

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 526/03
1 Ca 1409/03 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 28.04.2004

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2004 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 2.10.2003 – 1 Ca 1409/03 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

-Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

TATBESTAND

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung.

Der Kläger ist zurzeit 32 Jahre alt und seit dem 11.01.1994 als Maschinenarbeiter bei der Beklagten tätig. Er erhält durchschnittlich 2.500,00 Euro brutto monatlich, ist verheiratet und seiner Ehefrau sowie 4 Kindern gegenüber unterhaltspflichtig.

Wegen eines psychischen Leidens ist der Kläger anerkannter Schwerbehinderter mit einem GdB von 50. Im Oktober 1996 wurde er deswegen stationär behandelt. Bis Juni 1999 stand er unter Betreuung, die durch Beschluss des Amtsgerichtes Hamburg-Harburg anlässlich seines verbesserten Gesundheitszustandes am 04.06.1999 aufgehoben wurde. Der Kläger arbeitete schwerpunktmäßig im Verpackungsbereich. Seit Februar 1999 wurde er aufgrund einer werksärztlichen Empfehlung statt im 3-Schichtbetrieb nur noch 2-schichtig und ohne Einsatz von Zeitdruck eingesetzt.

Ab 1998 stiegen die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers nachhaltig an und wurden schließlich Ursache dieser Kündigung. Er war wie folgt arbeitsunfähig krank:

1998	51 Arbeitstage
1999	84 Arbeitstage
2000	134 Arbeitstage
2001	110 Arbeitstage
01.01.2002 bis 31.10.2002	146 Arbeitstage

Der Kläger fehlte mithin in diesem Zeitraum von 1063 möglichen Arbeitstagen an 525 Arbeitstagen wegen Krankheit. Das entspricht einer Ausfallquote von 49,39%. Für den Zeitraum 1998 bis Oktober 2002 liefen für die Beklagte Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von 40.841,18 Euro auf.

Daraufhin beantragte die Beklagte mit Schreiben vom 15.11.2002 beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung des Klägers. Sie wurde mit Bescheid vom 20.03.2003 erteilt (Bl. 32 ff. d. A.). Der hiergegen eingelegte Widerspruch des Klägers ist zwischenzeitlich zurückgewiesen worden. Der Bescheid ist rechtskräftig.

Zwischen der Einleitung des Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamt und dem Ausspruch der Kündigung am 03.04.2003 war der Kläger nur noch wenig, und zwar vom 01.11. bis 17.11.2002 sowie vom 03.03. bis 14.03.2003 arbeitsunfähig krank.

Aufgrund einer Bewerbung seinerseits wurde er mit Wirkung ab 17.03.2003 für die Dauer von rund einem Jahr auf einem befristet eingerichteten Arbeitsplatz in der Qualitätskontrolle eingesetzt.

Nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat an. Dieser widersprach der beabsichtigten Kündigung und wies darauf hin, dass sich der Kläger bei der ab 17.3.2003 veränderten Tätigkeit sehr wohl fühle, was ggf. zu einer Stabilisierung des Gesundheitszustandes führen könne. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 03.04.2003 zum 31.05.2003. Der Kläger wurde und wird mit Ausnahme einer kurzen Unterbrechung derzeit weiterbeschäftigt.

Den Fehlzeiten des Klägers in der Zeit ab 1998 liegen mit Ausnahme von wenigen, überwiegend auf Infekten beruhenden Fehltagen zwei Gruppen von Krankheitsursachen zugrunde, nämlich eine psychische Erkrankung sowie nicht auf dauerhafte orthopädische Einschränkungen beruhende Rückenprobleme. Ausweislich einer ärztlichen Stellungnahme des den Kläger behandelnden Arztes Herrn Y. vom 12.11.2003 handelt es bei den Rückenproblemen im Wesentlichen um Verspannungen, für die die psychischen Störungen mitursächlich sein sollen. In dieser ärztlichen Bescheinigung heißt es weiter wie folgt:

„...“

Herr C. befindet sich seit August 1998 in meiner hausärztlichen Behandlung. Die Arbeitsunfähigkeitsfeststellungen erfolgten durch mich.

.....

