

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

Gesetz: BGB § 626; ZPO § 286, § 554 Abs. 3 Nr. 3, § 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 329/77

Urteil des BAG vom 15. März 1979 LAG Bremen



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



2 AZR 329/77

2 Sa 226/76 Bremen

Verkündet am
15. März 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

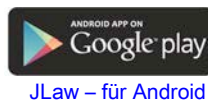
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1979 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Brenne für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. Februar 1977 - 2 Sa 226/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



Tatbestand:

Der am 12. April 1933 geborene, verheiratete Kläger war seit 1. Oktober 1965 bei der Beklagten, die eine Druckerei betreibt, aufgrund schriftlichen Anstellungsvertrages vom 1. August 1965 gegen ein Monatsgehalt von zuletzt 3.145,-- DM brutto als stellvertretender Betriebsleiter beschäftigt. Die beiderseitige Kündigungsfrist betrug "ein halbes Jahr, und zwar zum 1. Juli und 1. Januar mit einer jeweils ein Vierteljahr vorher auszusprechenden Kündigung".

Mit Schreiben vom 25. Juni 1975 verwarnte die Beklagte den Kläger wegen alkoholbedingten Leistungsabfalls, der sich seit mehr als einem Jahr zum Nachteil des Betriebes nach und nach entwickelt habe, und drohte im Wiederholungsfall die fristlose Entlassung an. In einem weiteren Schreiben vom 23. Januar 1976 wies die Beklagte den Kläger zunächst auf das Schreiben vom 25. Juni 1975 sowie spätere wiederholte Gespräche über die Folgen des Alkoholgenusses während der Dienstzeit hin. Weiter heißt es dann in diesem Schreiben:

"Trotz mehrmaliger Warnung und Hinweise auf die negativen Folgen eines damit zwangsläufigen Nachlassens der Konzentration ist am Anfang dieser Woche wieder ein deutlich spürbarer Rückfall Ihrerseits zu verzeichnen gewesen.

Wir sehen uns somit gezwungen, Sie in die nächstniedere Gehaltsgruppe zurückzustufen und im Wiederholungsfalle endgültig das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und der Druckerei K zu lösen, und zwar fristlos."

Mit Schreiben vom 1. März 1976, das dem Kläger am 2. März 1976 zugegangen ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Nach einleitendem Hinweis auf die beiden vorausgegangenen Schreiben sowie einen dem Kläger erteilten Rat, sich einer Entziehungskur zu unterziehen, ist in dem Schreiben ausgeführt:

"Offensichtlich ist aber unsere Nachgiebigkeit nicht auf das erwartete Verständnis gestoßen. Auch wiederholte mündliche Ermahnungen und gut gemeinte Ratschläge von den Kollegen blieben erfolglos.

Eine letztmalige ernsthafte mündliche Ermahnung des Unterzeichners am 25.2.1976 war notwendig, nachdem Sie in der Woche vom 17. bis 19.2.1976 wieder unter



- 3 -

Alkoholeinwirkung standen. Nachdem auch dieses ohne Erfolg blieb und Sie am 26.2. und 27.2.1976 wiederum unter Alkoholeinwirkung in den Betrieb kamen, waren wir uns darüber im klaren, daß jede weitere Ermahnung und auch gut gemeinte Hinweise ohne Erfolg sind. Durch Ihr Verhalten ist auch das Betriebsklima so gestört, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit uns so nicht möglich ist. Wir sehen uns gezwungen, mit sofortiger Wirkung eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. Der Betriebsrat hat hierzu sein Einverständnis gegeben.

.....

Wir hoffen, daß eine notwendige Entziehungskur für Sie erfolgreich einschlägt und Ihnen die Möglichkeit der Wiedergewinnung einer beruflichen Chance geben kann."

Der Kläger hat sich nach seiner fristlosen Entlassung einer Alkoholentziehungskur unterzogen.

Mit der Klage wehrt sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit. Zur Begründung hat er vorgetragen:

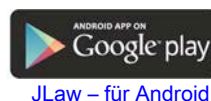
Der Beklagten sei bereits am 25. Juni 1975 bekannt gewesen, daß er an Alkoholismus erkrankt sei. Der Geschäftsführer O habe ihm damals eine Entziehungskur empfohlen. Der Arbeitsanfall habe dies aber nicht zugelassen, wie der Beklagtengenau bekannt gewesen sei. Die Beklagte habe auch gewußt, daß er verschiedene private Probleme zu verkraften gehabt habe. Er sei aufgrund seiner schweren Alkoholsucht seit mindestens einem halben Jahr vor Ausspruch der Kündigung geschäftsunfähig im Sinne des Zivilrechts und schuldunfähig im Sinne des Strafrechts gewesen. Hätte er nicht in besonders vorgegebenen Situationen getrunken, so hätte er ein Delirium bekommen und wäre in Lebensgefahr geraten.

