

6 Sa 480/01
5 Ca 8958/00
(Nürnberg)



IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

A...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

B...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

wegen Kündigung

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg V e t t e r als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig und Müller aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19.11.2002

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 30.04.2001
– Az. 5 Ca 8958/00 – wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Arbeitgeberkündigung.

Der am 16.02.1950 geborene, verheiratete Kläger war seit 01.09.1995 bei der Beklagten, einem Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs, in deren Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt sind, als Omnibusfahrer mit einem Bruttogehalt von 4.500,- DM beschäftigt.

Am 08.11.2000 missachtete eine Pkw-Fahrerin die Vorfahrt des vom Kläger geführten, mit Fahrgästen besetzten auf einer Linienfahrt befindlichen Omnibusses. Es kam zu einem Unfall, bei dem die Unfallverursacherin, von den Fahrgästen aber keiner verletzt wurde. Ein Verschulden des Klägers an diesem Unfall ist nicht gegeben. Ein Straf- oder Bußgeldverfahren wurde gegen ihn nicht eingeleitet. Die Polizei kontrollierte routinemäßig gegen 7.30 Uhr beim Kläger den Blutalkoholwert mit Alkomat. Sie stellte eine Blutalkoholkonzentration von 0,47 Promille fest. Zwei durchgeführte Blutproben zeigten einen Mittelwert von 0,46 Promille. Der zunächst beschlagnahmte Führerschein wurde dem Kläger am selben Tag wieder ausgehändigt.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13.11.2000, dem Kläger zugegangen am 14.11.2000, außerordentlich mit sofortiger Wirkung.

Mit seiner am 30.11.2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung, noch dazu ohne Abmahnung, sei nicht gegeben.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht daher folgenden Antrag gestellt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 13.11.2000, dem Kläger zugegangen am 14.11.2000, nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Kündigung sei wirksam. Die Trunkenheit des Omnibusfahrers bei Ausübung seiner Tätigkeit stelle einen groben und nicht entschuldbaren Verstoß gegen die ihm obliegenden arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar. Der Kläger habe während seiner Trunkenheit einen mit Fahrgästen besetzten Bus geführt; hierdurch habe eine konkrete Gefahr für Leib und Leben der Fahrgäste bestanden. Durch dieses unverantwortliche Handeln habe der Kläger sowohl ihr Ansehen als Unternehmen geschädigt als auch die Gefahr erheblicher Regressansprüche heraufbeschworen. Eine Weiterbeschäftigung sei ihr daher auch nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar.

Der Kläger hat erklärt, es habe sich um ein einmaliges Vergehen gehandelt. Er habe am Abend vorher nur zweieinhalb Flaschen Bier getrunken. Seine Ehefrau sei nicht zum vereinbarten Zeitpunkt nach Hause gekommen. Er habe sich Sorgen gemacht

