

Kündigung wegen Alkoholabhängigkeit

Wer einem Arbeitnehmer wegen dessen Alkoholabhängigkeit kündigen will, muss alle Regeln beachten, die bei einer krankheitsbedingten Kündigung gelten. Daraus ergibt sich, dass eine fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen möglich ist (Vgl. Urtd. Arbeitsgerichts Naumburg vom 06.09.2007, Az: 1 Ca 956/07). Eine seit zehn Jahren im Pflegedienst auf einer intensivmedizinischen Station tätige Frau war 2003 und 2006 wegen ihrer Alkoholabhängigkeit in stationärer Behandlung. Im März 2007 stellte sich in einem Personalgespräch heraus, dass die Ursache der aktuellen Arbeitsunfähigkeit eine erneute Entgiftungskur war. Der Arbeitgeber sprach daraufhin eine fristlose Kündigung aus.

Die Frau klagte erfolgreich gegen die fristlose Kündigung. Das Gericht wies darauf hin, dass bei einer Alkoholerkrankung eine krankheitsbedingte Kündigung, nicht eine verhaltensbedingte Kündigung zu erfolgen habe. Alkoholabhängigkeit sei eine Krankheit. Eine fristlose Kündigung aufgrund einer Erkrankung sei aber nur unter ganz besonderen Umständen möglich. Der Arbeitgeber hätte mindestens genau prüfen müssen, ob für die Übergangszeit der „normalen“ Kündigungsfrist eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz möglich gewesen wäre. Das hatte der Arbeitgeber jedoch versäumt. Erschwerend kam hinzu, dass der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hatte, wozu er jedoch verpflichtet gewesen wäre. Dies sind Maßnahmen, die dem Arbeitnehmer helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und die damit zum Erhalt des Arbeitsplatzes beitragen.

***Dr. Marco Tron**
Rechtsanwalt
Tel: 06105/968646*