Ungeachtet dessen habe er aber weder am 26. und 27. Februar 1976 noch sonst jemals während der Arbeitszeit unter Alkoholeinfluß gestanden. Es sei auch nie zu Störungen im Betriebsablauf gekommen. Er habe lediglich am Abend des 26. Februar 1976 Alkohol zu sich genommen. Dies sei ein einmaliger Ausrutscher gewesen, weil ihm an diesem Tag die

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Scheidungsklage seiner Ehefrau zugestellt worden sei. Am 27. Februar 1976 habe er lediglich unter der Einwirkung von Medikamenten gestanden, die er am Vorabend eingenommen habe. Hierdurch möge, wie es bei Alkoholikern häufig noch Stunden nach dem Alkoholgenuß vorkomme, der äußere Anschein von Trunkenheit erweckt worden sein. Am 1. März 1976 sei er arbeitsunfähig erkrankt. Gleichwohl habe er noch bis zum Mittag dieses Tages gearbeitet, um seinen Arbeitsplatz ordnungsgemäß zu übergeben. In Anbetracht seiner langjährigen Betriebszugehörigkeit sei die Beklagte verpflichtet gewesen, ihn zur Kur zu schicken. In diesem Falle hätte er auch sofort eine Kur angetreten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat ihr Vorbringen in den Abmahnungsschreiben und im Kündigungsschreiben wiederholt und ergänzt. Obwohl der Kläger schon etwa ein Jahr vor der ersten schriftlichen Abmahnung auch während der Arbeitszeit in erheblichem Maße alkoholische Getränke zu sich genommen und dieses Verhalten danach bis in den Monat Januar 1976 hinein fortgesetzt habe, habe sie ihm noch einmal Gelegenheit gegeben, seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Noch am 25. Februar 1976 habe der Geschäftsführer O dem Kläger dringend zu einer Entziehungskur geraten. Es sei ihm versichert worden, daß er bei abstinenterm Verhalten seine leitende Stellung behalten könne. Der Kläger habe sich selbst dann nicht zu einer Kur bewegen lassen, sondern erklärt, er benötige keine Behandlung.

Dennoch sei er am 26. und 27. Februar 1976 unter erheblichem Alkoholeinfluß stehend am Arbeitsplatz erschienen und nicht in der Lage gewesen, seine verantwortungsvolle Tätigkeit auszuüben; seine Anweisungen seien völlig sinnlos gewesen. Daraufhin sei am Morgen des 1. März 1976 die fristlose Kündigung des Klägers beschlossen und ihm durch den Geschäftsführer O noch am späten Vormittag dieses Tages mündlich ausgesprochen worden. Der Kläger habe ihn gebeten, schon mittags nach Hause gehen zu dürfen und die schriftliche Kündigung nachzureichen. Herr O habe dann die



- 5 -

schriftliche Bestätigung der Kündigung ausgefertigt und sie dem Kläger am nächsten Tage übergeben. Es werde bestritten, daß der Kläger krank geschrieben gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt er seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die fristlose Kündigung habe ein wichtiger Grund vorgelegen. Aufgrund der Aussage des Zeugen K stehe fest, daß der Kläger am 26. und 27. Februar 1976 während der Arbeitszeit so stark unter Alkoholeinfluß gestanden habe, daß er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß habe verrichten können. Sein Einwand, er habe damals nur unter Einwirkung von Medikamenten gestanden und lediglich den Anschein von Trunksucht erweckt, könne schon mit Rücksicht auf seinen unsubstantiierten Vortrag nur als Schutzbehauptung gewertet werden. Darüber hinaus spreche gegen ihn sein eigener Vortrag, daß er am Abend des 26. Februar 1976 Alkohol getrunken, damals an einer schweren Art des Alkoholismus gelitten habe und ohne Trinken in "besonders vorgegebenen Situationen" in Lebensgefahr geraten wäre. Im übrigen wäre es auch nicht entscheidend, ob sein von den Zeugen beobachteter Zustand auf Alkoholgenuß oder die Einnahme von ähnlich wirkenden Medikamenten zurückzuführen sei.

