
Datum: 11.11.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 469/13
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2013:1111.9SA469.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Oberhausen, 2 Ca 2193/12
Schlagworte: Kündigung eines Werkstattvertrages nach § 136 Abs. I, § 138 Abs. 1 SGB IX Begriff der Werkstattfähigkeit
Normen: § 136 Abs. I SGB IX § 138 Abs. 1 SGB IX § 85 SGB IX
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1) Zwischen den Parteien besteht ein Werkstattvertrag, wenn der behinderte Mensch in der Werkstatt produktive Arbeiten erbringt. Dem steht nicht entgegen, dass der behinderte Mensch auch betreut und gepflegt wird, solange diese nicht das Maß der Betreuung in einem Förderbereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX erreicht. 2) Auf das Werkstattverhältnis findet § 85 SGB IX keine Anwendung. Denn § 85 SB IX setzt eine Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis voraus. Arbeitnehmerähnliche Personen werden nicht erfasst. 3) Die Kündigung des Werkstattvertrages ist gerechtfertigt, wenn die sog. Werkstattfähigkeit nicht mehr vorhanden ist. Diese erfordert, dass der behinderte Mensch wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann. Sie fehlt jedenfalls dann, wenn trotz einer angemessenen Betreuung eine erhebliche Fremd- oder Selbstgefährdung zu erwarten ist. Dies wiederum erfordert die konkrete oder zumindest begründbar erwartete Gefährdung von Menschen.

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 28.03.2013, Az. 2 Ca 2193/12

abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Erklärung der Beklagten vom 28.11.2012, zugegangen am 30.11.2012, nicht fristlos mit ihrem Zugang aufgelöst worden ist, sondern bis zum 05.12.2012 (Zustimmung des Fachausschusses) fortbestanden hat.

2.Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

3.Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu $\frac{3}{4}$, die Beklagte zu $\frac{1}{4}$.

4.Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten über die Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden Vertragsverhältnisses.	2
Die Beklagte, die ständig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, betreibt in N. insgesamt fünf Werkstätten für behinderte Menschen und ist gem. § 138 SGB IX als Einrichtung zur Eingliederung behinderter Erwachsener in das Arbeitsleben anerkannt. In ihren Werkstätten produziert sie unter Mitwirkung der behinderten Menschen einfache Güter, z.B. Kerzen und erbringt einfache Dienstleistungen, z.B. Verpackungsarbeiten.	3
Der am 13.01.1985 geborene Kläger war zunächst seit dem 01.11.2005 in der Werkstatt für Behinderte in T. beschäftigt. Die Einzelheiten der Beschäftigung regelt der schriftliche Werkstattvertrag vom 31.10.2005, Bl. 27 - 30 GA. Dieser Werkstattvertrag nimmt in seiner Vorbemerkung Bezug auf die Vorschriften des § 54 ff SchwbG, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages im Jahre 2005 bereits außer Kraft gesetzt gewesen und durch Vorschriften des SGB IX abgelöst worden sind.	4
§ 8 Abs. 6 des abgeschlossenen Vertrages lautet wie folgt:	5
"Die Werkstatt verpflichtet sich, vor Kündigung des Vertrages aus dem in Abs. 5 genannten Grund die Stellungnahme des Fachausschusses einzuholen. Die Beschäftigtenvertretung (dem Werkstatttrat) ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, sofern dem die/der Beschäftigte nicht widerspricht. Bei fristloser Beendigung werden die Stellungnahmen nachträglich eingeholt. Die Beendigung des Vertrages nach Abs. 5 wird erst bei Zustimmung durch den Fachausschuss wirksam."	6
Der Vertrag kann nach § 8 Abs. 5 beendet werden, soweit die Voraussetzungen für die Aufnahme in die Werkstatt nicht mehr vorliegen. Er kann bei erheblicher Selbst- oder Fremdgefährdung fristlos beendet werden.	7
Der Kläger ist als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 100 % anerkannt. Sein Vater ist zum Einzelvormund bestellt. Er leidet an einer seltenen Chromosomen-Störung in Form des Smith-Magenis-Syndroms. Seine geistige Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt und seine motorische Entwicklung verzögert. Aufgrund seiner beschränkten Einsatzfähigkeit ist er bei der Beklagten nicht in der Werkstatt, sondern im Förderungsbereich untergebracht. Auch dort hat er allerdings tatsächliche Tätigkeiten	8

geleistet, etwa Schreddern und das Prüfen von Kaminanzündern. Sein durchschnittliches Monatseinkommen beläuft sich auf einen Betrag in Höhe von € 101,50.

