

Aktenzeichen: 2 AZR 201/98
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 09. Juli 1998
- 2 AZR 201/98 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 17. Juli 1996
- 9 Ca 5325/94 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Oktober 1997
- 2 Sa 2029/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung

Gesetz:

BGB § 626; MTV Nr. 4 für das Bordpersonal der Deutschen
Lufthansa § 22 Ziff. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zur inhaltlichen Konkretisierung des ultima-ratio-Grundsatzes
bei außerordentlicher Kündigung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 201/98
2 Sa 2029/96 Hessen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juli 1998

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtliche Richterin Kuemmel-Pleißner und den ehrenamtlichen Richter Mauer für Recht erkannt:



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. Oktober 1997 - 2 Sa 2029/96 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die Klägerin (geboren 1953) war seit dem 8. Juli 1973 bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Bordpersonal der Beklagten und der Tarifvertrag Übergangsversorgung Flugbegleiter Anwendung.

Die Klägerin ist seit 1988 alkoholabhängig; ab März 1988 unterzog sie sich einer von der Beklagten vermittelten Langzeittherapie; nach einer sechsmonatigen Tätigkeit am Boden nahm sie am 1. April 1989 den Flugdienst wieder auf. Sie verpflichtete sich zu völliger Alkoholabstinenz, Teilnahme an einer Selbsthilfegruppe und zum regelmäßigen Kontakt zum fliegerärztlichen Dienst. Nach einem Rückfall unterzog sie sich 1990 einer zweimonatigen Auffangbehandlung in einer Kurklinik. Im Januar 1992 stellte die Beklagte erneut fest, daß die Klägerin während des Dienstes unter Alkoholeinfluß stand. Von Mai bis August 1993 veranlaßte die Beklagte einen weiteren Kuraufenthalt, nachdem die Klägerin extrem übergewichtig geworden war. In den Jahren 1988, 1990 und 1992 stellte der fliegerärztliche Dienst der Beklagten - jeweils im Zusammenhang mit der Alkoholerkrankung - die vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin fest. Ende Februar 1994 versah die Klägerin erneut ihren Dienst unter Alkoholeinfluß. Danach führte die Beklagte mit ihr zwei Gespräche, in denen ihr unter Erneuerung der 1989 erteilten Auflagen bedeutet wurde,



daß sie jetzt ihre letzte Chance erhalte. Am 16. März 1994 suchte sie den fliegerärztlichen Dienst der Beklagten zu einem Gespräch auf und zeigte sich optimistisch, ihr Alkoholproblem überwunden zu haben. Bis zum 16. Mai 1994 fand sie sich weiter in kurzfristigen Abständen zu Laborkontrollen beim medizinischen Dienst ein. Am 23. Mai 1994 versah sie wiederum alkoholisiert ihren Dienst; bei einem Gespräch über das Geschehene am 27. Mai 1994 stand sie so stark unter Alkohol, daß das Gespräch abgebrochen werden mußte.

Hauptsächlich wegen der Alkoholabhängigkeit wies die Klägerin über die Jahre folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten auf: 1987 66 Tage, 1988 103 Tage, 1989 59 Tage, 1990 74 Tage, 1991 96 Tage, 1992 42 Tage, 1993 111 Tage und bis Mai 1994 41 Tage.

Die Beklagte nahm die letzten Vorfälle vom 23. und 27. Mai 1994 zum Anlaß, das Arbeitsverhältnis nach Anhörung der zuständigen Personalvertretung (Gruppenvertretung Purser/Purseretten) mit Schreiben vom 6. Juni 1994 gegenüber der Klägerin wegen ihrer Alkoholerkrankung außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zum 31. Dezember 1994 zu kündigen. Seit 23. Mai 1994 setzte die Beklagte die Klägerin nicht mehr im Flugdienst ein, sondern suspendierte sie mit Ausspruch der Kündigung vom Dienst. Nach einer Untersuchung am 17. Dezember 1994 stellte der fliegerärztliche Dienst der Beklagten die dauernde Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin fest.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Kündigung verstoße gegen das ultima-ratio-Prinzip, weil ihr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Flugdienstuntauglichkeit nach § 20 Abs. 1 a MTV Nr. 4 finanzielle Leistungen aus der abgeschlossenen Fluguntauglichkeitsversicherung erhalten blieben, während nunmehr



