Jahr den Umfang von 6 Wochen , die regelmäßig immer wieder angefallen sind. Im Rahmen des Bestandsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz wird der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz überspannt, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit und auf unbestimmten Zeiten in Zukunft pro Jahr Lohnfortzahlungskosten von mehr als sechs Wochen noch billigerweise hinnehmen muss (LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 14. Oktober 2002 - 4 Sa 66/02 -; BAG Urteil vom 27. November 1991 - 2 AZR 309/91 -; LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 20. November 1997 - 4 Sa 388/97 -).

Auch die Interessenabwägung spricht zugunsten der Beklagten. Zwar hat der Kläger sein gesamtes bisheriges Berufsleben bei der Beklagten verbracht. Angesichts seines Alters wird er auch Schwierigkeiten haben, einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Seine Schutzbedürftigkeit kann aber nicht dazu führen, dass die Beklagte gehalten wäre, den Kläger bis zum Eintritt in den Ruhestand im Arbeitsverhältnis zu halten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte jedenfalls seit dem Jahr 1999 umfangreich versucht hat, dem Kläger bei der Bekämpfung seiner Sucht Hilfestellung zu geben. Sie hat in diesem Zusammenhang eine erhebliche Fürsorge gezeigt. Es kann nicht verlangt werden, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers soweit ausgedehnt wird, dass eine Kündigung schließlich ausgeschlossen ist.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache nicht ersichtlich ist.

gez. ...

gez. ....

gez. ...