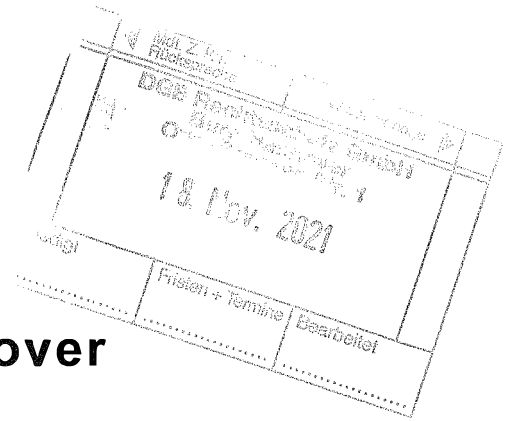
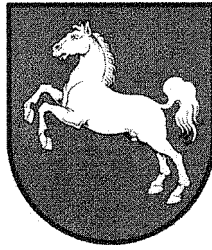




- Beglaubigte Abschrift -



## Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

### Urteil

4 Ca 120/21

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 04.11.2021

\_\_\_\_\_  
Gerichtsanestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 4. November 2021 durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... und die ehrenamtliche Richterin Frau ... als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

- 1) Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 31.08.2021 beendet wurde.

- 2) Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Härtereiarbeiter weiter zu beschäftigen.
- 3) Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- 4) Der Streitwert beträgt 7.590,42 €.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung sowie über Weiterbeschäftigungsansprüche.

Der am 03.03.1979 geborene und gegenüber drei Personen zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.12.2014 gemäß Arbeitsvertrag vom 28.10.2014 mit einer bruttomonatlichen Vergütung von zuletzt 2.530,14 € bei der Beklagten tätig. Die Beklagte beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer. Der Kläger war zunächst im Topfbereich der Beklagten mit Strahlen von Bauteilen eingesetzt. In diesem Bereich werden zum Teil Bremsenreinigungsmittel eingesetzt.

Unter dem Datum 14.03.2019 erstellte der den Kläger behandelnde Facharzt für Innere Medizin Dr. B. ein den Kläger betreffendes ärztliches Attest. In diesem (vgl. Anl. 2, Bl. 51 d.A.) heißt es:

„Bei dem oben genannten Patienten bestehen Allergien (Pollinose, Hausstaubmilbenallergie, sowie allerg. Ekzem der Haut an den Händen. Daher sollte längerer Kontakt mit reizenden Chemikalien bei der Arbeit möglichst gemieden werden.“

Im Jahr 2019 war der Kläger an 42 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2020 wurde der Kläger von dem sogenannten Topfbereich in den sogenannten Aluminiumbereich der Beklagten umgesetzt. Im Jahr 2020 fielen insgesamt 39 Arbeitsunfähigkeitstage des Klägers infolge Erkrankung an. Im Jahr 2021 bis Juni 2021 war der Kläger an 16 Tagen arbeitsunfähig erkrankt. Ergänzend wird auf die Fehlzeitenübersichten (Bl. 64 – 66 d.A.) Bezug genommen. Unter dem Datum 18.05.2021 erstellte der den Kläger behandelnde Facharzt für Innere Medizin Dr. Bilgin ein weiteres ärztliches Attest. In diesem (vgl. Anl. 3, Bl. 52 d.A.) heißt es:

„(...) Aufgrund chronischer Rückenbeschwerden sollte er bei der Arbeit das Heben und Tragen von Lasten über 10 kg meiden. (...)“

im Aluminiumbereich der Beklagten sind teilweise Bauteile mit einem Gewicht von mehr als 10 kg (bis 30 kg) zu heben und zu transportieren.

Mit Schreiben vom 23.06.2021 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31.08.2021. Der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat widersprach am 22.06.2021 der Kündigung der Beklagten. In dem Widerspruchsschreiben vom 22.06.2021 (vgl. Anl. K3, Bl. 87 – 88 d.A.) heißt es:

„(...)

1. Bezüglich des am 14.03.2019 eingereichten Attestes, dass der Umgang mit hautreizenden Chemikalien vermieden werden sollte, stellt sich dem Betriebsrat die Frage, ob eine Ersatzstoffprüfung zwecks Verwendung einer weniger hautreizenden Chemikalie erfolgt ist.

(...)

Der Betriebsrat stellt fest, dass dem Kollegen bis heute keine Hebe- und Tragehilfen zur Verfügung gestellt wurden, um seine Tätigkeit weiterhin ausführen zu können. (...)

Mit der am 13.07.2021 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage vertritt der Kläger die Auffassung, die Kündigung der Beklagten vom 23.06.2021 sei nicht sozial gerechtfertigt. Eine negative Gesundheitsprognose sei nicht zu erstellen.

**Der Kläger beantragt zuletzt,**

1. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 23.06.2021 nicht beendet wird.
2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungs-schutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Härtereiarbeiter weiterzubeschäftigen.