und ab 23.00 Uhr nochmals eine Flasche Bier getrunken. Er habe am Folgetag verschlafen, sei statt um 4.30 Uhr um 5.30 Uhr aufgewacht, sei deshalb zu spät zum Dienstantritt erschienen und habe eine andere Linie fahren müssen. Er sei aus diesem Grund gestresst und verunsichert gewesen. Er habe sich in seiner langen Berufslaufbahn nie etwas zuschulden lassen kommen, sei immer sehr zuverlässig gewesen, habe mit dem Alkohol-Trinken nie Probleme gehabt, sei zuverlässig und verantwortungsvoll. Der einmalige Verstoß mit einem Promillegehalt, der weder als Ordnungswidrigkeit geahndet werde noch zum Entzug der Fahrerlaubnis geführt habe, sei als Kündigungsgrund für eine außerordentliche wie ordentliche Kündigung nicht geeignet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Endurteil vom 30.04.2001 abgewiesen. Es hat im wesentlichen ausgeführt, ein wichtiger Grund für den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB sei gegeben. Ein nicht auf Alkoholabhängigkeit beruhender Alkoholmissbrauch im Betrieb sei grundsätzlich an sich als wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB geeignet. Der Kläger habe durch Antritt der Dienstfahrt in alkoholisiertem Zustand erheblich gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Er habe als Berufskraftfahrer die Pflicht, seine Arbeitsfähigkeit nicht durch privaten Alkoholenuss zu beeinträchtigen. Das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Vorfalles mit Tatsachen belastet, die den Kläger für die Tätigkeit als Omnibusfahrer als unzuverlässig erscheinen ließen. Auch die Interessenabwägung falle zu Lasten des Klägers aus. Er hätte den Dienst bereits um 4.30 Uhr antreten müssen. Trotzdem habe er bis nach 23.00 Uhr Alkohol zu sich genommen. Das Ansehen des Fußballspieles und die behauptete Sorge um seine Ehefrau rechtfertigten die Alkoholisierung nicht. Im übrigen müsse von einer erheblich höheren Alkoholisierung bei Dienstantritt ausgegangen werden. Hinzu komme, dass der von ihm geführte Omnibus mit Fahrgästen besetzt gewesen sei, die der Kläger mit seinem Verhalten gefährdet habe. Die von der Beklagten behauptete Schädigung des Ansehens sei nachvollziehbar und mache es ihr unzumutbar, den Kläger selbst bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist noch zwei Monate zu beschäftigen. Demgegenüber überwiegen die Interessen des Klägers, der längere Zeit beschäftigt gewesen sei und es aufgrund seines Lebensalters auf dem Arbeitsmarkt schwer haben dürfte, nicht. Eine Abmahnung sei nicht erforderlich gewesen, da sich der Verstoß im Vertrauensbereich abgespielt habe. Auch durch eine Abmahnung könne das verlorengewangene Vertrauen der Beklagten nicht wiederhergestellt werden. Außerdem habe der Kläger nicht annehmen dürfen, die Beklagte werde sein Verhalten hinnehmen und nicht als den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten ansehen. Die Situation sei anders zu beurteilen als bei einer Privatfahrt. Der Beklagten sei auch aus Gründen der Betriebsdisziplin unter Berücksichtigung ihres Tätigkeitsbereiches als Unternehmen des öffentlichen Nahverkehrs nicht zuzumuten gewesen, nur eine Abmahnung auszusprechen oder den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter Busfahren zu lassen.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist dem Klägervertreter ausweislich des Empfangsbekenntnisses am 07.05.2001 zugestellt worden. Dieser hat namens des Klägers mit Schriftsatz vom 01.06.2001, beim Landesarbeitsgericht ausweislich des Eingangsstempels eingegangen am 05.06.2001, Berufung eingelegt. Er hat diese Berufung mit am 05.07.2001 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz begründet.

Zur Begründung seiner Berufung lässt der Kläger vortragen, entgegen der Auffassung des Erstgerichts sei kein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung gegeben; auch die Interessenabwägung falle zu Lasten der Beklagten aus. Das Erstgericht habe fehlerhaft unterstellt, ohne seinen Blutalkoholwert hätte der Unfall möglicherweise vermieden werden können. Dafür gebe es keine Anhaltspunkte, dies sei nicht der Fall. Auch die Beklagte habe dies nie behauptet. Der Unfall sei ausschließlich auf den Fahrfehler des Pkw zurückzuführen gewesen, der die Vorfahrt missachtet habe. Das Erstgericht habe des weiteren nicht beachtet, dass die Beklagte bei der fristlosen Kündigung offensichtlich von einem zu hohen Blutalkoholwert ausgegangen sei. Die Beklagte habe noch mit der Klageerwiderung einen Promillewert von 0,57 behauptet, der aber in Wirklichkeit nicht vorgelegen habe. Damit sei sie bei Ausspruch der Kündigung von falschen Tatsachen ausgegangen. Der von der Beklagten angenommene Wert stelle einen anderen Sachverhalt dar, weil dann der Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit gegeben sei. Die Beklagte sei offenbar von der Verhängung eines Fahrverbotes ausgegangen. Ein solches sei jedoch nicht verhängt worden. Es könne davon ausgegangen werden, dass die Beklagte bei Kenntnis vom richtigen Blutalkoholwert keine Kündigung ausgesprochen hätte. Das Arbeitsgericht habe sich mit den auf falschen Tatsachen beruhenden Motiven der Beklagten in keiner Weise auseinandergesetzt. Zumindest beim vorliegenden geringeren Alkoholwert sei eine Kündigung nicht ohne vorherige Abmahnung möglich.