Die psychische Erkrankung hat trotz deutlicher Verbesserung seit etwa 1999 immer noch zu Fehlzeiten geführt, weil Herr C. die verordneten Medikamente, die er ständig zu nehmen hat, nicht regelmäßig eingenommen hat. In dieser Hinsicht ist seit Spätherbst 2002 eine Wende in der Disziplin eingetreten. Die Wende wurde durch meine Einflussnahme auf den Patienten erreicht. Sie wurde aber möglicherweise auch durch eine sich abzeichnende Gefährdung des Arbeitsplatzes begünstigt.

Hinsichtlich der Rückenprobleme ist festzustellen, dass Herr C. bisher nicht an dauerhaften orthopädischen Einschränkungen leidet. ... Ein Schwerpunkt meiner Arbeit ist es, diesen Patienten vorbeugende Strategien zu vermitteln. Dies habe ich auch bei Herrn C. verfolgt. Er hat bei mir rückengerechtes Verhalten für den Alltag erlernt, Muskelbauende und Verspannung lösende Gymnastik. ... Meine Beobachtung ist, dass Herr C. die Verhaltensregeln seit nun mehr als einem Jahr konsequent beobachtet und die stützende Rückenmuskulatur deutlich gekräftigt ist.“ (Bl. 98 f. d. A.).

Nach Auffassung des Klägers ist die krankheitsbedingte Kündigung nicht sozial gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 02.10.2003 im Wesentlichen mit der fehlenden Darlegung einer positiven Zukunftsprognose abgewiesen und die Beklagte angesichts der hohen Entgeltfortzahlungsleistungen im Rahmen der Interessenabwägung für zum Ausspruch der Kündigung berechtigt angesehen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf den Inhalt des erstinstanzlichen Urteils vom 02.10.2003 Bezug genommen.

Hiergegen legte der Kläger form- und fristgerecht Berufung ein. Er konkretisiert sein Vorbringen zu den Ursachen der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Seines Erachtens ergibt sich hinsichtlich der zu erwartenden Entwicklung der Fehlzeiten unter Berücksichtigung der ärztlichen Stellungnahme eine positive Zukunftsprognose. Das ergebe sich auch aus der ganz erheblichen Reduzierung der Fehlzeiten wegen der psychischen Erkrankung in der Zeit zwischen November 2002 bis zum Ausspruch der Kündigung. Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu berücksichtigen, dass der Kläger schwerbehindert sowie 5 Personen gegenüber unterhaltspflichtig sei. Dem Arbeitgeber seien angesichts des Krankheitsbildes und der Schwerbehinderung vorübergehend etwas höhere Fehlzeiten zuzumuten.

Der Kläger beantragt, für Recht zu erkennen:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 02.10.2003 – 1 Ca 1409/03 – abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung vom 03.04.2003 zum 31.05.2003 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und hält es in jeder Hinsicht für zutreffend. Auch unter Berücksichtigung der ärztlichen Bescheinigung des Arztes Herrn Y. sei die negative Prognose der Beklagten nicht widerlegt. Die positivere Entwicklung ab

November 2002 - sofern sie überhaupt zutreffend sein sollte - beruhe vielmehr auf der aktuellen Gefährdung des Arbeitsplatzes mit der Folge, dass bei einem Obsiegen wegen des Gefühls der Sicherheit wieder mit einem Nachlassen in der konsequenten Anwendung der Medikamente zu rechnen sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 28.04.2004 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig, sie ist jedoch nicht begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 03.04.2003 ist wirksam. Sie hat das Arbeitsverhältnis des Klägers damit fristgemäß beendet.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die zutreffende, ausführliche Begründung des angefochtenen arbeitsgerichtlichen Urteils vom 02.10.2003 verwiesen. Unter Berücksichtigung des neuen Vorbringens in der Berufungsinstanz wird lediglich ergänzend folgendes ausgeführt:

1)

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen ist von folgendem Prüfungsmaßstab auszugehen:

- a) Zunächst ist – erste Stufe – eine negative Gesundheitsprognose erforderlich; es müssen, und zwar abgestellt auf den Kündigungszeitpunkt, objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang rechtfertigen. Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit können indiziell für eine entsprechende künftige Entwicklung des Krankheitsbildes sprechen. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Krankheiten ausgeheilt sind. Bei einer negativen Indizwirkung hat der Arbeitnehmer gem. § 138 Abs. 2 ZPO darzutun, weshalb mit einer baldigen Genesung zu rechnen ist. (BAG v. 07.11.2002 – 2 AZR 599/01 = AP Nr. 40 zu § 1 KSchG 1969, Krankheit).

