

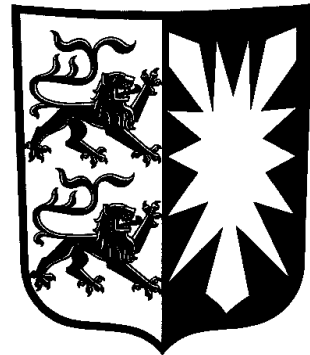
**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 Sa 338/18**

3 Ca 504/17 ArbG Flensburg  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.01.2019

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 5. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... sowie die ehrenamtlichen Richter ... und ... auf die mündliche Verhandlung vom 10.01.2019

**für Recht erkannt:**

1.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 05. Juli 2018, Az. 3 Ca 504/17, wird verworfen.

2.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.

3.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, personenbedingten Kündigung.

Die Beklagte betreibt eine Klinik in St. . Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 17.09.2001 als Servicemitarbeiterin beschäftigt. Bei einer Vollzeitbeschäftigung betrug ihr Monatsgehalt zuletzt 1.814,00 € brutto. Auf das Arbeitsverhältnis findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung.

Die Klägerin wies folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten aus:

- 2001: 12 Tage (11 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2002: 129 Tage (46 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2003: 95 Tage (33 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2004: 18 Tage (18 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2005: 68 Tage (68 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2006: 142 Tage (67 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2007: 106 Tage (42 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2008: 48 Tage (42 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2009: 45 Tage (45 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2010: 64 Tage (64 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2011: 157 Tage (24 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2012: 23 Tage (23 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2013: 89 Tage (89 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2014: 176 Tage (75 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2015: 176 Tage (97 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2016: 81 Tage (81 Tage mit Entgeltfortzahlung)
- 2017: 189 Tage (bis zum 25.09.2017, 148 Tage mit Entgeltfortzahlung)

Hinsichtlich der konkreten Lage der Krankheitszeiten wird auf die jeweiligen Fehlgrundübersichten aus den Jahren 2011 bis 2017 Bezug genommen (Bl. 54 – 59, 87 d.

A.). Für die Jahre 2011 bis 2016 leistete die Beklagte an die Klägerin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für 389 Tage in Höhe von insgesamt 24.984,60 €. Im Jahr 2017 fielen für die Klägerin Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von 17.665,54 € an. Aufgrund der Personalstruktur der Beklagten konnte für die Ausfallzeiten der Klägerin oft kein Ersatz gefunden werden. In der Folge kam es zu erheblichen Spannungen und Belastungen innerhalb des Teams; es fehlte Planungssicherheit.

Die Beklagte lud die Klägerin mit Schreiben vom 13.05.2013, 17.06.2014, 05.11.2015 und 12.01.2017 jeweils unter Beifügung eines Informationsblattes zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement ein. Die Klägerin lehnte in allen Fällen die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement ab.

Mit Schreiben vom 18.05.2017 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Klägerin an. Der Betriebsrat teilte der Beklagten am 22.05.2017 mit, keine Stellungnahme abzugeben.

Mit Schreiben vom 30.05.2017 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich zum 30.11.2017.

Hiergegen hat die Klägerin am 20.06.2017 vor dem Arbeitsgericht Flensburg Kündigungsschutzklage erhoben.

Die Klägerin hat gemeint, aus den Krankheitszeiten der vergangenen Jahre könne keine negative Gesundheitsprognose abgeleitet werden. Den Fehlzeiten hätten unterschiedliche Krankheitsgründe zugrunde gelegen. So seien längere Krankheitszeiten durch singuläre Ereignisse wie einen Wegeunfall, mehrere Arbeitsunfälle und die im Ergebnis tödlich verlaufende Krebserkrankung ihres damaligen Ehemannes verursacht worden, für deren Wiederholung es keine Anhaltspunkte gebe. Bei der aktuellen Erkrankung handele es sich um den Zustand nach einer Operation am Fuß. Die vollständige Genesung stehe unmittelbar bevor und es seien keine zukünftigen Beeinträchtigungen zu besorgen. Darüber hinaus sei zu beanstanden, dass die Beklagte ihr im Zusammenhang mit dem

