

Aktenzeichen: 6 AZR 770/77

LAG Frankfurt Urteil des BAG vom 11. September 1979

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

Gesetz: KSchG § 1; SchwbG § 12; GG Art. 3

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 770/77

5 Sa 899/76 Frankfurt/Main

Verkündet am
11. September 1979

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richterin Michels-Holl und den Richter Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Carl für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. April 1977 - 5 Sa 899/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1923 geborene Kläger trat im Jahre 1937 als Bote in die Dienste der Beklagten. Nach einer Lehre als Chemielaborant und einer kriegsbedingten Unterbrechung seiner Tätigkeit wurde er ab 1948 im Vorprobenlabor beschäftigt, wo er als Schicht- helfer einfache chemische Analysen zur Bestimmung des Kohlenstoff- und Schwefelgehalts von Stahlproben zu erstellen hatte. Sein Bruttogehalt betrug zuletzt monatlich 2.500,-- DM.

Seit dem Jahre 1969 besteht bei dem Kläger Neigung zu übermäßigem Alkoholgenuß. Nach einem unter Alkoholeinwirkung unternommenen Suizidversuch befand sich der Kläger vom 16. Juni 1969 bis zum 25. Juli 1969 in einem psychiatrischen Krankenhaus. Dort unterzog er sich auch vom 6. Januar 1975 bis zum 28. April 1975 einer Alkoholentziehungskur. Wenige Tage vor Antritt dieser Kur, nämlich am 2. Januar 1975 war der Kläger von der Beklagten, in deren Betrieb aufgrund einer Arbeitsordnung der Genuß von Alkohol verboten ist, verwarnt worden, weil er in angetrunkenem Zustand zum Dienst erschienen war. Mit der Verwarnung hatte die Beklagte den Kläger darauf hingewiesen, daß sie nur aufgrund der Tatsache, daß der Kläger am 6. Januar 1975 eine Entziehungs- kur beginne, von einer fristlosen Kündigung Abstand nehme, daß aber eine erneute Verfehlung eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewirken werde.

Am 12. Februar 1976 ist dem Kläger eine falsche Analyse unterlaufen. Daraus entstand der Beklagten ein Schaden in Höhe von ca. 31.000,-- DM. Am 17. Februar 1976 brachte der Kläger eine Flasche Schnaps und vier Flaschen Bier mit in den Betrieb, die ihm der Schichtführer zunächst wegnahm. Im Hinblick darauf, daß bei dem Kläger während der Schicht starke Entziehungserscheinungen auftraten, gab der Schicht- führer dem Kläger zwei Flaschen Bier zum Verbrauch zurück.

Am 15. März 1976 begab der Kläger sich erneut zu einer Entziehungskur in ein psychiatrisches Krankenhaus; diese Behandlung war am 24. September 1976 abgeschlossen.



Mit Schreiben vom 26. März 1976, das dem Kläger am 30. März 1976 zugegangen ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats fristgemäß zum 30. September 1976.

Mit der am 9. April 1976 erhobenen Klage wehrt der Kläger sich gegen die Kündigung und erstrebt die Feststellung ihrer Unwirksamkeit. Zur Begründung hat er vorgetragen: Der Beklagten sei seit längerer Zeit bekannt, daß er Alkoholiker sei. Hierbei handele es sich jedoch um eine Krankheit, die die Kündigung nicht rechtfertige. An der falschen Analyse vom 12. Februar 1976 treffe ihn kein Verschulden; die fehlerhafte Bestimmung der chemischen Werte sei durch einen Fehler am Gerät verursacht worden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und ausgeführt: Der Kläger habe durch wiederholten Alkoholkonsum während der Arbeitszeit gröblich gegen seine Arbeitspflicht verstoßen, weshalb er bereits mehrfach ermahnt und verwarnt worden sei. Die unrichtige Analyse vom 12. Februar 1976 sei nicht durch einen Gerätedefekt verursacht, sondern dadurch, daß der Kläger unter Alkoholeinfluß gestanden habe. Ein Ausfall der Apparatur hätte dem Kläger auffallen müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Urteil vom 21. Juli 1976 stattgegeben. Nachdem die Beklagte gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung eingelegt hatte, hat der Kläger am 19. Oktober 1976 Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt. Durch Bescheid vom 30. Dezember 1976 hat das Versorgungsamt bei dem Kläger eine Erwerbsminderung von 60 % festgestellt und dem Kläger auf seinen weiteren Antrag am 30. März 1977 bescheinigt, daß die Schwerbehinderteneigenschaft bereits am 1. Januar 1975 vorgelegen habe.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das angefochtene Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Kläger ist nicht begründet.



I. Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht bereits wegen eines Verstoßes gegen § 12 SchwbG rechtsunwirksam ist. § 12 SchwbG, wonach die Arbeitgeberkündigung eines Schwerbehinderten der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf, findet hier keine Anwendung. Zwar war der Kläger zur Zeit der Kündigung schwerbehindert im Sinne des § 1 SchwbG, wie sich aus dem Bescheid des Versorgungsamtes vom 30. Dezember 1976 in Verbindung mit der Bescheinigung des Versorgungsamtes vom 30. März 1977 ergibt. Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte aufgrund der §§ 12 ff. SchwbG greift jedoch dann nicht ein, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Kündigung weder gemäß § 3 SchwbG festgestellt war, noch der Arbeitnehmer einen Antrag auf Erteilung eines entsprechenden Bescheides gestellt hatte. In diesen Fällen bedarf eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung nicht der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, da diese in derartigen Fällen (noch) nicht zuständig ist (BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 12 SchwbG, bestätigt durch BAG AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG, alle Entscheidungen auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Der Zweite Senat hat in seinem Urteil vom 20. Oktober 1977 - 2 AZR 770/76 (AP Nr. 2 zu § 12 SchwbG) im einzelnen dargelegt, daß bei der Anwendung des § 12 SchwbG nicht allein auf den Wortlaut abgestellt werden dürfe. Aus dem Umstand, daß der Wortlaut des § 12 SchwbG keine Beschränkung des Sonderkündigungsschutzes auf bestimmte Fallgruppen enthalte, folge nicht zwingend, daß es auch in den Fällen der vorliegenden Art einer vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedürfe. Die Systematik des Schwerbehindertengesetzes lasse erkennen, daß dieses Gesetz hier eine sogenannte verdeckte Regelungslücke enthalte. Es sei ausschließlich Sache des Arbeitnehmers, durch die rechtzeitige Einleitung eines behördlichen Feststellungsverfahrens die Inanspruchnahme des besonderen Kündigungsschutzes vorzubereiten. Wegen der allein dem Arbeitnehmer im Interesse des Persönlichkeitsschutzes vorbehaltenen Antragsbefugnis habe der Arbeitgeber seinerseits keine Möglichkeit, vor Ausspruch der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft



eines Arbeitnehmers verbindlich zu klären. Die im Wortlaut zu weit gefaßte Bestimmung des § 12 SchwbG sei auf den ihr nach dem Regelungszweck sowie dem Sinnzusammenhang des Gesetzes zukommenden Anwendungsbereich zurückzuführen; danach sei in den Fällen der nachträglich beantragten und festgestellten Schwerbehinderteneigenschaft von dem Zustimmungserfordernis des § 12 SchwbG abzusehen.

Ein Grund, von dieser Auffassung abzuweichen, ist nicht ersichtlich. Der erkennende Senat schließt sich ihr an.

