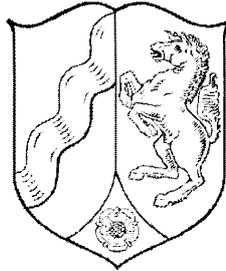


Aktenzeichen
3 Ca 493/15

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
18. September 2015

Deitelhoff
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Paderborn

Im Namen des Volkes

Urteil

	mt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Paderborn		
30. SEP. 2015		
<i>MK</i>		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtssekretär Siegfried Schuster, DGB Rechtsschutz-GmbH, Büro Paderborn,
Bahnhofstraße 16, 33102 Paderborn

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Paderborn
auf die mündliche Verhandlung vom 18.09.2015
durch die Richterin am Arbeitsgericht Rakow als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Lange und Ziebarth
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 09.03.2015 nicht zum 31.10.2015 beendet werden wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten

...

arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenführer weiter zu beschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

4. Der Streitwert wird auf 9.600,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung.

Der am geborene, verheiratete Kläger ist seit dem 15.10.1990 bei der Beklagten als Maschinenführer zu einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.400,- € beschäftigt. Unter dem 16.10.1991 vereinbarten die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag (vgl. Bl. 7 f. d. A.). Der Kläger war im Jahr 2011 in der Zeit vom 10.01. bis zum 14.01., vom 20.07. bis zum 14.08. und vom 27.12. bis zum 31.12. arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2012 war der Kläger in der Zeit vom 01.01. bis zum 19.02., vom 06.03. bis zum 18.03. und vom 16.08. bis zum 26.08. arbeitsunfähig erkrankt. In dem Zeitraum vom 27.12.2011 bis zum 19.02.2012 war der Kläger infolge eines Leistenbruchs, der operiert werden musste, arbeitsunfähig erkrankt. Seitdem sind von Seiten der Leisten keine Arbeitsunfähigkeitszeiten mehr aufgetreten. Im Jahr 2013 war der Kläger in der Zeit vom 21.01. bis zum 27.01. und vom 15.04. bis zum 20.04. wegen Bronchitis arbeitsunfähig erkrankt. In der Zeit vom 24.06. bis zum 14.07. war der Kläger wegen einer Muskelverletzung im linken Ober- und linken Unterschenkel arbeitsunfähig krank. Die aufgetretene Muskelverletzung ist ausgeheilt und bietet kein Wiederholungsrisiko. In der Zeit vom 16.12. bis zum 23.12.2013 war der Kläger wegen einer Darminfektion und einer Bronchitis arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2014 war der Kläger vom 03.03. bis zum 14.03. wegen Kreislaufstörungen, vom 16.06. bis zum 20.06. wegen eines Atemweginfektes, vom 06.10. bis zum 10.10. wegen somatoformer Störungen und vom 09.12. bis zum 19.12. wegen eines Atemweginfekts / Bronchitis arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2015 war der Kläger in der Zeit vom 16.01. bis zum 25.01. wegen

...

einer Dyspnoe (Erschwerung der Atmung) arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 26.01.2015 musste sich der Kläger im Bereich beider Handgelenke einer Karpaltunnelsyndrom-Operation unterziehen. Seit dem 09.06.2015 ist der Kläger wieder durchgängig arbeitsfähig. Mit Schreiben vom 02.03.2015 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer krankheitsbedingten Kündigung des Klägers an (vgl. Bl. 31 ff. d. A.). Mit Schreiben vom 06.03.2015 widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung des Klägers (vgl. Bl. 34 d. A.). Mit Schreiben vom 09.03.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.10.2015 (vgl. Bl. 5 d. A.).