die Versicherung jede Leistung ablehne, weil ihr Arbeitsverhältnis nicht wegen Flugdienstuntauglichkeit, sondern aufgrund Kündigung geendet habe. Auch sei sie bei regelmäßiger Arbeitszeit zur Arbeitsleistung am Boden in der Lage. Ihr Alkoholproblem gehe auf die Unregelmäßigkeiten und sonstigen Belastungen des fliegerischen Dienstes zurück.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die von der Beklagten am 6. Juni 1994 ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, eine weitere Beschäftigung der Klägerin sei aufgrund der hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vergangenheit und der auch in diesem Ausmaß in Zukunft zu erwartenden Ausfälle unzumutbar; für eine anderweitige Beschäftigung am Boden fehle der Klägerin die erforderliche Ausbildung. Als alternative Maßnahme komme die Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit nicht in Betracht, zumal es sich dabei nicht um eine mildere Beendigungsform handele; es werde auch bestritten, daß die Klägerin schon zur Zeit der Kündigung flugdienstuntauglich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht nach dem obigen Feststellungsantrag erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung, § 565 ZPO.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung kurz zusammengefaßt wie folgt begründet: Zwar sei dem Arbeitsgericht darin zu folgen, daß die seit 1988 bestehende Alkoholerkrankung der Klägerin dazu geführt habe, daß die Klägerin für die Beklagte dauerhaft nicht mehr plan- und einsetzbar sei, und damit grundsätzlich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht gekommen sei. Die Kündigung scheitere jedoch bei Abwägung der beiderseitigen Interessen daran, daß die Beklagte unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nicht die Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit als mildere Beendigungsform gegenüber dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung betrieben habe.

II. Die gegenüber dieser Entscheidung erhobenen Revisionsrügen der Verletzung materiellen Rechts greifen im Ergebnis durch.

1. Das Landesarbeitsgericht ist im rechtlichen Ausgangspunkt zutreffend davon ausgegangen, die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 6. Juni 1994 müsse sich an den Voraussetzungen des § 626 BGB messen lassen. Das sehen auch die Parteien des Rechtsstreits nicht anders, denn die Klägerin konnte nach § 22 Ziff. 2 Satz 2 des Manteltarifvertrages Nr. 4 für das Bordpersonal vom 8. Dezember 1992 (im Folgenden MTV Nr. 4), der unstreitig auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren nicht mehr ordentlich gekündigt werden. Da dieser Tarifvertrag hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung keine besondere Regelung enthält, gilt § 626 BGB.



Insofern ist in der Rechtsprechung, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend anführt, anerkannt, daß eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB nur in Betracht kommt, wenn alle anderen, nach den jeweiligen Umständen möglichen und angemessenen milderer Mittel erschöpft sind, das in der bisherigen Form nicht mehr haltbare Arbeitsverhältnis fortzusetzen; die außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme (ultima-ratio) für den Kündigungsberechtigten ist; darüber hinaus gilt im Kündigungsschutzrecht allgemein der Grundsatz, daß eine Beendigungskündigung, gleichgültig ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt ist, und gleichgültig ob sie als ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, als äußerstes Mittel erst in Betracht kommt, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. u.a. BAGE 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAGE 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG Urteile vom 25. März 1976 - 2 AZR 127/75 - AP Nr. 10 zu § 626 BGB Ausschußfrist; vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 630/76 - BAGE 30, 309 = AP Nr. 70 zu § 626 BGB; vom 12. Juli 1995 - 2 AZR 762/94 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Krankheit; vom 29. Januar 1997 - 2 AZR 9/96 - AP Nr. 32 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen und zuletzt Senatsurteil vom 25. Februar 1998 - 2 AZR 256/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt). Als mildere Mittel gegenüber der außerordentlichen Kündigung werden nach dieser Rechtsprechung angesehen, z.B. Abmahnung, Versetzung, Umsetzung, einverständliche Abänderung des Vertrages, außerordentliche Änderungskündigung oder ordentliche Kündigung (Senatsurteile vom 30. Mai 1978, aaO, zu III 2 b der Gründe und vom 12. Juli 1995, aaO, zu II 4 b der Gründe). Die Rechtsprechung geht dabei davon aus, daß es sich um alternative Gestaltungsmittel des Arbeitgebers



handelt, die geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck mit einem milderen Mittel zu erreichen (vgl. dazu in der Literatur auch Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 1 Rz 134 f.; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 6. Aufl., Rz 454; Söllner, Einseitige Leistungsbestimmungen, S. 138; KR-Hillebrecht, 4. Aufl., § 626 BGB Rz 189, mit weiteren Literaturnachweisen).

Von einem solchen Gestaltungsmittel des Arbeitgebers kann jedoch nicht mehr die Rede sein, wenn als Alternative - wie hier vom Landesarbeitsgericht - in Betracht gezogen wird, der Arbeitgeber sei vor einer außerordentlichen Kündigung gehalten, die Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit entsprechend § 20 Nr. 1 a MTV Nr. 4 zu betreiben. Das Landesarbeitsgericht geht richtigerweise davon aus, insofern bedürfe es eines formalen Feststellungsaktes durch den fliegerärztlichen Dienst, der von einer der Arbeitsvertragsparteien zu veranlassen sei. Es handelt sich dabei also nicht um einen Gestaltungsakt, den der Arbeitgeber selbst - ggf. auch mit Hilfe eines Dritten - durchführen kann; vielmehr kann er insoweit lediglich ursächlich an einer anderen Maßnahme mitwirken, auf die er im weiteren Verlauf jedoch keine Einwirkungsmöglichkeiten mehr hat. Die Revision rügt insoweit zutreffend, die nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts von der Beklagten zu betreibende Anregung, die Flugdienstuntauglichkeit der Klägerin festzustellen, stelle gegenüber der Kündigung einen völlig anderen Beendigungstatbestand, juristisch ein 'aliud', dar, wobei die Beklagte selbst auf die Entscheidung des Medizinischen Dienstes keinen Einfluß ausüben könne und dürfe. Die Revision weist mit Recht auf die Betriebsvereinbarung vom 1. April 1993 über die Untersuchung von Flugdiensttauglichkeit, Tropendiensttauglichkeit und Tropenkrankheiten hin, wonach (vgl. Ziff. 3 Abs. 3) der Medizinische Dienst eine Untersuchung anordnet, wenn begründeter Verdacht auf fehlende Flug-



diensttauglichkeit besteht, wobei Angehörigen des Bordpersonals auch die Möglichkeit eingeräumt wird, sich selbst freiwillig einer solchen Untersuchung zu stellen. Auch wird aus Ziff. 9 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung deutlich, daß der Angehörige des Bordpersonals im Falle einer durch die fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellten Flugdienstuntauglichkeit eine Überprüfung durch ein externes Fachärztengremium beantragen kann und daß in Streitfällen der Gutachterausschuß des Luftfahrtbundesamtes verbindlich entscheidet. Bei dieser Sachlage handelt es sich nicht um ein alternatives, geeignetes und eigenes Gestaltungsmittel des Arbeitgebers, das an die Stelle einer außerordentlichen Kündigung tritt (vgl. allgemein zu den Grenzen des Verhältnismäßigkeitsprinzips im Kündigungsrecht: Preis, Prinzipien des Kündigungsrechts, S. 313 f.).

b) Jedenfalls handelt es sich nach Auffassung des Senats außerdem nicht um eine mildere Maßnahme im Sinne der vorzitierten Rechtsprechung, weil die Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit dazu führt, daß der betroffene Mitarbeiter den auserwählten Beruf nicht nur bei dem betreffenden Arbeitgeber, sondern überhaupt nicht mehr ausüben kann. Diese Maßnahme geht daher, selbst wenn sie mit Versicherungsleistungen einhergeht, weiter als eine außerordentliche Kündigung. Sie kommt, worauf die Revision zutreffend hinweist, einem Berufsverbot nahe, wobei es letztlich auch nicht Sache der Arbeitsgerichte sein kann, darüber zu entscheiden, was für den Arbeitnehmer günstiger ist. Vielmehr eröffnet folgerichtig die hier bereits erwähnte Betriebsvereinbarung vom 1. April 1993 in Ziff. 3 Abs. 3 dem Angehörigen des Bordpersonals selbst die Möglichkeit, sich zur Untersuchung auf Flugdiensttauglichkeit vorzustellen.

c) Dem Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auch nicht aus anderen Gründen (§ 563 ZPO) zu folgen.



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



Nach § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist - hier wegen der Unkündbarkeit mit sozialer Auslaufrist - 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.

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 und vom 9. September 1992 - 2 AZR 190/92 - AP Nr. 3, aaO), 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.

aa) 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.). Auch dieser eingeschränkten Überprüfung hält das



Urteil des Landesarbeitsgerichts, das insoweit zulässigerweise (§ 543 ZPO) auf das erstinstanzliche Urteil Bezug nimmt, nicht stand.

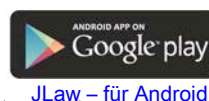
bb) Beide Vorinstanzen sind davon ausgegangen, die vorliegende krankheitsbedingte Beeinträchtigung komme als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB in Betracht. Dabei hat das Arbeitsgericht selbst zutreffend unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Senats (u.a. Senatsurteil vom 9. September 1992, AP, aaO) ausgeführt, die Erkrankung müsse von einem solchen Gewicht sein, daß sie einer dauernden Arbeitsunfähigkeit gleich stehe.

Die Beklagte stützt vorliegend die Kündigung auf häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten, wie sie das Landesarbeitsgericht für den Senat nach § 561 ZPO verbindlich in den Jahren 1987 bis zum Ausspruch der Kündigung festgestellt hat. Diese Fehlzeiten beruhen nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten „hauptsächlich“ auf der Alkoholerkrankung, wobei offensichtlich die langen Fehlzeiten 1988 und 1993 auf die bei der Klägerin durchgeführte Therapie (Kuraufenthalt) zurückzuführen sind. Die Beklagte hat ausdrücklich in der Berufungserwiderung geltend gemacht, die Kündigung werde nicht wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit, sondern wegen immer wieder auftretender Ausfallzeiten ausgesprochen, wobei bestritten werde, daß schon zur Zeit der Kündigung die Klägerin dauernd flugdienstuntauglich gewesen sei. Die Beklagte hat sich insofern nicht die anderslautende Darstellung der Klägerin zu eigen gemacht. Es ist daher vorliegend davon auszugehen, daß der Kündigungstypus „häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten“ in Rede steht und nicht etwa die Fallgruppe „krankheitsbedingte Unmöglichkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen“. Vor allem für diesen letzteren Kündigungstypus hat der Senat bisher Krankheit als wichtigen Kündigungsgrund für möglich angesehen (z.B. Senatsurteile vom 21. März 1996 - 2 AZR 455/95 - AP Nr. 8 zu § 626 BGB Krankheit



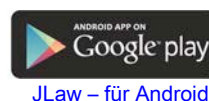
und vom 6. Februar 1997 - 2 AZR 192/96 - n.v.), während er dies für den Fall der krankheitsbedingten Minderung der Leistungsfähigkeit im Regelfall ausgeschlossen hat (Senatsurteil vom 12. Juli 1995 - 2 AZR 762/94 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Krankheit). Für den Mischtyp häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten/Langzeiterkrankung hat er dagegen das Vorliegen eines wichtigen Grundes sowie der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung - ebenfalls in einem Fall sog. Unkündbarkeit - bejaht in der Erwägung, der Arbeitgeber müsse anderenfalls 15 Jahre lang dem betreffenden Arbeitnehmer bis zum 65. Lebensjahr Leistungen gewähren, ohne daß von ihm eine brauchbare Gegenleistung zu erwarten sei (Senatsurteil vom 9. September 1992 - 2 AZR 190/92 - AP Nr. 3 zu § 626 BGB Krankheit). Für den Fall einer außerordentlichen Kündigung wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten aufgrund von Kurzerkrankungen hat der Senat jedoch entschieden (Urteil vom 18. Februar 1993 - 2 AZR 526/92 - AP Nr. 35 zu § 15 KSchG 1969), deswegen könne jedenfalls einem Betriebsratsmitglied in aller Regel nicht außerordentlich gekündigt werden. Der Senat hat in dieser Entscheidung darauf hingewiesen, die Prüfung in drei Stufen (negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes; erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch prognostizierte Fehlzeiten; Interessenabwägung) müsse den hohen Anforderungen Rechnung tragen, die an eine außerordentliche Kündigung zu stellen seien. Das gilt auch für die vorliegende Kündigung.