Die Beklagte differenziert ihr Angebot nach "Werkstattbereich" und "Förderbereich", der als "FBB" bezeichnet wird. Der Tagesablauf orientiert sich an der jeweiligen Beeinträchtigung sowie an den Arbeitsangeboten. Im Förderbereich werden von 8.30 - 10.00 Uhr und 12.00 - 14.30 Uhr arbeitsauftragsbezogene Arbeiten abgewickelt, etwa Schreddern oder Prüfen von K-Lumets, den Kaminanzündern. Zudem gibt es Übungen zum selbständigen Essen und der Körperhygiene. 9

Die ersten drei Beschäftigungsjahre des Werkstattverhältnisses in T. verliefen relativ unproblematisch. Seit Ende des Jahres 2008 kommt es beim Kläger vermehrt zu Wutausbrüchen. Diese richteten sich zunächst nur gegen Sachen. Später kam es zu Beschimpfungen und Bedrohungen gegenüber anderen schwerbehinderten Beschäftigten und Betreuern, sogar zu körperlichen Übergriffen. Folgende Einzelfälle sind zwischen den Parteien unstrittig. 10

?Am 10.12.2008 riss der Kläger seine Hose in Stücke und teilte auf Nachfrage mit, Lust dazu zu haben. Nach dem Mittagessen drohte er mit einem Stuhl und einer Pflanze zu werfen. 11

?Am 10.02.2009 zerstörte er ein Puzzle. Auf Nachfrage nach dem Grund nahm er einen Tacker und warf damit um sich. 12

?Am 04.12.2009 kam es zu einem Wutausbruch als der Kläger gebeten wurde, sich die Hände zu waschen. Er machte den Versuch, den Praktikanten C. anzugreifen. Dabei hielt ihn der Gruppenleiter I. zurück. Sodann versuchte der Kläger Herrn I. zu schlagen und zu beißen. Herr I. erlitt Kratz und Bisswunden. 13

?Am 08.12.2010 gegen 12.30 Uhr begann der Kläger seine Hose zu zerreißen. Um 13.30 Uhr ging er auf die Betreuerin Frau U. los und schrie, er werde sie umbringen. Herr I. konnte den Kläger überwältigen. 14

?Am 15.12.2010 kam es zu einem Wutausbruch wobei der Kläger ein Backblech nach Herr I. werfen wollte. 15

Nach diesen Vorfällen reduzierte die Beklagte die Arbeitszeit des Klägers und verlegte die Beschäftigung auf eine spätere Uhrzeit. 16

?Am 11.03.2011 gegen 11.30 Uhr wollte der Kläger Herrn I. erneut schlagen als er ihn auf sein Verweilen in der Toilettenkabine ansprach, in der sich Frau T. befand. 17

?Am 04.05.2011 gegen 12.15 Uhr drohte der Kläger, Frau U. mit einer Gabel anzugreifen. Er äußerte: "Ich stech Dir in den Hals und lass Dich ausbluten". 18

Im Hinblick auf sein Verhalten in der Betriebsstätte T. stellte die Beklagte ihn in der Zeit vom 04.05.2011 bis zum 01.06.2011 von der Tätigkeit in der Werkstatt frei. 19

Der Kläger wurde sodann ab dem 04.07.2011 in der Betriebsstätte M. Straße betreut und beschäftigt. 20

Zunächst lebte er sich gut in die Gruppe ein. Mit Beginn des Jahres 2012 kam es jedenfalls zu folgenden Vorfällen: 21