Angebot von Wiedereingliederungsgesprächen keine Kündigung für den Fall angebroht habe, dass sie das Gesprächsangebot nicht annehme.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie deren erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 05.07.2018 die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Im Wesentlichen hat es ausgeführt, dass die Klägerin auf die substantiierte Darlegung der Beklagten zur Lage und den Umfang der Krankheitsfehltagel ihrerseits nicht schlüssig erwidert habe und insoweit nicht ihrer abgestuften Darlegungslast entsprechen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen.

Gegen das ihr am 27.07.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 24.08.2018 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 22.10.2018 am 22.10.2018 begründet.

Die Klägerin trägt vor, dass sämtliche Vorerkrankungen zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung ausgeheilt seien, entsprechend habe sie erstinstanzlich bereits vorgetragen und durch die Anlagen K4 und K5 belegt. Der Vortrag sei auch substantiiert genug, zumal die Daten der Erkrankungen unstrittig seien. Sie sei nur verpflichtet gewesen, Tatsachen ins Verfahren einzuführen, dass die Krankheitszeiten jedenfalls des der Kündigung vorangehenden relevanten Zeitraums auf den vorgetragenen singulären Ereignissen beruhten. Diesem Vortrag sei die Beklagte auch nicht entgegengetreten. Bei der zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung aktuellen Krankschreibung habe es ärztlicherseits eine positive Prognose gegeben. Die Diagnose nach ICD-10 sei M20.1 GL (Erworbene Deformitäten der Finger und Zehen: hier: Hallux Valgus) gewesen. Von Anbeginn sei absehbar gewesen, dass nach einem operativen Eingriff eine vollständige Wiederherstellung der Gesundheit ohne Einschränkungen für die Zukunft folgen würde.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 05.07.2018, Az. 3 Ca 504/17, abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 30.05.2017 nicht zum 30.11.2017 aufgelöst worden ist,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, sie zu den bisherigen Bedingungen über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung als Servicemitarbeiterin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Die Klägerin wiederhole lediglich ihren Vortrag erster Instanz. Sie habe nach wie vor die von ihr zitierten Anlagen K4 und K5 nicht vorgelegt. Die Klägerin verkenne, dass bei krankheitsbedingten Kündigungen eine abgestufte Darlegungslast gelte. Die von den erheblichen Fehlzeiten ausgehende Indizwirkung einer negativen Gesundheitsprognose habe die Klägerin nicht widerlegt. Insbesondere habe sie, die Beklagte, bereits erstinstanzlich bestritten, dass den Fehlzeiten rein singuläre, ausgeheilte Ereignisse zugrunde gelegen hätten. Die Beklagte bestreite nach wie vor, dass es sich bei der aktuellen Erkrankung um einen Zustand nach einer Fußoperation handelt, bei welcher eine vollständige Genesung unmittelbar bevorstünde. Substantiiertes Vortragen zu den Fehlzeiten fehle. Es sei nicht ausreichend, lediglich die Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift vom 10.01.2019 verwiesen. Mit gerichtlicher Verfügung vom 28.12.2018 hat das Berufungsgericht die Klägerin auf die Unzulässigkeit der Berufung hingewiesen.

## **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist bereits unzulässig. Sie ist zwar gemäß § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG an sich statthaft sowie fristgerecht eingelegt und fristgerecht begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG, § 519 ZPO, indessen entspricht die Begründung nicht den formellen und inhaltlichen Anforderungen des §§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 2 bis 4 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG.

### **I.**

Die Berufung war als unzulässig zu verwerfen.