Zum wichtigen Grund sei dieses Verhalten des Klägers dadurch geworden, daß es sich um einen Wiederholungsfall gehandelt habe. Der Kläger habe nach der Aussage des Zeugen K in den letzten drei Jahren mit Steigerung bis zum Kündigungstermin häufig unter Alkoholeinfluß gestanden und unstreitig deshalb schriftlich unter Androhung der fristlosen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

Entlassung im Wiederholungsfall abgemahnt worden. Insbesondere ein Arbeitnehmer, der wie der Kläger eine besondere Vertrauensstellung bekleide, infolge Alkoholgenusses seine vertragliche Leistung nicht erbringen könne und dieses Verhalten trotz ernsthafter Verwarnungen fortsetze, könne grundsätzlich fristlos entlassen werden. Im Interesse eines geordneten Betriebsablaufs, der Betriebsdisziplin und der eigenen Sicherheit des betroffenen Arbeitnehmers sei dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur noch bis zum Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist nicht zumutbar.

Diesem Interesse der Beklagten stünden weder die zehneinhalbjährige Betriebszugehörigkeit noch das Lebensalter des Klägers von 43 Jahren als gleichwertig gegenüber. Auch seine Trunksucht nehme seinem Verhalten nicht den Charakter einer schweren Vertragsverletzung oder lasse sie zumindest in einem milderen Lichte erscheinen. Zwar sei Trunksucht als Krankheit anerkannt, jedoch nach der Lebenserfahrung in der Regel selbst verschuldet. Dafür, daß ihn im konkreten Fall ausnahmsweise kein Verschulden treffe, reiche der Hinweis des darlegungs- und beweispflichtigen Klägers auf seine privaten Probleme nicht aus.

Die Grundsätze über die krankheitsbedingte Kündigung seien schon deshalb nicht anwendbar, weil der Kläger im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht arbeitsunfähig krank gewesen sei. Erst dann hätte die Beklagte Überlegungen über die voraussichtliche Dauer der Krankheit und ihre Auswirkungen auf den Betrieb anstellen können und müssen. Solange der Kläger selbst seine Krankheit entweder nicht erkannt oder keine Anstrengung unternommen habe, von ihr loszukommen, habe auch für die Beklagte keine Verpflichtung bestanden, von einer Kündigung Abstand zu nehmen. Auch wenn davon ausgegangen werde, daß ihr die Krankheit des Klägers schon vor dem 25. Juni 1975 bekannt gewesen sei, habe sie ihre Fürsorgepflicht dadurch erfüllt, daß sie ihn noch monatelang weiterbeschäftigt, durch ernsthafte Gespräche und Verwarnungen zur Umkehr zu bewegen versucht und ihm zu einer Kur geraten habe. Den Kläger "auf Kur zu schicken", habe ihr jegliche rechtliche Handhabe



- 7 -

gefehlt. Der Vortrag des Klägers in der Berufungsinstanz, er hätte eine Kur angetreten, wenn sie ihm von der Beklagten dringend angeraten worden wäre, jedoch hätte dies der Arbeitsanfall nicht zugelassen, sei in sich widersprüchlich und stehe auch seinem Vortrag in erster Instanz entgegen, daß der Geschäftsführer O ihm schon Mitte 1975 zu einer Kur geraten habe.

II. An die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil die hiergegen von der Revision erhobenen Verfahrensrügen nicht durchgreifen.

1. Mit ihrem Vortrag zur Würdigung der Aussage des Zeugen K und zur Übergehung von Beweisanträgen rügt die Revision zwar nicht durch Anführung der gesetzlichen Vorschrift, aber doch für das Revisionsgericht und den Gegner hinreichend erkennbar eine Verletzung des § 286 ZPO, so daß dem Erfordernis des § 554 Abs. 3 Ziff. 3 a ZPO genügt ist (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision).

a) Die Revision wirft dem Berufungsgericht vor, es habe die Aussage des Zeugen K wohl sehr einseitig gewürdigt. Der Zeuge habe nur den Eindruck gehabt, der Kläger sei am 26. und 27. Februar 1976 stark betrunken gewesen. Er habe auch, obwohl nur etwa einen Meter neben dem Kläger stehend, keine "Alkoholfahne" wahrgenommen und auch keine unsichere Gangart bei ihm festgestellt. Auf diesen Teil der Aussage sei das Berufungsgericht nicht eingegangen, während es den Vortrag des Klägers über die Einnahme von Medikamenten als Schutzbehauptung abgetan und auch die für die Notwendigkeit dieser Maßnahme angebotenen Beweise unberücksichtigt gelassen habe.