- b) Die prognostizierten Fehlzeiten sind nur dann geeignet, eine krankheitsbedingte Kündigung sozial zu rechtfertigen, wenn sie auch zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen, was als Teil des Kündigungsgrundes – zweite Stufe – festzustellen ist. Dabei können neben Betriebsablaufsstörungen auch erhebliche wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers, etwa zu erwartende, einen Zeitraum von mehr als 6 Wochen pro Jahr übersteigende Lohnfortzahlungskosten, zur einer derartigen erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen (BAG a.a.O).
- c) Liegt eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen vor, so ist in einem dritten Prüfungsschritt im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gebotenen Interessenabwägung zu prüfen, ob diese Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden müssen, wobei u. a. 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 Lohnfortzahlungskosten aufzuwenden hatte; ferner sind das Alter, der Familienstand und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (BAG a.a.O).

Maßgebliche Beurteilungsgrundlage für die Rechtmäßigkeit einer Kündigung sind die objektiven Verhältnisse im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung. Das gilt auch für die bei einer krankheitsbedingten Kündigung anzustellende Gesundheitsprognose. Die tatsächliche Entwicklung nach Kündigungsausspruch bis zum Ende der mündlichen Verhandlung kann nicht zur Bestätigung oder Korrektur der Prognose verwertet werden. Aus diesem Grund kann ein neuer Kausalverlauf, der nach Zugang der Kündigung eingetreten ist, nicht berücksichtigt werden. Ein neuer Kausalverlauf besagt nichts über die objektive Richtigkeit der zum Kündigungszeitpunkt erstellten Prognose. Unerheblich ist, ob der neue Kausalverlauf durch subjektiv vom Arbeitnehmer beeinflussbare Umstände ausgelöst wurde, wie z. B. eine vom Arbeitnehmer zuvor abgelehnte Operation bzw. Therapie oder eine Änderung der bisherigen Lebensführung. (BAG v. 21.02.2001 – 2 AZR 558/99 – zit. nach Juris).

2)

Vor diesem rechtlichen Hintergrund musste der Berufung der Erfolg versagt bleiben.

a.)

Im Zeitraum 1998 bis April 2003, dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung lagen in der Person des Klägers eine Vielzahl von häufigen Kurzerkrankungen in ständig steigendem Ausmaß vor. Während die Fehlzeiten des Klägers 1999 noch knapp unter 100 Arbeitstagen lagen, fehlte er im Jahre 2000, 2001 und 2002 jeweils erheblich mehr als 100 Arbeitstage, 2002 über 150 Arbeitstage. Insgesamt entsprechen seine Fehlzeiten im Zeitraum von 1998 bis Oktober 2002, der Stellung des Antrages beim Integrationsamt auf Erteilung der Zustimmung zur Kündigung, einer Ausfallquote von knapp 50% der möglichen Arbeitstage. Stellt man auf den Zeitraum 1998 bis Anfang April 2003 ab – Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung -, verringert sich diese Quote geringfügig. Es bleibt aber nach wie vor bei einer seit 1998 ständig gestiegenen durchschnittlichen Fehlzeitenquote, die weit über dem sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum liegt.

Diese Fehlzeiten indizieren eine entsprechende künftige Entwicklung. Auch unter Berücksichtigung des neuen zweitinstanzlichen Vortrages ist es dem Kläger nicht gelungen, diese negative Zukunftsprognose zu entkräften. Auch unter Berücksichtigung seines Vorbringens lässt sich nicht feststellen, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung mit einer baldigen, nachhaltigen Genesung zu rechnen und nach Maßgabe der ihn behandelnden Ärzte seine gesundheitliche Entwicklung bereits zu diesem Zeitpunkt positiv zu beurteilen war. Maßgebliche Beurteilungsgrundlage kann vorliegend keineswegs die gesundheitliche Entwicklung des Klägers, dessen Therapiewilligkeit sowie dessen Bereitschaft zur Änderung der bisherigen Lebensführung hinsichtlich seiner Rückenprobleme und deren Auswirkungen auf seine gesundheitliche Entwicklung nach den 03.04.2003 sein. Hierauf stellt er jedoch in seinem Vorbringen ab. Gleich gilt für das zur Untermauerung der behaupteten positiven Zukunftsprognose zur Akte gereichte Attest seines Arztes Herrn Y.. Dieser beurteilt in seiner ärztlichen Bescheinigung vom 12.11.2003 die Entwicklung des Klägers vom Spätherbst 2002 bis Mitte November 2003. Dieser Zeitraum liegt zu einem Großteil nach dem Ausspruch der Kündigung. Die tatsächliche Entwicklung nach dem Ausspruch der Kündigung darf jedoch nicht zur Bestätigung oder Korrektur der

Prognose verwertet werden. Das auf die ärztliche Bescheinigung vom 12.11.2003 gestützte Vorbringen des Klägers ist bereits deshalb nur ganz begrenzt zur Entkräftung der negativen Prognose geeignet.

Es ist vorliegend bereits fraglich, inwieweit der Verlauf der Fehlzeitenentwicklung des Klägers von der Einleitung des Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamt am 5.11.2002 bis zum Ausspruch der Kündigung am 3.4.2003 maßgeblichen Einfluss auf die Frage der positiven oder negativen Zukunftsprognose haben kann. Denn die Beklagte musste bereits Anfang November die Fehlzeiten, die betrieblichen Entgeltfortzahlungskosten und die eigenen für eine Kündigung sprechenden Interessen ausgewertet haben, um infolge der Schwerbehinderung den Antrag beim Integrationsamt stellen und begründen zu können. Letztendlich kann diese Frage jedoch dahingestellt bleiben, da sich auch bei einem Abstellen auf den Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung Anfang April 2003 trotz der bereits geringfügig positiv veränderten Fehlzeitenentwicklung des Klägers keine positive Prognose für die Zukunft ergibt.

Zwischen November 2002 und Anfang April 2003 hat der Kläger in Kenntnis der drohenden Kündigung durch subjektiv von ihm beeinflussbare Umstände einen neuen Kausalverlauf in Gang gesetzt, indem er seine Haltung zur notwendigen Medikamenteneinnahme sowie zur Stärkung seiner Rückenmuskeln durch Gymnastik veränderte. Das sich aus der ärztlichen Bescheinigung des Herrn Y. , wonach gerade im Spätherbst 2002, zum Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens auf Erteilung der Zustimmung zur Kündigung des Klägers beim Integrationsamt, die entscheidende Wende in der Disziplin und Therapiewilligkeit des Klägers sowie in der Änderung seiner bisherigen Lebensführung eingetreten ist. Mithin hat der Kläger nach Kenntniserlangung von einer drohenden Kündigung einen neuen Kausalverlauf durch subjektiv ausschließlich von ihm beeinflussbare Umstände in Gang gesetzt. Dieser mit der Gefährdung des Arbeitsplatzes einsetzende neue Kausalverlauf ist zwar aufgrund des Schwerbehindertenschutzes vorliegend schon vor Ausspruch der Kündigung eingeleitet worden. Die Ursache der Änderung des Verhaltens des Klägers – nämlich die deutlich gewordene akute Gefährdung seines Arbeitsplatzes – kann jedoch für die Erschütterung der negativen Zukunftsprognose nicht unberücksichtigt bleiben. Selbst der ihn behandelnde Arzt führt in seiner ärztlichen Stellungnahme die ab Spätherbst 2002 sich anbahnende positive gesundheitliche Entwicklung auf die dem

