

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 626 Krankheit; BAT § 54

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 2 AZR 252/76

Urteil des BAG vom 23. Juni 1977 LAG Hamm



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



2 AZR 252/76

1 Sa 1071/75 Hamm

Verkündet
am 23. Juni 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hammel und Brenne für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. November 1975 - 1 Sa 1071/75 - aufgehoben.

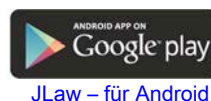
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten.

Der Kläger war seit 1952 als Angestellter in der Finanzverwaltung des beklagten Landes beschäftigt, zunächst beim Finanzamt D , seit 1. Juni 1973 beim Finanzamt R , wo er im Spezialgebiet des Lastenausgleichs mit Sachbearbeiteraufgaben in der Vergütungsgruppe IV b BAT tätig war.

Der Kläger war im Jahre 1969 an insgesamt 99 Tagen wegen einer Gallenoperation, in dem Jahre 1970 an 25 Tagen, 1971 an 36 Tagen, 1972 an 111 Tagen, 1973 an 42 Tagen, 1974 an 124 Tagen und schließlich vom 1. Januar bis 10. März 1975 an 40 Tagen arbeitsunfähig krank. Am 12. Januar 1975 wurde der Kläger wegen Trunkenheit im Straßenverkehr zu einer Geldstrafe verurteilt.

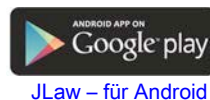
Die Beklagte kündigte am 10. März 1975 das Arbeitsverhältnis fristlos wegen der häufigen Erkrankungen. In dem Kündigungsschreiben heißt es u. a.:

"Daß die häufigen Fehltage den Dienstbetrieb ganz erheblich stören, versteht sich von selbst. Dies gilt bei Ihnen um so mehr, als Sie als Sachbearbeiter in der Vermögensabgabestelle eingesetzt sind ... Da eine Ersatzkraft für Sie nicht zur Verfügung steht, wirkt sich dieses umso mehr aus, als Ihr Vertreter Schwerkriegsbeschädigter ist."

Die Beklagte hat behauptet, die vielen Krankheitszeiten der letzten Jahre seien Folge eines Alkoholmißbrauchs gewesen. Durchfall, Gallenbeschwerden und Darminfektionen, die beim Kläger seit Juli 1973 meistens festgestellt worden seien, müßten als typische Folgen übermäßigen Alkoholgenußes gewertet werden.



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



- 3 -

Darüber hinaus habe der Kläger schon seit längerer Zeit offensichtlich für die ihm übertragene Arbeit nicht mehr das nötige Interesse aufgebracht. Er habe Akten über längere Zeiträume nicht bearbeitet.

Der Kläger hat zu seiner Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 10. März 1975 nicht aufgelöst worden ist, vorgetragen, durch von ihm nicht zu vertretende Verzögerungen bei der Errichtung eines Eigenheimes und Zahlungsschwierigkeiten der mit der Bauausführung beauftragten Firma habe er im Jahre 1973 mit besonderen Unannehmlichkeiten zu kämpfen gehabt. Er sei als Drittschuldner mit Zahlungsverboten und Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen schuldlos überzogen worden. Aufgrund dieser Umstände habe er Zuflucht zum Alkohol gesucht. Damit sei auch der am 13. August 1974 erlittene Verkehrsunfall zu erklären, aufgrund dessen er am 12. Januar 1975 verurteilt worden sei. Die Gesamtumstände hätten schließlich seine Ehe in Gefahr gebracht und seine Frau veranlaßt, am 5. November 1974 Ehescheidungsklage zu erheben.

Der Alkoholmißbrauch der Vergangenheit habe jedoch seine Krankheiten weder ausgelöst noch verschlimmert. Das ergebe sich schon daraus, daß die Darmerkrankungen bereits im Jahre 1971 eingesetzt hätten, er aber erst seit 1973/1974 in verstärktem Maße Alkohol getrunken habe.

