

Aktenzeichen:

7 Sa 253/07

10 Ca 1548/06

ArbG Koblenz

Urteil vom 12.09.2007

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 01.03.2007, Az. 10 Ca 1548/06 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin während des Rechtsstreits.

Von einer wiederholenden Darstellung des unstreitigen Tatbestandes sowie des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen und auf die Zusammenfassung im Tatbestand des Urteiles des Arbeitsgerichts Koblenz vom 01.03.2007 (dort Seite 3 - 6 = Bl. 77 - 80 d. A.) Bezug genommen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19.06.2006 nicht beendet worden ist, und
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht Koblenz hat mit Urteil vom 01.03.2007 (Bl. 75 ff. d. A.) festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19.06.2006 nicht aufgelöst worden ist; des Weiteren hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Zur Begründung dieser Entscheidung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, die streitgegenständliche Kündigung sei nach § 1 KSchG rechtsunwirksam, da die Beklagte nicht nachgewiesen habe, dass die Klägerin zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs dauerhaft außerstande gewesen sei, die von ihr arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Die Klägerin habe nachvollziehbar dargelegt, dass bereits zum Kündigungszeitpunkt absehbar gewesen sei, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit als Zustellerin wieder erlangen werde. Sie habe nämlich vorgetragen, dass eine Entzündungserkrankung jedenfalls eine Ursache für die fehlgeschlagene Wiedereingliederungsmaßnahme im März 2006 gewesen sei und habe darüber hinaus auf die für August 2006 anstehende operative Behandlung verwiesen. Die Beklagte habe sich daher nicht damit begnügen dürfen, auf die seit Januar 2005 entstandenen Fehlzeiten zu verweisen sowie auf die betriebsärztliche Untersuchung von März 2006, deren Ergebnis nicht weiter erläutert worden sei. Die Beklagte habe auch nicht belegen können, dass ein Ende der Erkrankung der Klägerin im Juni 2006 nicht absehbar gewesen sei und zumindest in den nächsten zwei Jahren nicht mit einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen gewesen sei.

Angesichts der demnach unwirksamen Kündigung sei die Beklagte auch zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen für die Dauer des Kündigungsrechtsstreits zu verurteilen gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts wird auf Seite 6 ff. des Urteils vom 01.03.2007 (Bl. 80 ff. d. A.) verwiesen.

Die Beklagte, der die Entscheidung des Arbeitsgerichts am 26.03.2007 zugestellt worden ist, hat am 18.04.2007 Berufung zum Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz eingelegt und am 19.06.2007 ihr Rechtsmittel begründet nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zum 26.06.2007 verlängert worden war.

Die Beklagte macht geltend,

es werde bestritten, dass die Klägerin die Wiedereingliederungsmaßnahme, die ab dem 01.03.2006 versucht worden sei, wegen einer noch vorhandenen Schleimbeutelentzündung habe abbrechen müssen. Gleiches gelte für die Behauptung der Klägerin, während der

gutachterlichen Untersuchung durch den Betriebsarzt Dr. X., also am 20.03.2006 habe sie an dieser Schleimbeutelentzündung gelitten.

Die Klägerin sei zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Kündigung außerstande gewesen, die von ihr arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung als Zustellerin zu erbringen. Die bestrittene Entzündungserkrankung im März 2006 sei, selbst wenn man den klägerischen Vortrag hierzu als zutreffend unterstelle, nicht geeignet, den Abbruch der Wiedereingliederung ab dem 18.07.2005 zu erklären. Zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs sei die erst danach, nämlich am 17.08.2006 erfolgte Operation (Acromioplastik) von der Klägerin weder angekündigt worden noch von der Beklagten vorhersehbar oder prognostizierbar gewesen. Zum Kündigungszeitpunkt sei auch nicht damit zu rechnen gewesen, dass in den nächsten 24 Monaten die Klägerin ihre Arbeitsfähigkeit wieder erlangen werde.

Die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen der Beklagten ergebe sich daraus, dass die notwendige Personalplanung und der damit verbundene Einsatz von Ressourcen durch die ständige Arbeitsunfähigkeit der Klägerin gestört worden sei. Darüber hinaus seien Entgeltfortzahlungskosten angefallen, welche - wie dies bei Langzeiterkrankten der Regelfall sei - durch den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum begrenzt gewesen seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Berufungsbegründung wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 19.06.2007 (Bl. 112 ff. d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des am 01.03.2007 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz, Az. 10 Ca 1548/06 die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin führt aus,

da die Erkrankungen, welche zu Arbeitsunfähigkeitszeiten der Klägerin im Jahr 2004 geführt hätten, unstreitig ausgeheilt seien, könne die Kündigung allenfalls auf Arbeitsunfähigkeitszeiten der Klägerin ab dem Januar 2005 gestützt werden. Die Beklagte habe Entgeltfortzahlungskosten nur zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im Januar/Februar 2005 geleistet.