#### **1.**

Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Danach genügt eine Berufungsbegründung nur dann den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis 4 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (st. Rechtsprechung des BAG, vgl. nur: BAG, Urt. v. 19.02.2013 - 9 AZR 543/11 -; BAG, Urt. v. 15.03.2011 - 9 AZR 813/09 -; BAG, Urt. v. vom 19.10.2010 - 6 AZR 118/10 -, jeweils zit. nach juris). Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und

aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG, Urt. v. 19.02.2013 - 9 AZR 543/11 -, Rz. 14 m.w.N., juris). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es demnach nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG, Urt. v. 14.03.2017 - 9 AZR 633/15 -, Rn. 11, juris; LAG -Holstein, Urt. v. 11.05.2017 - 5 Sa 287/16 -, Rn. 29 f., juris; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 30.05.2007 - 6 Sa 487/06 -, juris).

## **2.**

Die inhaltlich nur eine Seite umfassende Berufungsbegründung vom 22.10.2018 genügt diesen Anforderungen nicht. Die Klägerin hat sich in keiner Weise mit den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt.

### **a)**

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, dass die Klägerin der ihr obliegenden abgestuften Darlegungslast nicht entsprochen habe. Die Beklagte habe zum Umfang und zur Lage der Krankheitsfehlzeiten substantiiert vorgetragen. Die Klägerin habe die hiervon ausgehende negative Gesundheitsprognose nicht durch substantiierten Vortrag widerlegt. Insbesondere habe sie nicht vorgetragen, welche Krankheiten für welche Krankheitszeiträume ursächlich gewesen seien. Soweit sich die Klägerin schriftsätzlich auf Unterlagen der Krankenkasse sowie ein ärztliches Attest berufen habe, seien diese nicht als Anlagen beigefügt gewesen und auch nicht - trotz gerichtlichen Hinweises - nachgereicht worden. Die Klägerin habe weder vorgetragen noch unter Beweis gestellt, dass ihr gegenüber die sie behandelnden Ärzte eine positive Gesundheitsprognose abgegeben hätten. Sie habe die Ärzte auch nicht von der Schweigepflicht entbunden. Infolge der Krankheitsfehlzeiten habe die Beklagte in erheblichem Umfang Entgeltfortzahlungen von mehr als sechs Wochen geleistet. Von 2013 bis 2016 habe die Entgeltfortzahlung insgesamt mehr als ein Jahresgehalt (22.371,14 €) betragen. Angesichts dessen müsse die Interessenabwägung zulasten der Klägerin ausfallen. Dies gelte insbesondere deshalb, weil in den letzten Jahren eine steigende Tendenz der Krankheitsfehlzeiten zu verzeichnen sei.



**b)**

Die Klägerin wiederholt mit der Berufungsbegründung lediglich ihren erstinstanzlichen Vortrag, dass sämtliche Vorerkrankungen zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung ausgeheilt seien. Ihr erstinstanzlicher Vortrag sei auch substantiiert genug, zumal die Daten der Erkrankungen unstreitig seien. Sie sei nur verpflichtet gewesen, Tatsachen ins Verfahren einzuführen, dass die Krankheitszeiten jedenfalls des der Kündigung vorangehenden relevanten Zeitraums auf den bereits in der Vorinstanz vorgetragenen singulären Ereignissen beruhten. Diesem Vortrag sei die Beklagte auch nicht entgegengetreten. Bei der zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung aktuellen Krankschreibung habe es ärztlicherseits eine positive Prognose gegeben. Die Diagnose sei nach ICD-10 M20.1 GL gewesen. Von Anbeginn sei absehbar gewesen, dass nach einem operativen Eingriff eine vollständige Wiederherstellung der Gesundheit ohne Einschränkungen für die Zukunft folgen würde.