Der Kläger meint, die vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 04.06.1997 aufgestellten Grundsätze über die Kündigung eines Fahrers mit Personenbeförderung müssten auch vorliegend angewendet werden. Dort sei ausgeführt, dass eine Abmahnung erforderlich sei, weil es um steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers gehe. Dort sei selbst bei einem Wert von 2,73 Promille eine Abmahnung für nötig befunden worden. Dies gelte vorliegend um so mehr bei einem Wert von 0,46 oder 0,47 Promille. Hätte er eine Abmahnung erhalten, dann wäre es der Beklagten möglich gewesen, über einen längeren Zeitraum, gegebenenfalls auf einem anderen Arbeitsplatz, zu überprüfen, ob er seine Pflicht, keinen Alkohol zu sich zu nehmen, nochmals verletzt hätte. Es hätte also die Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden können. Er hätte zum Beispiel auch vorübergehend in die Wagenwäscherei versetzt werden können. Die Beklagte habe dies in gleich gelagerten Fällen so praktiziert. Sie habe etwa den Arbeitnehmer P..., der auf einer Privatfahrt mit 1,18 Promille angetroffen worden sei, in die Wäscherei versetzt, obwohl er seinen Führerschein zunächst verloren habe. Der Arbeitnehmer K... sei nach einer Privatfahrt, bei der ihm der Führerschein wegen Alkohols entzogen worden sei, nicht gekündigt worden. Erst nach einer zweiten Alkoholfahrt habe die Beklagte mit Kündigung reagiert. Auf dessen Kündigungsschutzklage hin habe sie einen Vergleich mit erheblicher Abfindungssumme geschlossen. Er, der Kläger, werde also auch ungleich behandelt. Die Kündigung sei unwirksam.

Der Kläger stellt als Berufungskläger daher im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 30.04.2001, Az. 5 Ca 8958/00, abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 13.11.2000, dem Kläger zugegangen am 14.11.2000, nicht aufgelöst worden ist.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Beklagte bezieht sich auf die Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils. Sie meint, die außerordentliche Kündigung sei schon deswegen gerechtfertigt, weil der Kläger als Busfahrer im öffentlichen Personennahverkehr einen Omnibus in alkoholisiertem Zustand geführt habe und mit diesem Omnibus in einen Unfall verwickelt gewesen sei. Allen Fahrern sei arbeitsvertraglich untersagt, Fahrgäste unter Alkoholeinfluss zu befördern; die strikte Einhaltung der Null-Promille-Grenze sei vorgeschrieben. Jeder Alkoholeinfluss sei extrem gefährlich für Fahrgäste und Verkehrsteilnehmer, was sich schon daraus ergebe, dass der Fahrer ein Gefährt mit einem Gewicht von etwa 16 Tonnen führe. Gerade die Tätigkeit im öffentlichen Nahverkehr werde auch von der Öffentlichkeit in besonderer Weise beachtet; sie, die Beklagte, sei daher in besonderem Maß auf die Einhaltung der Vorschriften angewiesen. Im übrigen sei die Kündigung auch aus generalpräventiven Gründen erforderlich. Es müsse klar gemacht werden, dass das Führen eines Omnibusses unter Alkoholeinfluss in keinem Fall geduldet werden könne. Die vom Kläger angesprochenen Fälle seien nicht vergleichbar, da die Kollegen alkoholisierte Fahrten privat, aber nicht im Dienst unternommen hätten.

Die Kammer hat Beweis erhoben zur bestrittenen Behauptung der Beklagten, eine anderweitige Einsatzmöglichkeit sei nicht in Betracht gekommen, durch uneidliche Einvernahme des Niederlassungsleiters S... als Zeugen. Des genauen Wortlautes der Zeugenaussage wegen wird auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 19.11.2002 Bezug genommen (Bl. 99 f. d.A.). Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 30.04.2001 (Bl. 45 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 19.11.2002 (Bl. 98 ff. d.A.) und die zwischen den Parteien in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

–

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, weil sie sich gegen ein arbeitsgerichtliches Urteil richtet, welches eine Bestandsstreitigkeit zum Streitgegenstand hatte (§ 64 Abs. 1, Abs. 2c ArbGG). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 518 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG, jeweils in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung, vgl. § 26 Nr. 5 EG-ZPO, BAG vom 30.05.2002 – 2 AZB 20/02 – EzA § 66 ArbGG 1979 Nr. 35).

II.