Soweit damit bemängelt wird, das Berufungsgericht hätte aufgrund der Zeugenaussagen nicht zu der Feststellung kommen dürfen, der Kläger habe unter Alkoholeinfluß gestanden, und es sei auf die gegen einen alkoholisierten Zustand des

- 8 -



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



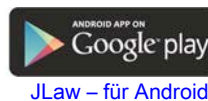
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Klägers sprechenden Vorwürfe nicht eingegangen, ist die Rüge unbegründet. Die Wahrnehmungen des Zeugen über den Zustand und das Verhalten des Klägers, nämlich unklare Sprechweise, rote Gesichtsfarbe, unbrauchbare Anweisungen sowie seine Unfähigkeit, nicht länger als acht bis zehn Minuten ohne Pause durchzuarbeiten, können auf einen alkoholisierten Zustand hindeuten, auch wenn weitere Anzeichen von Trunkenheit nicht festzustellen waren. Das Landesarbeitsgericht konnte ferner berücksichtigen, daß der Zeuge den Kläger aus langjähriger Mitarbeit kannte und ihn schon mehrfach unter Alkoholeinfluß stehend beobachtet hatte. Die Beweiswürdigung ist deshalb rechtlich möglich und verstößt auch nicht gegen Denk- oder Erfahrungssätze, so daß der Senat hieran gebunden ist (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Das Berufungsgericht brauchte ferner auch nicht auf jede Einzelheit der Zeugenaussage einzugehen. Es genügt, wenn sich aus dem angefochtenen Urteil ergibt, daß alles Wesentliche berücksichtigt worden ist.

b) Soweit die Revision ferner die Übergehung von Beweisanträgen rügt, ist ihre Rüge bereits deshalb unzulässig, weil die Revisionsbegründung die vorinstanzlichen Fundstellen dieser Anträge nicht nach Schriftsatz und Seitenzahl angegeben hat und es deshalb an der hinreichend deutlichen Bezeichnung der den prozessualen Mangel ergebenden Tatsachen fehlt, die nach § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO erforderlich ist (BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Rüge wäre im übrigen aber auch unbegründet. Der Kläger hat mit seinen Anträgen nur Beweis für die Notwendigkeit der Einnahme von Medikamenten, dagegen nicht dafür angetreten, daß er solche auch tatsächlich am Abend des 26. Februar 1976 eingenommen habe. Zudem behauptet er ihre Einnahme nur für diesen Abend, so daß die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, er habe schon tagsüber während der Arbeitszeit unter Alkoholeinfluß gestanden, nicht auf dem gerügten Verfahrensmangel beruhen kann. Es kann somit dahingestellt bleiben, ob in der Wertung dieses Sachvortrags als Schutzbehauptung eine



vorweggenommene Beweiswürdigung liegt. Zumindest wäre aber die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, daß eine Vertragspflichtverletzung des Klägers auch dann vorliege, wenn sein Zustand am 27. Februar 1976 auf die Einnahme von Medikamenten nach vorausgegangenem Alkoholgenuß zurückzuführen wäre, weil er jedenfalls nicht in der Lage war, seine Arbeit ordnungsgemäß auszuführen, und der Alkoholgenuß hierfür mittelbar ursächlich gewesen wäre.

2. Die weitere Rüge, das Landesarbeitsgericht habe die beantragte Vernehmung des Betriebsratsvorsitzenden, "der sicherlich zur Entlastung des Klägers hätte beitragen können", nicht durchgeführt, ist wegen der fehlenden Angabe der vorinstanzlichen Fundstelle sowie des genauen Beweisthemas, das der Zeuge habe bestätigen sollen, in der Revisionsbegründung unzulässig. Die Nachholung dieser Angaben in dem Schriftsatz vom 24. Juni 1977 ist nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist erfolgt und kann deshalb nicht berücksichtigt werden.

