Entscheidung : URTEIL

Sachgebiet(e)	
Gerichtstyp	LAG
Gerichtsort	Mainz
Datum	30.08.2004
Aktenzeichen	7 Sa 447/04
Titel	Personenbedinge Kündigung, Fehlzeiten wegen Krankheit

Text

Aktenzeichen:
7 Sa 447/04
2 Ca 3078/03
ArbG Koblenz
Verkündet am: 30.08.2004

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 23.04.2004 - 2 Ca 2078/03 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung sein Ende gefunden hat.

Der am 27.03.1957 geborene schwerbehinderte Kläger ist seit dem 01.02.1987 bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gegen eine Bruttomonatsgrundvergütung von zuletzt 1.899,75 EUR beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden.

Mit Schreiben vom 24.07.2003 hat die Beklagte gegenüber dem Kläger die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2004 erklärt. Zuvor hat das Integrationsamt mit Bescheid vom 08.07.2003 der beabsichtigten, ordentlichen Kündigung zugestimmt.

Dagegen wendet sich der Kläger mit der am 08.08.2003 beim Arbeitsgericht Koblenz eingegangenen Klage.

Der Kläger hat vorgetragen,
die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Betriebsbedingte Kündigungsgründe gebe es nicht. Die Beklagte habe vielmehr nach seiner Kündigung noch Arbeitnehmer eingestellt, ihm seinen Resturlaub nicht bewilligt und von ihm würden sogar während der Prozessbeschäftigung Überstunden abgeleistet. Seine Erkrankungen aus dem Jahr 2003 und 2002 seien ausgeheilt und es bestehe keine negative Gesundheitsprognose. Die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht werde erklärt. Betriebliche Beeinträchtigungen aufgrund seiner Erkrankungen seien nicht gegeben, da die von der Beklagten behaupteten Überstunden von den Arbeitnehmern wegen der Auftragslage geleistet worden sei.

Der Kläger hat beantragt,
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 24.07.2003 zum 31.01.2004 nicht beendet wurde und unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen,
seit längerer Zeit bestehe bei der Beklagten eine schlechte Auftragslage. Der Kläger habe im Übrigen folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verzeichnen:

1998	23 Tage
1999	8 Tage
2000	28 Tage Kur/14 Tage krank
2001	24 Tage
2002	68 Tage
2003	z.Zt. 74 Tage

Betriebliche Beeinträchtigungen seien gegeben, weil andere Arbeitnehmer mit höherer Qualifikation Überstunden aufgrund der Erkrankungen des Klägers machen müssten. Die Arbeitnehmer seien dazu nicht weiter bereit. Es bestehe eine negative Gesundheitsprognose zu Lasten des Klägers. Ein anderweitiger Einsatz des Klägers sei nicht möglich wegen fehlender Qualifikation. Im Übrigen sei auf den Bescheid des Integrationsamtes zu verweisen.

Das Arbeitsgericht Koblenz hat darauf mit Urteil vom 23.04.2004 - 2 Ca 3078/03 - festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 24.07.2003 zum 31.08.2004 nicht aufgelöst worden ist. Hinsichtlich des Inhalts von Tatbestand und Entscheidungsgründen wird auf Bl. 67 bis 71 d.A. Bezug genommen.

Gegen das ihr am 04.06.2004 zugestellte Urteil hat die Beklagte durch am 11.06.2004 beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt. Sie hat die Berufung durch am 07.07.2004 beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz eingegangenem Schriftsatz begründet.