**Die Beklagte beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bringt vor, die Kündigung vom 23.06.2021 sei aus personenbedingten Gründen im Zusammenhang mit den 97 Arbeitsunfähigkeitstagen des Klägers seit dem 01.01.2019 erklärt worden. Für diese Arbeitsunfähigkeitszeiten sei eine Entgeltfortzahlung in Höhe von insgesamt 10.187,83 € brutto inklusive Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung geleistet worden. Die Beklagte bringt vor, eine leidensgerechte Beschäftigung des Klägers sei ihr nicht möglich. Es sei eine negative Zukunftsprognose zu erstellen. Die Interessen der Beklagten an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers würden die Interessen des Klägers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, verwiesen.

### Entscheidungsgründe

Die zulässige und auch fristgerecht erhobene Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die Kündigung der Beklagten mit Ablauf des 31.08.2021 beendet. Die Beklagte hat den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens weiterzubeschäftigen.

I.

Das Gericht weist an dieser Stelle darauf hin, dass bei der Tenorierung des Urteils irrtümlich das Datum der streitgegenständlichen Kündigung mit dem 31.08.2021 angegeben wurde. Gegenstand des Verfahrens ist jedoch die zum 31.08.2021 erklärte Kündigung der Beklagten vom 23.06.2021. Diese ist nicht gem. § 1 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 des im vorliegenden Falle anzuwendenden Kündigungsschutzgesetzes sozial gerechtfertigt.

Anerkannt ist, dass die Wirksamkeit einer, auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten ordentlichen Kündigung eine negative Gesundheitsprognose voraussetzt. Im Kündigungszeitpunkt müssen objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen (1. Stufe). Die prognostizierten Fehlzeiten sind nur geeignet, eine krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen, wenn sie zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (2. Stufe). Ist dies der Fall, ist im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung zu prüfen, ob die Beeinträchtigung vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden müssen (3. Stufe) (vgl. dazu: BAG, 2 AZR 125/21, Urt. v. 22.07.2021 m.w.N. (zitiert nach juris)).

Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass der Kläger von der Beklagten im Laufe des Jahres 2020 aus dem Topfbereich in den sogenannten Aluminiumbereich umgesetzt wurde. Wann genau die Umsetzung erfolgte, trägt die Beklagte schriftsätzlich nicht vor. Anlässlich der

erterung dieses Punktes im Kammertermin vom 04.11.2021 hat die Beklagte angedeutet, dieses könnte im August 2020 erfolgt sein.

Wegen dieser Umsetzung in den sogenannten Aluminiumbereich ist hinsichtlich der Feststellung, ob eine negative Gesundheitsprognose zu erstellen ist, auf die Arbeitsunfähigkeitszeiten nach Vollzug der Umsetzung abzustellen. Wie den Aufstellungen der Beklagten hinsichtlich der Krankheitstage und der Lage der Krankheitstage des Klägers (Bl. 64 u. 65 d.A.) zu entnehmen ist, fielen im Jahr 2020 nach dem 08.08.2020 im Jahr 2020 vier Krankheitstage und in der Zeit von Januar 2021 bis 23.06.2021 lediglich 16 Arbeitsunfähigkeitstage des Klägers an. Nach Vollzug der Umsetzung ergibt dies zusammengerechnet 20 Arbeitsunfähigkeitstage.

Dass die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers, die in der Zeit seiner Beschäftigung im Topfbereich angefallen sind, sich in gleicher Höhe auch im neuen Beschäftigungsbereich wiederholen würden, ist nicht anzunehmen. Anhaltspunkte hierfür bestehen nicht.

Mithin ist bereits wegen der nicht übermäßig hohen Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage des Klägers seit seiner Umsetzung in den Aluminiumbereich bereits in der ersten Prüfungsstufe anzunehmen, dass eine negative Gesundheitsprognose nicht erstellt werden kann. Die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang (wie bis August 2020) ist somit nicht zu befürchten.

Dahinstehen kann, ob – wie der Betriebsrat in seinem Widerspruchsschreiben vom 22.06.2021 erwähnt hat – dem Kläger für seine Tätigkeit im Aluminiumbereich Hebe- und Tragehilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können oder ob – wie von der Beklagten behauptet, jedoch nicht näher vorgetragen – die räumlichen Verhältnisse im Aluminiumbereich den Einsatz von Hebe- und Tragehilfsmitteln nicht zulassen.

## II.

Wegen des Obsiegens des Klägers mit der Kündigungsschutzklage war auch dem von dem Kläger gestellten Weiterbeschäftigungsantrag stattzugeben, da nicht ersichtlich ist, dass die Interessen der Beklagten an einer Nichtbeschäftigung die Interessen des Klägers an einer Weiterbeschäftigung überwiegen.

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO, wonach die unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat.

Die Festsetzung des Streitwertes im Urteil erfolgt gem. § 61 Abs. 1 ArbGG.

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann seitens der Beklagten, nicht jedoch seitens des Klägers, Berufung eingelegt werden.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Beglaubigt  
Hannover, 17.11.2021



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle