

1022

Aktenzeichen: 2 AZR 336/90
Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 13. Dezember 1990
- 2 AZR 336/90 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. Januar 1990
Lübeck - 2 Ca 1966/89 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 09. Mai 1990
Schleswig-Holstein - 5 Sa 63/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Personenbedingte Kündigung - Alkoholabusus

Gesetz:
KSchG § 1

Leitsätze:

k e i n e



2 AZR 336/90

5 Sa 63/90 Schleswig-Holstein

Verkündet am
13. Dezember 1990

Im Namen des Volkes!

Urteil

Noll, Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

In Sachen

pp. 11

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1990 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Mauer
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 9.
Mai 1990 - 5 Sa 63/90 - wird auf seine Kosten
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 am 9. April 1934 geborene Kläger, verheiratet, war seit
18. August 1980 bei der Beklagten als Hafenarbeiter tätig. Sein
Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 3.300,-- DM.

Mit Schreiben vom 26. September 1980 sowie vom 15. Oktober
1982 mahnte die Beklagte den Kläger unter Hinweis auf kündigungs-
rechtliche Konsequenzen ab, weil er betrunken war und deshalb
nicht zur Arbeit eingeteilt werden konnte. Nach einem Einigungs-
stellenbeschuß vom 9. Juli 1979, der für alle Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter der L gesellschaft mbH ab 31. Juli
1979 gilt, dürfen Angetrunkene die Betriebsstätte nicht betreten
und auch dort nicht geduldet werden. Im Jahre 1986 kündigte die
Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen Trunkenheit des Klägers bei
der Arbeit, nahm diese Kündigung jedoch etwa einen Monat später
wieder zurück. Von Oktober 1987 bis Februar 1989 arbeitete der
Kläger krankheits- und urlaubsbedingt nicht. Am 8. Oktober 1987



erlitt er einen häuslichen Unfall, bei dem er sich mehrere Rippen brach. Vom 10. Oktober 1987 an unterzog er sich einer fünftägigen Alkoholentgiftung im Landeskrankenhaus N . Vom 28. Januar bis 7. August 1988 wurde der Kläger ärztlich behandelt und verweilte vom 23. August bis 4. Oktober 1988 in einer Kur in der Klinik. Vom 30. Januar bis 26. Februar 1988 war der Kläger arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 29. August 1989 war der Kläger bei der Arbeit an Bord eines Schiffes betrunken und wurde von Bord geschickt. Die Reederei teilte dem Beklagten mit Schreiben vom gleichen Tage mit, sie verzichte in Zukunft auf die Mitarbeit des Klägers.

Die Beklagte kündigte mit Zustimmung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die "Alkoholsucht" des Klägers zum 30. Oktober 1989. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 18. September 1989 zu. Vom 22. September bis zum 4. Oktober 1989 unterzog er sich einer Alkoholentgiftung, vom 11. Januar bis 19. April 1990 einer Entziehungskur in der Fachklinik Holstein.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er hat geltend gemacht, da er alkoholabhängig und damit krank sei, hätte die Beklagte ihm vor Ausspruch der Kündigung die Möglichkeit einräumen müssen, sich einer Entziehungskur zu unterziehen. Er sei zwar früher ärztlich behandelt worden; insbesondere nach Alkoholabusus auch entgiftet worden, habe sich jedoch nie in eine Entziehungskur begeben. Auch würden durch sein Fehlen betriebliche Interessen nicht beeinträchtigt. Nach Abschluß der am 11. Januar 1990 begonnenen Kur sei er nicht mehr arbeitsunfähig.



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die schriftliche Kündigung, ihm zugegangen am 18. September 1989, nicht aufgelöst worden sei.

Der Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Er hat geltend gemacht, der Kläger sei alkoholkrank und aufgrund seines Alters und des fortgeschrittenen Stadiums seiner Krankheit auch nicht mehr therapierbar. Alle Leiden des Klägers aus dem Jahre 1988 seien eindeutig alkoholbedingt gewesen. Der Kläger sei auch vor Zugang der Kündigung nicht therapiebereit gewesen, sondern habe abgestritten überhaupt alkoholabhängig zu sein. Durch die wiederholten Entgiftungen hätte der Kläger seine Abhängigkeit und Behandlungsbedürftigkeit erkennen können, insbesondere sei ihm durch die - zurückgenommene - Kündigung vom 17. März 1986 klar gewesen, daß weiterer Alkoholkonsum nicht hinnehmbar sei. Er habe ihn nie gehindert, sich einer Entziehungskur zu unterziehen.

