

Aktenzeichen: 2 AZR 123/99
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 16. September 1999
- 2 AZR 123/99 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 21. Januar 1997
- 2 Ca 2115/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 21. Juli 1998
- 1 Sa 119/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung wegen Alkoholismus

Gesetz:

BGB § 626; BAT § 54, § 55 Abs. 1

Leitsätze:

1. Eine krankheitsbedingte Beeinträchtigung infolge Alkoholismus kommt im Falle sog. Unkündbarkeit (§ 54, § 55 Abs. 1 BAT) je nach den Umständen auch als wichtiger Grund im Sinne von § 54 BAT, § 626 BGB in Betracht.

2. Will sich der Arbeitnehmer bei einem aufgrund objektiver Anhaltspunkte bestehenden Verdacht einer Alkoholisierung im Dienst mit Hilfe eines Alkoholtests entlasten, muß er in der Regel einen entsprechenden Wunsch von sich aus - schon wegen des damit verbundenen Eingriffs in sein Persönlichkeitsrecht - an den Arbeitgeber herantragen (im Anschluß an BAG Urteil vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 649/94 - AP Nr. 34 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 123/99
1 Sa 119/97 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. September 1999

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 1999 durch den Richter Bitter als Vorsitzenden, die Richter Brühl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und Rosendahl für Recht erkannt:



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 21. Juli 1998 - 1 Sa 119/97 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit Oktober 1980 bei der Beklagten als Heimerzieher gegen ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von monatlich 5.762,50 DM beschäftigt. Zu den Aufgaben des Klägers gehörte es, im Haus H innerhalb der Werkstatt Bremen, eines Eigenbetriebes der Beklagten, behinderte pflegebedürftige Menschen zu betreuen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) Anwendung.

Der Kläger war in der Zeit vom 27. März 1991 bis 23. April 1991 wegen seiner Alkoholkrankheit in stationärer Heilbehandlung. Nachdem der Kläger im Dezember 1992 mit einer „Alkoholfahne“ im Dienst angetroffen wurde, wurde er in einem Gespräch darauf hingewiesen, in Zukunft nüchtern im Dienst zu erscheinen; ein entsprechender Vermerk wurde an den Suchtberater und die Amtsleitung weitergeleitet. Mit Schreiben vom 11. März 1993 sprach die Beklagte eine erste ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses - gestützt auf alkoholbedingte Pflichtverletzungen - aus, die zurückgenommen wurde, weil sich der Kläger im Sommer 1993 einer mehrmonatigen Entziehungskur unterzog. Der Kläger war in der Zeit vom 28. Juli bis 7. Dezember 1993 zunächst in einer Entziehungsphase und hat sodann ein suchtspezifisches Heilverfahren in einer Fachklinik durchlaufen, in deren Abschlußbericht davon die Rede ist, bei langfristiger Abstinenz sei eine günstige Prognose möglich. Nach dem Abschluß der stationären Therapie hat der Kläger das Nachsor-



getroffen der Therapieeinrichtung wahrgenommen und anschließend Gruppen der Anonymen Alkoholiker in Bremen besucht.

1995 wurde der Kläger rückfällig, er erschien am 26. März 1995 alkoholisiert im Wohnheim Haus H , obwohl er an diesem Sonntag keinen Dienst hatte. Wegen dieses Verhaltens wurde er mit Schreiben der Beklagten vom 6. April 1995 abgemahnt, wobei ihm vorgeworfen wurde, am 26. März 1995 stark betrunken und völlig desorientiert gewesen zu sein. Am 1. Januar und 11. Februar 1996 kam es zu weiteren Vorfällen, wobei unter den Parteien Streit darüber herrscht, ob der Kläger jeweils während der Arbeit unter Alkoholeinfluß stand. Am 5. März 1996 fand unter Beteiligung des Personalrats, der betrieblichen Suchtkrankenhilfe und der unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers ein Gespräch mit ihm gemäß § 18 ff. der bei der Beklagten geltenden Dienstvereinbarung Sucht statt. In einem Vermerk über dieses Gespräch ist davon die Rede, der Kläger habe - zu den Vorfällen befragt - bestritten, im Dienst getrunken zu haben oder auch nur betrunken gewesen zu sein; es könne sich lediglich um eine „Restfahne“ vom Vortag gehandelt haben. In der Zeit vom 6. bis 26. März 1996 unterzog sich der Kläger erneut einem Klinikaufenthalt und trat am 15. April 1996 seinen Dienst wieder an. Am 24. April 1996 kam es zu einem Vorfall, bei dem der Kläger nach der Darstellung der Beklagten mit einer „Alkoholfahne“ im Dienst erschienen sein soll. In dem Vermerk der Leiterin der Werkstatt Bremen vom 25. April 1996 ist davon die Rede, nach Beobachtungen der Heimleiterin des Hauses H , Frau L , habe der Kläger morgens eine „Alkoholfahne“ gehabt, wovon sie, die Leiterin der Werkstatt, sich mittags zwischen 12.00 und 13.00 Uhr noch habe überzeugen können. In dem Vermerk der Werkstatt-Leiterin, Frau S , ist weiter