Seit dem Verkehrsunfall befinde er sich wegen Alkoholmißbrauchs in ärztlicher Behandlung. Mit seiner Zustimmung werde er außerdem von Angehörigen des Blauen Kreuzes betreut und lehne seit dieser Zeit praktisch jeden Alkoholgenuß ab. Zwei seitdem erlittene Rückfälle seien auf besondere Umstände zurückzuführen. Der erste Fall habe sich im Anschluß an eine Unterredung mit dem Vorsteher des Finanzamtes R am 31. Oktober

- 4 -



- 4 -

1974 zugetragen, als dieser ihm erklärt habe, es sei beabsichtigt gewesen, wegen der zahlreichen Fehlzeiten und des Verkehrsunfalls eine fristlose Kündigung auszusprechen. Im Anschluß an das Urteil im Strafverfahren sei er ein weiteres Mal rückfällig geworden. Diese Lebenskrise habe er aber nunmehr überwunden. Mit seiner Ehefrau habe er sich wieder ausgesöhnt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hält die außerordentliche Kündigung des Klägers im Ergebnis deswegen für rechtsunwirksam, weil sich die Beklagte keine Auskünfte über das Krankheitsbild und die daraus zu erwartenden künftigen Fehlzeiten des Klägers verschafft habe. Sie habe mindestens durch Einholung eines ärztlichen Gutachtens klären müssen, ob der Kläger für dauernd dem Alkohol verfallen sei oder ob er nach Überwindung persönlicher Schwierigkeiten abstinent lebe. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nämlich erst dann für die Beklagte unzumutbar, wenn der Kläger die Krankheitszeiten selbst verschuldet habe. Im übrigen habe die Beklagte durch organisatorische Maßnahmen die krankheitsbedingten Fehlzeiten überbrücken müssen.

2. Diese Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB verneint hat, ist in der Revisions-



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



- 5 -

instanz daraufhin nachprüfbar, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört dann weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z. B. BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB).

3. Bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil, wie die Revision zu Recht rügt, einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Nicht zu beanstanden ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß wiederholte Krankheit eines Arbeitnehmers an sich geeignet sein kann, selbst eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn auch in Zukunft mit weiteren Ausfällen zu rechnen ist. An die Begründetheit einer solchen Kündigung sind strenge Anforderungen zu stellen (ständige Rechtsprechung; vgl. BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; zuletzt Urteil des Senats vom 10. März 1977 - 2 AZR 79/76 - [zu III 1 der Gründe], zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt).

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

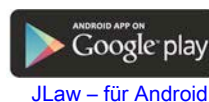
b) Eine krankheitsbedingte Kündigung ist jedoch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bereits deshalb rechtsunwirksam, weil der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung nicht ermittelt hat, ob wegen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers mit sich ständig wiederholenden oder langen Erkrankungen zu rechnen ist. Der Arbeitgeber ist zwar aufgrund der Fürsorgepflicht gehalten, sich genaue Unterlagen über den voraussichtlichen Verlauf einer Erkrankung des Arbeitnehmers und über ihre Einwirkung auf den Betrieb zu verschaffen, bevor er aus Anlaß dieser Krankheit kündigt (BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit). Daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, daß schon die Verletzung der Erkundigungspflicht unmittelbar zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führt. Es kommt in diesen Fällen allein darauf an, ob nach der objektiven Lage ein Kündigungsgrund gegeben ist und nicht, ob der Arbeitgeber alle gebotenen Erwägungen vor Ausspruch der Kündigung auch tatsächlich angestellt hat (vgl. Urteil des Senats vom 10. März 1977 - 2 AZR 79/76 - [zu III 2 a) und b) der Gründe], zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt).