?Am 02.01.2012 kam es nach Anrede durch die ebenfalls schwerbehinderte O. zu einem Wutanfall, bei dem der Kläger ein Trimmrad verbog und eine blaue Arbeitskiste zerstörte.	
?Am 03.01.2012 reagierte er wiederum mit einem Wutanfall auf die Anrede durch O.. Ein weiterer Wutanfall erfolgte beim Puzzlen.	23
?Am 11.01.2012 drohte er den Betreuern mit dem Wurf einer Wasserflasche.	24
?Am 19.01.2012 drohte er wiederum mit dem Wurf einer Wasserflasche.	25
?Am 20.01.2012 biss es sich selbst in den Finger und schlug auf den Boden ein. Er versuchte seine Schuhe zu zerreißen.	26
?Am 23.01.2012 drohte er der ebenfalls schwerbehinderten Frau L. nach Anrede durch diese.	27
?Am 06.02.2012 bekam der Kläger ebenfalls zwei Wutausbrüche bei Anrede durch die Betreuer.	28
?Am 18.04.2012 reagierte er aggressiv auf den neuen PC.	29
?Am 30.04.2012 brach er sich bei einem Wutanfall den Bügel seiner Brille ab und warf mit seinen Schuhen um sich.	30
Vom 04.05 bis zum 06.05.2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut frei. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit in der Werkstatt ereigneten sich folgende Vorfälle:	31
?Am 16.05.2012 biss sich der Kläger wiederum selbst und schlug auf den Schredder ein. Er zog seine Schuhe aus und drohte den Betreuern und anderen Schwerbehinderten. Er warf einen Stuhl um.	32
Vom 16.05.2012 bis zum 31.05.2012 erfolgte eine erneute Freistellung. Danach ereignete sich folgendes:	33
?Am 01.06.2012 onanierte der Kläger vor dem PC. Auf Aufforderung, den Tisch zu säubern, zog er seinen Schuh aus und drohte dem Betreuer, diesen an den Kopf zu werfen.	34
?Am 06.06.2012 schlug der Kläger wieder auf den Schredder ein.	35
?Am 03.09.2012 warf der Kläger einen Schuh auf einen Betreuer. Zeitlich später warf er mit einer vollen Colaflasche.	36
?Am 10.09.2012 drohte der Kläger mit dem Wurf einer Papiertonne, nachdem er zum Frühstück aufgefordert worden war.	37
?Am 11.09.2012 schlug der Kläger auf den Seifenspender ein, nachdem er aufgefordert worden war, sich die Hände zu waschen.	38
?Am 12.09.2012 versuchte der Kläger ein Loch in Planschbecken zu knibbeln. Auf Aufforderung dies zu unterlassen bekam er einen Wutanfall und warf Kissen durch den Raum. Die Aufforderung dies aufzuheben beantwortete er mit dem Werfen von schweren Katalogen.	39
?Am 13.09.2012 drohte der den ebenfalls Schwerbehinderten Herrn M. mit einem Stuhl.	40
	41

?Am 21.09.2012 schlug der Kläger nach einer Weisung mit einer Faust durch die Luft und versuchte, den Wasserhahn abzureißen.	
?Am 25.09.2012 provozierte er fortwährend die Betreuer.	42
?Am 28.09.2012 wollte er eine Rolle Klopapier in die Toilette stecken. Er versuchte, die Dusche aus der Wand zu reißen.	43
?Am 08.10.2012 drohte er mit dem Wurf einer Wasserflasche.	44
?Am 09.10.2012 schmiss der Kläger alle Kissen durch den Raum und brach seine Brille durch.	45
?Am 15.10.2012 drohte er Frau K. mit dem Wurf eines Stuhls.	46
?Am 17.10.2012 schlug er dem Schwerbehinderten Herrn T. mit der Faust auf den Kopf.	47
Die Beklagte stellte den Kläger noch am 17.10.2012 frei, Bl. 10 GA. Hierüber verhält sich ein Fachausschuss-Einzelprotokoll, Bl. 134/135 GA.	48
Wegen der ausführlichen Darstellung des Verhaltens des Klägers wird auf Bl. 67 - 85 der Gerichtsakten Bezug genommen. Die dort genannten Sachverhalte sind zwischen den Parteien unstrittig.	49
Mit Schreiben vom 28.11.2012, dem Kläger zugegangen am 30.11.2012, kündigte die Beklagte das Werkstattverhältnis zum 30.11.2012, Bl. 9 GA.	50
Hinsichtlich der Kündigung hat die Beklagte schriftliche Stellungnahmen der Vorsitzenden und der Mitglieder einer Sitzung des Fachausschusses vom 05.12.2012 vorgelegt. In diesen Stellungnahmen wird mitgeteilt, dass der Fachausschuss am 05.12.2012 getagt und der Kündigung des Werkstattvertrages zugestimmt habe. Der Fachausschuss sei über die verbalen und körperlichen Aggressionen informiert gewesen, Bl. 219 - 222 GA. Insoweit existiert auch ein Zustimmungsbeschluss des Werkstatttrates vom 06.02.2013, Bl. 223 GA.	51
Mit seiner am 10.12.2011 beim Arbeitsgericht Oberhausen eingereichten Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Werkstattvertrages.	52
Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam. In formeller Hinsicht fehle bereits die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes. In materieller Hinsicht lägen weder eine Fremd- noch eine Selbstgefährdung vor. Auch sei das von den Betreuern gezeigte Verhalten, auf seine Androhung von Gewalt mit Fixierungen zu reagieren, kontraproduktiv. Nach den Erfahrungen seines Vaters und des weiteren häuslichen Umfelds komme es bei angemessener Reaktion zu keinen tatsächlichen Aggressionen. Bei einem besseren Betreuungsschlüssel in der Werkstatt sei davon auszugehen, dass es zu überhaupt keinen Aggressionen kommen würde.	53
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,	54
festzustellen, dass das Werkstattverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 28.11.2012, zugegangen am 30.11.2012, nicht aufgelöst worden ist.	55
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,	56
die Klage abzuweisen.	57