Der Kläger sei in einem extrem unfallgefährdeten Bereich tätig. Dort bestehe für betrunkene Arbeitnehmer ein absolutes Beschäftigungsverbot. Da in der Vergangenheit mehrere tödliche Unfälle aufgetreten seien, habe die zuständige Berufsgenossenschaft darauf gedrungen, alkoholkranke Arbeitnehmer aus dem Hafen zu entfernen. Ihr sei es nicht zuzumuten, mehrmals täglich zu kontrollieren, ob der Kläger nüchtern oder betrunken sei. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten für ihn bestünden nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung



des Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, um deren Zurückweisung der Beklagte bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei nicht sozialwidrig. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sei für den Beklagten damit zu rechnen gewesen, daß der Kläger auch in Zukunft alkoholabhängig sein werde. Der Kläger habe in der Vergangenheit wiederholt seine Arbeitsleistung infolge Trunkenheit nicht erbringen können. Am 26. September 1980 sei er total betrunken gewesen, am 28. September 1982 sei er zu Beginn einer Betriebsversammlung um 16.00 Uhr aufgrund von Alkoholgenusses während der Schicht stark betrunken gewesen. Angesichts seiner Tätigkeit und der durch Trunkenheit damit verbundenen Gefahren habe der Kläger nicht annehmen können, die Abmahnungen aus den Jahren 1980 und 1982 seien verbraucht. Zudem komme der wegen Trunkenheit 1986 ausgesprochenen Kündigung, die später zurückgenommen worden sei, die Qualität einer Abmahnung zu. Am 29. August 1989 habe der Kläger wegen Trunkenheit von seinem Arbeitsplatz entfernt werden müssen. Der Beklagte habe nicht annehmen können, daß der Kläger therapiebereit sei. Nach dem Vorfall am 29. August 1989 sei der Kläger zu Hause gewesen und habe bei einem Telefongespräch mit dem Geschäftsführer des Beklagten erklärt, er warte auf die Kündigung. Er habe weder zu diesem Zeitpunkt noch in



einem Gespräch nach der Kündigung erklärt, er sei therapiebereit. Er habe vielmehr ausdrücklich darauf hingewiesen, er sei überhaupt nicht alkoholabhängig. Daß der Kläger dann später nach der Kündigung eine Entziehungskur gemacht habe, sei für die Ermittlung der negativen Prognose unerheblich.

Aufgrund der Tätigkeit im Hafen (Be- und Entladen der Schiffe) gefährde der Kläger sich bei Trunkenheit nicht nur selbst, sondern zugleich auch Leben und Gesundheit anderer dort tätiger Personen. Diese betriebliche Beeinträchtigung hätte auch nicht durch eine Umsetzung innerhalb des Betriebes vermieden werden können. Bei Trunkenheit bestehe überall im Hafenbetrieb des Beklagten die gleiche Gefährdung, sowohl für den Betroffenen als auch für andere.

Das Interesse des Beklagten an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses überwiege das Interesse des Klägers am Erhalt seines Arbeitsplatzes. Der Kläger habe zwar aufgrund seiner Tätigkeit seit 18. August 1980 einen erheblichen Besitzstand erlangt. Demgegenüber sei jedoch das Sicherheitsrisiko, das die Weiterbeschäftigung des Klägers für den Beklagten darstelle, höher zu bewerten.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung in allen Punkten stand.

1. a) Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die



vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (vgl. BAGE 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; Senatsurteil vom 10. November 1983 - 2 AZR 291/82 - AP Nr. 11 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu B I der Gründe; BAG Urteil vom 9. April 1987 - 2 AZR 210/86 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu B I der Gründe, m.w.N.). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die Kündigung sei aus personenbedingten Gründen erfolgt. Die Kündigung wegen Alkoholsucht ist nach den für die krankheitsbedingte Kündigung geltenden Grundsätzen zu beurteilen. Daraus folgt zwingend, daß auf eine Kündigung, die im Zusammenhang mit dieser Alkoholsucht des Arbeitnehmers steht, die Grundsätze anzuwenden sind, die der Senat für die krankheitsbedingte Kündigung entwickelt hat (BAG Urteil vom 9. April 1987, aaO, zu B II der Gründe, m.w.N.).

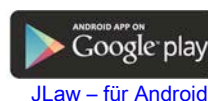
2. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG Urteil vom 9. April 1987, aaO, zu B II 3 der Gründe; BAGE 61, 131, 137 ff. = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu B I der Gründe) hat die Überprüfung einer krankheitsbedingten Kündigung in drei Stufen zu erfolgen. Danach setzt eine sozial gerechtfertigte



Kündigung zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen weiteren Gesundheitszustandes voraus. Die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In der dritten Stufe, bei der Interessenabwägung, ist dann zu prüfen, ob die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung führt.