Die Beklagte wiederholt ihr erstinstanzliches Vorbringen und hebt insbesondere hervor aufgrund der arbeitsmedizinischen Bescheinigung von Herrn Dr. X. vom 20.05.2003 sowie des Kurzberichts des Rehazentrums aufgrund eines stationären Aufenthalts vom 18.02. bis 18.03.2003 sei der Kläger für seine Tätigkeit als Maschinenbauer arbeitsunfähig. Ständiges Bücken, ständige Zwangshaltungen und häufiges Heben schwerer Lasten sowie Überkopfarbeiten sollten gemieden werden. Soweit seien innerbetriebliche Umsetzungen zu empfehlen. Aus ärztlicher Sicht sei der Kläger nicht mehr in der Lage, seinen bisherigen Beruf auszuüben. Im Grunde läge sogar Berufsunfähigkeit vor. Wenn der Kläger seine Tätigkeit als Schlosser und Maschinenbauer weiterhin in vollem Umfang nachkomme, werde dies aufgrund der vorliegenden Erkrankungen nachteilige Auswirkungen auf seinen Gesundheitszustand haben und zu weiteren Fehlzeiten führen. Eine Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen der Beklagten komme nicht in betracht. Er sei weder im Lager, noch an dem im Betrieb vorhandenen kleinen Fräsen möglich. Dabei sei zudem zu berücksichtigen, dass der Kläger an chronischen Hals- und Lendenwirbelsäulenerkrankungen leide. Auch eine Beschäftigung mit Fahrtätigkeiten auf einem LKW der Beklagten komme nicht in betracht. Zwar sei er in der Vergangenheit je nach betrieblichem Bedarf mit solchen Aufgaben betraut worden, jedoch sei er auch hier aufgrund seiner erheblichen chronischen Erkrankungen nicht in der Lage, diese Tätigkeiten zu verrichten. Auch vielen diese Fahrtätigkeiten unregelmäßig an. Insgesamt verfüge der Kläger in seinem alten Beruf nur zu einer Leistungsfähigkeit von unter drei Stunden täglich. Die Beklagte habe also versucht, den Kläger anderweitig zu beschäftigen. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass dies aufgrund seiner Erkrankung nicht möglich sei, weil der Kläger schlicht nicht in der Lage sei auf Dauer vollschichtig tätig zu sein. So gesehen werde die Kündigung auf das dauernde Unvermögen des Klägers gestützt, seiner vertraglichen Arbeitspflicht in vollem Umfang

nachzukommen.

Vorsorglich und hilfsweise werde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt. Denn aus den zuvor dargestellten Gründen sei der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten.

Die Beklagte beantragt,
1. unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz vom 23.04.2004, Az.: 2 Ca 3078/03, werde die Klage abgewiesen,

hilfsweise,

2. das Arbeitsverhältnis werde aufgelöst.

Der Kläger hat beantragt,
die Berufung insgesamt zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt die angefochtene Entscheidung unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens und hebt insbesondere hervor,

er arbeite seit nunmehr einem Zeitraum von über einem Jahr vollzeitig ohne nennenswerte krankheitsbedingte Fehlzeiten im Betrieb der Beklagten. Dies belege, dass die Ausführungen in der angefochtenen Entscheidung zum Nichtvorliegen einer für eine krankheitsbedingte Kündigung notwendige negative Gesundheitsprognose völlig zutreffend seien. Auch eine Störung des Betriebsablaufs im Betrieb der Beklagten sei offensichtlich nicht gegeben. Der Beklagten sei es offensichtlich gelungen, die nach der arbeitsmedizinischen Bescheinigung von Herrn Dr. X. sowie dem Kurzbericht des Reha-Zentrums empfohlenen Vorgaben umzusetzen. Die ärztlich festgestellten Einschränkungen des Klägers beinhalteten zwar eine Beeinträchtigung seiner Einsatzfähigkeit, die seine Kündigung durch die Beklagte jedoch nicht forderten und eine empfindliche Störung des Betriebsablaufs nicht verursachten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze der Parteien, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie die zu den Akten gereichten Schriftstücke verwiesen.

Entscheidungsgründe:
I.
Das Rechtsmittel der Berufung ist nach §§ 64 Abs. 1, 2 ArbGG statthaft. Die Berufung ist auch gem. §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 518, 519 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.
Das Rechtsmittel der Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Denn das Arbeitsgericht ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht davon ausgegangen, dass der Kläger die begehrte Feststellung der Sozialwidrigkeit der streitgegenständlichen Kündigung verlangen kann; der im Berufungsverfahren zulässiger Weise gestellte Auflösungsantrag der Beklagten war zurückzuweisen.