3. Der Hinweis der Revision, der Kläger habe nie während der Arbeitszeit, sondern nur zu Hause Alkohol zu sich genommen, läßt schon nicht erkennen, daß auch insoweit eine Verletzung des § 286 ZPO gerügt werden soll. Im übrigen kommt es auf diese Frage nicht an. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Aussage des Zeugen K festgestellt, daß der Kläger während der letzten drei Jahre vor der Entlassung in steigendem Maße während der Arbeitszeit unter Alkoholeinfluß gestanden habe. Dieser Zustand kann aber auch durch Trinken vor Beginn der Arbeitszeit herbeigeführt worden sein. Unerheblich ist deshalb auch der Hinweis der Revision, bei den am Arbeitsplatz des Klägers gefundenen Flaschen habe es sich nur um Mineralwasserflaschen gehandelt. Daß er zu Hause Alkohol getrunken hat, räumt der Kläger nämlich selbst ein.

4. Die Rüge, das Landesarbeitsgericht sei nicht auf die in erster Instanz unter Beweis gestellte Behauptung des Klägers eingegangen, er sei (bereits) am 1. März 1976 krank geschrieben worden, um anschließend eine Entziehungskur zu beantragen,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



scheitert wiederum an der fehlenden Angabe der vorinstanzlichen Fundstelle des Beweisantrages. Das Revisionsgericht ist somit an die tatsächliche Feststellung des Landesarbeitsgerichts gebunden, daß der Kläger am 1. März 1976, als ihm bereits mündlich die Kündigung ausgesprochen wurde, nicht arbeitsunfähig krank war.

III. Das Landesarbeitsgericht hat auch materiellrechtlich die Vorschrift des § 626 Abs. 1 BGB jedenfalls im Ergebnis richtig angewendet.

Insoweit kann das Revisionsgericht nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen, die Interessen beider Vertragsteile umfassend gegeneinander abgewogen und hierbei alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (vgl. statt aller BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil im Ergebnis stand.

1. Das Landesarbeitsgericht geht, insoweit in Übereinstimmung mit der Revision, davon aus, daß der Kläger schon vor dem 25. Juni 1975, dem Zeitpunkt der ersten schriftlichen Abmahnung, alkoholsüchtig und dieser Zustand der Beklagten auch bekannt war. Es wertet die festgestellten, auf Alkoholeinfluß zurückzuführenden Leistungsmängel des Klägers als selbstverschuldete schwere Vertragspflichtverletzungen und läßt die Trunksucht nicht als mildernd gelten, weil diese Krankheit selbst verschuldet sei und der für das Gegenteil darlegungspflichtige Kläger keine ausreichenden Umstände vorgetragen habe, die seine Trunksucht als unverschuldet erscheinen lassen könnten. Die Grundsätze über die krankheitsbedingte Kündigung will es schon deshalb nicht anwenden, weil der Kläger im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht arbeitsunfähig krank gewesen ist.

2.a) Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger in dem Zeitraum, in dem er nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts während der Dienstzeit wiederholt unter Alkoholeinfluß stand, oder zumindest seit der zweiten schriftlichen Verwarnung vom Januar 1976 sich bereits in einem solchen



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



Zustand krankhafter Alkoholsucht befunden hat, daß seine freie Willensbestimmung ausgeschlossen war und die Dienstpflichtverletzungen deshalb unmittelbar nicht mehr von ihm verschuldet waren. Auch braucht nicht geprüft zu werden, ob der Kläger seine Alkoholsucht schuldhaft herbeigeführt hat und er sich deshalb auch die in diesem Zustand begangenen Vertragspflichtverletzungen zurechnen lassen muß (vgl. zum Verschulden bei Alkoholsucht nach den Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall BAG 24, 477 = AP Nr. 26 zu § 1 LohnFG; BAG AP Nr. 31 zu § 1 LohnFG). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist Verschulden keine notwendige Voraussetzung (vgl. BAG 2, 214 [216] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB [Bl. 39 R]; BAG 5, 256 [257] = AP Nr. 20 zu § 626 BGB [Bl. 539]). Schließlich kommt es auch nicht entscheidend darauf an, ob der Kläger im Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Kündigung arbeitsunfähig krank gewesen ist. Auch eine unverschuldete Krankheit, die bis zum Ausspruch der Kündigung nicht zur Arbeitsunfähigkeit sondern zu wiederholten Leistungsmängeln geführt hat, kann einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Hierbei können die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zur Kündigung wegen häufiger Erkrankungen entwickelt hat (vgl. zuletzt BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; BAG AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972), entsprechend angewendet werden. Es genügt, daß objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer krankheitsbedingter, das Arbeitsverhältnis belastender Leistungsstörungen rechtfertigen.