4. Wenn eine Kündigung wegen wiederholter Erkrankungen mit der Besorgnis künftiger Ausfälle begründet wird, muß der Arbeitgeber somit gemäß § 626 Abs. 1 BGB darlegen, daß aufgrund objektiver Tatsachen mit wiederholten Erkrankungen zu rechnen sei. Dabei spielt es grundsätzlich keine entscheidende Rolle, ob die Krankheit verschuldet ist oder nicht. Aus welchen Umständen die Besorgnis künftiger, das Arbeitsverhältnis belastender Erkrankungen berechtigt ist, hängt von den Besonderheiten des Einzelfalles ab. Dabei richtet sich die Darlegungslast des Arbeit-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

gebers nach dem Umfang der ihm bekannten Tatsachen und der Einlassung des Arbeitnehmers.

a) Dieser Darlegungslast hat die Beklagte im Streitfall entsprochen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe unstreitig im Jahre 1969 insgesamt an 99 Tagen wegen einer Gallenoperation und in den folgenden Jahren an einer weit über das gewöhnliche Maß hinausgehenden Zahl von Tagen gefehlt. Diese Fehlzeiten seien insbesondere seit Anfang 1974 im wesentlichen durch Alkoholgenuß bedingt, wie sich aus den ärztlichen Diagnosen ergebe. Selbst wenn der Alkoholgenuß auf persönliche Probleme zurückzuführen sei, könne nicht abgesehen werden, wie lange dieser Zustand andauere, da die Probleme noch nicht bewältigt seien. Auch bestehe die Befürchtung der Wiederholungsgefahr, sobald der Kläger in kleinere oder größere Schwierigkeiten gerate.

b) Da der Kläger bestritten hat, daß auch in Zukunft mit weiteren krankheitsbedingten Ausfällen zu rechnen sei, weil die durch Hausbau, Ehescheidung und Strafverfahren entstandenen Krisensituationen überwunden seien und er nunmehr abstinent lebe, wird das Landesarbeitsgericht aufgrund der vom beklagten Land angebotenen Beweise festzustellen haben, ob auch in Zukunft mit krankheitsbedingten Ausfällen zu rechnen ist.

5. Die Revision rügt auch zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung ohne weitere Begründung auf das Fehlen organisatorischer Maßnahmen der Beklagten zur Überbrückung der Fehlzeiten abgestellt hat.

a) Bei einer Kündigung wegen Erkrankungen müssen im Rahmen der Interessenabwägung alle irgendwie beachtlichen Umstände berücksichtigt werden, insbesondere der Grad der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers,

- 8 -



- 8 -

die Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf sowie auf die Zusammenarbeit der übrigen Arbeitnehmer, die Dauer der Betriebszugehörigkeit des zu kündigenden Arbeitnehmers und die Möglichkeit der vorübergehenden oder endgültigen Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz (BAG 22, 81 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG 8, 123 = AP Nr. 19 zu § 14 SchwBeschG und BAG, Urteil vom 19. August 1976 - 3 AZR 512/75 - [zum Abdruck im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt]). Es kommt wegen der Schwierigkeiten, die durch die Erkrankung eines Arbeitnehmers entstehen können, nicht etwa auf die Größe des Betriebes insgesamt an, sondern darauf, welche Arbeiten der erkrankte Arbeitnehmer verrichtet und wieviele andere Arbeitnehmer ihn bei seiner Verhinderung vertreten können (vgl. Urteil des Senats vom 10. März 1977 - 2 AZR 79/76 - [zu III 4 b der Gründe], zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt).

b) Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zur Frage der Organisation u. a. darauf abzustellen haben, daß der Kläger mit Aufgaben des Lastenausgleichs betraut und somit auf einem in Zukunft weitgehend auslaufenden Spezialgebiet tätig war. Es wird im Hinblick auf die Auswirkungen im betrieblichen Ablauf zu prüfen haben, wie die Arbeit des Klägers jeweils von anderen Arbeitnehmern aushilfsweise hätte übernommen oder sonst erledigt werden können.

gez.: Dr. Gröninger Roeper Dr. Jobs
 Hammel Brenne



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

