

5 Sa 789/13
22 Ca 11596/12
(ArbG München)

Verkündet am: 12.03.2014

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, A-Stadt

gegen

A.
A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 2014 durch den Vizepräsidenten Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Meyer und Kaiser

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 14.08.2013 - Az. 22 Ca 11596/12 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von fünf Kündigungen.

Die Beklagte betreibt das Kommunale Krankenhaus für den Landkreis A-Stadt. Sie beschäftigt rund 800 Mitarbeiter. Die am 0.0.1961 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit Herbst 1989 als Krankenschwester beschäftigt. Sie wurde von Anfang an im Intensivbereich eingesetzt. Zuletzt versah die Klägerin ihre Tätigkeit in der Herzkatheterabteilung und auch in der Notaufnahme. Diese Tätigkeit ist mit Bereitschaftsdiensten an bis zu vier Tagen verbunden. Ihre monatliche Bruttovergütung lag zuletzt durchschnittlich bei 0,- €. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin finden die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst Anwendung.

Die Klägerin ist seit längerer Zeit alkoholkrank.

Am 18.05.2010 erschien die Klägerin alkoholisiert zu ihrem Einsatz im Herzkatheterlabor. In einem Personalgespräch am 19.05.2010 gestand die Klägerin dies ein. Die Beklagte mahnte die Klägerin deshalb mit Schreiben vom 25.05.2010 ab (Anlage B 1, Bl. 70 d. A.). Mit weiterem Schreiben vom 25.05.2010 (Anlage B 3, Bl. 147 d. A.) bestätigte die Beklag-

te die Kenntnisnahme eines ärztlichen Attestes vom 20.05.2010 und forderte die Klägerin auf, zeitnah in regelmäßigen Abständen über „ihre geplanten Maßnahmen bzgl. der Thematik zu berichten“. Der Klägerin wurde Unterstützung „im Rahmen unserer Möglichkeiten“ angeboten.

In einer weiteren Abmahnung vom 28.09.2010 (Anlage B 2, Bl. 71 d. A.) wurde der Klägerin vorgehalten, am 24.09.2010 alkoholisiert zum Dienst erschienen zu sein. Hierzu fand ein Gespräch beim Personalleiter der Beklagten statt und die Klägerin unterschrieb die Abmahnung.

Von Ende Dezember 2010 bis Anfang Februar 2011 unterzog sich die Klägerin einer stationären Langzeittherapie. Im Anschluss nahm die Klägerin an wöchentlichen Gruppen- bzw. Einzeltherapien teil.

Am Sonntag, den 16.09.2012 wurde die Klägerin wegen der Operation eines Patienten mit Herzinfarkt aus der Rufbereitschaft angefordert. Nachdem man sie zunächst nicht erreicht hatte und eine Kollegin der Klägerin, die frei hatte, auf Bitten der Beklagten sich bereit erklärte, außerplanmäßig in die Klinik zu kommen, erschien die Klägerin mit „Alkoholfahne“, Sonnenbrille, einem verkehrt herum angezogenen Kittel, rutschender Hose, einem wackeligen Gangbild und lallender Sprache. Die Klägerin wurde nach Hause geschickt. Am 17.09.2012 bat die Klägerin um einen Gesprächstermin mit dem Pflegedirektor der Beklagten und dessen Stellvertreterin, bestätigte, dass sie am Vortag vollkommen betrunken zum Dienst erschienen war, teilte mit, dass sie sich an Einzelheiten nicht mehr erinnern könne, bedauerte den Vorfall und entschuldigte sich. In einem weiteren Personalgespräch vom 18.09.2012, an dem auch der Betriebsratsvorsitzende teilnahm, bestätigte die Klägerin erneut, dass sie stark alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen sei.

Mit Schreiben vom 18.09.2012 informierte die Beklagte den Betriebsrat darüber, dass die Klägerin „fristlos und ordentlich gekündigt“ werden solle. Dem Schreiben waren die beiden Abmahnungen aus dem Jahr 2010 beigelegt (wegen des Inhalts der schriftlichen Anhörung im Einzelnen wird auf Anlage B 7, Bl. 126 f. d. A., Bezug genommen). Darüber hinaus wurde der Betriebsratsvorsitzende durch den Personalleiter der Beklagten mündlich unterrichtet. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung noch am 18.09.2012 zu.

Mit Schreiben vom 21.09.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos, hilfsweise ordentlich (Anlage K 1, Bl. 5 d. A.). Mit Schriftsatz vom 03.10.2012 erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage und ließ dabei im Zusammenhang mit der Schilderung, dass sie etwa 20 Jahre in der Intensivstation und zuletzt in der Notaufnahmestation eingesetzt gewesen sei, vortragen:

„Die Klägerin ist, nicht zuletzt aufgrund dieser langjährigen, geradezu übermenschlichen, Belastung, alkoholkrank geworden.

...

Eine Alkoholkrankheit berechtigt nicht zur Kündigung, schon gar nicht unter den Umständen, dass die der Klägerin aufgetragene Arbeit über mehr als 20 Jahre maßgeblich zur Erkrankung beigetragen hat.“

Mit Schreiben vom 19.10.2012 (Anlage B 6, Bl. 76 d. A.) unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat über ihre Absicht, das Arbeitsverhältnis erneut fristlos, hilfsweise ordentlich, zu kündigen. Zur Begründung legte die Beklagte ein Anwaltsschreiben vom 19.10.2012 vor, in dem auf die oben zitierten Passagen der Klageschrift vom 03.10.2012 Bezug genommen und ausgeführt wird, die Vortragsweise der Klägerin erfülle den Straftatbestand der Verleumdung, § 187 StGB, weswegen der Ausspruch einer fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung veranlasst sei. Der Betriebsrat verweigerte am 23.10.2012 seine Zustimmung. Mit Schreiben vom 25.10.2012 (nicht nummerierte Anlage zum klägerischen Schriftsatz vom 29.10.2012, Bl. 20 d. A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin erneut fristlos, hilfsweise ordentlich.

Mit Schreiben vom 13.11.2012 (Anlage B 8, Bl. 128 d. A.) hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten personenbedingten Kündigung aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufzeit an. Zur Begründung wird wiederum Bezug genommen auf ein Anwaltsschreiben vom 12.11.2012, wonach die Kündigung wegen der Alkoholerkrankung der Klägerin erfolgen solle, aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufzeit im Hinblick auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz der Klägerin (Anlage B 9, Bl. 129 ff. d. A.). Der Betriebsrat stimmte mit Datum vom 15.11.2012 zu. Mit Datum vom 16.11.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin personenbedingt aus wichtigem Grund

mit sozialer Auslaufzeit (nicht nummerierte Anlage zum klägerischen Schriftsatz vom 19.11.2012, Bl. 30 d. A.).

Der hierauf beim Arbeitsgericht eingereichte Schriftsatz der Klägerin vom 19.11.2012 lautet im Anschluss an die Bezeichnung der Parteien (Bl. 28 f. d. A.):

„... hat die Beklagte nunmehr eine neuerliche, wenn gleich wieder unwirksame Kündigung der Klägerin zugeleitet.

Eine Fotokopie dieser Kündigung vom 16.11.2012 legen wir bei und

e r w e i t e r n

die Klage wie folgt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.11.2012 nicht aufgelöst ist.

Die Formulierung der Kündigung spricht für sich, auch die Art und Weise und Abfolge der Kündigungen. Sie sind nicht mit einem Computerfehler zu erklären.

Rechtsanwalt“

Mit Schreiben vom 27.02.2013 (Anlage B 10, Bl. 132 d. A.) hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer personenbedingten Kündigung aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufzeit an und nahm zur Begründung wiederum Bezug auf ein Anwaltsschreiben vom 26.02.2013, das die beabsichtigte fristlose Kündigung mit einem versuchten Prozessbetrug der Klägerin durch tatsächlichen Falschvortrag im arbeitsgerichtlichen Verfahren begründet. Ihr Vortrag einer lediglich leichten Alkoholisierung am 18.05.2010, das Abstreiten einer Alkoholisierung für den 24.09.2010 und der Vortrag, sie habe am 16.09.2012 ein Glas Wein getrunken, sei darauf gerichtet, ihr Fehlverhalten zu verharmlosen und sich eine bessere Ausgangslage im Kündigungsschutzprozess zu verschaffen (Anlage B 11, Bl. 133 f. d. A.). Der Betriebsratsanhörung war auch der Schriftsatz des Klägervertreters vom 20.02.2013 beigelegt. Der Betriebsrat stimmte mit Datum vom 28.02.2013 zu. Mit Schreiben vom 28.02.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis personenbedingt

aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufzeit (nichtnummerierte Anlage zum klägerischen Schriftsatz vom 18.03.2013, Bl. 87 d. A.). Mit Schreiben vom 06.03.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin verhaltensbedingt fristlos (nicht nummerierte Anlage zum klägerischen Schriftsatz vom 18.03.2013, Bl. 88 d. A.).

Die Klägerin hat vorgetragen, sie sei am 18.05.2010 lediglich leicht alkoholisiert zur Arbeit erschienen. Am 24.09.2010 habe ein Kollege unberechtigterweise gemeint, sie habe etwas getrunken, was jedoch nicht den Tatsachen entsprochen habe. Von den gleichwohl im Nachgang eingeleiteten Therapiemaßnahmen sei die Beklagte selbstverständlich unterrichtet gewesen. Am 16.09.2012 habe sie vor Dienstantritt ein Glas Wein getrunken. Die Kündigungen seien unwirksam, dies insbesondere mit Blick auf ihre lange Betriebszugehörigkeit. Die Beklagte habe ihre Fürsorgepflicht nicht wahrgenommen. Ein Auflösungsantrag werde gestellt, weil der Vorwurf der Verleumdung und des Prozessbetrugs eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache. Hinzu komme die Vielzahl der Kündigungen und die Aussage der Beklagten, sie sei unheilbar krank, was eine schwerwiegende Ehrverletzung darstelle (zum erstinstanzlichen Vortrag der Klägerin im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 03.10.2012, Bl. 1 ff. d. A., 29.10.2012, Bl. 18 ff. d. A., 19.11.2012, Bl. 28 ff. d. A., 20.02.2013, Bl. 78 ff. d. A., 18.03.2013, Bl. 85 ff. d. A., 15.05.2013, Bl. 145 ff. d. A., und 17.07.2013, Bl. 150 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Die Klägerin hat beantragt:

- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21.09.2012 nicht beendet wurde, sondern fort dauert.
- II. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25.10.2012 nicht beendet wurde, sondern fort besteht.
- III. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.11.2012 nicht aufgelöst wird.

- IV. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28.02.2013 nicht beendet wurde, sondern fortbesteht.
- V. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 06.03.2013 nicht beendet wurde, sondern fortbesteht.
- VI. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wird gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 52.500,- € zum 31.03.2013, hilfsweise zum 21.09.2012 aufgelöst.

Die Beklagte hat beantragt.

die Klage abzuweisen und den Auflösungsantrag zurückzuweisen,

hilfsweise:

das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 15.000,- € aufzulösen.

Die Klägerin hat beantragt.

den Auflösungsantrag der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, die Kündigung vom 21.09.2012 sei aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt und eine (weitere) Abmahnung entbehrlich. Die Klägerin habe sie pflichtwidrig nicht über eine fortwährende Alkoholerkrankung nach den Vorfällen aus dem Jahr 2010 informiert. Nach dem Vorfall vom 16.09.2012 sei es unzumutbar, die Klägerin auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu beschäftigen. Die Kündigung vom 25.10.2012 sei wirksam, weil die Klägerin in der Klageschrift behauptet habe, die Beklagte habe zu ihrer Alkoholkrankheit einen wesentlichen Beitrag geleistet. Es sei unzumutbar, eine solche Verleumdung hinzunehmen. Die Kündigung vom 16.11.2012 sei aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt, weil die Klägerin alkoholkrank und die Prognose negativ sei, denn es handle sich um eine unheilbare Erkrankung. Die Beschäftigung einer alkoholkranken Mitarbeiterin im Krankenhausbetrieb sei unzumutbar. Überdies sei die

Kündigung vom 16.11.2012 nicht fristgemäß i. S. d. §§ 4, 7 KSchG angegriffen worden, weil der klägerische Schriftsatz vom 19.11.2012 den gesetzlichen Mindestanforderungen nicht genüge. Die Kündigungen vom 28.02.2013 und 06.03.2013 beruhten darauf, dass die Klägerin im Schriftsatz vom 20.02.2013 bewusst unwahr vorgetragen habe, weswegen ein versuchter Prozessbetrug vorliege. Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis aufzulösen, denn aus den Ausführungen der Klägerin zu ihrem eigenen Auflösungsantrag ergebe sich eine Haltung mit Blick auf das Arbeitsverhältnis, die eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar erscheinen lasse (zum erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten im Einzelnen wird auf deren Schriftsätze vom 06.02.2013, Bl. 63 ff. d. A., 24.04.2013, Bl. 116 ff. d. A., und 01.08.2013, Bl. 146 f. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Ergänzend wird auch auf die Protokolle der Kammerverhandlungen vom 25.02.2013, Bl. 82 ff. d. A., und 29.07.2013, Bl. 140 ff. d. A., Bezug genommen.