Die Beklagte habe zum Kündigungszeitpunkt keine negative Gesundheitsprognose angestellt, welche auf ein aktuelles fachärztliches Urteil gestützt worden sei. Die allgemeinmedizinische Untersuchung des Betriebsarztes habe drei Monate zurückgelegen. Vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung habe die Klägerin die Durchführung einer operativen Maßnahme (Acromioplastik) vereinbart. Da der Abbruch der Wiedereingliederungsmaßnahme im März 2006 auf einer akut aufgetretenen Schleimbeutelentzündung der Klägerin beruht habe, sei zum Kündigungszeitpunkt absehbar gewesen, dass die Klägerin zeitnah die Arbeit würde wieder aufnehmen können. Am 12.03.2007 habe die Klägerin sodann ihre Arbeit als Zustellerin wieder angetreten und bisher sei es nicht zu weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten gekommen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der Berufungserwiderung wird auf den Schriftsatz der Klägerin vom 10.07.2007 (Bl. 128 ff. d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist gem. §§ 64 ff. ArbGG, 512 ff. ZPO zwar zulässig, in der Sache jedoch nicht begründet.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 19.06.2006 nicht aufgelöst (A.) und der Klägerin steht ein Weiterbeschäftigungsanspruch für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses zu (B.).

A.

Das Beschäftigungsverhältnis zwischen den Parteien wurde nicht beendet, da die ordentliche Kündigung vom 19.06.2006 gem. § 1 Abs. 1 des voll umfänglich anwendbaren Kündigungsschutzgesetzes rechtsunwirksam ist.

Demnach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Aus Anlass einer Langzeiterkrankung ist eine ordentliche Kündigung erst dann sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt - erste Stufe -, eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist - zweite Stufe - und eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers - dritte Stufe - führt (vgl. BAG, Urteil vom 29.04.1999 - 2 AZR 431/98 = AP Nr. 36 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit m. w. N.).

Eine erhebliche Beeinträchtigung der unternehmerischen oder betrieblichen Interessen des Arbeitgebers liegt dann vor, wenn die häufige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu nicht vermeidbaren Störungen des Betriebsablaufes führt, zum Beispiel zu Maschinenstillständen, Produktionsausfall, Materialverlust, Überstunden, um den Produktionsausfall zu verhindern oder sonstige, mit zusätzlichen Kosten verbundenen Maßnahmen zur Überbrückung des Produktionsausfalls verursacht werden (vgl. BAG, Urteil vom 16.02.1989 - 2 AZR 299/88 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

Außerdem kann auch eine außergewöhnlich hohe Belastung des Arbeitgebers durch Entgeltfortzahlungskosten ein Umstand sein, der als erhebliche Belastung angesehen werden kann. Erheblich ist die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers dann, wenn für den erkrankten Arbeitnehmer jährlich Entgeltfortzahlungskosten für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen aufzuwenden sind (vgl. BAG, Urteil vom 29.07.1993 - 2 AZR 155/93 = AP Nr. 27 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen. Die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steht einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit dann gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten mit einer anderen Prognose nicht gerechnet werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 29.04.1999 - 2 AZR 431/98 = AP Nr. 36 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

Ob im vorliegenden Fall unter Würdigung aller vorgetragenen Umstände, insbesondere aber aufgrund der Indizwirkung einer ca. eineinhalbjährigen durchgehenden Arbeitsunfähigkeit eine negative Gesundheitsprognose zum Kündigungszeitpunkt gerechtfertigt war, kann dahinstehen. Jedenfalls war zu diesem Zeitpunkt nicht mit erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen für die Zukunft zu rechnen.

Die darlegungsbelastete Beklagte hat zwar auf Betriebsablaufstörungen verwiesen, die durch die Krankheitszeiten der Klägerin verursacht worden sein sollen. Sie hat diese Betriebsablaufstörungen aber nicht substantiiert vorgetragen. Allein der Hinweis in der

Berufungsbegründung, die notwendige Personalplanung und somit der Betriebsablauf sei durch die ständige krankheitsbedingte Abwesenheit der Klägerin erheblich gestört gewesen, ist pauschal und lässt keine prozessual verwertbaren Störungen erkennen.