Die Beklagte meint, die Kündigung sei wirksam. Sie scheitere insbesondere nicht an der fehlenden Zustimmung des Integrationsamtes, weil § 85 SGB IX auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse keine Anwendung fände. Die Kündigung sei auch materiell wirksam. Denn dem Kläger fehle die Werkstattfähigkeit. Zunächst läge nach § 136 Abs. 2 S. 2 erste Alternative SGB IX eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung vor. Zudem läge auch der Grund des § 136 Abs. 2 S. 2 zweite Alternative SGB IX vor, weil ein unzumutbares Ausmaß der Betreuung und Pflege anzunehmen sei. Das aggressive Verhalten des Klägers habe nach Ausmaß und Schwere eine Qualität erreicht, die dem Zweck ihrer Werkstatt, Rehabilitation, Arbeit und Beschäftigung für andere erfolgreich anzubieten, nachhaltig beeinträchtigte. Aufgrund der Aggressionen und Wutausbrüche des Klägers sei es nicht mehr möglich, diesen unbeaufsichtigt zu lassen. Das Betreuungsbedürfnis des Klägers habe derart zugenommen, dass er faktisch während der gesamten Dauer des Aufenthalts eine eins zu eins Betreuung benötige. Dies könne eine am Rehabilitationszweck ausgerichtete Werkstatt nicht leisten.

58

Das Arbeitsgericht Oberhausen hat durch Urteil festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Werkstattverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 28.11.2013 aufgelöst worden sei. Die Kündigung sei bereits aus formalen Gründen unwirksam. Denn nach § 8 Abs. 6 des abgeschlossenen Werkstattvertrages sei die Beklagte verpflichtet, vor einer Kündigung die Stellungnahme des Fachausschusses einzuholen. Im Falle einer fristlosen Kündigung könne die Stellungnahme auch nachträglich eingeholt werden. Indes habe die Beklagte die Zustimmung des Fachausschusses zur Kündigung nicht vorgetragen. Sie habe den Ausschuss am 24.10.2012 zwar zur Freistellung des Klägers wegen des Vorfalls vom 17.10.2012 angehört. Eine Zustimmung zur Kündigung hingegen habe die Beklagte nicht vorgetragen. Insoweit sei die Beklagte an die von ihr selbst im Werkstattvertrag geregelten Formalien gebunden, so dass die Kündigung außerhalb dieses Verfahrens gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verstoße.

59

Gegen das ihr am 12.04.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 16.04.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 12.07.2013 - mit einem am 12.07.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

60

Die Beklagte meint, die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt und beende das Arbeitsverhältnis mit ihrem Zugang am 30.11.2012. Bei dem arbeitsgerichtlichen Urteil handele es sich um eine Überraschungsentscheidung. Es sei zwar richtig, dass die Wirksamkeit der Kündigung nach § 8 Abs. 6 des Werkstattvertrages von der Zustimmung des Fachausschusses abhängt. Allerdings regelt der Vertrag, dass bei einer fristlosen Kündigung die Stellungnahme nachträglich eingeholt werden könne und die Kündigung mit der Zustimmungserteilung wirksam werde. Entgegen dem Urteil des Arbeitsgerichtes habe der Fachausschuss der Kündigung aber zugestimmt. Die gegenteilige Auffassung des Arbeitsgerichtes beruhe darauf, dass dieser Gesichtspunkt gar nicht Gegenstand der erstinstanzlichen Erörterungen gewesen sei. Weder habe der Kläger das angebliche Fehlen der Zustimmung gerügt, noch habe das Gericht darauf hingewiesen, dass es auf diesen Gesichtspunkt abstellen wolle. Insoweit läge ein Verstoß gegen § 139 ZPO vor. Tatsächlich habe der Fachausschuss in seiner Sitzung nach Ausspruch der Kündigung am 05.12.2012 auch über die Kündigung des Klägers beraten und nachträglich der Kündigung zugestimmt. Unerheblich sei, dass insoweit kein Protokoll existiere. Denn der Fachausschuss fertige nicht über jede Sitzung ein Protokoll. Auch der Werkstatttrat habe der Kündigung zugestimmt. Dieser sei am 05.02.2013 über die Verhaltensweisen des Klägers informiert worden. Mit Schreiben vom 06.02.2013 habe der Vorsitzende die Zustimmung bestätigt. Da der Kläger

61

die fehlende Zustimmung nicht in erster Instanz gerügt habe, sei er mit diesem Gesichtspunkt in zweiter Instanz auch präkludiert. Die Kündigung sei auch nicht deshalb unwirksam, weil die Zustimmung des Integrationsamtes vor der Kündigung des Klägers nicht eingeholt worden sei. Denn § 85 SGB IX erfasse arbeitnehmerähnliche Vertragsverhältnisse nicht. Nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Bestimmung sei die behördliche Zustimmung nur bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erforderlich. Hinzu käme, dass das Werkstattverhältnis auch nach § 90 Ziffer 2 SGB IX aus dem Regelungsbereich des § 85 SGB IX ausgenommen sei. Die Kündigung sei auch materiell wirksam, weil dem Kläger die Werkstattfähigkeit nach § 136 Abs. 2 SGB IX fehle. Sie fehle, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte den Zweck der Werkstatt, Rehabilitation, Arbeit und Beschäftigung für andere erfolgreich anzubieten, durch sein Verhalten nachhaltig beeinträchtigt. Insoweit sei bei dem Kläger eine sich steigernde Aggressivität festzustellen. Zunächst habe sich das Verhalten auf Beschimpfungen und verbale Entgleisungen beschränkt. Sodann erfolgte eine Steigerung zur sachbezogenen Aggression, die sich seit 2009 personenbezogen entwickelt habe. Diese Steigerung begründe eine erhebliche Selbst- bzw. Fremdgefährdung. Obgleich die Betreuer versucht hätten, den Kläger zu beruhigen, hätten sie ihn nicht mehr erreicht. Dabei sei besonders sein Krankheitsbild zu berücksichtigen, an dem - soweit bekannt - deutschlandweit lediglich 17 Menschen erkrankt seien. Die Eigen- und Fremdaggression sei Bestandteil des Smith-Magenis-Syndroms. Seinen Wutausbrüchen könne auch bei bestmöglicher Betreuung nicht mehr begegnet werden. In der Gruppe des Klägers würden 64 schwerbehinderte Menschen von 16 Gruppenleitern in acht Gruppen betreut. Hinzu kämen eine Fachkraft für berufliche Bildung, eine Auszubildende, drei Mitarbeiter des Bundesfreiwilligendienstes sowie zwei Pflegekräfte und ein Fachleiter. Daraus errechne sich ein überdurchschnittliches Betreuungsverhältnis von 1:3, während die Werkstattverordnung einen Wert von 1:6 ausreichen lasse. Auch existierten keine probaten Deeskalationsstrategien gegen die Aggression des Klägers. Er greife immer wieder Betreuer und Beschäftigte an. Körperliche Reaktionen seien zur Standardreaktion des Klägers geworden. Die lägen auch nicht an einem sofortigen Fixieren. Vielmehr sei die Überwältigung die Reaktion auf die unmittelbar ausgeübte Gewalt des Klägers. Auch werde sie nur als ultima ratio eingesetzt. Darüber hinaus habe die Gewalt im häuslichen Umfeld ebenfalls zugenommen. Auch die Strategie "Angriffsgegenstände aus seinem Umfeld zu entfernen" führe nicht weiter. Schließlich handele es sich um Tätigkeit in einer Werkstatt. Besonders schwer sei, dass die Krankheit unerforscht sei und es keine probaten feststehenden Deeskalationsschemata gebe. Die Beschäftigung des Klägers bringe auch ein unzumutbares Maß an Betreuung und Pflege mit sich. Der außerordentliche Aufwand orientiere sich am Zweck einer Werkstatt. Dieser sei darauf ausgerichtet, Arbeitsförderungsmaßnahmen durchzuführen, die der Eingliederung dienen. Dieser Werkstattzweck werde verfehlt, wenn der Kläger eine dauerhafte 1:1 Betreuung benötige. Er sei seit Monaten nicht mehr in der Lage gewesen, auch nur annähernd eine Tätigkeit in der Werkstatt auszuüben. Sein Aufenthalt beschränke sich auf die reine Betreuung. So schwer die Situation auch für den Kläger und seinen Vater sein möge. Sie, die Beklagte, könne die Privatbetreuung des Klägers nicht leisten. Hierfür sei die Werkstatt weder ausgelegt noch konzipiert. Das Förderungsziel werde auch durch die Eigen- und Fremdgefährdung unterlaufen. Eine am Werkstattzweck orientierte Beschäftigung sei auch insoweit unmöglich.

Bei dem Bereich, in dem der Kläger beschäftigt werde, handele es sich auch nicht um einen Bereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX. Vielmehr benutze sie, die Beklagte, den Begriff "Förderbereich" für eine Gruppe von Personen, die eine über das Normalmaß hinausgehende Betreuung benötigen. Auch dieser Bereich sei in den Werkstattbereich integriert. Dies bereits deshalb, weil es in Nordrhein-Westfalen keine Bereiche nach § 136 Abs. 3 SGB IX gebe. Denn bei den Einrichtungen nach § 136 Abs. 3 SGB IX handele es sich um getrennte

Einrichtungen mit eigener Finanzierung. Die dort Betreuten hätten anders als die in der Werkstatt tätigen Menschen keine Stellung als arbeitnehmerähnliche Personen. In Nordrhein-Westfalen würde demgegenüber ein Gruppenmodell umgesetzt. Alle werkstattfähigen Personen würden in die Werkstatt aufgenommen. Für nicht werkstattfähige Personen gebe es Tagesförderstätten. In einer derartigen Einrichtung werde der Kläger derzeit auch betreut. Im Ergebnis handele es sich bei dem Beschäftigungsbereich des Klägers also um die Beschäftigung in einer Werkstatt, auch wenn er weitergehende Förderung erhalten habe. Er habe insbesondere Entgelt erhalten und produktive Arbeit, etwa am Schredder, geleistet. Demgegenüber existiere bei ihr kein eigenständiger Förderbereich im Sinne des § 136 Abs. 3 SGB IX, so dass sich die Frage der Beendigung des Werkstattverhältnisses allein nach § 136 Abs. 2 SGB IX richte. Selbst wenn es sich um einen Förderbereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX handeln sollte, wäre die Kündigung rechtmäßig nach § 626 BGB. Der Kläger habe in über 70 Fällen schwerstes fremdgefährdendes und eigenverletzendes Verhalten an den Tag gelegt. Der Kläger sei in der derzeitigen Einrichtung, dem HPZ Rheinland, richtig untergebracht.

Die Beklagte beantragt, 63

das Urteil des Arbeitsgerichtes Oberhausen vom 28.03.2013, Az.: 2 Ca 2193/12 wird abgeändert und die Klage abgewiesen. 64

Der Kläger beantragt, 65

die Berufung zurückzuweisen. 66

Der Kläger verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Die Berufung sei unbegründet. Der Kläger hat ursprünglich die Zustimmung des Fachausschusses zur Kündigung bestritten. Dieses Bestreiten hat er im Kammertermin vom 11.11.2013 nicht weiter aufrecht gehalten und angesichts der vorliegenden Dokumente die Zustimmung unstreitig gestellt. Er sei auch werkstattfähig. Dabei sei zu beachten, dass er nicht im Werkstattbereich, sondern im Förderbereich eingesetzt werde. Eine Selbst- oder Fremdgefährdung läge nicht vor. Soweit Aggressionen vorgekommen seien, beruhten diese auf Mängeln in der Betreuung und im Personalschlüssel. Er sei seit Februar 2013 im Heilpädagogischen Zentrum Niederrhein in E. S. untergebracht. Dort bestünde ein Betreuungsschlüssel von 1:2. Dort sei es zu keinem Vorfall gekommen. Fremdaggression seien nicht aufgetreten. Auch privat bestellte Betreuer des Vaters hätten keine Auffälligkeiten bemerkt. Die Probleme entstünden letztlich durch Überforderung des Personals, weil im Rahmen der Betreuung des Klägers nur ein Schlüssel von 1:4 bestünde, bei krankheitsbedingten Ausfällen oder Urlaub sogar noch ungünstiger. Teilweise seien die Betreuer auch nur angelernt. Letztlich könne der Werkstattvertrag auch deshalb nicht beendet werden, weil die Werkstatt der Beklagten auch zuständig für behinderte Menschen sei, die die Anforderungen an den eigentlichen Werkstattbetrieb nicht erfüllten. Nach dem Ziel des § 136 Abs. 3 SGB IX sollten sie in einem der Werkstatt angegliederten Teil betreut werden. Die in einem entsprechenden Bereich beschäftigten Personen könnten also nicht deshalb gekündigt werden, weil sie die Voraussetzungen der Werkstattfähigkeit nicht erfüllten. Denn dieser Maßstab sei gar nicht zugrunde zu legen. Insbesondere seien Fremd- und Selbstgefährdung gerade Kriterien für die Aufnahme in diesem Bereich. Dabei spiele es keine Rolle, dass Nordrhein-Westfalen keine eigenständigen Bereiche nach § 136 Abs. 3 SGB IX geschaffen habe, was im Übrigen unzulässig sei. Denn entscheidend seien die tatsächlichen Verhältnisse. Die Räumlichkeiten der Werkstatt und des Betreuungsbereiches seien getrennt, so dass rein faktisch ein Bereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX bestünde, mag die Werkstatt auch einheitlich finanziert werden. 67

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe: 69

I. 70

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch im Wesentlichen begründet. Denn das zwischen den Parteien bestehende Werkstattverhältnis ist durch die Kündigung der Beklagten vom 28.11.2012 mit Zustimmung des Fachausschusses am 05.12.2012 beendet worden. Entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes lag die Zustimmung des Fachausschusses vor. Zudem ist die Kündigung auch materiell wirksam. Nach der Regelung im Werkstattvertrag konnte die ausgesprochene Kündigung Wirksamkeit allerdings erst zum 05.12.2012 entfalten, weil erst zu diesem Zeitpunkt die Zustimmung des Fachausschusses vorlag. 71