Mit Endurteil vom 14.08.2013 stellte das Arbeitsgericht fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigungen der Beklagten vom 21.09.2012, 25.10.2012, 16.11.2012, 28.02.2013 und 06.03.2013 nicht aufgelöst wurde. Sowohl den Auflösungsantrag der Klägerin als auch den Auflösungsantrag der Beklagten wies das Arbeitsgericht ab. § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD schließe nicht jede Kündigung aus, sondern lasse eine Kündigung aus einem wichtigen Grund zu und verweise damit auf die Voraussetzungen des § 626 BGB. Angesichts der zwischen den Parteien nicht streitigen Alkoholkrankheit der Klägerin komme wegen der fehlenden Steuerungsmöglichkeit ihres Verhaltens eine verhaltensbedingte Kündigung wegen des Vorfalls am 16.09.2012 nicht in Betracht. Es sei auch weder erkennbar, dass die Klägerin ihre Alkoholabhängigkeit selbst schuldhaft herbeigeführt habe, noch seien die Ausführungen der Beklagten zu einem „Rückfalltatbestand“ hinreichend deutlich. Auch die Voraussetzungen für eine wirksame außerordentliche personenbedingte Kündigung lägen hinsichtlich der Kündigung vom 21.09.2012 nicht vor. Zwar sei eine Krankheit nicht grundsätzlich als wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB ungeeignet. Die Einräumung einer sozialen Auslaufzeit sei dabei in aller Regel allerdings zumutbar. Bei der Kündigung vom 21.09.2012 sei eine solche nicht eingeräumt worden. Eine Umdeutung sei bei fristlosen Kündigungen, die wie vorliegend auf verhaltensbedingte Gründe gestützt würden, anders als bei personen- oder betriebsbedingten Gründen, bereits grundsätzlich zweifelhaft. Jedenfalls sei aber der Betriebsrat

hinsichtlich dieser Kündigung nicht zu einer krankheitsbedingten Kündigung, sondern lediglich zu einer verhaltensbedingten Kündigung angehört worden. Hinsichtlich der Kündigung vom 25.10.2012 fehle es an einem wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB. Die von der Beklagten herangezogenen Äußerungen der Klägerin erfüllten wohl bereits nicht die Voraussetzungen einer Verleumdung i. S. v. § 187 StGB. Zudem müsse berücksichtigt werden, dass die Äußerungen im Rahmen eines Gerichtsverfahrens gefallen seien. Die Behauptungen der Klägerin hielten sich im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen. Zudem sei die außerordentliche Kündigung unverhältnismäßig. Es fehle schon an einer Abmahnung, zumal die Äußerungen der Klägerin zu einer Mitursächlichkeit ihrer beruflichen Tätigkeit als nicht so schwerwiegend erschienen, dass für sie erkennbar gewesen sei, dass die Beklagte entsprechende Äußerungen nicht dulden und sofort mit einer Kündigung reagieren würde. Die Kündigung vom 16.11.2012 habe die Klägerin rechtzeitig i. S. d. §§ 4, 7 KSchG angegriffen. Für eine wirksame Klageerhebung genüge es, dass aus der Klage ersichtlich sei, gegen wen sich diese richte, wo der Arbeitnehmer tätig gewesen sei und dass er die Kündigung nicht als berechtigt anerkennen wolle. Für eine personenbedingte Kündigung aus wichtigem Grund mit sozialer Auslaufzeit fehle es wiederum an einem wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB. Eine negative Prognose hinsichtlich des künftigen Gesundheitszustandes sei nicht dargelegt. Die Beklagte habe krankheitsbedingte Fehlzeiten, aus deren Vorliegen in der Vergangenheit auf künftiges Fehlen geschlossen werden könne, nicht vorgetragen. Es fehle auch jeglicher Vortrag zum Krankheitsverlauf und zu konkreten drohenden betrieblichen Beeinträchtigungen. Die Beklagte habe sich mit einer möglichen Suchterkrankung der Klägerin, soweit ersichtlich, nicht näher auseinandergesetzt. Weder seien nach Therapien und deren Ergebnissen gefragt noch überhaupt geprüft worden, in welchem Maße eine Alkoholerkrankung vorliege und wie künftig damit umgegangen werden solle bzw. welche Auswirkungen die konkreten Beschwerden der Klägerin auf bestimmte Tätigkeiten hätten. Es bleibe letztlich unklar, ob überhaupt eine Prognoseentscheidung getroffen worden sei. Auch eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen sei nicht hinreichend dargelegt. Zu mildereren Mitteln, etwa einer Versetzung, sei nichts vorgetragen. Im Falle eines tariflich unkündbaren Arbeitnehmers komme der Verpflichtung, die Kündigung - wenn möglich - durch andere Maßnahmen abzuwenden, eine besondere Bedeutung zu. Der Arbeitgeber habe zur Vermeidung einer Kündigung alle in Betracht kommenden Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten von sich aus umfassend zu prüfen und eingehend zu sondieren. Aus dessen

Vorbringen müsse erkennbar sein, dass auch unter Berücksichtigung der besonderen Verpflichtungen alles Zumutbare unternommen worden sei, um eine Kündigung zu vermeiden. Der pauschale Hinweis, die Klägerin könne wegen ihrer unheilbaren Erkrankung in einem Krankenhausbetrieb an keiner Stelle eingesetzt werden, auch weil dies wegen der strengen Sicherheitsauflagen nicht erlaubt sei, genüge den Anforderungen an einen substantiierten Vortrag nicht. Es werde schon nicht klar, in welchen Bereichen die Klägerin als Krankenschwester überhaupt habe beschäftigt werden können. Außerdem habe in einem zweiten Schritt dargelegt werden müssen, warum eine Beschäftigung mit Blick auf die konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen dort ausscheide. Außerdem habe die Beklagte, obwohl sie die Auffassung vertrete, die Klägerin sei dauerhaft arbeitsunfähig, ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt. Dieses diene dazu, mildere Mittel, wie z. B. die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz zu erkennen und zu entwickeln. In der Konsequenz heiße das, dass der Arbeitgeber dartun müsse, warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen sei oder der Arbeitnehmer nicht auf einem alternativen anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit habe eingesetzt werden können. Schließlich führe auch eine Interessenabwägung zu einer Unwirksamkeit der Kündigung. Zwar spreche für die Beklagte im Rahmen einer Einzelfallabwägung, dass der Einsatz der Klägerin als Krankenschwester einen sensiblen Bereich betreffe und besondere Sorgfalt erfordere. Neben der langen Betriebszugehörigkeit und der Tatsache, dass die abgemahnten Vorfälle aus dem Jahr 2010 bereits länger zurücklägen, falle aber zulasten der Beklagten ins Gewicht, dass sie mit der Klägerin nicht erörtert habe, ob eine neue Therapie möglich sei und ob die Klägerin therapiebereit sei. Schließlich seien auch die Kündigungen vom 28.02.2013 und 06.03.2013 unwirksam, weil ein bewusst wahrheitswidriger Vortrag der Klägerin nicht hinreichend dargelegt worden sei. Es sei letztlich völlig unbestimmt, was leicht alkoholisiert bzw. stark alkoholisiert bedeuten solle. Bezüglich des Vorfalls vom 24.09.2010 könne dahinstehen, ob die Einlassungen der Klägerin wahrheitsgemäß seien. Es spreche vieles dafür, dass diese durch die Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt gewesen seien, weil sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Kündigungsvorwürfen stünden und damit der Verteidigung gegen die schwerwiegenden Vorwürfe der Beklagten dienen. Eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung sei jedenfalls unverhältnismäßig. Die Ausführungen der Klägerin zur Begründung ihres Auflösungsantrages genügten nicht den gesetzlichen Anforder-

rungen. Sie erschöpften sich größtenteils in den Gründen, die auch zur Unwirksamkeit der Kündigungen geführt hätten, ohne ein zusätzliches Fehlverhalten der Beklagten und die Auswirkungen auf eine weitere Zusammenarbeit spezifisch zu bezeichnen. Der Auflösungsantrag der Beklagten habe keinen Erfolg, denn Voraussetzung sei, dass die Klage ausschließlich wegen der fehlenden sozialen Rechtfertigung und nicht aus anderen Gründen Erfolg habe. Ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers scheidet somit immer dann aus, wenn der Arbeitnehmer - wie hier - ordentlich unkündbar sei (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 14.08.2013, Bl. 151 ff. d. A., Bezug genommen).

Die Beklagte führt im Rahmen ihrer Berufungsbegründung aus, ihre Geschäftsführung habe schon seit jeher die Organisationsentscheidung getroffen, alkoholranke Mitarbeiter im Klinikbetrieb nicht einzusetzen. Es gehe dabei um die Abwendung einer abstrakten Gefahr für Leib und Leben der anvertrauten Patienten. Alkoholkranken Mitarbeitern werde allerdings zugebilligt, im Wege einer Entzugstherapie zumindest symptomatisch die sich aus der Alkoholabhängigkeit ergebende abstrakte Gefahr zu bannen und eine Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen. Hierfür müsse jedoch eine sehr hohe Rückfallresistenz hergestellt sein, denn an jeder Stelle im Klinikbetrieb sei eine hohe Rückfallgefahr durch den Einsatz von alkoholhaltigen Desinfektionsmitteln gegeben. Nach der Aufforderung mit Schreiben vom 25.05.2010, ihrem Dienstvorgesetzten zukünftig zeitnah in regelmäßigen Abständen über die geplanten Maßnahmen im Zusammenhang mit der Suchtbehandlung zu berichten, verbunden mit der Mitteilung, dass man gerne bereit sei, sie im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zu unterstützen, habe man von der Klägerin nichts mehr gehört. Insbesondere habe die Klägerin zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt, dass gegebenenfalls ihr Arbeitsfeld geeignet sei, ihre Suchtneigung zu fördern. Aufgrund der Tatsache, dass sich die Klägerin weder gegenüber ihrem Dienstvorgesetzten, noch gegenüber anderen zu ihrer Suchterkrankung geäußert habe, sei man selbstverständlich davon ausgegangen, dass sich die Klägerin erfolgreich habe behandeln lassen und damit keine Suchterkrankung mehr vorliege. Da die Klägerin in einem äußerst sensiblen Bereich eingesetzt worden sei, habe man im Falle des Fortbestehens einer Suchterkrankung von einer unverzüglichen Mitteilung hierüber ausgehen dürfen. Dennoch sei es zum Vorfall vom 16.09.2012 gekommen, an dem die Klägerin im Rahmen eines Einsatzes während des Bereitschaftsdienstes stark alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen sei, was sie in den