cc) Was die negative Prognose angeht, ist im Anschluß an den jeweiligen „Rückfall“ der Klägerin nach den Alkoholtherapien davon auszugehen, daß sich hieran auch in Zukunft nichts ändern wird, d.h. daß es erneut zu krankheitsbedingten Ausfällen kommt (vgl. dazu auch die einschlägigen Senatsurteile vom 9. April 1987 - 2 AZR 210/86 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG Krankheit, zu B III 3 der Gründe und vom



13. Dezember 1990 - 2 AZR 336/90 - EzA § 1 KSchG Nr. 33 Krankheit, zu II 3 der Gründe). Davon geht im übrigen die Klägerin selbst aus (Schriftsatz vom 22. September 1997). Was die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen angeht, kann mit dem Arbeitsgericht angenommen werden, daß es wegen der krankheitsbedingten Ausfälle zu Schwierigkeiten bei der Einsetzbarkeit der Klägerin und Planung der Beklagten gekommen ist. Darauf hatte sich die Beklagte auch bereits in der Kündigungsbegründung berufen, insbesondere habe die Klägerin oftmals vom Dienst wegen Alkohols suspendiert werden müssen. Dem ist die Klägerin nicht weiter entgegengetreten. Der Senat hat auch in einem Parallellfall aus Gründen der Selbstgefährdung und der Gefährdung anderer Personen die Einsatzfähigkeit eines an Trunksucht leidenden Arbeitnehmers verneint (Senatsurteil vom 13. Dezember 1990 - 2 AZR 336/90 - EzA, aaO, zu II 4 der Gründe).

Im Rahmen der Interessenabwägung ist aber das Arbeitsgericht fehlerhafterweise von einer dauernden Arbeitsunfähigkeit bzw. Beeinträchtigung der Arbeitsleistung der Klägerin ausgegangen, ohne daß hierzu genauere Feststellungen getroffen worden sind. Das Arbeitsgericht hat in den alkoholbedingten Ausfällen der Klägerin eine so massive Störung des Äquivalenzgefüges gesehen, daß der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei; die durch die Alkoholabhängigkeit belastete Arbeitsleistung sei für die Beklagte sinnlos geworden. Das wird anhand konkreter Ziffern nicht belegt. Damit wird das Arbeitsgericht, auf dessen Ausführungen das Landesarbeitsgericht Bezug genommen hat, nicht den strengen Anforderungen gerecht, die an eine außerordentliche Kündigung zu stellen sind. Es fehlen zunächst einmal genauere Feststellungen, in welchem Umfang krankheitsbedingte Fehlzeiten tatsächlich auf Alkohol, also die Suchtkrankheit der Klägerin, zurückzuführen sind. Die Tatbestandsfeststellung, die Arbeitsunfähigkeitszeiten be-



ruhten „hauptsächlich“ auf Alkoholabhängigkeit läßt eine genauere Einschätzung - das gilt auch für die in Zukunft zu erwartenden Ausfälle - nicht zu. Es wird nicht Bedacht darauf genommen, daß die Klägerin an sich nach § 22 Ziff. 2 Satz 2 MTV Nr. 4 ordentlich nicht mehr kündbar ist und daß sie - soweit bisher ersichtlich - seit 1973 jedenfalls nahezu 15 Jahre unbeanstandet ihren Dienst geleistet und erst danach infolge der Alkoholabhängigkeit krankheitsbedingte Fehlzeiten aufzuweisen hatte (vgl. dazu Senatsurteil vom 6. September 1989 - 2 AZR 224/89 - AP Nr. 23, aaO). Die Klägerin hatte sich ferner - wenn auch bisher mit wenig genauem Sachvortrag - darauf berufen, ihre Erkrankung gehe auf die Unregelmäßigkeiten und sonstigen Belastungen des fliegerischen Dienstes zurück, was die Beklagte ausdrücklich bestritten hat (vgl. zur Darlegungs- und Beweislast Senatsurteil vom 5. Juli 1990 - 2 AZR 154/90 - AP Nr. 26 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu II 3 b der Gründe). Da das Landesarbeitsgericht dazu keine eigenen Feststellungen getroffen und auch sonst keine eigene Würdigung der Interessen der Parteien vorgenommen hat, war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um diesem eine abschließende Entscheidung zu ermöglichen.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Kuemmel-Pleißner

Mauer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)