Die Berufung ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass aufgrund des Verhaltens des Klägers ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB, der die Beklagte zur außerordentlichen Kündigung berechtigte, bestand. Zutreffend ist auch die vom Arbeitsgericht vorgenommene umfassende Interessenabwägung, die zur Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist führt. Die Kammer folgt den umfassenden, sorgfältigen und zutreffenden Erwägungen des Erstgerichts, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 543 Abs. 1 ZPO in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung, vgl. § 26 Nr. 5 EG-ZPO).

Zu den vom Kläger in der Berufungsinstanz vorgetragene Rügen ist zu ergänzen:

1.

Auch die Kammer hat keinen Zweifel, dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darin liegt, dass der Kläger als Omnibusfahrer Personen befördert hat, obwohl er einen Blut-Alkohol-Wert von mindestens 0,46 Promille aufwies.

a.

Zunächst besteht kein Zweifel daran, dass der Kläger sich nicht arbeitsvertragsgemäß und auch gesetzwidrig verhalten hat. Jedem Berufskraftfahrer ist das als arbeitsvertragliche Nebenpflicht bestehende Gebot bewusst, jeden die Fahrtüchtigkeit beeinträchtigenden Alkoholenuss zu unterlassen (vgl. etwa BAG vom 26.01.1995, 2 AZR 649/94, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46 unter B.III.3.a. der Gründe; Preis in Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Aufl. 2002, RdNr. 683 mit weiteren Nachweisen).

b.

Dieses Gebot beginnt nicht erst bei einer Alkoholmenge, die die Fähigkeit zum Führen von Kraftfahrzeugen völlig beseitigt. Als Kraftfahrer gerade in der Personenbeförderung muss der Arbeitnehmer jedwede Beeinträchtigung seiner Fahrtüchtigkeit vermeiden. Bei einem Blut-Alkohol-Wert von 0,5 Promille liegt ein vom Staat sanktioniertes Verhalten vor. Bei einem Wert von 0,3 Promille wird – wobei sich der Fahrer entlasten muss – unterstellt, dass ein Unfall auch auf die alkoholbedingte Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit zurückzuführen ist. Ein Verstoß gegen ein solches – nach von der Beklagten unbestritten auch zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemachtes - völliges Alkoholverbot eines Kraftfahrers, der Personen befördert, ist somit unzweifelhaft vorhanden.

c.

Der vorliegende Verstoß ist auch geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben (so grundsätzlich auch BAG vom 12.01.1956, 2 AZR 117/54, AP Nr. 5 zu § 123 GewO; auch LAG Sachsen vom 13.10.1999, 2 Sa 995/99, LAGE § 626 BGB Nr. 130a). Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass der nach

dem Unfall festgestellte Blut-Alkohol-Wert zwar tatsächlich nur 0,46 oder 0,47 Promille betragen hat und damit unterhalb der Fahrverbotsgrenze gelegen hat. Der Kläger selbst hat jedoch erklärt, er habe gegen 23.30 Uhr mit dem Trinken von Alkohol aufgehört. Unterstellt man seinen unbestrittenen Sachvortrag als richtig, dann befand er sich um 7.30 Uhr unzweifelhaft in der Abbauphase. Geht man nunmehr zugunsten des Klägers von einem Abbauwert von 0,1 Promille pro Stunde aus (ähnlich BAG vom 04.06.1997, 2 AZR 526/96, EzA § 626 BGB n.F., Nr. 168), dann hatte er bei Beginn der Fahrt den Wert von 0,5 Promille unzweifelhaft überschritten. Dem Kläger musste bewusst sein, dass seine Fahrtüchtigkeit hierdurch beeinträchtigt war. Ihm musste auch bewusst sein, dass er hierdurch Personen, für die er eine besondere Obhutspflicht hatte, die sich seinem Arbeitgeber und letztlich ihm anvertraut hatten, in – wegen der erwiesenen Beeinträchtigung der Reaktions- und Wahrnehmungsfähigkeit - gewisse Gefahr brachte. Dies stellt einen ganz erheblichen Vertragsverstoß dar. Die Tatsache, dass der Kläger ohne Mitteilung an den Arbeitgeber den – ohnehin mit hohem Risiko und hoher Verantwortlichkeit belasteten – Dienst angetreten hat, zeigt eine erhebliche Bereitschaft, die nach seinen eigenen Einlassungen auch dem Kläger bewussten Verhaltenspflichten außer Acht zu lassen. Am Vorliegen eines groben Verstoßes, der als wichtiger Grund für die Kündigung geeignet ist, hat die Kammer nach alledem keine Zweifel.