Personalgesprächen vom 17.09.2012 und 18.09.2012 auch eingeräumt habe. Bezüglich der Kündigung vom 21.09.2012 sei das vorwerfbare Verhalten darin zu sehen, dass die Klägerin in Kenntnis ihrer untherapierten Alkoholkrankheit sich überhaupt in einem erkennbar sicherheitsrelevanten Bereich habe einsetzen lassen. Hiermit habe sie den Eintritt von erheblichen Gefahren für Leib und Leben der Patienten der Beklagten geradezu provoziert. Die Klägerin habe in jedem Falle zumindest darüber informieren müssen, dass ihre Suchterkrankung auch im Nachgang zu den Vorfällen im Jahr 2010 nicht überstanden sei. Tue sie dies nicht, könne sie sich nicht bei einer erneuten Pflichtwidrigkeit darauf berufen, sie sei alkoholabhängig und folglich ihr Verhalten nicht steuerbar gewesen. Ihr Vortrag, sie habe lediglich zum Mittagessen ein Glas Wein getrunken zeige, dass sie auch im Rahmen einer nach ihrer Darstellung mittlerweile zwei Jahre anhaltenden Suchttherapie noch nicht zur Erkenntnis gelangt zu sein scheine, dass sie auch nicht im Rahmen eines Mittagessens Alkohol zu sich nehmen dürfe, zumal sie sich im Bereitschaftsdienst befunden habe. Ihr Vertuschungsverhalten und dass sie nach dem Vorfall das Gespräch mit ihrem Arbeitgeber gesucht habe, zeige eine sehr wohl vorhandene Steuerbarkeit des Verhaltens im Vorfeld des Vorfalles. Gerade weil die Klägerin bereits zweifach gegen ihre diesbezüglichen Pflichten verstoßen habe und daraus keine Konsequenzen gezogen habe, könne ihr auch nach einer längeren Betriebszugehörigkeit fristlos gekündigt werden. Es sei schlechthin nicht zumutbar, die Klägerin auch nur während der Dauer der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen, weil die zu tragenden Risiken schlicht und einfach zu groß seien. Durch die Einlassungen der Klägerin im Klageschriftsatz gegen die wegen des Vorfalls vom 16.09. ausgesprochene fristlose Kündigung fühle man sich in schwerster Weise verleumdet, da die Klägerin den Vorwurf erhebe, sie werde in einer Art und Weise beschäftigt, dass sie eine Suchterkrankung erleide. Die aus taktischen Gründen zum Zwecke der Verächtlichmachung des Arbeitgebers in einem Zivilverfahren erhobene Behauptung, dieser habe durch sein Verhalten eine Alkoholkrankheit des Arbeitnehmers verursacht, erfülle zweifelsohne den Straftatbestand des § 187 StGB. Die Klägerin sei erkennbar selbst nicht der Meinung gewesen, die Wahrheit zu behaupten, denn sie habe im Vorfeld zu keinem Zeitpunkt eine entsprechende Annahme geäußert und außerdem sei es widersinnig, anzunehmen, dass ein Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz zurückkehren wolle, an dem er ausweislich seiner eigenen Annahme alkoholabhängig gemacht worden sei. Als Arbeitgeber, dessen Betriebszweck es sei, Menschen nicht krank, sondern gesund zu machen, treffe sie der Vorwurf, die dort vorliegenden Arbeitsbedingungen würden

die Arbeitnehmer in ihrer Gesundheit beeinträchtigen, erkennbar besonders hart. Die Behauptung der Klägerin sei nicht im Ansatz geeignet oder erforderlich, zur Rechtswahrung beizutragen. Im Gegenteil liefere die Klägerin ein schlagendes Argument dafür, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Interessen nicht beeinträchtige, was im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen sei. Nachdem die Klägerin mit diesem Kündigungsschutzklageschriftsatz außerdem das Bestehen einer Alkoholkrankheit behauptet habe, habe man davon ausgehen können, dass deren Alkoholkrankheit - anders als bisher angenommen - bislang nicht erfolgreich therapiert worden sei. In diesem Kontext sei wesentlich, dass Alkoholabhängigkeit nach den heute herrschenden medizinischen Erkenntnissen als unheilbare Krankheit gelte. Lediglich deren Symptome könnten durch dauerhaften Entzug vermieden werden. Diese medizinische Erkenntnis in Kombination mit den bestehenden sicherheitsrechtlichen Anforderungen, dem zur Schau getragenen Mangel an Problembewusstsein der Klägerin und der klägerischen Behauptung, die Tätigkeit als solche habe die Alkoholsucht herbeigeführt, führe zu der Prognose, dass die Klägerin dauerhaft nicht in der Lage sein werde, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung in der Zukunft zu erbringen. Vorliegend sei von einer Dauererkrankung auszugehen, welche die Klägerin außerstande setze, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Mindestens seit den Vorfällen in 2010 habe ein Fall der Arbeit trotz objektiv bestehender Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Das pflichtwidrige Unterlassen einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung seitens der alkoholabhängigen Klägerin könne dieser keineswegs kündigungsrechtlich zum Vorteil gereichen. Die Klägerin habe auch keinerlei Tatsachen dafür vorgebracht, dass sie in der Zukunft in der Lage sein werde, die bei ihr vorliegende Suchterkrankung zumindest hinsichtlich ihrer Symptome erfolgreich behandeln lassen zu können. Dabei sei in Erwägung zu ziehen, dass in sämtlichen Einsatzbereichen für Krankenschwestern es zur Berührung mit alkoholischen Dämpfen komme, was bereits suchtauslösend sein könne. Dem vermeintlichen Klageerweiterungsschreiben vom 19.11.2012 fehle es an den Mindestvoraussetzungen für eine Klageschrift. Auch wenn hinsichtlich des Klageantrages ein großzügiger Maßstab angelegt werde, gehe es bei der Klagebegründung um etwas anderes. Solange die klagende Partei zum Prozessstoff nämlich überhaupt nichts vortrage, könne die Parteimaxime keine Anwendung finden. Irgendein anknüpfungsfähiger Parteivortrag sei denklogischerweise notwendig, um ein Zivilverfahren wirksam zu eröffnen. Im Hinblick auf die Klagefrist des § 4 KSchG könne eine Nachholung von formellen Fehlern im Bezug auf die Zulässigkeit der Klage lediglich ex nunc Wirkung

entfalten. Die Klägerin habe es außerdem trotz entsprechender Hinweise nicht für notwendig erachtet, schriftsätzlich vorzutragen, was konkret an der ausgesprochenen Kündigung vom 19.11.2012 bemängelt werde. Es sei also bis heute nicht erkennbar, worauf die Klägerin ihre diesbezügliche Kündigungsschutzklage eigentlich stütze. Jedenfalls sei die Klage aber unbegründet, denn bei einer arbeitsplatzbezogenen Bewertung sei eine negative Prognose gegeben. Die Arbeitsunfähigkeitsursache sei bereits die bestehende und bisher von der Klägerin nicht kontrollierbare Alkoholsucht als solche, aufgrund derer sie sich bei einer Tätigkeit im Krankenhaus selbst in Gefahr begeben und zudem eine ständige Gefahr für andere Personen, insbesondere Patienten, darstelle. Dies gelte vor allem für den Bereich der Notfallaufnahme für Herzpatienten. Maßgeblich sei also, ob auch in Zukunft eine Alkoholkrankheit vorliege, wovon man ohne weiteres ausgehen könne, weil diese nicht heilbar sei. Die stationäre Sucht- und anschließend ambulante Therapie habe bei der Klägerin nicht im Ansatz gefruchtet, denn sie stelle im gegenwärtigen Prozess unumwunden fest, sie sei zwar alkoholkrank, habe aber doch zum Mittagessen „nur“ ein Glas Wein getrunken. Es bestehe auch eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen, da die Klägerin wegen ihrer unheilbaren Alkoholkrankheit dauerhaft nicht mehr eingesetzt werden könne. Eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz sei ebenfalls nicht möglich, da sämtliche Arbeitsplätze im Krankenhausbetrieb sicherheitsrelevant seien und überdies aufgrund der Notwendigkeit von Desinfektionsmaßnahmen zwangsläufig einen Kontakt mit Alkohol bedingten. In diesem Kontext müsse sich die Beklagte nicht zu etwaigen Einsatzmöglichkeiten auf bestimmten Arbeitsplätzen einlassen, da die Klägerin hierzu schlechthin nichts vorgetragen habe. Zur Notwendigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements vorzutragen bestehe kein Anlass, da dieser Gesichtspunkt von der Klägerin bis heute nicht thematisiert worden sei. Mit Schriftsatz vom 20.02.2013 habe diese die Tatsache eines erheblichen Alkoholkonsums am 16.09.2012 abgestritten, zudem bezüglich des 18.05.2010 lediglich eine leichte Alkoholisierung eingeräumt und für den 24.09.2010 behauptet, überhaupt nicht alkoholisiert gewesen zu sein. Die Klägerin trage eklatant falsch vor. Weder das Gericht, noch die Beklagte müsse sich von der Klägerin anlügen lassen. Die Täuschungshandlung der Klägerin könne zu einer gerichtlichen Entscheidung und in der Folge zu einer Vermögensverfügung in Form der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung führen, womit ein Vermögensschaden verbunden sei. Falscher Tatsachenvortrag in einem Zivilprozess sei auch kein Kavaliersdelikt. Rechtlich betrachtet handele es sich um einen gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichteten

Straftatbestand, nämlich Betrug gem. § 263 StGB. Man habe das Arbeitsverhältnis deshalb wegen versuchten Prozessbetruges fristlos kündigen können. In einem Fall wie dem vorliegenden, wo die Arbeitnehmerin im Rahmen des gesamten Prozesses eine extrem feindliche Haltung gegenüber ihrem Arbeitgeber eingenommen habe, diesen der Verursachung ihrer Alkoholkrankheit bezichtige, zu den Tatumständen wissentlich falsch vortrage und auch ihren eigenen Prozessbevollmächtigten, der sich im Rahmen der mündlichen Verhandlungen in der Vorinstanz zu regelrechten Hasstiraden gegenüber dem gegnerischen Prozessbevollmächtigten habe hinreißen lassen, nicht einbremse, müsse davon ausgegangen werden, dass die Klägerin sich weiterer schwerwiegender Pflichtverletzungen gegen die Vermögensinteressen ihrer Arbeitgeberin im Falle einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schuldig machen würde. Das Arbeitsgericht habe zahlreiche Fehler in tatsächlicher Hinsicht gemacht. Es habe die Eingeständnisse der Klägerin zu den Vorfällen vom 18.05.2010 und 24.09.2010 im Tatbestand nicht als unstreitig aufgenommen. Im unstreitigen Tatbestand habe das Arbeitsgericht festgestellt, der Personalleiter habe der Klägerin nach Ableistung der stationären Langzeittherapie zugesagt, diese nicht mehr in Rufbereitschaft einzusetzen und der Klägerin sei über die Stationsleiterin nach einem Monat mitgeteilt worden, diese müsse nun doch wieder Rufbereitschaft leisten. Es habe kein Anlass bestanden, sich zu diesem unsubstanzierten Vortrag der Klagepartei einzulassen. Tatsächlich sei es unzutreffend, dass der Klägerin die von ihr behauptete Zusage gemacht worden sei, schon allein deshalb nicht, weil man keinerlei Kenntnis darüber gehabt habe, dass die Rufbereitschaft die Klägerin überproportional belaste. Richtig sei, dass man den Einsatz der Klägerin im Stationsdienst erwogen und wohl auch einige Tage erprobt habe. Allerdings habe sich sehr schnell die Erkenntnis durchgesetzt, dass man im Falle eines Einsatzes der Klägerin im Stationsdienst keinerlei Möglichkeit habe, zu kontrollieren, ob die Klägerin tatsächlich von ihrer Alkoholkrankheit symptomatisch geheilt sei, denn der Einsatz auf Station bedinge häufig einen Einsatz alleine, also ohne Kontakt zu Kollegen. Genau deshalb habe man sich entschlossen, die Klägerin zunächst weiter in einem Bereich einzusetzen, bei dem die Klägerin „im Team“ arbeiten würde, sodass etwaige Ausfälle frühzeitig bemerkt werden könnten. Bezüglich des Vorfalls vom 16.09.2012 werde unterschlagen, dass ein im Herz-OP liegender Patient durch das Verhalten der Klägerin konkret gefährdet worden sei. Dass im Übrigen bereits eine abstrakte Gefahr ausgereicht habe, scheine dem Arbeitsgericht ebenso wenig bewusst gewesen zu sein, wie etwa die rechtliche Unterscheidung zwischen „abstrakten Gefahren“ und „konkreten