Mit der beim Arbeitsgericht Paderborn am 24.03.2015 eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die ausgesprochene Kündigung, die er für rechtsunwirksam hält. Er ist der Auffassung, dass seine krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2012 bis 2015 den Ausspruch einer personenbedingten Kündigung nicht rechtfertigen würden. Festzustellen sei zwar, dass er in den Jahren 2012, 2013 und 2014 immer wieder wegen Atemwegserkrankungen arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei, diese hätten in aller Regel jedoch Arbeitsunfähigkeitszeiten von etwa 3 Wochen pro Jahr ausgelöst. Die weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten seien auf einen Leistenbruch mit einer Operation, eine Verletzung der Muskulatur des linken Ober- und Unterschenkels, einer zweiwöchigen Kreislaufkrankung und zuletzt der beidseitigen Karpaltunnelsyndrom-Operation zurückzuführen. Bezüglich all dieser Erkrankungen sei eine Wiederholungsgefahr nicht erkennbar. Die Zeiten seien daher nicht zu berücksichtigen.

Der Kläger beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 09.03.2015 nicht beendet wird;**

- 2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1., die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenführer weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, dass aufgrund der ganz erheblichen Fehlzeiten des Klägers in der Vergangenheit davon ausgegangen werden müsse, dass diese auch in ganz ähnlichem Maße in der Zukunft anfallen werden. Die bisherigen und auch nach der Prognose zu erwartenden Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers würden zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen der Beklagten führen. So seien in den Jahren 2012 bis 2015 mehr als 19.000,- € Entgeltfortzahlungskosten einschließlich arbeitgeberseitiger Sozialversicherungsabgaben für den Kläger aufgewendet worden. Dies stelle für die Beklagte eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung dar. Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu berücksichtigen, dass andere Maschinenführer deutlich geringere Entgeltfortzahlungskosten auslösen würden. Zudem sei in der Vergangenheit Ersatz- bzw. Leihpersonal zur Verfügung gestellt worden, wodurch ebenfalls zusätzlich Kosten angefallen seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 09.03.2015 zum 31.10.2015 beendet, da diese Kündigung rechtsunwirksam ist.

Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt gemäß § 1 Abs. 2 KSchG.

1.

Der Kläger hat rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG Klage gegen die streitgegenständliche Kündigung erhoben. Auch die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes liegen hier unstreitig vor.

2.

Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

Die Beklagte stützt die ausgesprochene Kündigung auf krankheitsbedingte Gründe.

a)

Der Begriff der krankheitsbedingten Kündigung erfasst alle Fallgestaltungen, in denen eine arbeitgeberseitige Kündigung durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers motiviert worden ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Erkrankung des Arbeitnehmers als solche eine Kündigung niemals begründen kann. Die Erkrankung des Arbeitnehmers spielt lediglich insoweit eine Rolle, als die Ursache der Betriebsstörung die Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes ist und gegebenenfalls Daten für die negative Prognose für die Zukunft liefert (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.09.2011, 5 Sa 152/11, zitiert nach juris). Krankheitsbedingte Fehlzeiten können eine Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers dann rechtfertigen, wenn eine negative Gesundheitsprognose zu stellen ist und aufgrund der zu erwartenden Fehlzeiten des Arbeitnehmers in der Zukunft von unzumutbaren betrieblichen oder wirtschaftlichen Belastungen für den Arbeitgeber auszugehen ist.

Nach den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 29. April 1999, NZA 1999, 978; Urteil vom 19. April 2004, NZA 2004, 1041; Urteil vom 8. November 2007, NZA 2008, 593) entwickelten Kriterien ist die Rechtmäßigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung in drei Schritten zu prüfen. Danach ist zunächst eine

...

negative Gesundheitsprognose erforderlich; es müssen abgestellt auf den Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang rechtfertigen. Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit können für eine entsprechende künftige Entwicklung des Krankheitsbildes sprechen. Erheblich sind Fehlzeiten von sechs oder mehr Wochen im Schnitt der letzten drei Jahre (vgl. BAG, Urteil vom 6. September 1989, DB 1990, Seite 429). Ausgeheilte Erkrankungen oder offenkundig einmalige Gesundheitsschäden (etwa nach einem Unfall) enthalten keine Indizwirkung für zukünftige Fehlzeiten und sind herauszurechnen. Bei einer negativen Indizwirkung hat der Arbeitnehmer gemäß § 138 Abs. 2 ZPO darzutun, weshalb mit einer alsbaldigen Genesung zu rechnen ist, wobei er dieser prozessualen Mitwirkungspflicht schon dann genügt, wenn er die Behauptung des Arbeitgebers nicht nur bestreitet, sondern seinerseits vorträgt, die ihn behandelnden Ärzte hätten die gesundheitliche Entwicklung positiv beurteilt und er die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbindet. Als dann ist es Sache des Arbeitgebers, den Beweis für das Vorliegen einer negativen Gesundheitsprognose zu führen. Auf der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob die nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers führen. Insoweit kommen neben sogenannten Betriebsablaufstörungen (Maschinenstillstand, Produktionsrückgang) insbesondere auch erhebliche wirtschaftliche Belastungen durch außergewöhnlich hohe Entgeltfortzahlungskosten in Betracht (vgl. BAG, Urteil vom 29. Juli 1993, DB 1993, Seite 2439). Sie müssen über das dem Arbeitgeber zumutbare Maß im Jahr hinausgehen (vgl. BAG, Urteil vom 25. November 1982, DB 1983, Seite 1047). Liegt danach eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen des Arbeitgebers vor, so ist in einem dritten Prüfungsschritt im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 KSchG gebotenen Interessenabwägung zu prüfen, ob diese Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden müssen, wobei unter anderem zu berücksichtigen ist, ob die Erkrankungen auf betriebliche Ursachen zurückzuführen sind, ob und wie lange das Arbeitsverhältnis zunächst ungestört verlaufen ist, ob der Arbeitgeber eine Personalreserve vorhält und etwa neben Betriebsablaufstörungen auch noch hohe Entgeltfortzahlungskosten aufzuwenden hatte. Ferner sind das Alter, der Familienstand und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

b)

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechungsgrundsätze ergibt sich für den vorliegenden Rechtsstreit, dass schon eine negative Gesundheitsprognose auf der ersten Stufe nicht angenommen werden kann.

In dem maßgeblichen Zeitraum der letzten drei Jahre von 2012 bis 2014 bzw. Mitte 2015 hatte der Kläger keine berücksichtigungsfähigen krankheitsbedingten Fehlzeiten von sechs oder mehr Wochen pro Jahr. Für das Jahr 2012 gilt, dass von den von der Beklagten aufgelisteten Arbeitsunfähigkeitstagen der Zeitraum vom 01.01.2012 bis zum 19.02.2012 herauszurechnen ist. Der Kläger hat hierzu unwidersprochen vorgetragen, dass er infolge eines Leistenbruchs, der operiert wurde, arbeitsunfähig erkrankt war und seit diesem Zeitraum keine weiteren Beschwerden oder Arbeitsunfähigkeitszeiten von Seiten der Leisten mehr aufgetreten sind. Der darauf beruhende Arbeitsunfähigkeitszeitraum von 35 Tagen ist daher bei der Ermittlung der Arbeitsunfähigkeitszeiten herauszurechnen. Es verbleibt somit für das Jahr 2012 lediglich noch ein Arbeitsunfähigkeitszeitraum vom 06.03. bis zum 18.03. (10 Arbeitstage) und vom 16.08. bis zum 26.08. (7 Arbeitstage). Für das Jahr 2013 ist der Zeitraum vom 24.06. bis zum 14.07. aus der Ermittlung der Arbeitsunfähigkeitszeiten herauszurechnen. Für diesen Zeitraum hat der Kläger unwidersprochen vorgetragen, dass er an 15 Arbeitstagen wegen einer Muskelverletzung im linken Ober- und im linken Unterschenkel erkrankt gewesen sei. Die aufgetretene Muskelverletzung sei schon 2013 vollständig ausgeheilt und biete kein Wiederholungsrisiko. Diesem Vortrag ist die Beklagte nicht entgegen getreten, so dass die Kammer davon auszugehen hatte, dass auch diese Verletzung kein Wiederholungsrisiko darstellt. Für das Jahr 2013 verbleiben sodann Arbeitsunfähigkeitszeiten vom 21.01. bis zum 27.01. (5 Arbeitstage), vom 15.04. bis zum 20.04. (5 Arbeitstage) und vom 16.12. bis zum 23.12. (6 Arbeitstage). Für das Jahr 2014 sind Arbeitsunfähigkeitszeiten vom 16.06. bis zum 20.06. (5 Arbeitstage), vom 06.10. bis zum 10.10. (5 Arbeitstage) und vom 09.12. bis zum 19.12. (9 Arbeitstage) zu berücksichtigen. Der Arbeitsunfähigkeitszeitraum vom 03.03. bis zum 14.03. 2014 war hingegen bei der Ermittlung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Jahr 2014 nicht zu berücksichtigen. Hierzu hat der Kläger vorgetragen, dass er wegen

...

einer Kreislauferkrankung, die zuvor nie aufgetreten sei und auch danach nie wieder aufgetreten sei, arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Eine Wiederholungsgefahr liege daher auch insoweit nicht vor. Auch diesem Vortrag ist die Beklagte nicht entgegen getreten. Schließlich gilt für das Jahr 2015, dass der Kläger lediglich in der Zeit vom 16.01. bis zum 25.01.2015 berücksichtigungsfähig arbeitsunfähig erkrankt war (6 Arbeitstage). Die weitere Arbeitsunfähigkeitszeit bis zum 09.06.2015 beruhte auf einer Karpaltunnelsyndrom-Problematik im Bereich beider Handgelenke, die operiert werden musste. Auch diese Erkrankung ist ausgeheilt. Der Kläger ist auch unstreitig seit dem 09.06.2015 wieder durchgängig arbeitsfähig. Die zu berücksichtigenden Fehlzeiten von 17 Arbeitstagen im Jahr 2012, 16 Arbeitstagen im Jahr 2013, 19 Arbeitstagen im Jahr 2014 und 6 Arbeitstagen bis Mitte 2015 sind nicht geeignet, eine negative Gesundheitsprognose zu rechtfertigen.

Es kann daher insgesamt nicht davon ausgegangen werden, dass die Fehlzeiten des Klägers in der Vergangenheit eine negative Prognose für die Zukunft darstellen. Die hierfür seitens der Rechtsprechung erforderlichen Zeiten von mehr als sechs Wochen in den vergangenen drei Jahren liegen hier nicht vor.

c)

Ob die Beklagte zu den erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen auf der zweiten Stufe überhaupt ausreichend vorgetragen hat, kann mangels Vorliegens einer negativen Gesundheitsprognose dahingestellt bleiben. Gleiches gilt für die auf der dritten Stufe vorzunehmende Interessenabwägung, die allerdings angesichts eines seit 25 Jahren andauernden unbeanstandeten Arbeitsverhältnisses sowie des Alters des Klägers ohnehin zugunsten des Klägers zu bewerten sein dürfte.

Der Klage war mithin stattzugeben.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 Satz 1, 2. Fall, 269 Abs. 3 ZPO. Da der vom Kläger zurückgenommene allgemeine Feststellungsantrag keinen eigenen Wert aufweist und damit nicht zu höheren Kosten geführt hat, waren der Beklagten die gesamten Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er wurde für den Kündigungsschutzantrag gemäß § 42 Abs. 2 GKG mit einem Vierteljahreseinkommen bewertet. Für den Weiterbeschäftigungsantrag wurde ein weiteres Bruttomonatseinkommen zugrunde gelegt.

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 gewahrt, 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.

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.**

Beglaubigt.
Paderborn, den 30.09.2015
Knaup, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



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