**aa)**

Die Klägerin wiederholt insoweit ausschließlich ihren Vortrag erster Instanz mit dem Bemerkten, mehr müsse sie nicht vortragen. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils fehlt in Gänze. Insbesondere setzt sich die Klägerin nicht mit dem Argument des Arbeitsgerichts auseinander, dass sie ihrer abgestuften Darlegungslast nicht entsprochen und nicht dargelegt habe, welche Krankheitsursachen den Fehlzeiten der letzten Jahre im Einzelnen zugrunde gelegen hätten. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass der Umfang und die Lage der krankheitsbedingten Fehlzeiten unstreitig sind. Die vom Arbeitsgericht gerügte fehlende (abgestufte) Darlegung bezieht sich auf die Zuordnung der unterschiedlichen Krankheitsursachen zu den jeweiligen Arbeitsunfähigkeitszeiten. Hierzu fehlt in erster (und zweiter Instanz) jeglicher Vortrag. Im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 17.07.2017 (per Telefax eingegangen am 03.11.2017) hat die Klägerin nur vorgetragen, dass die langen (welche?) Krankenstände von singulären Ereignissen verursacht worden seien. Im Weiteren benennt sie nur eine Wirbelsäulenverletzung infolge eines schweren Verkehrsunfalls, mehrere Arbeitsunfälle sowie die (mutmaßlichen psychischen) Auswirkungen der zum Tode führenden Krebserkrankung ihres Ehemanns, ohne auch nur im Ansatz darzutun, welche konkreten Arbeitsunfähigkeitszeiten durch diese Krankheiten ausgelöst wurden und welcher jeweilige Arzt sie mit welchem Erfolg

und welcher abgegebenen Gesundheitsprognose jeweils behandelt hat. Eine zeitliche Zuordnung dieser „singulären“ Erkrankungen fehlt in Gänze. Wann war der Verkehrsunfall, wann welche Arbeitsunfälle mit welchen Verletzungen und wann erkrankte und verstarb ihr Ehemann? Das Arbeitsgericht hat gerade keinen substantiierten Vortrag der Klägerin außer Acht gelassen. Einen solchen gab es schlicht und einfach nicht.

**bb)**

Die Klägerin hat aber auch nicht in irgendeiner Art und Weise dargetan, warum die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast sowie dessen rechtliche Einschätzung, der Sachvortrag der Klägerin sei unsubstantiiert, fehlerhaft sein soll. Sie meint nur formelhaft, dass die von der Vorinstanz angenommene negative Gesundheitsprognose einer rechtlichen Überprüfung nicht standhalte. Insbesondere greift sie mit ihrer Berufungsbegründung auch die vom Arbeitsgericht auf Seite 7 bis 8 des angefochtenen Urteils zugrunde gelegte höchstrichterliche Rechtsprechung nicht an, nach der für die Prognoseentscheidung nicht nur die der Kündigung unmittelbar vorangegangene Arbeitsunfähigkeit (hier: Operation am Fuß) maßgeblich ist, sondern die Fehlzeiten eines Referenzzeitraums von zumindest drei Jahren vor Ausspruch der Kündigung (zuletzt: BAG, Urt. v. 25.04.2018 - 2 AZR 6/18 -, Rn. 23). Von einer Berufungsbegründung ist zu verlangen, dass sie auf den zur Entscheidung stehenden Streitfall zugeschnitten ist und erkennen lässt, aus welchen tatsächlichen oder rechtlichen Gründen das angefochtene Urteil unrichtig sei. Es ist im Einzelnen anzugeben, aus welchen Gründen der Berufungsführer die tatsächlichen und rechtlichen Würdigungen des vorinstanzlichen Urteils in den angegebenen Punkten für unrichtig hält. Der Berufungsführer hat sich mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils Punkt für Punkt auseinanderzusetzen. Er muss die Urteilsbegründung im Einzelnen diskutieren. Es reicht dabei gerade nicht aus, die Auffassungen des Erstrichters als falsch oder die Anwendung einer bestimmten Vorschrift als irrig zu rügen (vgl. BAG, Urt. v. 26.04.2017 – 10 AZR 275/16 -, juris; BGH, Urt. v. 09.03.1995 - IX ZR 143/94 -, juris; LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 15.09.2014 - 4 Sa 23/14 -, Rn. 11, juris). So liegt der Fall aber hier. Der Berufungsbegründung ist nicht im Ansatz zu entnehmen, warum aus Sicht der Klägerin das Arbeitsgericht ihren erstinstanzlichen Vor-