Gefahren“. Obgleich das Arbeitsgericht im Rahmen der Würdigung der Rechtswirksamkeit der Kündigungen vom 28.02.2013 und vom 06.03.2013 den Grad der Alkoholisiertheit der Klägerin eine maßgebliche Relevanz zumesse, habe die Kammer eine Beweisaufnahme zu der betreffenden Tatsache unterlassen. Der Einlassung des Gerichts, es stehe hierzu nicht fest, was von der Beklagten konkret behauptet werde, hafte angesichts des detaillierten Vortrags der Verdacht an, man wolle deren Einlassungen nicht zur Kenntnis nehmen. Es sei unstrittig, dass die Klägerin nie mitgeteilt habe, dass ihr Arbeitsumfeld geeignet sei, eine Suchterkrankung zu fördern. Wäre das vom Gericht angenommen worden, habe man im Rahmen der rechtlichen Würdigung nicht zu dem Ergebnis kommen können, dass es sich bei der betreffenden Aussage im Kündigungsschutzklageschriftsatz um keinerlei Verleumdung handele. Das Arbeitsgericht wolle zu Unrecht auch den Vortrag als streitig einordnen, die Klägerin habe in der Klageschrift behauptet, dass die Beklagte zu der Alkoholkrankheit einen wesentlichen Beitrag geleistet habe. Das Arbeitsgericht begehe auch Rechtsfehler, etwa wenn es undifferenziert feststelle, dass einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer aufgrund der fehlenden Steuerungsmöglichkeit seines Verhaltens kein Schuldvorwurf gemacht werden könne, wenn er alkoholisiert am Arbeitsplatz erscheine. Vorliegend sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin nach mehr als zweijähriger Entzugstherapie der Auffassung sei, sie könne zum Mittagessen „ein Glas Wein“ zu sich nehmen. Hiermit bringe diese in einer eklatanten Art und Weise ein fehlendes Problembewusstsein zum Ausdruck, sodass durchaus und ohne Weiteres von einem Verschulden bzw. einem steuerbaren Verhalten auszugehen sei. Der Sachverhalt stehe in engem Zusammenhang zum Rückfalltatbestand nach zunächst erfolgreicher Entwöhnungskur und längerer Abstinenz. In diesem Kontext sei es keineswegs erforderlich, dass der Arbeitgeber vortrage, die Klägerin habe für einen bestimmten Zeitraum keinen Alkohol mehr getrunken. Da nur diese Kenntnis hierüber habe, sei es Sache der Klägerin gewesen, zu ihrem Alkoholkonsum vorzutragen. Nach dem vorliegenden Krankheitsbild und dem mangelnden Problembewusstsein sei davon auszugehen, dass die Klägerin durchgehend in der Vergangenheit Alkohol getrunken habe und sämtliche von ihr in Anspruch genommenen Therapieformen keinen Erfolg gezeigt hätten. Im Rahmen der rechtlichen Würdigung zum Verleumdungstatbestand bringe das Arbeitsgericht eine Haltung zum Ausdruck, welche, wenn man sich mit dem gebotenen Respekt hierzu äußere, jedenfalls „bemerkenswert“ sei. Bei einer weniger respektvollen Einlassung müssten ganz andere Begrifflichkeiten fallen. Das Arbeitsgericht verschließe sich der Einsicht, dass die Behauptung einer

Mitverursachung einer schweren Erkrankung eine negative Tatsachenbehauptung für denjenigen sei, welchem der entsprechende Vorwurf gemacht werde. Überlegungen dahingehend, dass eine unvermittelt in den Raum gestellte, stark vorwerfende Tatsachenbehauptung nicht einmal im Ansatz ein Element in sich trage, das zur Rechtswahrung geeignet sein könne, würden unterlassen. Auch könne nicht nachvollzogen werden, weshalb es der Klägerin möglich sein müsse, sich damit zu verteidigen, der Arbeitgeber habe die entsprechende Alkoholabhängigkeit verursacht. Die Äußerung der Klägerin stelle nichts anderes als eine äußerst drastische und besonders dreiste „Retourkutsche“ dar, bezüglich derer nicht erkannt werden könne, weshalb sie ein Arbeitgeber reaktionslos hinnehmen müsse. Diese Einlassungen der Klägerin unterstrichen die Absurdität des gegenständlichen Verfahrens, da diese mit ihrem Klagebegehren die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses verlange, welches nach eigener Darstellung ihre Gesundheit nachhaltig geschädigt habe. Was die Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 19.11.2012 gegen die Kündigung vom 16.11.2012 angehe, finde sich an keiner Stelle des Schriftsatzes vom 19.11.2012 ein Hinweis darauf, dass es der Klägerin darum gehe, die Sozialwidrigkeit der Kündigung monieren zu wollen. Wenn das Arbeitsgericht der einleitenden Bemerkung im Schriftsatz eine Relevanz zumesse, bringe es zum Ausdruck, dass es ihm darum zu gehen scheine, die Prozesshandlungen der Klägerin besonders wohlwollend zu beurteilen. Erwägungen zu §§ 4, 7 KSchG könnten nicht bei der Auslegung des § 253 Abs. 2 ZPO bzw. der Feststellung des Vorliegens der dort definierten Tatbestandsvoraussetzungen herangezogen werden. Hier gehe es um die Frage, ob eine gänzlich ohne Begründung - und somit unter Missachtung der gesetzlichen Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO - erhobene Klage unzulässig sei. Da die Begründung der Klage dazu diene, dem Grundsatz der Parteimaxime in Abgrenzung zum Amtsermittlungsgrundsatz Geltung zu verschaffen, könne eine Klage ohne Begründung nicht die Hürde der Zulässigkeit überwinden. Zum Zwecke der Zulässigkeit müsse zumindest irgendeine Klagebegründung vorliegen. In der Sache moniere das Gericht zur Kündigung vom 16.11.2012 zu Unrecht, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten hätten aufgezeigt werden müssen, aus deren Vorliegen in der Vergangenheit auf ein künftiges Fehlen geschlossen werden könne. Die Kammer wende hierbei ein unzutreffendes Prüfungsschema an, denn sie verschließe sich der Erkenntnis, dass Fehlzeiten dann nicht der Maßstab sein könnten, wenn der Arbeitnehmer trotz objektiv bestehender Arbeitsunfähigkeit sich über Jahre hinweg nicht krank gemeldet habe. Im vorliegenden Sonderfall habe die Klägerin bereits ab Beginn ihrer Alkoholerkrankung aus den angeführ-

ten Umständen nicht beschäftigt werden dürfen, da sie die latente Gefahr in sich trage, jederzeit alkoholisiert am Arbeitsplatz zu erscheinen. Bei der These der Kammer, es sei weder nach Therapien und deren Ergebnissen gefragt, noch sei überprüft worden, in welchem Maße eine Alkoholerkrankung vorliege und wie künftig damit umgegangen werden solle bzw. welche Auswirkungen die konkreten Beschwerden der Klägerin auf bestimmte Tätigkeiten hätten, handele es sich um reine Unterstellungen. Ebenfalls unterstellenden Charakter habe die These, es sei unklar geblieben, ob überhaupt eine Prognoseentscheidung getroffen worden sei. Fakt sei, sie könne als Betreiberin eines Krankenhauses aufgrund interner Qualitätsrichtlinien, welche einen sicherheitsrechtlichen Hintergrund hätten, Arbeitnehmer mit Alkoholabhängigkeit an keiner Stelle beschäftigen. Aufgrund der Tatsache, dass die Klägerin bereits seit dem Jahr 2010 bis einschließlich September 2012 an einer Alkoholsucht gelitten habe und nicht im Ansatz Anhaltspunkte dafür vorhanden seien, dass diese die Alkoholkrankheit überwunden habe oder aber zu einer Überwindung in der Zukunft in der Lage sein werde, habe man selbstverständlich die Prognoseentscheidung treffen dürfen, dass es auch in Zukunft der Klägerin nicht gelingen werde, die Alkoholsucht abzulegen. Es sei folglich an der Klägerin gewesen, vorzutragen, aufgrund welcher Umstände man mit dieser Prognose falsch liege. Hierzu fehle aber jeglicher Vortrag der Klägerin. Diese sei zu einem solchen Vortrag schon deshalb nicht in der Lage, weil weder sie selbst noch ihr Prozessbevollmächtigter über ein hinreichendes Problembewusstsein verfügten. Unzutreffend sei ferner die Würdigung des Gerichts, es sei hinsichtlich des etwaigen Einsatzes milderer Mittel nichts vorgetragen worden. Man habe zu jedwedem Zeitpunkt unwidersprochen dargelegt, dass keinerlei anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für die Klägerin bestünden, zumal deren Alkoholerkrankung dazu führe, dass sie auch an keiner Stelle im Betrieb beschäftigt werden dürfe. Insofern erübrige sich die Suche nach einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit. Vom Arbeitsgericht sei ignoriert worden, dass der Personalleiter in der mündlichen Verhandlung vom 29.07.2013 erklärt habe, man habe selbstverständlich auch erwogen, die Klägerin wieder „auf Station“ einzusetzen. Es sei erläutert worden, dass der Einsatz auf Station auf keinen Fall in Betracht gekommen sei, denn Stationschwester hätten häufig bestimmte Abteilungsbereiche in alleiniger und ausschließlicher Verantwortung und unterlägen insbesondere während der Nachtdienste keinerlei Kontrolle bzw. Assistenz durch andere Kollegen. Im Falle eines Notfalles auf der Station und einer unbemerkten Alkoholisierung der Klägerin könne dies dramatische Konsequenzen nach sich ziehen. Vor dem Hintergrund dieser

protokollierten, eingängigen und auch nachvollziehbaren Einlassungen im Kammertermin müsse die richterliche Bemerkung in der Urteilsbegründung, es seien keinerlei Anhaltspunkte dafür gegeben, dass sich die Beklagte überhaupt über eine anderweitige Beschäftigung und Einsatzmöglichkeit Gedanken gemacht habe, als Indiz für eine gegenüber dem Anliegen der Beklagten bestehende negativen Gesinnung angesehen werden. Wenn das Arbeitsgericht das vermeintliche Fehlen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements moniere, verlasse es in eklatanter Weise den Grundsatz der Parteimaxime, da es auf einen Themenkomplex abstelle, der seitens der Parteien nicht thematisiert worden sei. Soweit das Arbeitsgericht auf die lange Betriebszugehörigkeit der Klägerin abstelle, wende es ein „Totschlagargument“ an, welches jedoch nicht darüber hinweghelfe, dass ein Arbeitnehmer, welcher dauerhaft in der Zukunft nicht eingesetzt werden könne, kein Schutzinteresse geltend machen könne. Werde die lange Betriebszugehörigkeit als Maßstab dafür genommen, dass ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit ein Arbeitsverhältnis überhaupt nicht mehr aufgelöst werden könne, werde das Arbeitsverhältnis von einem synallagmatischen Austauschverhältnis zu einem Versorgungsverhältnis umqualifiziert. Man müsse dann von einem „Versorgungsverhältnis“ sprechen und folglich auch den Begriff „Arbeitsrecht“ durch den Begriff „Versorgungsrecht“ ersetzen. Zu den wegen versuchten Prozessbetrugs ausgesprochenen Kündigungen vom 28.02.2013 sowie 06.03.2013 falle es schwer, sich auf die richterliche Begründung einzulassen, denn es liege lediglich eine Scheinbegründung vor. Die Annahme, es seien keine konkreten Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Klägerin ihr Verhalten im Falle einer Abmahnung nicht angepasst haben würde, erscheine jedenfalls verfehlt (zur Berufungsbegründung der Beklagten im Einzelnen wird auf deren Schriftsatz vom 02.12.2013, Bl. 192 ff. d. A., Bezug genommen).