b) Diese Voraussetzung ist im Streitfall erfüllt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger in den vergangenen drei Jahren in steigendem Umfang während der Arbeitszeit unter Alkoholeinfluß gestanden, obwohl er zweimal schriftlich unter ausdrücklicher Androhung der fristlosen Entlassung, im zweiten Falle verbunden mit einer Zurückstufung in eine niedrigere Gehaltsgruppe, abgemahnt und ihm ausdrücklich angeraten worden war, sich einer Entziehungskur zu unterziehen. Nach dem eigenen Vortrag des Klägers



hatte ihm der Geschäftsführer der Beklagten bereits im Zeitpunkt der ersten schriftlichen Verwarnung zu einer Entziehungskur geraten. Der Kläger hat ferner den Vortrag der Beklagten in der Berufungsinstanz nicht bestritten, daß der Geschäftsführer diesen Rat noch am 25. Februar 1976 nachdrücklich wiederholt und ihm das Verbleiben in seiner bisherigen Funktion für den Fall abstinenten Verhaltens zugesichert, der Kläger jedoch erwidert habe, er benötige keine Behandlung. Daß dem Kläger auch die Schwere seiner Krankheit bewußt war, folgt aus seinem Vortrag über die Notwendigkeit des Trinkens "in vorgegebenen Situationen" und der Einnahme von Medikamenten, um ein Delirium zu vermeiden. Die Beklagte konnte den Kläger nicht zu einer Kur zwingen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Seinen Vortrag in der Berufungsinstanz, er hätte eine ihm angeratene Kur auch angetreten, jedoch habe der Arbeitsanfall dies nicht zugelassen, hat es ebenfalls zu Recht für unbeachtlich angesehen. Denn um die Ernstlichkeit der Erklärung des Geschäftsführers in Frage zu stellen, genügte der Vortrag, die Beklagte habe genau gewußt, daß der Arbeitsanfall die angeratene Heilmaßnahme nicht zulasse, nicht. Der Kläger hätte insoweit Tatsachen vortragen müssen, aufgrund deren hätte gefolgert werden können, daß die Beklagte ihm aufgrund der objektiv gegebenen betrieblichen Verhältnisse im Falle eines Kurantrages Schwierigkeiten gemacht hätte. Soweit er in der Revisionsbegründung vorträgt, er sei mehrmals an die Beklagte herangetreten, jedoch durch Hinweise auf die schwierige Lage, in die die Firma kommen würde, und mögliche personelle Folgerungen abgehalten worden, handelt es sich um neues tatsächliches Vorbringen, das gemäß § 561 ZPO in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann. Die Beklagte mußte deshalb, als Ende Februar 1976 erneut alkoholbedingtes Fehlverhalten des Klägers festgestellt wurde, ernsthaft besorgen, daß auch in Zukunft solche Leistungsmängel in noch steigendem Maße auftreten würden, ohne daß sich hieran in absehbarer Zeit etwas ändern ließe. Der Kläger hatte sich bisher allen Verwarnungen und Ratschlägen, seine Krankheit zu heilen,



unzugänglich gezeigt. Selbst die mit der zweiten Verwarnung verbundene Herabstufung blieb ohne Wirkung.

c) Schließlich ist auch die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene und nach § 626 Abs. 1 BGB gebotene Interessenabwägung im Ergebnis nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt, auch wenn insoweit die Grundsätze zur krankheitsbedingten Kündigung entsprechend angewendet werden. Danach sind insbesondere folgende Umstände von Bedeutung: der Grad der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers, die Auswirkungen auf den Betriebsablauf sowie die Zusammenarbeit der übrigen Arbeitnehmer, die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und die Möglichkeit der vorübergehenden oder endgültigen Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (vgl. statt aller BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [zu III 3 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Eine vorübergehende oder endgültige Umsetzung des Klägers mußte im Hinblick auf seine Stellung im Betrieb von vornherein ausscheiden. Die übrigen Gesichtspunkte hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt. Wenn es deshalb zu dem Ergebnis gelangt ist, daß den Interessen der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Vorrang gegenüber den Interessen des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu geben ist, so hat es sich bei dieser Wertung im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz gehalten und den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes nicht verkannt.

gez.: Dr. Gehring Dr. Fenge Triebfürst

zugleich für den nach
Ablauf seiner Amtszeit
ausgeschiedenen ehren-
amtlichen Richter
Dr. Wiedemann

Brenne