trag irriger Weise für unsubstantiiert gehalten hat. Eine rechtliche und/oder tatsächliche Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils findet schlicht nicht statt.

Ungeachtet dessen wiederholt die Klägerin in der Berufungsbegründung aber auch lediglich ihren bereits erstinstanzlichen Vortrag zu den Ursachen der letzten Arbeitsunfähigkeit (Fußoperation), ohne wiederum auch nur im Ansatz darzulegen, wann die der Fußoperation zugrundeliegende Arbeitsunfähigkeit konkret begann und wie lange diese andauerte und ob und wann der benannte Zeuge Dr. D. welche Heilungsprognose ihr gegenüber abgegeben hat. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass sie zweitinstanzlich zusätzlich den Diagnoseschlüssel mitgeteilt hat. Denn sie geht auf die zusätzliche Begründung des Arbeitsgerichts nicht ein, dass nicht ersichtlich sei, worauf sie ihre eigene Einschätzung stütze, dass eine vollständige Genesung von der Fußoperation unmittelbar bevorstehe. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin weder erst- noch zweitinstanzlich das in Bezug genommene ärztliche Attest (Anlage K5) weder im Wortlaut wiedergegeben noch zur Akte gereicht hat. Aussteller, Datum und Inhalt des Attestes hat die Klägerin weder erst- noch zweitinstanzlich mitgeteilt. Soweit die Klägerin in der Berufungsbegründung angibt, dass sie diese bereits erstinstanzlich dem Arbeitsgericht vorgelegt habe, ist dies bereits falsch. Die Klägerin nimmt die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu der fehlenden Vorlage der Anlagen K4 und K5 auf Seite 8 des angefochtenen Urteils schlicht nicht zur Kenntnis. Sie hat zwar in der Telefax-Berufungsbegründung vom 22.10.2018 angekündigt, dass die Anlagen K4 und K5 „erneut“ dem „Original“ beiliegen würden. Tatsächlich ist beim Berufungsgericht der Originalschriftsatz der Berufungsbegründung vom 22.10.2018 trotz telefonischer Anforderungen vom 30.10.2018 und 07.11.2018 und entsprechender Zusage (siehe Vermerke der Geschäftsstellenbeamtin, Bl. 178 d. A.) zu keinem Zeitpunkt eingegangen. Die Beklagte hat in der Berufungserwiderung auch ausdrücklich gerügt, dass der Berufungsbegründung entgegen der Ankündigung die Anlagen gerade nicht beigelegt waren. Auch auf diese Rüge hat die Klägerin die Anlagen weder per Fax noch mit einem Originalschriftsatz nachgereicht. Auch mit der Berufungsbegründung trägt die Klägerin gerade nicht vor, dass der erstmals benannte Arzt Dr. D. ihr (wann?) mitgeteilt habe, dass ihre „Gesundheit ohne Einschränkung für die Zukunft“

vollständig (wann?) wiederhergestellt sein wird. Sie behauptet schlicht, „es“ habe „ärztlicher Weise von Anbeginn eine positive Prognose“ gegeben. Eine derartige Prognose des benannten Arztes Dr. D. kann sich aber allenfalls auf die Behandlung des Hallux Vallgus beziehen, nicht aber auf eine allumfassende Prognose „Wiederherstellung der Gesundheit ohne Einschränkungen für die Zukunft“. Denn unstrittig lagen den Arbeitsunfähigkeitszeiten der letzten drei Jahre diverse Krankheitsursachen zugrunde. Andernfalls wäre es gemäß § 3 Abs. 1 EFZG nicht erklärlich, warum die Beklagte in den letzten drei Jahren jährlich weit mehr als sechs Wochen Entgeltfortzahlungen an die Klägerin leistete.