Die Beklagte beantragt:

- 1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 14.08.2013 wird aufgehoben.**
- 2. Die Klage wird mit sämtlichen Anträgen abgewiesen.**
- 3. Für den Fall der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen wird das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung i. H. v. 15.000,- € aufgelöst.**

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Das gesamte Berufungsvorbringen sei in sachlicher Hinsicht unzutreffend, soweit es dem klägerischen Vorbringen widerspreche und in rechtlicher Hinsicht ebenfalls ohne Gewicht. Es sei gerichtsbekannt, dass in einem Krankenhaus wie dem der Beklagten für Krankenschwestern eine ganze Reihe von Plätzen zur Verfügung stehe, wo die Belastung, der sie über 20 Jahre ausgesetzt gewesen sei, nicht in gleicher Weise vorhanden sei. Die Darstellung zum Vorfall vom 24.09.2010 sei nicht richtig. Sie habe Rufbereitschaftsdienst gehabt und sei gegen 21:00 Uhr zum Dienst gerufen worden, der ganz normal absolviert worden sei. Am darauffolgenden Montag sei möglicherweise von Kolleginnen gegenüber der Pflegedienstleitung erklärt worden, sie habe nach Alkohol gerochen. Im Personalgespräch am 28.09.2010 sei erheblicher Druck auf sie ausgeübt worden, die entsprechende Abmahnung zu unterschreiben. Der Auflage, sich einer stationären Therapie zu unterziehen, sei sie nachgekommen. Der Beklagten als Gemeinnütziges Krankenhaus sollte nicht unbekannt sein, welche Folgen eine Beschäftigung als Krankenschwester auf der Intensivstation mit entsprechenden Dienstzeiten, Rufbereitschaft usw. habe und haben könne. Es werde ausdrücklich wiederholt, dass ihre Alkoholkrankheit auf dieses Maß ihrer über einen Zeitraum von fast zwanzig Jahren abverlangten Tätigkeit zurückzuführen sei. Solches Verhalten entspreche nicht der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers geschweige denn, dass daraus die Berechtigung zur Kündigung hergeleitet werden könne (zur Berufungserwiderung der Klägerin im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 05.02.2014, Bl. 245 ff. d. A., Bezug genommen).

Auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung über die Berufung vom 19.02.2014 wird Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen unwirksam sind. Das Arbeitsverhältnis ist auch nicht auf erneuten Antrag der Beklagten aufzulösen.

I.

Soweit die Beklagte (hilfsweise) ordentliche Kündigungen ausgesprochen hat, sind diese nach § 34 Abs. 2 des unstreitig auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anwendbaren Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (ob TVöD oder TV-L wird zwischen den Parteien nicht thematisiert) unwirksam. Die 1961 geborene und seit 1984 bei der Beklagten beschäftigte Klägerin unterliegt dem dort geregelten tarifvertraglichen Kündigungsschutz und kann nur „aus einem wichtigen Grund“, d. h. unter den Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB - ggf. mit sozialer Auslauffrist - gekündigt werden. Ein lediglich eine ordentliche Kündigung tragender Kündigungsgrund ist nicht ausreichend.

Eine Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung scheidet deshalb ebenfalls aus.

II.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass die Kündigung vom 21.09.2012 auch als außerordentliche unwirksam ist, denn es liegt kein wichtiger Grund vor.

1. Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angesichts der konkreten Umstände des Falls und bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht.

An eine Kündigung, die auf ein Verhalten des Arbeitnehmers gestützt wird, das im Zusammenhang mit einer Alkoholsucht steht, sind grundsätzlich die gleichen Anforderungen wie an krankheitsbedingte Kündigungen zu stellen. Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit; verstößt ein Arbeitnehmer infolge seiner Abhängigkeit gegen arbeitsvertragliche Pflichten, ist ihm zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung kein Schuldvorwurf zu machen. Krankheit ist zwar nicht generell ungeeignet, einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB darzustellen. Schon an eine ordentliche Kündigung wegen Erkrankung des Arbeitnehmers ist jedoch ein strenger Maßstab anzulegen. Eine außerordentliche Kündigung kommt daher nur in eng begrenzten Fällen in Betracht, etwa bei einem Ausschluss der ordentlichen Kündigung aufgrund tarifvertraglicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen (BAG vom 20.12.2012 - 2 AZR 32/11, Rn. 13, 14).

2. Soweit die Beklagte die außerordentliche Kündigung vom 21.09.2012 auf verhaltensbedingte Gründe stützt scheidet dies schon daran, dass ein vorwerfbarer Pflichtverstoß nicht vorliegt.

a) Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt in der Regel einen schuldhaften Verhaltensverstoß voraus. Verschulden wiederum setzt ein steuerbares, d. h. vom Willen des Arbeitnehmers beeinflussbares Verhalten voraus. Unstreitig ist die Klägerin alkoholabhängig. Alkoholabhängigkeit erfüllt den arbeitsrechtlichen Krankheitsbegriff (BAG vom 16.09.1999 - 2 AZR 123/99; BVerwG vom 11.11.1999 - 2 A 5/98, Rn. 17; ErfK/Oetker, § 1 KSchG, Rn. 153). Deshalb gelten für eine Kündigung - soweit es darum geht, dass der

Arbeitnehmer trinkt und deshalb am Arbeitsplatz alkoholisiert ist - dieselben Grundsätze wie bei einer krankheitsbedingten Kündigung. Das Trinken von Alkohol ist für den alkoholkranken Arbeitnehmer nicht steuerbar.

Dieser herrschenden und gefestigten Ansicht in Rechtsprechung - insbesondere auch des Bundesarbeitsgerichts - und Schrifttum schließt sich die Berufungskammer an. Im Hinblick auf die Ausführungen in der Berufungsbegründung etwa zur Bewertung von im Alkoholrausch begangener Straftaten ist darauf hinzuweisen, dass es nicht darum geht, alkoholabhängigen Menschen einen „Freibrief“ zu erteilen. Es geht vielmehr um die kündigungsschutzrechtliche Einordnung, nach welchen Maßstäben - verhaltens- oder personenbedingt - die Wirksamkeit einer Kündigung zu prüfen ist. Ersichtlich niemand stellt die Behauptung auf, man könne alkoholkranken Mitarbeitern nicht kündigen.

b) Dass die Klägerin am 16.09.2012 zu einem Einsatz im Rahmen ihrer Rufbereitschaft alkoholisiert zum Dienst erschienen ist, kann mangels vorwerfbaren Pflichtverstoßes nicht als verhaltensbedingter Kündigungsgrund herangezogen werden. Das die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzende Verhalten ist das Trinken von Alkohol während des Bereitschaftsdienstes, obwohl die Klägerin damit rechnen musste, zu einem Einsatz gerufen zu werden. Aufgrund der Alkoholkrankung ist aber davon auszugehen, dass das Trinken für die Klägerin nicht steuerbar war.

c) Zu Recht hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass im Zusammenhang mit den Ereignissen am 16.09.2012 auch nicht an einem sonstigen Verhalten angeknüpft werden könne. Als solches käme nur ein Verhalten in Betracht, das nicht durch die Suchterkrankung bedingt ist.

Soweit die Beklagte in der Berufungsbegründung ausführt, das vorwerfbare Verhalten sei darin zu sehen, dass sich die Klägerin in Kenntnis ihrer untherapierten Alkoholkrankheit überhaupt in einem erkennbar sicherheitsrelevanten Bereich habe einsetzen lassen und sie habe darüber informieren müssen, dass ihre Suchterkrankung nicht überstanden sei, trägt dies jedenfalls keine außerordentliche Kündigung. Es ist nicht ersichtlich, was die Beklagte damit genau ausdrücken möchte. Soweit es darum geht, dass die Klägerin Alkoholikerin ist, war dies der Beklagten selbst bekannt. Soweit es darum geht, dass Alkoholikerin

ker nach einem Rückfall die Situation verharmlosen, sich „selbst in die Tasche lügen“, ist dies ein typisches Verhalten als Ausfluss der Alkoholkrankheit.

Grundsätzlich angeknüpft könnte allerdings daran werden, dass ein trockener Alkoholiker den Therapieerfolg dadurch zunichte macht, dass er wieder zum Glas greift. Jedenfalls „der erste Schluck“ ist dem therapierten Alkoholiker verantwortlich zuzurechnen, zumal er, wovon man auch bei der Klägerin ausgehen kann, durch die absolvierten Therapien bestens darüber aufgeklärt ist, dass ein erneuter - auch geringfügiger - Alkoholkonsum unweigerlich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit zum Rückfall führt. Eine verhaltensbedingte Kündigung bei Rückfall eines Arbeitnehmers in seine Alkoholkrankheit ist deshalb grundsätzlich möglich (LAG München vom 13.12.2005 - 8 Sa 739/05).

In Anbetracht der hohen Gefährdungslage von Alkoholikern, die auch in einer hohen Rückfallquote zum Ausdruck kommt, ist aber der hier vorliegende erstmalige Rückfall der Klägerin nicht geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

3. Personenbedingt kann die Kündigung vom 21.09.2012 nicht mehr - darauf hat das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen - begründet werden, denn die Beklagte hat ihren Betriebsrat im Rahmen des Grundsatzes subjektiver Determinierung allein zu einer verhaltens- und nicht zu einer krankheitsbedingten Kündigung angehört. Dementsprechend argumentiert die Beklagte zu dieser Kündigung, anders als zur Kündigung vom 16.11.2012, in ihrer Berufungsschrift auch nicht mit personenbedingten Gründen.

III.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht auch die Kündigung vom 25.10.2012 für unwirksam erachtet. Es fehlt an einem wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB. Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass Delikte gegen die Ehre, wie Beleidigungen, üble Nachrede und Verleumdung an sich geeignet sein können, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Nichts davon liegt aber vor.

1. Soweit die Beklagte davon ausgeht, die Ausführungen in der Klageschrift vom 03.10.2012 erfüllten zweifellos den Straftatbestand des § 187 StGB, kommt die Berufungskammer zu einer anderen Beurteilung.

a) Wegen Verleumdung (§ 187 StGB) wird bestraft, wer wider besseren Wissens in Beziehung auf einen anderen eine unwahre Tatsache behauptet oder verbreitet, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder dessen Kredit zu gefährden geeignet ist.

b) Die Klägerin hat mit Klageschrift vom 03.10.2012 in Bezug auf die Beklagte weder eine unwahre Tatsache behauptet und schon gar nicht eine solche, welche geeignet ist, die Beklagte verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen. Dass die Klägerin fast zwanzig Jahre im Intensivbereich eingesetzt war, ist unstreitig und damit nicht unwahr. Dass diese Arbeit naturgemäß mit Belastungen verbunden ist, ist normal, trifft auch auf viele andere Berufe zu und ist nicht geeignet, die Beklagte verächtlich zu machen oder herabzuwürdigen. Dass die Klägerin die langjährige Belastung als „geradezu übermenschlich“ bezeichnet, ist erkennbar eine eigene Wertung. In diesem Zusammenhang werden insbesondere keine Behauptungen aufgestellt, wonach die Belastungen der Tätigkeit in der Intensivstation und in der Notaufnahme bei der Beklagten über das Übliche hinausgehen, was einer Krankenschwester, die im Intensivbereich eingesetzt wird, abverlangt wird. Dass die Art der Arbeit zu ihrer Alkoholkrankheit maßgeblich beigetragen haben soll, ist eine Behauptung, die sich auf die Klägerin selbst bezieht. Dass berufliche Belastung zusammen mit anderen Faktoren wie persönliches Umfeld, eigene Belastbarkeit und Disposition etc. einen Beitrag zu einer Alkoholkrankheit leisten kann, ist eine Binsenweisheit und nicht geeignet, den eigenen Beitrag der Klägerin zum Ausbruch der Alkoholkrankheit zu leugnen. Dass die arbeitsplatzbedingte Belastung die alleinige Ursache sei, behauptet auch die Klägerin nicht („...nicht zuletzt ...maßgeblich zur Erkrankung beigetragen...“). Ein solcher, eher wertender Versuch, den Verursachungsbeitrag der Beklagten in den Vordergrund zu stellen, ist aber ebenfalls keine Verleumdung, denn es werden keine Tatsachen vorgetragen, dass die Klägerin abweichend von der Normalität eines solchen Arbeitsplatzes beschäftigt worden wäre. Die Klägerin betont nur, und dem wird auch von der Beklagten nicht widersprochen, dass die Tätigkeit im Intensivbereich besonderen Berufsstress und eine besondere berufliche Belastung gegenüber dem

Krankenschwesterndienst auf einer Normalstation mit sich bringt. Die völlig allgemein gehaltene Einschätzung, die übertragene Arbeit habe „maßgeblich“ zum Entstehen der Alkoholkrankheit beigetragen, ist nach Auffassung der Kammer aber jedenfalls nicht ansatzweise geeignet, die Klinik verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen.