Mit dem Arbeitsgericht ist davon auszugehen, dass die streitgegenständliche Kündigung vom 24.07.2003 gemäß § 1 Abs. 1, 2 KSchG, dessen Anwendungsvoraussetzungen unstreitig gegeben sind, mangels Kündigungsgrund sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat die Kündigung vorliegend auf wiederholte krankheitsbedingte Fehlzeiten des Klägers gestützt und auf eine damit behauptete negative Gesundheitsprognose nebst für sie nicht hinnehmbarer betrieblicher Beeinträchtigungen. Davon ist das Arbeitsgericht zutreffend ausgegangen.

Die Überprüfung einer krankheitsbedingten Kündigung hat - wie jede andere

personenbedingte Kündigung - in drei Stufen zu erfolgen (BAG, 14.01.1993 NZA 1994 309, 29.07.1999 NZA 1994, 67 = ZA § 1 KSchG Krankheit Nr. 40; 12.12.1996 EZA § 1 KSchG Krankheit Nr. 41; Ascheid/Preis/Schmidt - Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 2. Aufl. 2004, APS/Dörner § 1 KSchG Rdnr. 138 ff.; Dörner/Luczak/Wildschütz, Handbuch Arbeitsrecht 4. Auflage 2004, DLW/Dörner/D Rdnr 1216 ff.). Zunächst bedarf es einer negativen Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes des zu kündigenden Arbeitnehmers ("fehlende Fähigkeit und Eignung"). Im Anschluss daran ist zu prüfen, ob die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In der dritten Stufe wird nach Maßgabe einer einzelfallbezogenen Interessenabwägung geprüft, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billiger Weise nicht mehr hinnehmbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen (BAG 14.01.1993 a.a.O.; 29.07.1993 a.a.O.; 12.12.1990 a.a.O.). Ist dies zu bejahen, ist eine Kündigung aus personenbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Da die Krankheit stets ein personenbedingter Kündigungsgrund ist, kommt es nicht darauf an, ob die Krankheit eine Kündigung aus betrieblichen Gründen unumgänglich notwendig macht, bzw. ob die Kündigung im betrieblichen Interesse ein objektiver Sachzwang besteht (APS/Dörner a.a.O. Rdnr. 138).

Voraussetzung für die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung ist folglich zunächst eine begründete negative Gesundheitsprognose. Denn eine Kündigung stellt keine Sanktion für vergangenheitsbezogenes Fehlverhalten dar. Sie ist vielmehr ein Instrument, um der betriebswirtschaftlich unvertretbaren Besetzung von Arbeitsplätzen für die Zukunft zu begegnen. Voraussetzung ist deshalb, dass der Arbeitnehmer zukünftig Fehlzeiten in Folge Krankheit in voraussichtlich so großem Umfang aufweisen wird, dass dies zu erheblichen und deshalb dem Arbeitgeber nicht zumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Störungen führen wird. Beide Komponenten (Prognose krankheitsbedingter Fehlzeiten und die Prognose erheblicher und/oder wirtschaftlicher Belastungen) bilden den Kündigungsgrund (BAG 25.11.1982, 16.02.1989, 06.09.1989, 29.07.1993 AP § 1 KSchG 1969 Krankheit Nr. 7 = EZA § 1 KSchG 1969 Krankheit Nr. 25, 28, NZA 1990 443, NZA 1994, 67 = EZA § 1 KSchG Nr. 40). Eine negative Gesundheitsprognose in diesem Sinne liegt dann vor, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aufgrund objektiver Tatsachen damit zu rechnen ist, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft seinen Arbeitsplatz krankheitsbedingt in erheblichem Umfang fern bleiben wird. Was erheblich in diesem Sinne ist, lässt sich nicht anhand einer bestimmten Fehlzeitenquote quantifizieren. Allerdings können insoweit vergangenheitsbezogene Fehlzeiten eine negative Gesundheitsprognose begründen (vgl. APS/Dörner a.a.O. Rdnr 141).

Die Kammer teilt die Auffassung des Arbeitsgerichts, das vorliegend die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung bei wiederholten krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht hinreichend dargelegt und nachgewiesen sind. Denn die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Zeitraum 1998 bis 2001 einschließlich, die von der Beklagten aufgelistet worden sind, liegen pro Jahr deutlich unter dem sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum, für den der Arbeitnehmer nach dem EFzG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat. Damit liegen diese Fehlzeiten in einem Umfang, der nicht kündigungsrelevant ist. Demgegenüber sind, auch insoweit folgt die Kammer dem Arbeitsgericht, die Fehlzeiten 2002 von 68 Arbeitstagen und im Kalenderjahr 2003 von 74 Arbeitstagen kündigungsrelevant, da sie erheblich über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehen.

Allerdings sind die weiteren Voraussetzungen der negativen Gesundheitsprognose unter erheblichem betrieblichen Beeinträchtigungen vorliegend nicht substantiiert dargelegt. Denn eine erhebliche Beeinträchtigung der unternehmerischen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers liegt nur dann vor, wenn die häufige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu nicht vermeidbaren konkreten Störungen des Betriebsablaufs führt, oder sonstige, mit zusätzlichen Kosten verbundenen Maßnahmen zu Überbrückung des Produktionsausfalls verursacht werden (BAG, 02.11.1983, 16.02.1989 AP § 1

KSchG 1969 Krankheit Nr. 12, NZA 1989, 923; APS/Dörner a.a.O. Rdnr. 154; DLW/Dörner a.a.O. D Rdnr. 1127 ff.).

Die Beklagte hat zwar insoweit zunächst mit dem Sachvortrag der Krankheitszeiten geltend gemacht, dass auch in Zukunft mit weiteren Krankheitszeiten zu rechnen ist. Danach hat der Kläger dargelegt, dass die wesentlichen Krankheitszeiten 2002, 2003 von/auf einer Lendenwirbelerkrankung und einem Bandscheibenvorfall herrühren und beruhen und diese Erkrankungen ausgeheilt sind und er diesbezüglich keine Schwierigkeiten aus seiner Sicht mehr hat. Die nunmehr darlegungspflichtige Beklagte für die negative Gesundheitsprognose hat demgegenüber keine weiteren Umstände dargetan, die ein abweichendes Ergebnis rechtfertigen könnten. Von daher ist davon auszugehen, dass die Erkrankungen hinsichtlich Lendenwirbel und Bandscheibenvorfall ausgeheilt sind. Andere Anhaltspunkte liegen nicht vor, zumal der Kläger wegen dieser Erkrankungen auch nach der Kündigung bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung der Tatsacheninstanz über einen langen Zeitraum bei der Beklagten ohne erneute Erkrankung im Hinblick auf Lendenwirbel und Bandscheiben beschäftigt worden ist. Allein die wenige Tage andauernde Erkrankung aufgrund einer Nierenkolik ab 23.03.2003 rechtfertigt keine negative Gesundheitsprognose dafür, dass etwa auf Dauer jährliche Fehlzeiten auf der Basis der Kalenderjahre 2002 und 2003 anzunehmen wären.

Darüber hinaus fehlt es auch an substantiiertem Tatsachenvortrag für erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen durch die Erkrankungen des Klägers im Betrieb der Beklagten. Die Beklagte hat insoweit pauschal behauptet, auch insoweit folgt die Kammer dem Arbeitsgericht, das andere Arbeitnehmer wegen der Erkrankung des Klägers Überstunden hätten machen müssen. Nachdem der Kläger dies bestritten und dargelegt hat, dass die Überstunden anderer Arbeitnehmer aufgrund der Auftragslage der Beklagten angefallen sind, hat die Beklagte keine weiteren Tatsachen vorgetragen. Ihr Sachvortrag zu betrieblichen Beeinträchtigungen gerade aufgrund der Erkrankung des Klägers ist deshalb im Ergebnis, auch dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, unsubstantiiert.

Von daher ist nach dem Sachvortrag der Parteien weder eine negative Gesundheitsprognose gerechtfertigt mit dem Ergebnis, dass in Zukunft davon auszugehen wäre, dass mehr als 30 Arbeitstage als krankheitsbedingte Fehlzeiten des Klägers anfallen würden, wenn man die Fehlzeiten in den Jahren 2002 und 2003 wegen Lendenwirbelerkrankungen und Bandscheibenvorfall aufgrund ihrer Ausheilung nicht berücksichtigt, noch hat die Beklagte inhaltlich substantiiert jegliche Ablaufstörungen dargelegt. Auf eine abschließend vorzunehmende Abwägung kommt es folglich nicht mehr an.

Das Berufungsvorbringen der Beklagten rechtfertigt keine abweichende Beurteilung des hier maßgeblichen Lebenssachverhalts.

Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die ärztlichen Empfehlungen, Hinweise, die kein Beschäftigungsverbot enthalten, allein nicht ausreichen, eine personenbedingte Kündigung zu legitimieren. Sie ändern insbesondere auch an der Darstellung des Klägers, dass die zuletzt erheblichen Fehlzeiten durch ausgeheilte Krankheiten verursacht worden sind, nichts. Es mag sein, dass eine veränderte Arbeitstätigkeit des Klägers sinnvoll sein könnte, das Risiko weiterer Fehlzeiten zu vermeiden. Wenn aber nicht einmal mit den üblichen Fehlzeiten in der Zukunft objektiv zu rechnen ist, sind derartige Überlegungen im Rahmen der Überprüfung eines Kündigungsschutzverfahrens unbeachtlich. Der Sachvortrag der Beklagten ist zudem widersprüchlich, denn wenn sie davon ausgeht, dass der Kläger tatsächlich in seinem erlernten Beruf nur eine Leistungsfähigkeit von weniger als drei Stunden aufweise, bleibt völlig unklar, womit sie den Kläger zwischenzeitlich über einen langen Zeitraum voll arbeitstäglich beschäftigt. Insoweit enthält das Vorbringen der Beklagten im Berufungsverfahren eine Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens, aber keine neuen, nach Inhalt, Ort, Zeitpunkt und beteiligten Personen substantiierten Tatsachen, die einem substantiiertem Bestreiten durch den Kläger zugänglich wären. Weitere Ausführungen sind folglich nicht veranlasst.

Die zulässige Weise von der Beklagten hilfsweise gestellte Auflösungsantrag ist gemäß § 9 KSchG unbegründet. Zwar kommt eine derartige Auflösung gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag stellt, was vorliegend der Fall, und könnte vorliegend begründet sein, wenn Tatsachen gegeben wären, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Zwar steht der Geeignetheit als Auflösungsgrund nicht entgegen, dass das Verhalten des Arbeitnehmers die Kündigung selbst nicht rechtfertigen kann. Jedoch muss der Arbeitgeber in diesem Fall darlegen, welche der zur Kündigung vorgetragenen Tatsachen auch für den Auflösungsantrag herangezogen aus welchem Grund dieser einer weiteren gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenstehen sollen (BAG 16.05.1984 AP § 9 KSchG 1969 Nr. 12).

Vorliegend hat die Beklagte zwar auf die gesamten Kündigungstatsachen zur Begründung eines Auflösungsantrags Bezug genommen. Die Kammer geht davon aus, dass dies zulässig ist. Die Beklagte hat aber zu keinem Zeitpunkt im Berufungsverfahren dargelegt, warum diese einer weiteren gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenstehen sollen. Von daher war der Auflösungsantrag zurückzuweisen. Auch im Übrigen ist vorliegend nicht erkennbar, warum eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit aufgrund von Gründen in der Person des Klägers vorliegend nicht möglich sein soll. Allein die unterschiedlichen Auffassungen über die Rechtswirksamkeit einer personenbedingten Kündigung rechtfertigen keinesfalls die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Für eine Zulassung der Revision war angesichts der gesetzlichen Kriterien des § 72 ArbGG keine Veranlassung gegeben.

HTML-Download zurück