2.

Dabei ist der in der Berufungsinstanz vom Kläger erhobene Einwand, die Beklagte sei zunächst von einem höheren Promillewert ausgegangen, nicht geeignet, zu einer abweichenden Einschätzung zu führen. Zum einen ist dies ohnehin zweifelhaft, weil sich der Kläger allein auf den Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 14.12.2000 stützt, bei dessen Darstellung es sich auch um einen Schreibfehler handeln kann. Zum anderen hat die Beklagte wiederholt im einzelnen dargelegt, ihr komme es nicht auf die konkrete Promillezahl an, weil sie arbeitsvertraglich und betriebsüblich ein absolutes Alkoholverbot vereinbart und festgesetzt habe. Selbst wenn sich die Beklagte also ursprünglich bei der Promillezahl getäuscht haben sollte, bleibt der von dieser erhobene Vorwurf doch im Kern derselbe. Nicht ein eventuelles Fahrverbot von einem Monat hat die Beklagte zur Kündigung veranlasst, sondern die durch Alkoholkonsum veranlasste Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit im Dienst. Dabei ist das Gewicht des erhobenen Vorwurfs natürlich geringer, je geringer die Beeinträchtigung durch den Alkoholkonsum war. Der Vorwurf selbst bleibt jedoch identisch.

3.

Mit Recht hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass eine Abmahnung vorliegend nicht erforderlich war. Zum einen bestand unbestritten die vertragliche Verpflichtung, den Dienst ohne jede alkoholbedingte Beeinträchtigung zu versehen. Für den Kläger konnte daher der Inhalt der Verpflichtung und die Tatsache des Verstoßes nicht zweifelhaft sein. Zum anderen konnte der Kläger nicht davon ausgehen, dass die Beklagte einen solchen Verstoß – alkoholbedingte Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit von über 0,5 Promille bei Dienstantritt – dulden würde. Soweit sich der Kläger auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.06.1997 (2 AZR 526/96, a.a.O.) stützt, ist die vorliegende Situation mit dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen

Sachverhalt schon deswegen nicht vergleichbar, weil es sich dort um eine Privatfahrt handelte, vorliegend eine Dienstfahrt mit konkreter Personenbeförderung. Während es bei einem Verhalten des Arbeitnehmers im Privatbereich nur um eine mittelbare Beeinträchtigung der Belange auch des Arbeitgebers geht – etwa die Befürchtung, der Arbeitnehmer werde sich auch im Dienst des Alkoholkonsums nicht enthalten können -, wirkt sich beim alkoholisierten Führen des Kraftfahrzeugs im Dienst der Verstoß unmittelbar aus. Die Arbeitsleistung selbst wird nicht ordnungsgemäß erbracht. Aus diesem Grund wird bei erheblichen Verstößen, bei denen es um schwere Pflichtverletzungen geht, deren Rechtswidrigkeit der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen konnte und bei denen eine Hinnahe des Verhaltens offensichtlich ausgeschlossen ist, eine Abmahnung für entbehrlich gehalten (BAG vom 10.02.1999, 2 ABR 31/98, EzA § 15 KSchG n.F. Nr. 47; Nachweise etwa bei KR-Fischermeier, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2002, § 626 BGB RdNr. 260). Dies kann wie vorliegend dann der Fall sein, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund einer unmissverständlichen Anweisung des Arbeitgebers klar sein muss, dass dieser ein bestimmtes Verhalten nicht hinnehmen werde (so etwa LAG Köln vom 06.08.1999, 11 Sa 1085/98, LAGE § 616 BGB Nr. 27). Der Kläger selbst trägt vor, dass die Beklagte den Arbeitnehmer K... selbst nach einer Privatfahrt – auch wenn dies der zweite Vorfall war – fristlos entlassen hatte, ohne dass besondere dienstliche Belange konkret beeinträchtigt waren. Um so mehr musste er davon ausgehen, dass die Beklagte alkoholbedingte Beeinträchtigungen während der Zeit der Personenbeförderung nicht dulden würde.