2. Auch unabhängig von einer strafrechtlichen Bewertung, auf die sich die Beklagte allerdings in ihrer Betriebsratsanhörung vom 19.10.2012 ausdrücklich stützt, haben die Aussagen der Klägerin in der Klageschrift vom 03.10.2012 keinen substantiell beleidigenden oder verleumderischen Charakter und sind nicht geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

Soweit die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung meint, die Ausführungen seien nicht im Ansatz geeignet oder erforderlich, zur Rechtswahrung beizutragen, ist darauf hinzuweisen, dass es bei der Interessenabwägung durchaus eine Rolle spielen kann, ob zwischen dem Entstehen der Erkrankung und der vom Arbeitnehmer ausgeübten Beschäftigung ein ursächlicher Zusammenhang besteht (vgl. KR/*Griebeling*, § 1 KSchG, Rn. 348 a). Auch wenn sich der Vortrag der Klägerin hierzu im Allgemeinen bewegt und zweifelhaft ist, ob sie damit gem. § 138 Abs. 2 ZPO Umstände darlegt, die auf einen solchen Zusammenhang schließen lassen, was dazu führen würde, dass die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass ein solcher Kausalzusammenhang nicht besteht (BAG vom 06.09.1989 - 2 AZR 118/89), hält sich die Klägerin mit ihren Ausführungen in einem Kündigungsschutzverfahren im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen. Ihre Ausführungen dienen ersichtlich nicht dem Zweck, die Beklagte bzw. deren verantwortliche Mitarbeiter zu beleidigen oder zur verleumden, sondern dazu, (sinngemäß) zu argumentieren, die Beklagte müsse im Hinblick auf die jahrelangen Belastungen jetzt auch besondere Rücksicht nehmen. Dass der Vortrag über den behaupteten Zusammenhang zwischen der Art der Tätigkeit und der Alkoholkrankheit der Klägerin eher oberflächlich und moralisierend, denn substantiiert und prozessual verwertbar, ausfällt, steht der Beurteilung, die Klägerin ziehe diesen Gesichtspunkt in Wahrnehmung berechtigter Interessen heran, nicht entgegen.

3. Da in den von der Klägerin in ihrer Klageschrift gemachten Aussagen aus Sicht der Berufungskammer ganz klar kein Grund für den Ausspruch einer Kündigung, schon gar nicht einer außerordentlichen, gesehen wird, ist auf das Hilfsargument des Arbeitsgerichts, jedenfalls fehle es an einer vorherigen Abmahnung, nicht weiter einzugehen.

IV.

Auch zur Kündigung vom 16.11.2012 hat das Arbeitsgericht zu Recht entschieden, dass diese unwirksam ist.

1. Die Kündigung vom 16.11.2012 gilt nicht nach §§ 13 Abs. 1, 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

a) Die Kündigung wurde von der Klägerin rechtzeitig mit einem Antrag nach § 4 KSchG, also auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, angegriffen.

Auch im Übrigen entspricht die Klageschrift dem notwendigen Inhalt, der sich aus § 253 Abs. 2 ZPO ergibt. Der Klagegegenstand ist durch die Bezeichnung der Kündigung, die die Klägerin mit ihrer Klage angreifen will, benannt. Für die Angabe des Klagegrundes ist es ausreichend, dass der Arbeitnehmer vorträgt, bei wem er beschäftigt war und dass er die Kündigung für unwirksam hält. Das reicht zunächst deshalb aus, weil der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig dafür ist, dass die Kündigung nicht wegen Sozialwidrigkeit oder hier wegen des Fehlens eines wichtigen Grundes unwirksam ist (*KR/Friedrich*, § 4 KSchG, Rn. 158).

b) Der Beklagten ist zuzugeben, dass die Kündigungsschutzklage mit Schriftsatz vom 19.11.2012 äußerst knapp ausfällt und nicht dem - ohnehin nicht sehr aufwendigen - Standard entspricht, nach dem Kündigungsschutzklagen, in der Regel unter Zuhilfenahme von Formularbüchern und Bausteinen, üblicherweise abgefasst werden. Der Klage kann aber nicht abgesprochen werden, dass ihr eindeutig zu entnehmen ist, dass die Klägerin die Kündigung vom 16.11.2012 für unwirksam hält und sie sich deshalb dagegen wehren

will. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich um eine bloße Klageerweiterung im Wege der zulässigen Klagehäufung handelt und Informationen, etwa über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, bereits vorliegen. Große inhaltliche Ausführungen sind schon deshalb weder möglich noch veranlasst, weil auch das Kündigungsschreiben vom 16.11.2012 keine weiteren Informationen enthält, als dass „das Arbeitsverhältnis personenbedingt aus wichtigem Grund mit sozialer Auslauffrist“ gekündigt wird. Das Argument der Beklagten, durch die angeblich zu geringen Anforderungen werde missachtet, dass die Begründung der Klage dazu diene, dem Grundsatz der Parteimaxime in Abgrenzung zum Amtsermittlungsgrundsatz Geltung zu verschaffen, trifft hier deshalb nicht zu. Die Parteimaxime ist deshalb nicht verletzt, weil erst die Beklagte durch die Angabe einer Begründung für die Kündigung in Reaktion auf die Kündigungsschutzklage definiert, über welchen Kündigungsgrund man sich in diesem Prozess auseinandersetzen wird. Dass die Klägerin die Kündigung für unwirksam hält, weil sie davon ausgeht, dass kein Kündigungsgrund vorliegt, lässt sich der Klage entnehmen. Dabei durfte das Arbeitsgericht zum Verständnis des Klagegrundes auch den Einleitungssatz mit heranziehen.

2. Die Kündigung der Beklagten vom 16.11.2012 ist als außerordentliche Kündigung unwirksam (§ 626 Abs. 1 BGB). Der von der Beklagten herangezogene Sachverhalt kann die Kündigung auch nicht als solche mit sozialer Auslauffrist rechtfertigen.

a) Zwar ist eine Alkoholkrankheit des Arbeitnehmers nicht als wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB ungeeignet. Eine außerordentliche Kündigung kommt allerdings nur in eng begrenzten Fällen in Betracht. Ist eine ordentliche Kündigung möglich, ist dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig zumutbar. Eine außerordentliche Kündigung kommt deshalb - mit notwendiger Auslauffrist - etwa dann in Betracht, wenn eine ordentliche Kündigung - wie hier - tarifvertraglich ausgeschlossen ist (BAG vom 20.12.2012 - 2 AZR 32/11, Rn. 14; BAG vom 21.06.2012 - 2 AZR 343/11, Rn. 19). Da aber an einer Kündigung wegen Erkrankung des Arbeitnehmers schon bei einer ordentlichen Kündigung ein strenger Maßstab anzulegen ist, kann nur in eng zu begrenzenden Ausnahmefällen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer für den Arbeitgeber unzumutbar sein (BAG vom 16.09.1999 - 2 AZR 123/99, Rn. 19; vgl. LAG Köln vom 24.01.2007 - 7 Sa 1020/06; LAG Rheinland-Pfalz vom 26.05.2011 - 7 Sa 506/09).

b) Ob Gründe für eine derartige außerordentliche Kündigung vorliegen, ist, wie bei einer ordentlichen Kündigung, in den drei Stufen negative Zukunftsprognose, Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und Interessenabwägung zu prüfen (KR/*Griebeling*, § 1 KSchG, Rn. 325 ff.). Der Umstand, dass diese Grundsätze für die ordentliche Kündigung entwickelt wurden, steht ihrer Übertragung auf die - nur im Ausnahmefall in Betracht kommende - außerordentliche Kündigung grundsätzlich nicht entgegen (APS/*Dörner*, § 626 BGB, Rn. 309). Bei allen Prüfungsstufen ist aber, also nicht nur bei der Interessenabwägung, der besondere Maßstab des § 626 BGB zu beachten, wonach die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der (hypothetischen) Kündigungsfrist unzumutbar sein muss (BAG vom 27.11.2003 - 2 AZR 601/02). Die Prüfung in drei Stufen muss den hohen Anforderungen Rechnung tragen, die an eine außerordentliche Kündigung zu stellen sind.

c) Eine negative Zukunftsprognose ist von der Beklagten nicht dargelegt.

aa) Zwar sind bei einer alkoholbedingten Suchtkrankheit geringere Anforderungen an die negative Gesundheitsprognose zu stellen (BAG vom 16.09.1999 - 2 AZR 123/99, Rn. 22). Auch zeigt der Vorfall vom 16.09.2012, dass die Klägerin ihre Alkoholkrankheit auch nach der Entwöhnungsbehandlung Ende 2010 und Anfang 2011 und trotz des anschließenden Besuchs von Gruppen- und Einzeltherapien nicht verlässlich unter Kontrolle hat.

Dennoch lässt sich - nach den für eine außerordentliche Kündigung anzulegenden strengen Maßstab - aus dem erstmaligen Rückfall nicht die Prognose ableiten, die Klägerin biete aufgrund ihrer Alkoholsucht dauerhaft nicht die Gewähr dafür, in der Lage zu sein, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen. Es gibt keinen Erfahrungssatz, wonach ein Rückfall nach einer zunächst erfolgreichen Entwöhnungskur und längerer Abstinenz einen endgültigen Fehlschlag jeglicher Alkoholtherapie für die Zukunft bedeutet (LAG Berlin-Brandenburg vom 05.09.2012 - 15 Sa 911/12, Rn 13; LAG München vom 25.02.2011 - 10 Sa 936/10 unter Berufung auf LAG Berlin-Brandenburg vom 07.08.2009 - 10 Sa 506/09; LAG Rheinland-Pfalz vom 10.02.2011 - 10 Sa 419/10, Rn. 40). Verschiedentlich wird ausgeführt, dass ein Rückfall geradezu zum Krankheitsbild

gehöre und Teil des Genesungsprozesses sei (*Lepke*, Kündigung bei Krankheit, S. 385). Das bedeutet nicht, dass aus Kündigungsschutzrechtlicher Sicht auch mehrere Rückfälle für die Zukunftsprognose keine Bedeutung haben. Im Gegenteil: Wiederholte Rückfälle erhärten die Annahme, dass der Arbeitnehmer seine Alkoholsucht auch zukünftig nicht wird beherrschen können. Auch der Klägerin sollte klar geworden sein, dass sie, was den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses angeht, an einem Scheideweg steht. Hatte eine Entziehungskur zunächst Erfolg, reicht bei weiter vorhandener Therapiefähigkeit und Bereitschaft aber ein Rückfall als Grund für eine außerordentliche Kündigung nicht aus (vgl. *ErfK/Oetker*, § 1 KSchG, Rn. 153).

bb) Die Berufungskammer geht davon aus, dass die von der Klägerin absolvierte Therapie zunächst erfolgreich war. Die Beklagte trägt nämlich für die Zeit ab Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Anschluss an die stationäre Entziehung bis zum Vorfall am 16.09.2012, also für einen Zeitraum von über 1 ½ Jahren, keinerlei Besonderheiten wie alkoholbedingte Auffälligkeiten oder Fehlzeiten vor, und das vor dem Hintergrund, dass sie die Klägerin nach ihrem eigenen Vortrag weiter im Intensivbereich einsetzt, weil sie dort im Team arbeite, sodass etwaige Ausfälle frühzeitig bemerkt werden könnten.

cc) Die Berufungskammer geht weiter davon aus, dass bei der Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung weiterhin Therapiefähigkeit bestand.

Soweit die Beklagte zur Frage der Therapiefähigkeit ihre These in den Vordergrund stellt, eine Alkoholkrankheit sei nicht heilbar, geht dies am Kern der anzustellenden Überlegungen vorbei. Soweit ersichtlich behauptet niemand, dass eine Alkoholkrankheit in der Form geheilt werden könne, dass in der Folge wieder ein „normaler“ (i. S. gesellschaftlich üblicher) Alkoholenuss ohne Gefahr, in den Alkoholismus zurückzurutschen, möglich wäre. Nach herrschender Meinung handelt es sich beim krankhaften Alkoholmissbrauch um eine unheilbare Krankheit in dem Sinne, dass der Alkoholranke niemals wieder Alkohol trinken darf, dass er also dauerhaft sein ganzes weiteres Leben ohne Alkohol auskommen muss. Nur eine bedingungslose und völlige Alkoholabstinenz bringt die Krankheitserscheinungen anhaltend zum Verschwinden, ohne die Krankheit selbst jemals zu beseitigen (*Lepke*, a. a. O., S. 351).