davon die Rede, der Kläger habe nicht ihrer Feststellung widersprochen, nicht abstinert zu leben.

Mit Schreiben vom 30. April 1996 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger außerordentlich unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist zum 31. Dezember 1996 auf, und zwar u.a. mit der Begründung, aufgrund seiner Alkoholkrankheit und der daraus resultierenden Verhaltensweisen sei er nicht mehr in der Lage, seiner Arbeitspflicht als Erzieher und der damit verbundenen Verantwortung gegenüber den schutzbedürftigen, behinderten Bewohnern nachzukommen.

Der Kläger hat bestritten, daß ein wichtiger Grund für die ausgesprochene Kündigung vorliege, insbesondere sei er am 24. April 1996 morgens nicht alkoholisiert zum Dienst erschienen, sondern habe an diesem Tage seine Aufgaben im Heim korrekt erledigt. Auch während der Nachtbereitschaft in der Neujahrsnacht 1995/96 habe er keinerlei Alkohol getrunken. Ebensowenig sei er am 11. Februar 1996 alkoholisiert gewesen. Wenn ihm vorgehalten werde, einen Behinderten in übelster Weise beschimpft zu haben („Verpiss dich, du Arschloch“), so sei dies nicht sein Stil; er habe auch in dem anschließenden Gespräch nicht gelallt und wirres Zeug geredet.

Der Kläger hat vorgetragen, nach seiner Ansicht genüge das subjektive Empfinden einer Alkoholfahne nicht für die Annahme einer erheblichen Alkoholisierung; ihm hätte vielmehr eine Atemalkoholanalyse mittels Alcomat oder ärztliche Blutentnahme mit anschließender Untersuchung zum Zweck der Klärung des Verdachts angesonnen werden müssen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30. April 1996 nicht beendet worden ist,



2. die Beklagte zu verpflichten, ihn, den Kläger, zu den bisherigen vertraglichen Bedingungen als Heimerzieher bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, der Kläger habe wiederholt alkoholisiert den Dienst versehen. Abgesehen von den früheren Vorkommnissen seien konkrete Vorfälle der Heimleitung am 1. Januar 1996 und 11. Februar 1996 gemeldet worden; an diesen Tagen sei der Kläger sehr verhaltensauffällig gewesen und habe seine Dienstpflichten nicht in vollem Umfange erfüllen können, so habe er am 11. Februar 1996 im betrunkenen Zustand einen Bewohner auf üble Weise beschimpft, bis die Situation durch einen Kollegen habe bereinigt werden können. Dieser Vorfall zeige, daß der Kläger seinen besonderen Pflichten als Erzieher gegenüber den behinderten Bewohnern nicht mehr gerecht werden könne. Auch am 24. April 1996 sei der Kläger mit einer „Alkoholfahne“ zum Frühdienst erschienen, was von mehreren Kolleginnen und einem Zivildienstleistenden bestätigt worden sei. Auch die Heimleiterin, Frau L , und die Geschäftsführerin der Werkstatt Bremen, Frau S , hätten sich hiervon überzeugen können, wie auch im Vermerk der Frau S vom 25. April 1996 festgehalten worden sei. Der Nachweis einer Alkoholisierung durch Feststellung einer „Alkoholfahne“ reiche aus, zumal das Behindertenheim nicht über einen Alcomat oder ärztliche Betreuung verfüge. Aufgrund der Alkoholerkrankung des Klägers bestehe eine erhebliche betriebliche Beeinträchtigung durch die damit verbundene Gefährdung, z.B. bei der Verabreichung von Medikamenten für die Behinderten. Im übrigen hätten sich andere Mitarbeiter über die jahrelang immer wieder zu leistenden Vertretungen beschwert. Das Vertrauensverhältnis zu dem Kläger sei grundlegend zerstört.



Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung der Zeugen T , L , G , L , B , M , St und H die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger eine Entscheidung nach seinen obigen Anträgen. Der vom Kläger im Termin vom 12. August 1999 abgeschlossene Vergleich ist von ihm rechtzeitig widerrufen worden.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung der Beklagten wirksam beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei wegen der Alkoholkrankheit des Klägers nach den Maßstäben einer krankheitsbedingten Kündigung gemäß § 54 BAT, § 626 BGB gerechtfertigt. Eine negative Prognose sei hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes des Klägers bezogen auf seine Alkoholkrankheit gegeben, wie sich aus dem jeweiligen Rückfall nach einer Alkoholentziehungskur bzw. stationären Behandlung - zuletzt am 24. April 1996 - ergebe. Der Kläger könne sich nicht auf das Fehlen eines Alkoholtestes berufen, denn dies habe vorausgesetzt, daß der Arbeitgeber über entsprechende Möglichkeiten verfüge, woran es vorliegend fehle. Außerdem sei es Sache des Klägers gewesen, derartige objektive Tests angesichts des gravierenden Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht zu seiner Entlastung anzubieten. Eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen sei aufgrund der in der



Vergangenheit vorliegenden Verhaltensweisen des Klägers indiziert. Ferner sei die Tätigkeit des Klägers aufgrund verschiedener Vorkommnisse durch die Alkoholkrankheit beeinträchtigt worden. Die Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen führe zur Annahme der Begründetheit einer außerordentlichen Kündigung.

Im übrigen komme auch eine Kündigung nach den Maßstäben über die verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Der Kläger habe als Erzieher eine Problemgruppe im Heim zu betreuen, so daß auch geringere Alkoholverstöße stärkere Auswirkungen haben könnten.

II. Dem schließt sich der Senat im Ergebnis und zumindest in Teilen der Begründung an. Die Rüge der Revision, § 54 BAT, § 626 BGB seien verletzt, greift nicht durch.

1. Das Beklagtenrubrum ist zutreffend wiedergegeben, obwohl sich die Klage gegen die Werkstatt Bremen, Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen richtete. In dieser Form war ursprünglich das Beklagtenrubrum aufgeführt. Die Werkstatt Bremen als Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen hatte die Kündigung vom 30. April 1996 erklärt. Das Passivrubrum ist dann laut Protokoll des Arbeitsgerichts vom 21. Januar 1997 in der jetzigen Form berichtigt worden. Das entspricht § 3 des Bremischen Gesetzes für Eigenbetriebe des Landes und der Stadtgemeinden vom 14. Dezember 1990, wonach der Eigenbetrieb im Rahmen seines Aufgabenbereichs mit unmittelbarer Wirkung für und gegen die Stadtgemeinde, von der er errichtet worden ist, handelt. In § 3 Abs. 3 dieses Gesetzes ist ferner bestimmt, daß die bei dem Eigenbetrieb beschäftigten Angestellten, Arbeiter und Beamten im Dienst der Stadtgemeinde stehen, von der der Eigenbetrieb errichtet worden ist.



2. Die Revision ist nicht begründet. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß dem Kläger im Hinblick auf seine Beschäftigungszeit und sein Alter gemäß § 53 Abs. 3 BAT nur noch aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden konnte, § 55 Abs. 1, § 54 BAT.