Auch die besondere Intensität der Vertragsverletzung kann zur Entbehrlichkeit der Abmahnung führen (umfangreiche Nachweise vgl. etwa bei Preis, a.a.O., RdNr. 1179; für Alkohol im Dienst im sicherheitsrelevanten Bereich auch LAG Hamm vom 23.08.1990, 16 Sa 293/90, LAGE § 626 BGB Nr. 52). Eine solche intensive Störung liegt angesichts dessen, dass der Kläger seinen Dienst mit alkoholbedingter Beeinträchtigung begonnen und geleistet hat, nach der Überzeugung auch der Berufungskammer vor.

4.

Letztlich ist auch die Interessenabwägung des Arbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Die Interessen der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegen diejenigen des Klägers an der Aufrechterhaltung trotz des festgestellten massiven Vertragsverstoßes.

a.

Dabei steht nach der Überzeugung der Kammer fest, dass eine anderweitige Einsatzmöglichkeit für den Kläger nicht bestand. Der Zeuge S... hat sicher und bestimmt ausgesagt, die vom Kläger behauptete anderweitige Einsatzmöglichkeit in der Waschanlage sei zum Kündigungszeitpunkt nicht gegeben gewesen. Die Kammer hatte keinen Anlass, an der Richtigkeit der Aussage des Zeugen zu zweifeln.

b.

Der Einwand des Klägers, die Beklagte habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, weil sie anderen Arbeitnehmern nicht gekündigt habe, trägt nicht. Die vom Kläger selbst genannten Beispiele beziehen sich auf alkoholbedingtes Fahrverbot bzw. Führerscheinentzug, die auf Privatfahrten außerhalb der Beschäftigung bei der Beklagten und gerade nicht in Zusammenhang mit einer Personenbeförderung zurückzuführen waren. Die Sachverhalte sind also in keiner Weise vergleichbar. Das arbeitsvertraglich festgelegte absolute Alkoholverbot war nicht betroffen. Eine sofortige Kündigung wäre unter Beachtung gerade der vom Kläger zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 04.06.1997, a.a.O.) gerade nicht erfolgversprechend gewesen. Unabhängig davon zeigt die Tatsache, dass die Beklagte den Arbeitnehmer K... tatsächlich fristlos entlassen hat, dass sie zur Duldung von Alkohol angesichts der Besonderheit ihres Beschäftigungsbetriebes mit der Personenbeförderung nicht bereit war.

c.

Die Beklagte hat sich zur Begründung ihres Interesses auf die besondere Gefährlichkeit alkoholbedingter Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit gerade im Fall der Personenbeförderung berufen. Dieses Argument erscheint auch der Berufungskammer als sehr gewichtig. Die Fahrgäste, in besonderem Maß im öffentlichen Nahverkehr, dürfen davon ausgehen, dass sie auf die sicherstmögliche Art befördert werden. Da ein Unfall bekanntermaßen schon bei einem Blut-Alkohol-Wert von 0,3 Promille als durch den Alkoholkonsum mitverursacht gilt, wenn kein Beweis des Gegenteils gelingt, bestand für die Beklagte die erhebliche Gefahr, zunächst selbst in Regress genommen zu werden. Auch die Gefahr des Ansehensverlustes bei Kunden und Auftraggeber bis hin zur Gefahr des Verlustes des Beförderungsauftrages erscheint der Kammer als ganz erheblich. Demgegenüber spricht für den Kläger der 0,3 Promille nicht extrem übersteigende Wert, sein Alter – verbunden mit Problemen auf dem Arbeitsmarkt – und seine gut fünfjährige Betriebszugehörigkeit, in der keine Beanstandungen behauptet sind. Diese Aspekte sind jedoch nicht geeignet, das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu überwiegen. Gerade die Intensität des Verstoßes machte es der Beklagten nicht mehr zumutbar, den Kläger noch zwei weitere Monate zur Personenbeförderung einzusetzen. Eine anderweitige Einsatzmöglichkeit bestand – vom Kläger ist nur die Beschäftigung in der Waschanlage behauptet – nach der durch die Beweisaufnahme gewonnenen Überzeugung der Kammer nicht.

5.

Nach alldem erweist sich die Berufung als nicht begründet. Sie war daher zurückzuweisen.

6.

Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 ZPO).

7.

Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Ludwig
Ehrenamtlicher
Richter

Müller
Ehrenamtliche
Richterin