Vorliegend geht es aber nicht darum, ob Alkoholabhängigkeit eine „unheilbare Krankheit“ (S. 10 der Berufungsbegründung, Schriftsatz vom 02.12.2013) ist. Auch bestimmte Formen bspw. einer Diabetes-Erkrankung sind unheilbar. Es geht vielmehr darum, ob die Klägerin dauerhaft oder unzumutbar oft wegen ihrer Alkoholkrankheit außer Stande ist, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen oder ob sie in dem Sinne erfolgreich therapiert werden kann, dass sie ihre Alkoholsucht beherrscht und deshalb ihre Arbeitsleistung vertragsgerecht und ohne Beeinträchtigungen erbringen kann.

Dass Letzteres möglich ist, zeigt die Phase von über 1 ½ Jahren zwischen dem Ende der stationären Therapie und dem Vorfall vom 16.09.2012. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Beklagte für diesen Zeitraum bezogen auf die Klägerin keinerlei alkoholbedingte Auffälligkeiten vorträgt.

Das widerspricht auch der These der Beklagten, in einem Krankenhaus verbiete es sich wegen des dort notwendigen Umgangs mit Alkohol (Desinfektion) und der deswegen gegebenen Berührung mit alkoholischen Dämpfen von vornherein, (auch trockene) Alkoholiker zu beschäftigen. Es kann dahinstehen, ob sich das Risiko eines Rückfalls durch den Umgang mit alkoholhaltigen Desinfektionsmitteln womöglich etwas erhöht. Zwingend ausgeschlossen ist eine Beschäftigung der Klägerin nach einer erfolgreichen Therapie jedenfalls nicht. Andernfalls wäre es bereits viel früher zu einem Rückfall gekommen. Eine andere Bewertung würde im Ergebnis für Krankenschwestern und Pfleger, aber auch Ärzte trotz erfolgreicher Entwöhnung bei einer einmal bestehender Alkoholkrankheit einem Berufsverbot gleichkommen. Das hätte bei dem Anteil der Alkoholkranken und Alkoholgefährdeten an der Gesamtbevölkerung - die für Gesundheitsberufe angesichts der fordernden Aufgabenstellung, der Schichtdienste etc. wohl kaum niedriger liegt - eine besondere gesellschaftspolitische Dimension (laut dem Bericht des Drogenbeauftragten der Bundesregierung im Drogen- und Suchtbericht 2011 gelten im Jahr 2010 etwa 5 % der Beschäftigten als alkoholabhängig).

dd) Die Kammer geht schließlich auch davon aus, dass bei der Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung weiterhin Therapiebereitschaft bestand.

Die Klägerin hat nicht nur bereits einmal eine stationäre Therapie durchlaufen, sondern auch durch die anschließende Teilnahme an wöchentlichen Gruppen- oder Einzeltherapien gezeigt, dass sie bereit ist, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um ihre Sucht in den Griff zu bekommen. Der Rückfall im September 2012 ist nicht geeignet, ihr deshalb eine grundsätzlich bestehende Therapiebereitschaft abzusprechen. Die Beklagte führt in ihrer Betriebsratsanhörung vom 18.09.2012 selbst aus, dass die Klägerin am Folgetag des Vorfalls vom 16.09.2012 um ein Gespräch gebeten und dabei ihre Trunkenheit vom Vortag bestätigt und sich entschuldigt hat. Auf Empfehlung begab sie sich am Nachmittag in die Suchtambulanz E-Stadt. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, dass die Klägerin einer weiteren Therapie, insbesondere einer erneuten stationären Entzugsbehandlung, ablehnend gegenüberstand. Eine entsprechende Frage wurde der Klägerin wohl weder im Gespräch vom 17.09.2012 noch in der Anhörung am 18.09.2012 gestellt.

d) Soweit das Arbeitsgericht neben der fehlenden negativen Zukunftsprognose darüber hinaus annimmt, auch eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen sei von der Beklagten nicht dargelegt, sind folgende Ausführungen veranlasst:

aa) Voraussetzung einer wirksamen krankheitsbedingten Kündigung ist, dass aus der Prognose, der Arbeitnehmer biete aufgrund einer Alkoholsucht dauerhaft nicht die Gewähr, in der Lage zu sein, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen, eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen gefolgert und diese nicht durch mildere Mittel - etwa eine Versetzung - abgewendet werden kann (BAG vom 20.12.2012 - 2 AZR 32/11, Rn. 22). Nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die die Kündigung bedingen. Dazu gehört auch die Darlegung des Fehlens alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten. Allerdings kann der Arbeitgeber zunächst pauschal behaupten, es bestehe für den dauerhaft erkrankten Arbeitnehmer keine andere Beschäftigungsmöglichkeit. Diese pauschale Behauptung umfasst den Vortrag, es bestehe keine Möglichkeit einer leidensgerechten Anpassung des Arbeitsverhältnisses oder des Arbeitsplatzes. Der Arbeitnehmer muss sodann konkret darlegen, wie er sich eine Änderung des bisherigen Arbeitsplatzes oder eine Beschäftigung - an einem anderen Arbeitsplatz - vorstellt, die er trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung ausüben könne. Erst dann ist es Sache des Arbeitgebers, hierauf

zu erwidern und ggf. darzulegen, warum eine solche Beschäftigung nicht möglich sei (BAG vom 30.09.2010 - 2 AZR 88/09, Rn. 14).

Diese Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer alternativen Beschäftigungsmöglichkeit gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer keinen oder nur einen oberflächlichen Einblick in die organisatorischen Arbeitsabläufe in anderen betrieblichen Bereichen hat. Dem Grundsatz, dass einer Partei nicht ein ihr unmöglicher Grad an Konkretisierung ihres Vortrags abverlangt werden darf, ist dadurch Rechnung getragen, dass der Arbeitnehmer lediglich konkret darlegen muss, wie er sich die anderweitige Beschäftigung vorstellt; von ihm wird nicht verlangt, dass er dazu ganz bestimmte Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen benennt. Aus dem Sachvortrag des Arbeitnehmers muss sich allerdings ergeben, dass er die seinen Vorstellungen entsprechende Tätigkeit trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung ausüben kann (BAG vom 30.09.2010 - 2 AZR 88/09, Rn. 15).

bb) Die Klägerin ist der im Zusammenhang mit alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten hiernach im Allgemeinen bestehenden Darlegungslast nicht nachgekommen. Nachdem sich die Beklagte auf den Standpunkt gestellt hat, wegen ihrer Alkoholkrankheit käme eine Beschäftigung auch auf anderen Schwesternarbeitsplätzen nicht in Betracht, wäre es an der Klägerin gewesen, darzulegen, wie sie sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt. Stattdessen hat sie sich darauf beschränkt, zu behaupten, die langjährige Tätigkeit im Intensivbereich sei ihrer Gesundheit nicht zuträglich gewesen.

cc) Allerdings besteht eine von den allgemeinen Grundsätzen abweichende Darlegungslast, wenn eine Verpflichtung der Beklagten bestand, ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen. Zwar ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung (BAG vom 12.07.2007 - 2 AZR 716/06, Rn. 36). Andererseits ist § 84 Abs. 2 SGB IX aber auch kein bloßer Programmsatz oder eine reine Ordnungsvorschrift mit bloß appellativen Charakter, deren Missachtung in jedem Fall folgenlos bliebe. Durch die dem Arbeitgeber von § 84 Abs. 2 SGB IX auferlegten besonderen Verhaltenspflichten soll möglichst frühzeitig einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses eines kranken Menschen begegnet und die dauerhafte Fortsetzung der Beschäftigung

erreicht werden. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern. Die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Maßnahmen dienen damit der Vermeidung von Arbeitslosigkeit erkrankter und kranker Menschen (BAG vom 30.09.2010 - 2 AZR 88/09; LAG München vom 25.02.2011 - 10 Sa 936/10).

Die Nichtdurchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Prüfung betrieblicher Interessen. Wurde ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt, darf sich der Arbeitgeber nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die dieser trotz seiner Erkrankung ausfüllen könne. Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte Alternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen - leidensgerechten - Arbeitsplatz ausscheiden. Erst nach einem solchen Vortrag ist es Sache des Arbeitnehmers, sich hierauf substantiiert einzulassen und darzulegen, wie er sich selbst eine leidensgerechte Beschäftigung vorstellt (BAG vom 24.03.2011 - 2 AZR 170/10, Rn. 21).

dd) Jedenfalls im Anschluss an die stationäre Entwöhnung der Klägerin bestand - im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Februar 2011 - Anlass, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Die Voraussetzung, dass die Klägerin zuvor innerhalb eines Jahres (nicht unbedingt Kalenderjahres) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, lag vor. Zur Zeit der stationären Entwöhnungsbehandlung kommt der Zeitraum davor dazu, in dem die Klägerin als schwere Alkoholikerin nicht in der Lage war, ihre Arbeitskraft als Krankenschwester vertragsgemäß anzubieten. Die Kammer geht dabei davon aus, dass eine Krankenschwester aufgrund ihrer hohen Verantwortung im Dienst vollständig nüchtern (0,0 ‰) sein muss. Die von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 19.02.2014 vorgelegten „Gesprächsnotizen C.“ (Bl. 262 ff. d. A.) zeichnen hierzu ein anderes Bild.

Die Beklagte hat kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Damit wurde die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit nicht ergriffen, eine Klärung vorzunehmen, welche Ansatzpunkte bestehen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Bei einem Alkoholiker nach einer Entzugsbehandlung geht es dabei um die Klärung, ob Möglichkeiten bestehen, die wegen der grundsätzlich fortbestehenden Suchtproblematik gegebene Rückfallgefährdung herabzusetzen. Auch Maßnahmen wie eine Umsetzung, eine Veränderung der Tätigkeit etc. sind dabei, selbstverständlich unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber, in den Blick zu nehmen. In diesem Zusammenhang fällt bspw. der Vortrag der Klägerin, sie habe mit Aufnahme ihrer Tätigkeit nach der stationären Entzugsbehandlung darum gebeten, nicht mehr zu Bereitschaftsdiensten eingesetzt zu werden, was die Beklagte ihr aber nur einen Monat zugestanden habe.

Es ist nicht gesagt, dass eine solche der Arbeitgeberin zumutbare Anpassung, die auch tatsächlich einen Einfluss auf die Rückfallgefährdung hat, überhaupt möglich gewesen wäre. Wegen des fehlenden betrieblichen Eingliederungsmanagements und der hieraus abgeleiteten Konsequenzen für die Darlegungs- und Beweislast bedarf es aber im Zusammenhang mit der Rechtfertigung der Kündigung jedenfalls eines umfassenden konkreten Sachvortrags der Beklagten zu einem nicht mehr möglichen Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher inne gehaltenen Arbeitsplatz einerseits und andererseits, warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen ist bzw. der Arbeitnehmer auf einem alternativen anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit nicht eingesetzt werden könne (LAG München vom 25.02.2011 - 10 Sa 936/11).

Der Vortrag der Beklagten wird diesen Anforderungen nicht gerecht. In einem Krankenhaus dieser Größenordnung gibt es sicherlich alternative Einsatzmöglichkeiten für Krankenschwestern. Der bloße Hinweis, von einem Einsatz auf Station habe man abgesehen, da ein solcher Dienst häufig, z. B. in der Nacht, alleine abgeleistet werden müsse, stellt keine substantiierte Darlegung des Fehlens alternativer Einsatzmöglichkeiten in der Klinik der Beklagten dar.

e) Die Berufungskammer ist schließlich - wie das Arbeitsgericht - der Auffassung, dass auch die abschließend vorzunehmende Interessenabwägung (dritte Stufe) im Ergebnis dafür spricht, dass die Beklagte der Klägerin vor einer außerordentlichen Kündi-

gung noch einmal die Chance einer erneuten Entziehungsbehandlung hätte einräumen müssen.