Das Berufungsgericht hat sich insofern bei seiner Würdigung an den allgemeinen Grundsätzen zur Bestimmung des wichtigen Grundes nach § 626 BGB orientiert. Das ist richtig. Verwendet nämlich ein Tarifvertrag den Begriff des wichtigen Grundes, ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Tarifparteien diesen in seiner allgemein gültigen Bedeutung im Sinne des § 626 BGB gebraucht haben und nicht anders verstanden wissen wollen (vgl. Senatsurteile vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP Nr. 3 zu § 55 BAT und vom 9. September 1992 - 2 AZR 190/92 - AP Nr. 3 zu § 626 BGB Krankheit, zu II 2 a der Gründe). Nach § 54 Abs. 1 BAT - insofern nahezu gleichlautend mit § 626 BGB - kann das Arbeitsverhältnis bzw. Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bzw. fristlos gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

a) Wie in der Rechtsprechung des Senats entschieden ist (vgl. Urteile vom 12. Juli 1995 - 2 AZR 762/94 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Krankheit; vom 9. September 1992 - 2 AZR 190/92 - aaO und vom 9. Juli 1998 - 2 AZR 201/98 - n.v.), kann bei einem Ausschluß der ordentlichen Kündigung aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften nur im Ausnahmefall auch eine krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung in



Betracht kommen; Krankheit ist danach zwar nicht als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB ungeeignet; an eine Kündigung wegen Erkrankung eines Arbeitnehmers ist allerdings schon bei einer ordentlichen Kündigung ein strenger Maßstab anzulegen, so daß nur in eng zu begrenzenden Ausnahmefällen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem kranken Arbeitnehmer für den Arbeitgeber im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB unzumutbar sein kann.

b) Bei der Prüfung des Vorliegens eines wichtigen Grundes handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, der vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat (Senatsurteil vom 12. Juli 1995, aaO, zu II 3 der Gründe, m.w.N.). Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das Berufungsurteil, das insoweit in zulässiger Weise (§ 543 ZPO) auf das erstinstanzliche Urteil ergänzend Bezug nimmt, stand.

aa) Beide Vorinstanzen sind davon ausgegangen, die vorliegende krankheitsbedingte Beeinträchtigung komme als wichtiger Grund im Sinne von § 54 BAT, § 626 BGB in Betracht. Dabei haben sie zutreffend unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Senats (u.a. Senatsurteil vom 9. September 1992, aaO) ausgeführt, hier sei ausnahmsweise die Zulässigkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Krankheit anzuerkennen. Im gleichen Sinne hat der Senat in dem oben erwähnten Urteil vom 9. Juli 1998 (- 2 AZR 201/98 - n.v.) für den Fall von Alkoholismus als Grund für eine außerordentliche Krankheitskündigung entschieden. Er hat in diesen



Entscheidungen betont, die Prüfung in drei Stufen (negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes; erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen; Interessenabwägung) müsse den hohen Anforderungen Rechnung tragen, die an eine außerordentliche Kündigung zu stellen seien.

bb) Was die negative Prognose angeht, ist im Anschluß an den mehrfachen „Rückfall“ des Klägers nach den Alkoholtherapien davon auszugehen, daß sich hieran auch in Zukunft nichts ändern wird, d.h. daß es erneut zu suchtbedingten Reaktionen und Ausfällen kommt. Ohnehin sind hier, da es sich um eine alkoholbedingte Suchtkrankheit handelt, geringere Anforderungen an die negative Gesundheitsprognose zu stellen (vgl. Senatsurteile vom 9. April 1987 - 2 AZR 210/86 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit und vom 17. Juni 1999 - 2 AZR 639/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Das Berufungsgericht ist im Anschluß an die in erster Instanz durchgeführte Beweisaufnahme davon ausgegangen, daß verschiedentlich - zuletzt noch mehrfach im Jahre 1996 zwischen Januar und April - eine Alkoholisierung im Dienst beim Kläger festzustellen war, ohne daß der Kläger etwas Konkretes gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugen oder die Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen vorgetragen habe. Auch die Revision enthält hierzu keine Rügen.