Im Einzelnen: 72

1. Zwischen den Parteien besteht ein Werkstattverhältnis gem. § 138 Abs.1 SGB. 73

Die Parteien haben am 31.10.2005 einen Werkstattvertrag abgeschlossen. Dieser Werkstattvertrag bezieht sich auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt gem. § 136 Abs. 1 und 2 SGB IX. Es handelt sich nicht um einen besonderen "Förderbereich" nach § 136 Abs. 3 SGB IX. Dies ergibt die Auslegung des Vertrages in Verbindung mit der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses. 74

a) Grundsätzlich sind Verträge gemäß § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG v. 02.07.2009 - 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, NZA 2008, 872; BAG v. 13.12.2006 - 10 AZR 787/05, NZA 2007, 408; BAG v. 20.09.2006 - 10 AZR 770/05, AP Nr. 41 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die Auslegung hat trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbotes der Buchstabeninterpretation vom Wortlaut auszugehen. Maßgebend ist im Zweifel der allgemeine Sprachgebrauch. Nach der Ermittlung des Wortsinns sind in einem zweiten Schritt die Begleitumstände heranzuziehen, insbesondere die Entstehungsgeschichte sowie die Äußerungen der Parteien sowie Interessenlage und Zweck. Geboten ist eine nach beiden Seiten interessengerechte Auslegung. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (BAG v. 02.07.2009 - 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 13.11.2007 - 3 AZR 636/06, AP Nr. 50 zu § 1 BetrAVG; BGH v. 13.07.2007 - IV ZR 330/05, NJW 2007, 2320; Palandt-Heinrichs, § 133 BGB Rdnr. 14 ff; MüKo/Bussche, § 133 Rz. 60). 75

Bei der Frage der Zuordnung eines Vertragsverhältnisses zu einem bestimmten Bereich, hier § 136 Abs. 1 und 2 auf der einen und § 136 Abs. 3 SGB IX auf der anderen Seite, ist eine Gesamtbetrachtung des wirklichen Vertragsinhaltes erforderlich. Dieser objektive 76

Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Absprachen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist Letztere maßgebend. Allerdings ist der gewählte Vertragstypus auch nicht völlig bedeutungslos. Sie ist bei der Gesamtabwägung zu berücksichtigen (so ausdrücklich zur Frage der Arbeitnehmereigenschaft: BAG v. 09.06.2010 - 5 AZR 332/09, NZA 2010, 2455; BAG v. 25.05.2005 - 5 AZR 347/04, DB 2005, 2529; BAG v. 30.09.1998 - 5 AZR 563/97, BAGE 90, 36, 47; BAG v. 20.08.2003 - 5 AZR 610/02, NZA 2004, 39, zu II der Gründe).

b) Hier haben die Parteien sprachlich, auch wenn der Vertrag noch auf die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes Bezug nimmt, eindeutig ein "echtes" Werkstattverhältnis begründet. So ist der Kläger auch tatsächlich eingesetzt worden. Denn er hat bei der Beklagten - wenn auch in geringem Umfang - tatsächliche Tätigkeiten ausgeführt, insbesondere Schreddern und das Prüfen von Kaminanzündern. Zudem hat er ein Entgelt bezogen. Dass er im sogenannten "Förderbereich" eingesetzt worden ist, führt nicht zu einer anderen Beurteilung des Rechtsverhältnisses. Denn bei dem Förderbereich der Beklagten handelt es sich nicht um einen "Förder- und Betreuungsbereich" nach § 136 Abs. 3 SGB IX. 77

Die Werkstatt ist nach § 136 Abs. 1 SGB IX eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Neben der Arbeitsleistung werden dort für den behinderten Menschen auch psychosoziale Leistungen und medizinische und pflegerische Versorgung vorgehalten. Hauptzweck ist die Eingliederung in das Arbeitsleben (GK-SGB/X., § 136 Rz. 19ff; Kossens/Vonder Heide/Maaß, § 136 Rz. 5). Dabei definiert § 136 Abs. 2 SGB IX den ausgeschlossenen Personenkreis. Nicht werkstattfähig sind Personen, bei denen trotz angemessener Betreuung eine erhebliche Fremd- oder Selbstgefährdung zu erwarten ist oder bei denen das Ausmaß der Pflege und Betreuung die Teilnahme am Berufsbildungsbereich dauerhaft nicht zulassen. 78