Die Revision rügt zu Unrecht, einer solchen Anwendung des § 12 SchwbG stehe der Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG entgegen. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 20. Oktober 1977 (aaO unter I 4 der Gründe) auch zu dieser Frage Stellung genommen und ausgeführt, die Unterscheidung zwischen solchen Arbeitnehmern, die bereits vor Ausspruch der Kündigung die erforderlichen verfahrensmäßigen Voraussetzungen für die Durchführung eines Zustimmungsverfahrens getroffen oder zumindest eingeleitet hätten, und solchen, die erst nachträglich ein Feststellungsverfahren gemäß § 3 SchwbG in Gang setzten, sei nicht willkürlich. Sie beruhe auf der Erwägung, daß ein Arbeitnehmer, der durch ein entsprechendes Vorverhalten den Arbeitgeber objektiv in die Lage versetzt habe, das Zustimmungsverfahren nach § 12 SchwbG vor Ausspruch einer Kündigung ordnungsgemäß einzuleiten, für sich in Anspruch nehmen könne, daß zuerst die Hauptfürsorgestelle über die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers entscheide. Fehlt es dagegen im Zeitpunkt der Kündigung an einer Antragstellung des Arbeitnehmers, so ist das Zustimmungsverfahren für den Arbeitgeber überhaupt nicht durchführbar. In dieser praktischen Undurchführbarkeit eines der Kündigung vorgeschalteten behördlichen Zustimmungsverfahrens liege ein aus der Natur der Sache sich ergebender sachlicher Unterscheidungsgrund, der eine gemäß Art. 3 GG unzulässige Gruppenbildung ausschließe (vgl. dazu BVerfGE 1, 14 /527; 12, 341 /3487; 14, 142 /1507; 24, 208 /2157; 31, 212 /2187; 33, 367 /3847; 36, 174 /1877).

Die mit der Revision weiter geäußerten Bedenken wegen des Verstoßes gegen das Prinzip der Gewaltenteilung greifen

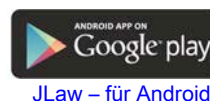


ebenfalls nicht durch. Der Zweite Senat hat sich in der Entscheidung vom 20. Oktober 1977 (aa0) auch mit den auftretenden Verfahrensproblemen beschäftigt und zutreffend darauf hingewiesen, daß die Regelungslücke des § 12 SchwbG allein im Verfahrensrecht Bedeutung habe. Wenn man in den Fällen der vorliegenden Art dem Arbeitnehmer in Anknüpfung an die Regelung des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG eine entsprechende Mitteilungs- und Nachweispflicht auferlegen wollte, hätte das zur Folge, daß trotz praktischer Undurchführbarkeit des vorherigen Zustimmungsverfahrens die Kündigung unwirksam wird, sofern der Arbeitnehmer nachträglich sich auf seine Schwerbehinderteneigenschaft beruft. Da zur Durchführung des in § 9 Abs. 3 MuSchG vorgesehenen behördlichen Zustimmungsverfahrens kein Antrag der Arbeitnehmerin erforderlich ist, muß eine entsprechende Anwendung des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG zumindest für die Fälle ausgeschlossen werden, in denen im Zeitpunkt der Kündigung eine Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft nach § 3 SchwbG noch nicht einmal beantragt worden ist. Auch insoweit schließt sich der Senat der Rechtsprechung des Zweiten Senats im Urteil vom 20. Oktober 1977 (aa0 unter I 7 der Gründe) an.

II. Da der besondere Kündigungsschutz des § 12 SchwbG auf den Kläger keine Anwendung findet, ist die Kündigung nach § 1 KSchG zu beurteilen.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung nicht sozialwidrig ist und das Arbeitsverhältnis mit dem 30. September 1976 beendet hat.

1. Das Berufungsgericht hat aufgrund der Aussage des Zeugen R als bewiesen angesehen, daß die Fehlanalyse des Klägers vom 12. Februar 1976 und der der Beklagten dadurch unstreitig entstandene Schaden in Höhe von 31.000,-- DM auf die durch den Alkoholgenuß des Klägers geminderte Aufmerksamkeit zurückzuführen sei. Aus der Aussage des Zeugen R gehe ferner hervor, daß der Kläger auch am 17. Februar unter Alkoholeinfluß gestanden und dabei eine falsche Analyse abgegeben habe. Am 17. Februar 1976 habe der Kläger außerdem eine Flasche Schnaps