cc) Zutreffend ist das Berufungsgericht ferner davon ausgegangen, aufgrund dieser negativen Prognose sei auch in Zukunft mit erheblicher Beeinträchtigung betrieblicher Interessen zu rechnen, und zwar sowohl in Form der Beeinträchtigung der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern im Haus H wie schließlich vor allem auch im Verhältnis zu den betreuten Hausbewohnern. Der Senat hat in einem Parallellfall aus Gründen der Selbstgefährdung und der Gefährdung anderer Personen, worauf sich die Beklagte ebenfalls vorliegend berufen hat, die Einsatzfähigkeit



eines an Trunksucht leidenden Arbeitnehmers verneint (Senatsurteil vom 13. Dezember 1990 - 2 AZR 336/90 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 33, zu II 4 der Gründe). So hat die Beklagte darauf hingewiesen, schon im Januar 1991 sei es während eines Nachtbereitschaftsdienstes zu einer massiven Gefährdung der Bewohner des Wohnheimes gekommen, als anlässlich einer unsachgemäßen Bedienung einer Kaffeemaschine ein Brandausbruch drohte, der Kläger jedoch aufgrund Alkoholkonsums durch die infolge Rauchentwicklung alarmierten Bewohner in seinem Bereitschaftszimmer nicht geweckt werden konnte. Die völlige Desorientierung des Klägers anlässlich des Vorfalls vom 26. März 1995 spricht ebenfalls eine deutliche Sprache ebenso wie die Behandlung des Behinderten am 11. Februar 1996, als sich der Kläger auf eine lautstarke Auseinandersetzung mit beleidigenden Worten („Verpiss Dich, Du Arschloch“) einließ und erst durch den Zeugen St beruhigt werden konnte. Bezeichnend ist auch, daß der Heimbewohner nach Aussage des Zeugen den Kläger als betrunken bezeichnet hat. Der Kläger hat schließlich auch zu dem von der Beklagten vorgelegten Vermerk vom 15. April 1996 nicht Stellung genommen, dem zu entnehmen ist, daß die Bewohnerin M am 13. April 1996 durch den Kläger in „total besoffenem Kopf“ unsittlich berührt worden sein soll. Alle diese Ausfälle machen der Beklagten, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, eine Weiterbeschäftigung des Klägers unzumutbar.

dd) Schließlich ist auch die Interessenabwägung des Berufungsgerichts nicht zu beanstanden, innerhalb derer dem Berufungsgericht ohnehin ein weiter Beurteilungsspielraum zusteht. Die Revision enthält auch dazu keine Rügen.

ee) Soweit die Revision im wesentlichen nur rügt, das Berufungsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, der Kläger könne sich nicht auf das Fehlen eines Al-



koholtestes berufen, und damit glaubt, das Vorliegen einer Alkoholisierung am 24. April 1996 als letztes Glied in einer Kette von Vertragsverstößen anzweifeln zu können, greift diese Rüge nicht durch.

Im Rahmen der Beurteilung der Kündigung unter dem Gesichtspunkt eines in der Person des Klägers liegenden wichtigen Grundes kommt es ohnehin nicht entscheidend auf den letzten Vorfall vom 24. April 1996 an, weil es insofern bei der auf Alkoholismus als Krankheit gestützten Kündigung um einen Dauertatbestand geht, wie jedenfalls nach den vom Landesarbeitsgericht festgestellten mehrfachen Rückfällen nach verschiedenen erfolglosen Alkoholtherapien anzunehmen ist. Insofern verdienen dieselben Grundsätze Anwendung, wie sie der Senat im Urteil vom 21. März 1996 (- 2 AZR 455/95 - AP Nr. 8 zu § 626 BGB Krankheit) für den Fall dauernder krankheitsbedingter Unfähigkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, aufgestellt hat.

Selbst wenn man hier für die letzte stationäre Behandlung des Klägers vom 6. bis 26. März 1996 einen danach liegenden (erneuten) Rückfall voraussetzt, kommt hierfür zumindest der Vorfall vom 24. April 1996 in Betracht. Insofern fällt auf, daß die Revision zwar nach wie vor in Abrede stellt, der Kläger sei bereits morgens alkoholisiert zur Arbeit erschienen, andererseits aber die nachfolgenden Gespräche mit der Heimleiterin L und der Leiterin der Werkstatt Bremen, S, in ihrem Inhalt nicht in Abrede stellt. Insbesondere hat der Kläger geflissentlich eine nähere Stellungnahme zu der Aussage der Zeugin L vermieden, sie habe ihm im Hinblick auf seine „Alkoholfahne“ Alkoholgenuß auf den Kopf zugesagt und erklärt, sie müsse hierüber die Leiterin der Werkstatt Bremen informieren; sie habe zunächst Frau S nicht erreicht; nach einiger Zeit sei der Kläger in ihr Büro gekommen und habe