Die von der Beklagten geschilderte Problematik des Einsatzes einer alkoholkranken Krankenschwester ist allerdings sehr ernst zu nehmen. Die Beklagte muss die Sicherheit ihrer Patienten gewährleisten und kann es deshalb nicht tolerieren, wenn am Patienten arbeitende Mitarbeiter alkoholbedingte Ausfallerscheinungen zeigen. Der Rückfall der Klägerin ist auch ein Indiz dafür, dass es ihr möglicherweise trotz Entziehungskur nicht gelingen wird, dauerhaft „trocken“ zu bleiben. Verharmlosungsversuche der Klägerin machen es nicht besser, sondern eher schlechter. Ihr ist es, nachdem sie auch schon lange eine ambulante Therapie besucht, sicherlich längst bewusst, dass es ihre grundsätzlich bestehende Sucht nicht zulässt, kontrolliert und in Maßen Alkohol zu sich zu nehmen. Wegen der im Beruf der Klägerin zu tragenden hohen Verantwortung besteht angesichts der vorliegenden Alkoholkrankheit und der von ihr selbst vorgeführten Rückfallgefahr ein erhebliches Interesse der Beklagten an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dabei ist es selbstverständlich auch legitim, dass die Beklagte als Krankenhaus ihren Ruf nach außen in die Überlegungen mit einbezieht. Zulasten der Klägerin spricht schließlich auch, dass sie sich nach einer zunächst erfolgreichen Entziehung selbst durch erneutes Trinken in diese Situation gebracht hat. Die Beklagte hat ihr nach den erheblichen Problemen mit ihrem Alkoholismus im Jahre 2010 ja schon einmal die Chance eingeräumt, durch eine Entziehung ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen.

Dennoch vertritt die Kammer - unter Berücksichtigung des bei einer außerordentlichen Kündigung anzulegenden strengen Maßstabs - in der Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen die Auffassung, dass es der Beklagten zumutbar war, der Klägerin nach dem erstmaligen Rückfall nach doch immerhin 1 ½ Jahren störungsfreier Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an die erste Entziehungskur vorrangig vor einer außerordentlichen Kündigung die Chance auf eine nochmalige Alkoholentziehungsbehandlung einzuräumen. Zugunsten der Klägerin war deren langjährige Beschäftigung von zum Kündigungszeitpunkt rund 23 Jahren zu berücksichtigen. Bei der Einbeziehung der Betriebszugehörigkeit in die Interessenabwägung handelt es sich um kein „Todschlachargument“, wie die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung (S. 36) meint, sondern um einen nach allgemeiner Meinung zu berücksichtigenden Gesichtspunkt. Die Beklagte hat Recht, dass

dies bei einer irreversiblen Arbeitsunfähigkeit nicht weiterhelfen würde. Die Kammer geht aber nach wie vor davon aus, dass die Arbeitsfähigkeit der Klägerin in Form einer von dieser eingehaltenen Abstinenz wieder herstellbar ist. Das langjährige Arbeitsverhältnis verlief bis auf die alkoholbedingten Probleme der letzten Jahre im Übrigen störungsfrei, jedenfalls ist nichts anderes vorgetragen. Es gibt keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass auch eine zweite Entziehungsbehandlung nicht zu einer von der Klägerin fortan eingehaltenen vollständigen und stabilen Abstinenz führen kann. Insbesondere liegen nicht bereits mehrfache Rückfälle oder sonstige vergleichbare Gesichtspunkte vor, die es der Beklagten, etwa weil es trotz nachhaltigen Bemühens des Arbeitgebers immer wieder zu Rückfällen kommt, unzumutbar machen würde, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte zwar darauf verweisen kann, der Klägerin sei durch die erste Entziehungskur eine Chance eingeräumt worden, nicht jedoch darauf, man habe sich nach der Entziehungskur der Klägerin begleitend um eine Sicherstellung und Stabilisierung des Therapieerfolges bemüht. Sicherlich liegt dies in erster Linie im Verantwortungsbereich der Klägerin. Im Rahmen der Interessenabwägung und der Beantwortung der Frage, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist, kann aber auch herangezogen werden, welche Bemühungen der Arbeitgeber in einem langjährigen Arbeitsverhältnis unternommen hat, um einer gesundheitlichen Problematik seines Arbeitnehmers adäquat zu begegnen. In diesem Zusammenhang legte die Beklagte in der mündlichen Berufungsverhandlung vom 19.02.2014 „Gesprächsnotizen C.“ (Bl. 262 ff. d. A.) vor. Diese zeigen aber gerade nicht, dass sich die Beklagte nach der Entziehungsbehandlung weiter aktiv mit der Suchtproblematik der Klägerin auseinandergesetzt hat. Die Gesprächsnotizen enden nämlich am 15.11.2010. Im Ergebnis war die Suchtproblematik - jedenfalls nach Aktenlage - für die Beklagte, nachdem die Klägerin nach der Entzugsbehandlung ihr Arbeitsverhältnis störungsfrei fortgesetzt hat, offensichtlich kein Thema mehr, bis es eben zu diesem fatalen Rückfall in der zweiten Jahreshälfte 2012 kam.

Insgesamt fällt die Interessenabwägung - noch - zugunsten einer zweiten Therapiechance für die Klägerin und gegen eine außerordentliche Kündigung aus.

V.

Das Arbeitsgericht hat schließlich weiter zu Recht entschieden, dass auch die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit vom 28.02.2013 unwirksam ist.

1. Allerdings ist ein zulasten des Arbeitgebers begangener versuchter Prozessbetrug ein Vermögensdelikt und kann einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB bilden. Ebenso können falsche Erklärungen, wie z. B. eidesstattliche Versicherungen, die in einem Prozess abgegeben werden, an sich geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Der im Prozess falsch vortragende Arbeitnehmer verletzt vertragliche Nebenpflichten, nämlich die dem Vertragspartner geschuldete Rücksichtnahme auf dessen Interessen (§ 241 Abs. 2 BGB), namentlich wenn er im Rechtsstreit um eine Kündigung bewusst wahrheitswidrig vorträgt, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können (BAG vom 08.11.2007 - 2 AZR 528/06, Rn. 17).

Soweit in diesem Zusammenhang verschiedentlich eine Rechtfertigung unter dem Gesichtspunkt der Wahrnehmung berechtigter Interessen angenommen wird (vgl. LAG Sachsen-Anhalt vom 22.02.2006 - 5 Sa 668/05), ist dies abzulehnen. Bei einem vorsätzlichen Verstoß gegen die prozessuale Wahrheitspflicht zulasten des Prozessgegners in einem Zivilprozess ist die Wahrnehmung der Interessen gerade nicht berechtigt (krit. ebenso BAG vom 08.11.2007 - 2 AZR 528/06, Rn. 19).

2. Zweifelhaft ist aber bereits, ob der Schriftsatz der Klägerin vom 20.02.2013, auf den sich die Beklagte mit ihrem Vorwurf des versuchten Prozessbetrugs bezieht (vgl. Anhörung des Betriebsrats vom 27.02.2013), bewusst wahrheitswidrigen Vortrag enthält.

Was die Vorfälle am 18.05.2010 und 24.09.2010 angeht, geht es um eine Alkoholisierung bzw. den Grad der Alkoholisierung der Klägerin. Für den 18.05.2010 lässt sie im Schriftsatz vom 20.02.2013 vortragen, sie sei „leicht alkoholisiert“ zum Dienst erschienen. Zum 24.09.2010 wird vorgetragen, ein Arbeitskollege habe gemeint, sie habe etwas getrunken, was jedoch nicht den Tatsachen entsprochen habe. Für eine zum damaligen Zeitpunkt nicht therapierte Alkoholikerin wie die Klägerin gelten subjektiv für Umschreibungen wie

„leicht alkoholisiert“ oder „etwas getrunken“ andere Maßstäbe als für Nichtalkoholiker. Für den Alkoholiker wird es zum Normalzustand, einen gewissen Pegel zu haben. Gleichzeitig gehört es regelmäßig zum Krankheitsbild, die Situation sowie den eigenen Zustand zu verharmlosen. So stellt *Lepke* (aaO, S. 383) fest, dass die häufigsten Abwehrmechanismen Alkoholabhängiger die Verleugnung, Verharmlosung, Projektion, Rationalisierung, Verdrängung und Regression sei, was vor allem auf rückfällige Alkoholranke zutrefte.

Am 24.09.2010 hatte die Klägerin wohl keine derartigen Ausfallerscheinungen, dass sie nach Hause geschickt wurde, jedenfalls ist hierzu nichts vorgetragen. Es kann sein, dass sie direkt vor Antritt ihres Dienstes nicht getrunken hatte, dennoch aber eine Restalkoholisierung vorlag. Die Klägerin mag sich - für ihre Verhältnisse - als nüchtern empfunden haben, ohne dass dies den objektiven Tatsachen entsprach. Sollte die Klägerin und insbesondere ihr Prozessbevollmächtigter Letzteres als Unterstellung der Berufungskammer ansehen, ist in Erinnerung zu rufen, dass sie bereits wenige Wochen später eine stationäre Entziehungseinrichtung aufsuchen musste und deshalb davon auszugehen ist, dass im Jahr 2010 bei ihr eine bis dahin nicht therapierte schwere Alkoholkrankheit vorlag. Die Relativierungs- und Verharmlosungsversuche in den Schriftsätzen der Klägerin bilden deshalb wohl kaum die reale Situation ab, sind aber nach Auffassung der Kammer wegen der mit dem Alkoholismus verbundenen Einschätzungsprobleme auch kein bewusst wahrheitswidriger Tatsachenvortrag.

Entsprechendes gilt für den Vortrag zum 16.09.2012. Die Klägerin versucht letztlich, ihre Alkoholisierung als eher leicht darzustellen. Sie lässt vortragen, sie habe zum Mittagessen ein Glas Wein getrunken, ohne sich zu äußern, was sie während der Tage der Rufbereitschaft ansonsten noch für Alkoholika zu sich genommen hat. Sie bezeichnet die Darstellung ihres Zustands beim Erscheinen in der Klinik durch die Beklagte zwar als „schwerwiegend ehrverletzend“ (Schriftsatz vom 17.07.2013), ohne den substantiierten Vortrag der Beklagten (Alkoholfahne, Sonnenbrille, verkehrt herum angezogener Kittel, rutschender Hose, wackeliges Gangbild, lallende Sprache) aber konkret zu bestreiten. Die Kammer hat diesen Zustand deshalb in den unstreitigen Tatbestand mit aufgenommen.

Insgesamt sieht die Kammer im Vortrag der Klägerin keinen bewusst wahrheitswidrigen Tatsachenvortrag, sondern subjektiv geprägte Verharmlosungsversuche, denen die für

einen versuchten Prozessbetrug notwendige inhaltliche Substanz fehlt.

3. Deshalb fehlt es jedenfalls auch an einem Verstoß gegen vertragliche Nebenpflichten, der die Schwelle eines außerordentlichen Kündigungsgrundes - noch dazu ohne vorherige einschlägige Abmahnung - erreicht. Was die Klägerin vortragen lässt, hat eben nicht den Charakter eines willentlich zur Täuschung des Gerichts bewusst eingesetzten Tatsachenvortrags. Vielmehr bewegt sich die Klägerin mit ihrem - weitestgehend unsubstanzierten - Vortrag im Verteidigungsmodus gegen die Vorwürfe der Beklagten.

Dem Arbeitsgericht wird deshalb auch darin Recht gegeben, dass - selbst wenn man der Klägerin einen bewusst unwahren Vortrag unterstellen wollte - wegen des Charakters des Vortrags, des Gesamtzusammenhangs und wegen der im Hinblick auf ihre Alkoholkrankheit vorzunehmenden Relativierung der Aussagen zu ihrem Trinkverhalten jedenfalls kein derart schwerer Vorwurf gemacht werden kann, dass hier eine Abmahnung entbehrlich wäre.

VI.

Die fristlose Kündigung vom 06.03.2013, die von der Beklagten ebenfalls mit dem von ihr angenommenen versuchten Prozessbetrug begründet wird, ist dementsprechend ebenfalls unwirksam. Auf die Ausführungen unter V. wird Bezug genommen.

VII.

Der von der Beklagten erneut gestellte Auflösungsantrag kann schon aus Rechtsgründen keinen Erfolg haben, da gegenüber der Klägerin - wie ausgeführt - nur eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommt und § 13 Abs. 3 KSchG nicht auf § 9 KSchG Bezug nimmt. Zur Vermeidung bloßer Wiederholungen wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts (dort VI.) Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

VIII.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt nach § 97 Abs. 1 ZPO die Beklagte.

Eine Revisionszulassung ist nicht veranlasst. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.

Dr. Wanhöfer

Meyer

Kaiser