

Aktenzeichen  
1 Ca 919/15

beglaubigte Abschrift



Verkündet am: 28.01.2016

Pötschke  
Regierungsbeschäftigte als  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**Arbeitsgericht Detmold**  
**Im Namen des Volkes**  
**Urteil**

MS 2.1 Bücherei		Wiesenvorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Detmold		
17 FEB. 2016		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeiter

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Detmold, Rechtssekretäre Ursula Paschke und Michael Ludwig, Gutenbergstraße 2, 32756 Detmold

g e g e n

- Beklagte -

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold  
auf die mündliche Verhandlung vom 28.01.2016  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Heberling als Vorsitzende  
sowie die ehrenamtlichen Richter Einecke und Jahn

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 03.09.2015 nicht aufgelöst werden wird.

1 Ca 919/15

- 2 -

2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Montiererin weiterzubeschäftigen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
4. Der Streitwert wird auf 11.053,00 € festgesetzt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung.

Die am 20.03.1969 geborene, geschiedene Klägerin ist seit dem 15.05.2000 als Montiererin bei der Beklagten mit einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 2.763,30 Euro in einer 35-Stunden-Woche beschäftigt.

Die Beklagte beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer.

Seit 2012 sind folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verzeichnen gewesen:

- in 2012           46 Arbeitstage
- in 2013           250 Arbeitstage (volles Kalenderjahr)
- in 2014           213 Arbeitstage
- in 2015           102 Arbeitstage (bis zum 25.09.2015).

Im März oder April 2014 fanden zwei Operationen an den Augen der Klägerin wegen grauen Stars statt und am 24.01.2014 eine Operation an der linken Hand (Karpaltunnelsyndrom).

Anfang 2014 fand eine Wiedereingliederungsmaßnahme statt, die vom 06.01.2014 auf den 07.01.2014 verschoben wurde.

Am 05.08.2015 wurde die Klägerin zum persönlichen Gespräch am 13.08.2014 gebeten. Sie sagte kurzfristig das Gespräch ab. Einen neuen Termin am 21.08.2014 hat sie ebenfalls kurzfristig abgesagt.

Die Klägerin war, wie sich aus einer von der Beklagten vorgelegten Anlage B1 (Bl.17 ff. d.A.) u.a. im Jahr 2015 immer wieder unter einem zusammenhängenden Zeitraum

...

1 Ca 919/15

- 3 -

von sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Sie war beginnend mit dem 02. Juli 2015 bis einschließlich 14.08.2015 arbeitsunfähig krank, die letzten beiden Tage ohne Entgeltfortzahlung. Am Morgen des 17.08.2015 hat die Klägerin Urlaub beantragt. Die Begründung für den Urlaubsantrag war, dass sie nicht in der Lage fühle, die Arbeit wieder aufzunehmen und die Absicht habe, sich in psychologische Behandlung zu begeben.

Am 18.08.2015 hat die Klägerin die Arbeit aufgenommen und ist zusammengebrochen und ins Krankenhaus eingewiesen worden. Am 21.08.2015 gab die Klägerin per Anruf bekannt, dass sie noch nicht wisse, wann sie wieder genesen sei. Der genaue Wortlaut dieser Aussage ist zwischen den Parteien streitig. Am 14.09.2015 ist die Klägerin dann wieder zur Arbeit erschienen.

Es kam auch schon in dem Jahr 2014 sowie im Jahr 2015 vor, dass die Klägerin für sich Urlaub beantragte, weil sie sich nicht in der Lage fühlte, die Arbeitsleistung zu erbringen oder sie sich nicht in der Lage sah, allein zur Arbeit ohne Mitfahrgelegenheit zu erscheinen.

Mit Schreiben vom 28.08.2015 informierte die Beklagte den Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung der Klägerin. Auf das Anhörungsschreiben (Blatt 21 ff. der Akte) wird Bezug genommen. Der Betriebsrat hat der Kündigung am 03.09.2015 zugestimmt.

Mit Kündigung vom 03.09.2015, der Klägerin zugegangen am 04.09.2015, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 31.03.2016.

Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer am 14.09.2015 beim Arbeitsgericht Detmold eingegangenen und am 22.09.2015 zugestellten Klage.

Die Klägerin bestreitet, dass der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung dieser zugestimmt habe. Sie bestreitet, dass die abschließende Stellungnahme des Betriebsrats bereits vorgelegen habe, bevor die streitgegenständliche Kündigung das Haus verlassen habe. Darüber hinaus sei die Betriebsratsanhörung auch unrichtig. Am 18.08.2015 habe die Klägerin nach längerer Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder aufgenommen. Wohl aufgrund schlechter klimatischer Verhältnisse und großer Hitze in der Werkshalle habe sie einen Kreislaufkollaps erlitten und sei ins Krankenhaus

...

1 Ca 919/15

- 4 -

eingeliefert worden. Sie habe dann am 21.08.2015 im Betrieb angerufen und mitgeteilt, dass sie noch nicht wisse, wann sie aus dem Krankenhaus entlassen werde und entsprechend nicht die genaue Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit habe nennen können. Keinesfalls habe sie in der Allgemeinheit, wie es in der Betriebsratsanhörung aufgeführt worden sei, gesagt, dass ihre Genesung generell nicht absehbar sei.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 03.09.2015 nicht beendet wird,
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Montiererin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass eine negative Prognose dahingehend vorliege, dass die Genesung der Klägerin bei Ausspruch der Kündigung für die Dauer der nächsten 24 Monate völlig ungewiss gewesen sei. Dies stehe der dauernden Leistungsunfähigkeit gleich. Die Klägerin habe am 21.08.2015 im Personalbüro angerufen und mitgeteilt, dass eine Genesung noch nicht absehbar sei. Dem Betriebsrat seien keine falschen Tatsachen mitgeteilt worden. Es gebe auch keine schlechten klimatischen Verhältnisse in der Werkshalle. Der Arbeitsplatz sei klimatisiert und im Hochsommer würden maximal 25 Grad erreicht. Die Beklagte habe vermutet, dass der Zusammenbruch mit der bekannten psychosomatischen Erkrankung im Zusammenhang stehe.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die wechselseitigen Schriftsätze und den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

...

1 Ca 919/15

- 5 -

**Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Die Kündigung ist unwirksam.

1.

Die Klage ist zulässig. Das besondere Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Präklusionsgefahr der §§ 4, 7 KSchG.

2.

Die Klage ist begründet.

a)

Die Wirksamkeit der Kündigung ergibt sich nicht schon aus den §§ 7,4 KSchG, da die Klägerin innerhalb der dreiwöchigen Frist Kündigungsschutzklage erhoben hat und diese in diesem Zeitraum zugestellt wurde.

b)

Die Kündigung ist aber nicht § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG gerechtfertigt.

Es besteht keine negative Prognose dahingehend, dass die Klägerin nicht innerhalb der nächsten 24 Monate wieder arbeitsfähig sein wird.

Von einer Beeinträchtigung betrieblicher Interessen ist in aller Regel auch ohne weitere Darlegung auch dann auszugehen, wenn bei Ausspruch der Kündigung für die nächsten 24 Monate nicht mit einer günstigeren Prognose zu rechnen ist. Der Arbeitgeber kann nämlich für diesen Zeitraum eine Ersatzkraft einstellen (BAG, Urteil vom 12.04.2002, - 2 AZR 148/01 -, juris). Es gibt keine starren Grenzen, ab welchem Zeitpunkt eine Krankheit als langandauernd zu gelten hat. Das Bundesarbeitsgericht

...

1 Ca 919/15

- 6 -

hat jedenfalls eine acht Monate andauernde Erkrankung als solche langanhaltende Art angesehen (...). Auch bei einer langanhaltenden Krankheit ist die Überprüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung in drei Stufen vorzunehmen. Danach ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich (1. Stufe). Sodann müssen die zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (2. Stufe). Schließlich ist eine Interessenabwägung vorzunehmen, bei der zu prüfen ist, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (3. Stufe) (BAG, Urteil vom 29.04.1999, - 2 AZR 431/98 -, NZA 1999, 978).

Die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit kann nur dann einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit gleichgestellt werden, wenn in absehbarer Zeit mit einer anderen - als der negativen - Prognose nicht gerechnet werden kann. Als absehbare Zeit in diesem Zusammenhang sieht der Senat im Anschluss an die Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes einen Zeitraum bis zu 24 Monaten (§ 1 Abs. 1 BeschFG) an. Denn ein solcher Zeitraum kann gegebenenfalls durch Einstellung einer Ersatzkraft mit einem befristeten Arbeitsverhältnis überbrückt werden (BAG, Urteil vom 29.04.1999, a.a.O.).

Wenn keine krankheitsbedingte dauernde Leistungsunfähigkeit vorliegt, bei der in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen ist, bedarf es vorliegend zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung einer konkret festzustellenden erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen (BAG, Urteil vom 29.04.1999, a.a.O.).

Anders als die Beklagte sich darauf beruft, ist bei der Klägerin keine negative Prognose gegeben, dass sie innerhalb der nächsten 24 Monate nicht wieder genesen wird und ihre Arbeitsleistung erbringen kann. Die Klägerin hatte zwar erhebliche Krankheitszeiten auch noch im Jahr 2015. Es handelte sich aber nicht um eine langanhaltende Erkrankung, denn die Klägerin hat auch über nicht unerhebliche Zeiträume, wie sich aus den vorgelegten Anlagen zur Klageerwiderung ergibt, ihre Arbeits-

...

1 Ca 919/15

- 7 -

leistung erbracht. So hat sie in den Monaten April und Mai, aber auch Januar und Februar ihre Arbeitsleistung erbracht.