**cc)**

Die Berufung ist aber auch nicht etwa nach § 520 Abs. 3 Nr. 4 ZPO zulässig. Neue Tatsachen, die die von den erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten der letzten drei Jahre ausgehende negative Gesundheitsprognose entkräften könnten, hat die Klägerin gerade nicht vorgetragen. Neuen Vortrag enthält die Berufungsbegründung nicht. Insoweit handelt es sich nur um eine Wiederholung des erstinstanzlichen Vortrags.

**dd)**

Eine Auseinandersetzung mit der vom Arbeitsgericht festgestellten erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen der Beklagten sowie der vom Arbeitsgericht vorgenommenen und zulasten der Klägerin getroffenen Interessenabwägung fehlt ebenfalls in Gänze. Hierzu enthält die Berufungsbegründung nicht einen Satz.

**II.**

Ungeachtet dessen ist die Berufung aber auch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender und sogfältiger Begründung die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Entscheidungsgründe stehen im Einklang mit den Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung bei Kündigungen wegen häufiger (Kurz-)Erkrankungen, die die Berufungskammer teilt. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen.

### III.

Der Klägerin war auch kein Schriftsatznachlass zur Beibringung der bis zuletzt fehlenden Anlagen K4 (Unterlagen der Krankenkasse) und K5 (ärztliches Attest) zu gewährleisten. Die Voraussetzungen des § 283 Satz 1 ZPO liegen hier nicht vor. Nach dieser Vorschrift kann das Gericht der Partei einen Schriftsatznachlass gewähren, wenn diese sich in der mündlichen Verhandlung auf Vorbringen des Gegners nicht erklären kann, weil es ihr nicht rechtzeitig vor dem Termin mitgeteilt worden ist. Ungeachtet dessen, dass es sich bei den fehlenden Anlagen K4 und K5 nicht um verspätetes Vorbringen der Beklagten handelt, sondern um eigenes Vorbringen der Klägerin, ist der Klägervertreter aber auch durch das Berufungsgericht zweimal telefonisch darauf hingewiesen worden, dass das Original der Berufungsbegründung, dem die Anlagen beigefügt gewesen sein sollen, hier nicht eingegangen ist. Ausweislich der Vermerke vom 30.10.2018 und 07.11.2018 hat der Klägervertreter jedes Mal zugesagt, das Original abzusenden. Insoweit ist die Behauptung des Klägervertreters in der Berufungsverhandlung, er habe das Original am 23.10.2018 vor seinem Termin in seinem K. Büro um 14:30 Uhr am Servicepoint des Gerichts abgegeben, auch nicht glaubhaft. Denn dann hätte er am 30.10. und am 07.11.2018 darauf hingewiesen, dass er den Schriftsatz bereits am 23.10.2018 persönlich im Gericht abgegeben habe. Zudem hat die Beklagte mit der Berufungserwiderung vom 17.12.2018 ebenfalls darauf hingewiesen, dass die Anlagen entgegen der Ankündigung auch der Berufungsbegründung nicht beigefügt waren. Die Klägerin wurde mithin rechtzeitig vor dem Termin (einwöchige Einlassungsfrist analog § 47 Abs. 1 ArbGG) darüber in Kenntnis gesetzt, dass sich die Anlagen nicht in der Akte befinden. Der Klägervertreter scheint all diese Hinweise in erster und zweiter Instanz schlicht nicht zur Kenntnis genommen zu haben. Die Voraussetzungen für einen zu gewährenden Schriftsatznachlass lagen deshalb nicht vor.

### IV.

Nach alledem war die Berufung als unzulässig zu verwerfen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...