3. Ausgehend von diesen Rechtsgrundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, die ausgesprochene Kündigung sei im vorliegenden Fall nicht sozialwidrig.

a) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung sei davon auszugehen gewesen, der Kläger leide auch in Zukunft an seiner Alkoholsucht, sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung nicht therapiebereit, kann davon ausgegangen werden, daß er von dieser Krankheit in absehbarer Zeit nicht geheilt sein wird. Eine von ihm nach Ausspruch der Kündigung durchgeführte Therapie und ihr Ergebnis können auch nicht zur Korrektur der Prognose herangezogen werden (so BAG Urteil vom 9. April 1987, aaO, zu B III 3 der Gründe). Es ist zutreffend, worauf die Revision hinweist, daß der Beklagte mit dem Kläger vor Ausspruch der Kündigung keine Verhandlungen über eine Behandlung seiner Krankheit geführt hat. Wie es aber im vorliegenden Fall nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts feststeht, war der Kläger jedenfalls zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht therapiebereit. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Schluß aus



dem Telefongespräch gezogen, das der Kläger mit einem Vertreter des Beklagten vor Zugang der Kündigung mit ihm geführt und bei dem er erklärt hat, er sei überhaupt nicht krank, er bedürfe deshalb auch keiner Behandlung. Mit Rücksicht auf die damalige Uneinsichtigkeit des Klägers versprochen weitere Bemühungen, den Kläger zu einer Therapie zu bewegen vor Ausspruch der Kündigung keinen Erfolg.

b) Soweit die Revision geltend macht, die negative Gesundheitsprognose sei deshalb nicht haltbar, weil während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einschließlich des zur Kündigung führenden Ereignisses insgesamt nur vier Vorfälle von der Beklagten vorgebracht worden seien, von denen bei Ausspruch der Kündigung zwei bereits sieben bzw. neun Jahre zurückgelegen hätten, kann dem nicht gefolgt werden. Wie nach den insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fest steht, hatte der Kläger nicht nur in den beiden Fällen 1980 und 1982, sondern im unmittelbaren Zusammenhang mit Zeiten vor der Kündigung so dem Alkohol zugesprochen, daß er entgiftet werden mußte. Zumindest im vorliegenden Fall mußte der Beklagte keine weiteren Fürsorgemaßnahmen mit dem Kläger erörtern. Der Beklagte konnte aus seiner Sicht davon ausgehen, der Kläger sei sich nach den Entgiftungsbehandlungen über die Folgen des Alkoholgenusses im Klaren und habe auch aufgrund der früheren Kündigung, die wieder zurückgenommen worden ist, hinreichende Vorstellungen davon, daß im Falle einer Fortsetzung seiner Trunksucht mit einer Kündigung zu rechnen sei (vgl. insoweit BAG Urteil vom 10. November 1988 - 2 AZR 215/88 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Abmahnung).



Die krankhafte Alkoholabhängig des Klägers ergibt sich allein schon aus der Tatsache, daß er sich nach der Kündigung tatsächlich einer Entziehungskur unterworfen hat. Es ist jedoch unerheblich, welchen Erfolg diese Kur gehabt hat, da eine Therapiebereitschaft, die erst nach Ausspruch der Kündigung zutage tritt, an der negativen Prognose zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nichts zu ändern vermag.

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsfehler festgestellt, im vorliegenden Fall liege eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen der Beklagten vor, weil der Kläger weder auf seinem bisher innegehabten Arbeitsplatz noch auf einem anderen nicht mehr einsetzbar war. Da die Tätigkeit des Klägers sowohl mit einer Selbstgefährdung als auch mit einer Gefährdung anderer Personen verbunden war, durfte die Beklagte angesichts der Trunksucht des Klägers nicht darauf vertrauen, der Kläger werde seine Arbeit nüchtern verrichten. Damit war er aber in der Tat nicht mehr einsatzfähig. Der Vortrag der Beklagten, ihr sei nicht zumutbar, allein für den Kläger eine Aufsichtskraft einzustellen, die mehrfach täglich prüft, ob der Kläger noch nüchtern ist, ist zutreffend. Es muß bei der Art der Tätigkeit des Klägers verlangt werden, daß er immer ohne Alkohol zum Arbeitsantritt erscheint und daß er auch während der Verrichtung der Arbeit keinen Alkohol zu sich nimmt. Diese Gewähr bot der Kläger angesichts seiner Trunksucht nicht.

5. Die Ausführungen zur Interessenabwägung sind ebenfalls



revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Berufungsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, das Interesse des Beklagten an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe angesichts der vorgeschilderten Umstände das Interesse des Klägers an dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwogen. Soweit die Revision meint, im Rahmen der Interessenabwägung sei zu berücksichtigen, daß dem Kläger vor Ausspruch einer Kündigung zunächst hätte Gelegenheit gegeben werden müssen, sich einer Kur zu unterziehen, so ist dies für die konkrete Sachlage ohne Bedeutung. Entscheidend ist insoweit nämlich, daß der Kläger sich selbst dann noch nicht therapiebereit gezeigt hat, als er in dem Telefongespräch erfuhr, daß er eine Kündigung zu erwarten hatte.

Hillebrecht
Thieß

Triebfürst
Mauer

Dr. Ascheid



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)