Kläger deutlich gewordene Gefährdung des Arbeitsplatzes zurück. Damit ist jedoch die sich aus den Fehlzeiten der Vergangenheit ergebende negative Gesundheitsprognose, sprich: die Wiederholungsgefahr gerade nicht gebannt oder auch nur hinreichend erschüttert. Sein Gesundheitszustand hinsichtlich der psychischen Erkrankung sowie der Rückleiden ist nämlich davon abhängig, wie therapiewillig sich der Kläger zeigt und wie weit und wie lange er sich an die verordnete Medikation sowie die geforderte Lebensführung hält. Dieses aber war wiederum abhängig von der Existenz eines „Damoklesschwertes: Arbeitsplatzgefährdung“. Mithin ist selbst nach dem Vorbringen des Klägers keine nachhaltige positive Zukunftsprognose erkennbar. Vielmehr muss selbst unter Berücksichtigung des Vorbringens des Klägers bzw. seiner Ärzte, die Beklagte damit rechnen, dass die zur Zeit verringerten Fehlzeiten wieder kontinuierlich ansteigen, sobald der Rechtsstreit und damit die akute Gefährdung des Arbeitsplatzes beendet ist. Insoweit kann die Kammer auch unter Berücksichtigung der Stellungnahme des behandelnden Arztes keine nachhaltige positive gesundheitliche Entwicklung feststellen.

b.)

Auch die Voraussetzungen der zweiten Stufe der krankheitsbedingten Kündigung – erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen – sind erfüllt. Die Beklagte hat unstreitig allein in den letzten fünf Jahren jedes Jahr für einen Zeitraum von weit mehr als 6 Wochen pro Jahr Entgeltfortzahlung erbracht. Diese zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung auch künftig zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten sind der Beklagten nicht mehr zumutbar.

c.)

Letztendlich führt auch die gebotene Interessenabwägung dazu, dass die Beklagte diese Beeinträchtigungen billigerweise nicht mehr hinnehmen muss. Die Kammer übersieht keineswegs, dass der Kläger einer Ehefrau und 4 Kindern gegenüber zum Unterhalt verpflichtet ist. Ebenso ist zugunsten des Klägers seine Schwerbehinderung und damit seine besondere Schutzbedürftigkeit zu berücksichtigen. Gleichwohl überwiegen vorliegend die Faktoren, die der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar machen. Insoweit ist festzustellen, dass der Kläger erst 32 Jahre alt ist. Es liegt daher noch ein langes Berufsleben vor ihm, das für viele Jahre erhebliche Fehlzeiten mit sich bringen kann. Zu berücksichtigen ist ferner

der erhebliche Umfang der Fehlzeiten. Zu berücksichtigen ist zudem, dass das Arbeitsverhältnis von Anfang an nicht ungestört verlaufen ist, sondern seit Beginn der Vertragsbeziehungen 1994 von der Existenz erheblicher Fehlzeiten geprägt ist. Zugunsten der Beklagten wiegt ferner der Umstand, dass diese seit Erlangung der Kenntnis von den Gesundheitsbeeinträchtigungen des Klägers Bereitschaft gezeigt hat, die Arbeitsbedingungen der Leistungsfähigkeit des Klägers anzupassen. Der Kläger wurde aus dem 3-Schichtensystem herausgenommen. Ihm wurde auf seinen Wunsch im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, solange dieser existierte. Ihm wurde betriebsintern die Teilnahme an einer Rückenschule angeboten. Sie hat viele Jahre hohe Entgeltfortzahlungskosten aufgewandt. Vor diesem Hintergrund haben die Interessen des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz der im Raum stehenden möglichen „vernichtenden“ Folgen für den Kläger und dessen Krankheitsverlauf zugunsten der Interessen der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzutreten. Irgendwann muss es dem Arbeitgeber möglich sein, einen Austauschvertrag, der hinsichtlich seiner Leistungen und Gegenleistungen nicht mehr ausgewogen ist, zu beenden. Dieser Zeitpunkt ist vorliegend erreicht.

3.)

Aus den vorstehend genannten Gründen ist die krankheitsbedingte Kündigung der Beklagten sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Die Klage ist daher zu Recht seitens des Arbeitsgerichtes Lübeck in dem angefochtenen Urteil abgewiesen worden. Die Berufung des Klägers war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor.

gez. ...

gez. ...

gez. ...