Insofern ist die Prognose der Beklagten schon widerlegt, denn die Klägerin ist zur Arbeit erschienen. Die Krankheitszeiten mögen zwar erheblich gewesen sein. Jedoch der Grund, auf den sich die Beklagte stützt, nämlich dass mit einer Genesung der Klägerin nicht zu rechnen sei, lässt sich nicht stützen, wenn die Klägerin noch im April, Mai und Juni des Jahres ihre Arbeitsleistung erbracht hat, in dem die Beklagte mit der Begründung einer langanhaltenden Erkrankung die Kündigung ausspricht.

c)

Es kann dahinstehen, ob die Kündigung möglicherweise aufgrund dennoch eintretender Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen möglich gewesen wäre, wobei diese nach Überzeugung der Kammer auch nicht hinreichend dargelegt wurden.

Die Kündigung scheidet auch nach dem Prinzip des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

Die Beklagte hat nicht hinreichend dargetan, dass sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchgeführt hat. Entsprechend hatte sie eine erhöhte Darlegungslast im Hinblick auf alternative leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 SGB IX gehalten, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Diese Voraussetzungen liegen hier vor, denn die Beklagte trägt selbst vor, dass die Klägerin über 100 Arbeitstage im Jahr 2015 arbeitsunfähig erkrankt war.

Die Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements trifft den Arbeitgeber nicht nur bei Erkrankungen behinderter Arbeitnehmer, sondern bei allen Arbeitnehmern und unabhängig davon, ob im Beschäftigungsbetrieb ein Betriebsrat gewählt worden ist oder nicht. Zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung eines betriebli-

....

1 Ca 919/15

- 8 -

chen Eingliederungsmanagements gehört die Belehrung nach § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten. (...) Erst wenn dem Arbeitnehmer ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß nach § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX angeboten worden ist und er daraufhin seine Teilnahme beziehungsweise Auskünfte zur Art der bestehenden Beeinträchtigungen verweigert, kann von der Aussichtslosigkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgegangen und von seiner Durchführung abgesehen werden. Das Unterlassen des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist dann „kündigungsneutral“ (BAG, Urteil vom 13.05.2015, - 2 AZR 565/14 -, NZA 2015, 1249).

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist auch nicht selbst ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung. § 84 Abs. 2 SGB IX ist aber kein bloßer Programmsatz. Die Norm konkretisiert vielmehr den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mit Hilfe eines betrieblichen Eingliederungsmanagements können mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie zum Beispiel die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen auf einem anderen, gegebenenfalls durch Umsetzungen „freizumachenden“ Arbeitsplatz erkannt und entwickelt werden. Nur wenn auch die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine positiven Ergebnisse hätte zeitigen können, ist sein Fehlen unschädlich. Um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genügt und ihm keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenstanden, muss der Arbeitgeber die objektive Nutzlosigkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements darlegen. Hierzu hat er umfassend und detailliert vorzutragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können, warum also ein betriebliches Eingliederungsmanagement in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten beziehungsweise der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten (BAG, Urteil vom 13.05.2015, a.a.O.).

...



1 Ca 919/15

- 9 -

Die Kündigung ist unverhältnismäßig. Die Beklagte ist ihrer Darlegungslast, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement, welches sie nicht näher vorgetragen hat, keinen Erfolg gehabt hätte, nicht nachgekommen. Hierzu gelten hohe Anforderungen. Sie hätte gewissermaßen jede alternative Anpassung des Arbeitsplatzes durchspielen müssen beziehungsweise jeden anderen Arbeitsplatz in Betracht ziehen müssen, um darzulegen, dass auch hier eine Beschäftigung der Klägerin mit einem leidensgerechten Arbeitsplatz nicht möglich gewesen wäre. Dem ist sie nicht nachgekommen.

II.

Die Klägerin war auch weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte war auch zur Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu verurteilen (BAG GS, Beschluss vom 27.02.1985 – 5 AZR 951/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Die Klägerin hat nach Auffassung der Kammer ein maßgebliches Interesse daran, dass sie durch die Ausübung der vertragsgemäßen Tätigkeit sich die Achtung und Anerkennung der Menschen ihres Lebenskreises erwerben und erhalten kann. Nach der grundlegenden Entscheidung des Großen Senats des BAG hat ein Arbeitnehmer, der im Kündigungsschutzprozess in erster Instanz obsiegt hat, grundsätzlich einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens, es sei denn, die Interessen des Arbeitgebers würden im Einzelfall überwiegen (BAG GS, Beschluss vom 27.02.1985 a.a.O.). Die Beklagte hat keine Gründe vorgetragen, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin in ihrem Betrieb entgegenstehen, daher war sie zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu verurteilen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

....

1 Ca 919/15

- 10 -

Als Streitwert wurde ein Vierteljahreseinkommen sowie ein Monateinkommen für den Weiterbeschäftigungsantrag in Ansatz gebracht.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Heberling

...

1 Ca 919/15

- 11 -

Beglaubigt.  
Detmold, den 17.02.2016  
Pötschke, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.