und vier Flaschen Bier zur Arbeit mitgebracht, die ihm zwar von dem Schichtführer zunächst weggenommen worden seien. Da sich beim Kläger jedoch starke Entziehungserscheinungen gezeigt hätten, habe der Schichtführer, der auf die Mitarbeit des Klägers angewiesen gewesen sei, zwei Flaschen Bier zum Verbrauch an den Kläger zurückgegeben. Die Beklagte habe die Kündigung jedoch nicht nur auf diese beiden Vorfälle gestützt, sondern vielmehr bereits den Alkoholmißbrauch des Klägers als solchen zum Anlaß für die Kündigung genommen.

An diese tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden. Insoweit sind von der Revision auch keine Verfahrensrügen erhoben worden.

2. Die Anwendung des § 1 KSchG durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden. Bei der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur insoweit unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA, sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

3. Die Revision ist der Auffassung, das Berufungsgericht habe die Abgrenzung der Begriffe der verhaltensbedingten und der personenbedingten Kündigung verkannt. Bei der Trunksucht des Klägers handele es sich um eine Krankheit, an deren Entstehung den Kläger kein Verschulden treffe. Das Fehlverhalten des Klägers am 12. und 17. Februar 1976 beruhe auf dieser Erkrankung und sei daher als ein in der Person des Klägers liegender Kündigungsgrund zu betrachten. Ob die Kündigung sozial gerechtfertigt sei, hätte daher vom Berufungsgericht unter den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten strengen Grundsätzen geprüft und dabei insbesondere auch erörtert werden müssen, ob der Kläger nach seiner Wiederherstellung nicht auf einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes hätte weiterbeschäftigt werden können.



Ein solcher anderer Arbeitsplatz sei auch vorhanden gewesen. Der Kläger habe sich ausdrücklich bereiterklärt, als Werkstatt-schreiber zu einem minderen Lohn bei der Beklagten weiterzuarbeiten. Indem das Berufungsgericht die hierzu angebotenen Beweise nicht erhoben habe, habe es die §§ 286 und 139 ZPO verletzt.

4. Die Kündigung ist jedenfalls als personenbedingte Kündigung gerechtfertigt. In den Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht sich zwar vor allem damit auseinandergesetzt, ob in dem Verhalten des Klägers am 12. Februar und 17. Februar 1976 ein Kündigungsgrund zu sehen ist. Es hat darüber hinaus aber ausdrücklich festgestellt, daß bereits der Alkoholmißbrauch des Klägers Anlaß für die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung gewesen sei und hat auch erörtert, ob die Alkoholsucht als Krankheit anzusehen sei.

Bereits aus dem Vorbringen des Klägers geht hervor, daß er alkoholsüchtig ist. Der Umstand, daß ihm unter Alkoholeinfluß die beiden Fehlanalysen unterlaufen sind zeigt, daß der Kläger in Folge dieses körperlichen Zustandes nicht mehr in der Lage war, seiner Arbeitspflicht nachzukommen. Insofern ist die Trunksucht durchaus als eine Krankheit zu werten. Darauf, ob die Trunksucht und deren Folgen nach der Lebenserfahrung in aller Regel selbst verschuldet sind (so BAG 24, 477 = AP Nr. 26 zu 1 LohnFG), kommt es, soweit die Kündigung aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt ist, nicht an. Insofern erübrigt es sich darauf einzugehen, ab wann und wodurch der Kläger alkoholsüchtig geworden ist. Auf die insoweit erhobenen Verfahrensrügen des Klägers kommt es mithin nicht an.

Vorliegend ergibt sich bereits aus dem unstreitigen Sachverhalt und den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen, an die der Senat gebunden ist, daß der Kläger aus gesundheitlichen Gründen, nämlich seiner Alkoholsucht, den ihm obliegenden vertraglich geschuldeten Arbeiten nicht mehr (in vollem Umfang) nachkommen kann. Bei einer solchen auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers gestützten Kündigung bedarf es einer sorgfältigen Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers und des Betriebes.



5. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Interessenabwägung läßt insoweit keine Rechtsfehler erkennen.

- a) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst berücksichtigt, daß der Kläger nahezu 40 Jahre im Betrieb der Beklagten tätig war und daß er es in seinem Alter schwer haben werde, noch einmal eine andere Arbeitsstelle zu finden.
- b) Das Berufungsgericht hat bei der Interessenabwägung ferner auch die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers nicht unbeachtet gelassen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 1, 2 und 3 zu § 12 SchwbG) ist bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, dem der besondere Kündigungsschutz des § 12 SchwbG nicht zugute kommt, die Schwerbehinderteneigenschaft ebenso zu berücksichtigen, wie dies im Zustimmungsverfahren der Hauptfürsorgestelle der Fall gewesen wäre. Hieraus ergibt sich, daß z.B. auch auf den Grund der Schwerbehinderteneigenschaft abzustellen ist. Beruht die Schwerbehinderteneigenschaft etwa auf einem Betriebsunfall oder auf einer anderen schicksalhaften Erkrankung, so wird dies anders zu bewerten sein als in dem Falle, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft vorwiegend, wie hier, auf Alkoholmißbrauch beruht. Dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts ist darin zu folgen, daß die Trunksucht und deren Folgen nach der Lebenserfahrung jedenfalls in aller Regel selbst verschuldet sind (BAG AP Nr. 26 zu § 1 LohnFG). Es kommt hinzu, daß der Kläger sich wegen Alkoholmißbrauchs bereits im Sommer 1969 in einem psychiatrischen Krankenhaus befunden und sich im Jahre 1975 wiederum einer vier-monatigen Entziehungskur unterzogen hatte. Bei Ausspruch der Kündigung befand der Kläger sich abermals in einer Entziehungskur. Da zwischen den Entziehungsbehandlungen im Jahre 1975 und 1976 relativ kurze Zeit vergangen war, konnte die Beklagte berechnete Zweifel daran hegen, ob mit der Heilung des Klägers von der Sucht zu rechnen ist. Eine objektive Prognose, daß der Kläger in diesem Stadium von der Alkoholsucht loskomme, lag nicht vor. Aus diesem Grunde war die Beklagte auch nicht verpflichtet, vor Ausspruch der Kündigung den Erfolg der Heilkur beim Kläger abzuwarten. Da bei dem Kläger eine Alkoholerkrankung vorliegt,



mußte die Beklagte angesichts der bisherigen Entwicklung auch für die Zukunft mit alkoholbedingten Fehlleistungen des Klägers rechnen.

Zutreffend hat das Berufungsgericht bei der Interessenabwägung auch hervorgehoben, daß die Beklagte jahrelang Nachsicht mit dem Kläger geübt hat und auch dann, als ihr durch das Fehlverhalten des Klägers bereits ein großer Schaden entstanden war, lediglich die ordentliche Kündigung ausgesprochen hat.

c) Die Interessenabwägung ist auch insoweit nicht zu beanstanden, als die Beklagten dem Kläger keinen anderen Arbeitsplatz angeboten hat. Die insoweit von dem Kläger erhobene Verfahrensrüge greift nicht durch. Der Kläger hat im Schriftsatz vom 11. Oktober 1976 zwar unter Beweisantritt ausgeführt, im Betrieb der Beklagten sei die Stelle eines Werkstattschreibers für die Gesenkeschmiede zu besetzen gewesen; er habe sich mit dem Einsatz auf dieser geringer besoldeten Stelle einverstanden erklärt. Da der Kläger jedoch nicht vorgetragen hat und es aus den Umständen des Falles auch nicht ersichtlich ist, daß es bei ihm auf dieser Stelle zu keinen weiteren alkoholbedingten Ausfallzeiten oder Fehlleistungen gekommen wäre, kommt es auf dieses Vorbringen des Klägers nicht an.

gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Michels-Holl
Dr. Martin Carl



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