nachgefragt, ob sie das melden müsse, ob sie ihm noch eine Chance geben könnte. Das darin liegende Eingeständnis hat der Kläger nie in Abrede gestellt, ebensowenig wie den Inhalt des Vermerks der Frau S vom 25. April 1996, wonach diese noch in der Mittagszeit bei ihm eine „Alkoholfahne“ festgestellt haben will. Damit kann an der Fortdauer der Alkoholerkrankung kein ernsthafter Zweifel bestehen.

Davon abgesehen beruft sich der Kläger in diesem Zusammenhang zu Unrecht auf die angeblich entgegenstehende Rechtsprechung im Urteil des Senats vom 26. Januar 1995 (- 2 AZR 649/94 - AP Nr. 34 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, mit zust. Anm. von Fleck). In dieser Entscheidung wird nämlich ausdrücklich betont, es seien ausschließlich die Grundsätze zur verhaltensbedingten Kündigung wegen Alkoholmißbrauchs (nicht wegen Alkoholismus) maßgebend. Nur in diesem Zusammenhang hat der Senat bisher entschieden, der Alkomattest könne als Bestätigung eines Alkoholverdachts nach Feststellung einer „Alkoholfahne“ des im Betrieb angetroffenen Arbeitnehmers oder auch zur Entlastung herangezogen werden. Zur Frage, ob der Arbeitgeber aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer gehalten ist, im Falle von unstreitig vorliegendem Alkoholismus eine Atemalkoholanalyse bzw. Untersuchung durch einen Arzt durchführen zu lassen, ist damit nichts gesagt.

Da dem Arbeitgeber nicht vorgeschrieben werden kann, auf welche Art und Weise er eine Alkoholisierung des Arbeitnehmers nachweist, müßte der Wunsch nach einem Entlastungsnachweis mittels Atemalkoholanalyse bzw. einer Untersuchung durch den Arzt, wie das Landesarbeitsgericht richtig angeführt hat, regelmäßig vom Arbeitnehmer aus Anlaß und zur Zeit des angeblich festgestellten Alkoholgenusses an den Arbeitgeber herangetragen werden, zumal eine solche Analyse



bzw. Untersuchung - gerade wenn bereits Indizien für eine Alkoholisierung vorliegen - nicht nur zur Entlastung, sondern auch zur Bestätigung des Alkoholgenusses sowie außerdem zur Feststellung des Alkoholisierungsgrades führen kann. Wegen der Zweischneidigkeit einer solchen Maßnahme muß der Arbeitnehmer von sich aus initiativ werden, wenn er sich einem Alkoholttest stellen will. Von sich aus braucht der Arbeitgeber einen Alkoholttest jedenfalls dann nicht anzubieten, wenn der Arbeitnehmer in der konkreten Situation seine Alkoholisierung gar nicht bestreitet. Außerdem ist - worauf die Beklagte zutreffend hat hinweisen lassen - ein derartiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers nicht ohne seine Einwilligung möglich, wie der Senat in dem angeführten Urteil ausführlich begründet hat (vgl. Senatsurteil vom 26. Januar 1995, aaO, zu B III 3 b und B III 4 b bb der Gründe). Die Revision macht insofern selbst nicht geltend, der Kläger habe am 24. April 1996 auf einer Atemalkoholanalyse oder Untersuchung durch den Arzt bestanden, obwohl ihm Alkoholgenuß seitens seiner Vorgesetzten vorgeworfen wurde und er diesem Vorwurf damals nicht entgegengetreten ist. Es kommt daher nicht mehr darauf an, ob der Beklagten solche Möglichkeiten der Untersuchung überhaupt zur Verfügung standen (dazu Senatsurteil vom 26. Januar 1995, aaO, zu B III 3 b aa der Gründe) und/oder ob sie sie aufgrund einer eventuell bestehenden Fürsorgepflicht hätte einräumen müssen.

Bitter

Bröhl

Fischermeier

Bensinger

Rosendahl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)