Darüber hinaus ist auch keine erhebliche wirtschaftliche Belastung der Beklagten durch die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Klägerin für die Zukunft zu erwarten; eine solche ist auch in der Vergangenheit nicht eingetreten. Die Beklagte hat nämlich bislang nicht mehr Entgeltfortzahlungskosten als für maximal sechs Wochen jährlich aufwenden müssen. Im Jahr 2004 war die Klägerin nämlich unstreitig während 35 Kalendertagen erkrankt, so dass der 42-tägige Entgeltfortzahlungszeitraum nicht überschritten wurde; für das Jahr 2005 fielen bei der Beklagten Entgeltfortzahlungskosten für die am 24.01.2005 beginnende, durchgehende Arbeitsunfähigkeit der Klägerin für einen Zeitraum von insgesamt sechs Wochen an; im Jahr 2006 leistete sie überhaupt keine Entgeltfortzahlung.

Eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen ergibt sich auch nicht aus einer dauernden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin oder der Ungewissheit der Wiederherstellung von deren Arbeitsfähigkeit.

Die auch in diesem Zusammenhang darlegungsbelastete Beklagte hat insbesondere auf die Umstände zwischen dem Arbeitsunfall vom 24.01.2005 (Oberarmfraktur) und dem Ergebnis der arbeitsmedizinischen Untersuchung vom 20.03.2006 hingewiesen: Es bestand eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit, wobei sich die Klägerin einer Operation unterzog und die Wiedereingliederungsversuche vom 18.07.2005 und 01.03.2006 scheiterten. Der Betriebsarzt Dr. X. stellte nach einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Klägerin am 20.03.2006 (vgl. Bl. 41 d. A.) fest, es bestünden "dauernde gesundheitliche Bedenken" und eine Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit sei "nicht absehbar".

Diesem Sachverhalt ist zunächst einmal nicht zu entnehmen, dass die Klägerin zum Kündigungszeitpunkt auf Dauer arbeitsunfähig war. Für eine solche Feststellung reicht der Vortrag von bloßen Bedenken, welche der Betriebsarzt Dr. X. im März 2006 hegte, nicht aus. Auch der Begriff "dauernde gesundheitliche Bedenken" kann nicht mit einer auf Dauer vorliegenden Arbeitsunfähigkeit gleichgesetzt werden.

Des Weiteren lag zum Kündigungszeitpunkt auch keine Ungewissheit darüber vor, ob die Arbeitsfähigkeit der Klägerin wiederhergestellt werden würde. Hierauf deuten zwar die von der Beklagten dargestellten, oben genannten Umstände hin. Diese reichen aber für eine entsprechende Feststellung nicht aus. Zwischen dem Kündigungszeitpunkt und den betriebsärztlichen Feststellungen vom 20.03.2006 lag ein Zeitraum von nahezu drei Monaten. Während dieser Zeit hat die Klägerin mit dem behandelnden Facharzt eine weitere Operation vereinbart, die nach Einschätzung dieses Arztes zu einer Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit als Zustellerin führen konnte. Dies war der Beklagten zum

Kündigungszeitpunkt auch bekannt, da der Betriebsrat im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG die Beklagte mit Schreiben vom 14.06.2006 (vgl. Bl. 46 f. d. A.) auf diesen Sachverhalt hingewiesen hat. Folglich konnte zum Kündigungszeitpunkt aus objektiver Sicht nicht davon ausgegangen werden, dass der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit der Klägerin unabsehbar war und insbesondere in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer anderen Prognose gerechnet werden kann. Vielmehr lagen konkrete Anhaltspunkte für eine mögliche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin vor. Die Beklagte kann sich daher nicht auf die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bei der Klägerin stützen, um erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen zu begründen.

Selbst wenn man im Übrigen eine Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen unterstellen würde, würde im Rahmen einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles das Fortsetzungsinteresse der Klägerin überwiegen. Entscheidend wäre dabei, dass der Beklagten zum Kündigungszeitpunkt zumindest eine Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses bis zu jenem Zeitpunkt zumutbar gewesen ist, zu dem das Ergebnis der zweiten Operation vorlag. Dies gilt insbesondere angesichts des Umstandes, dass die lang andauernde Arbeitsunfähigkeit der Klägerin auf einem Arbeitsunfall beruht.

B.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu den arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Kündigungsrechtsstreites. Auf einen dahingehenden Anspruch kann sich ein Arbeitnehmer berufen, wenn eine ausgesprochene Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen (vgl. BAG, Beschluss vom 27.02.1985 - GS 1/84 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Wie oben ausgeführt ist die streitgegenständliche Kündigung vom 19.06.2006 rechtsunwirksam, überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers, die gegen eine Beschäftigung der Klägerin sprechen könnten, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Die Klägerin ist im Übrigen auch seit dem 12.03.2007 wieder uneingeschränkt arbeitsfähig, so dass eine Weiterbeschäftigung problemlos erfolgen kann.

Nach alledem war die Berufung der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Gegen die vorliegende Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben. Für die Zulassung der Revision fehlte es unter Berücksichtigung von § 72 Abs. 2 ArbGG an einem gesetzlich begründeten Anlass.