Der Förder- und Betreuungsbereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX hingegen richtet sich an behinderte Menschen, die die Aufnahmevoraussetzungen nach § 137 nicht (mehr) erfüllen, weil ein nicht zu bewältigender Pflegebedarf besteht oder deren Leistungsfähigkeit kein Mindestmaß an Arbeitsleistung im Arbeitsbereich der Werkstatt erwarten lässt. Bei dieser "Gruppe" handelt es sich nicht um eine Schwerstbehindertengruppe innerhalb der Werkstatt, sondern um eine eigene von der Werkstatt getrennte Einrichtung mit eigener Finanzierung. Er ist der Werkstatt nur organisatorisch, nicht rechtlich angegliedert. Die dort betreuten Behinderten sind auch keine arbeitnehmerähnlichen Personen. Insbesondere gelten die §§ 136 bis 144 SGB IX nicht für den Förderbereich, so dass für diesen Bereich auch die Arbeitsgerichte gar nicht zuständig sind, sondern die Sozialgerichte (vgl. nur GK-SGB/X., § 136 Rz. 85ff; Kossens/von der Heide/Maaß, § 136 Rz. 21; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 136 Rz. 14; vgl. auch BVerwG v. 07.07.2006 - 5 B 18/06; Sächsisches Landessozialgericht v. 27.08.2009 - L 7 SO 25/09 B ER). Dabei besteht im Lande Nordrhein-Westfalen die Besonderheit, dass keine Förderbereiche nach § 136 Abs. 3 SGB IX geschaffen worden sind und diese Personengruppe so weit wie möglich in einer Werkstatt betreut werden soll, also das "Inklusionsprinzip" verfolgt wird. 79

Diese vom Gesetz vorgegebene Abgrenzung zeigt nach Auffassung der erkennenden Kammer eindeutig, dass die Parteien sowohl nach dem abgeschlossenen Werkstattvertrag als auch nach dem tatsächlichen Einsatz eine Tätigkeit im "Werkstattbereich" vereinbart haben. Der abgeschlossene Vertrag ist als Werkstattvertrag überschrieben und nennt in seiner Präambel gerade die Kriterien einer Werkstatt und nicht des Betreuungsbereiches nach § 136 Abs. 3 SGB IX. Dort wird auch auf das "arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis" hingewiesen, dass nur im Falle eines Werkstattverhältnisses besteht. Auch die 80

beschriebenen Leistungen in § 2 decken sich mit § 136 Abs. 1 und 2 SGB IX. Zudem erhält der Kläger ein Entgelt. Damit korrespondiert auch die tatsächliche Betreuung. Der Kläger hat ein Entgelt erhalten und in der Werkstatt produktive Arbeiten erbracht. Auch wenn der Kläger dem "Förderbereich" der Werkstatt zugewiesen gewesen ist, handelte es sich dabei nicht um einen Bereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX. Denn trotz der Zuweisung zu diesem Bereich hat der Kläger produktive Arbeiten erbracht. Im Verhältnis zum Werkstattbereich wird zwar ein erhöhter Betreuung- und Pflegeaufwand erbracht, dieser erreicht aber nicht das Maß eines Förderbereiches nach gesetzlichem Leitbild. Die Tätigkeit in diesem Förderbereich ist insoweit lediglich die Konsequenz der Inklusion, auch schwerer behinderte Menschen so weit wie möglich in der Werkstatt unterzubringen. Vor allem aber handelt es sich auch deshalb nicht um einen Förderbereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX, weil es diesen rechtlich selbständigen Bereich, der eine eigene Finanzierung hat und sozialversicherungsrechtlichen Regeln folgt, in Nordrhein-Westfalen nicht gibt. Insoweit stellt der Förderbereich der Beklagten lediglich einen besonderen Bereich der Werkstatt dar, in dem gleichfalls die Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund steht.

2. Die Kündigung der Beklagten vom 28.11.2012 ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Fachausschusses am 05.12.2012 beendet. 81

a) Auf das Werkstattverhältnis der Parteien finden § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG keine Anwendung, da die Vorschriften des KSchG das Werkstattverhältnis nicht erfassen. Dies ist einhellige Auffassung (vgl. nur LAG Rheinland-Pfalz v. 16.01.2008 - 8 Sa 506/07, juris). 82

b) Die Kündigung ist auch nicht gem. § 134 BGB i.V.m. § 85 SGB IX nichtig. Der Kläger genießt als schwerbehinderter Mensch grundsätzlich den besonderen Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX. Allerdings findet diese Bestimmung im Werkstattverhältnis keine Anwendung. 83

Gem. § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Diese Zustimmung ist vom Arbeitgeber nicht eingeholt worden. Allerdings fällt entgegen der Rechtsauffassung des Klägers nicht in den persönlichen Geltungsbereich des § 85 SGB IX. Denn erforderlich ist die Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis. 84

Der besondere Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX erstreckt sich auf alle Schwerbehinderte, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dabei ist allgemein anerkannt, dass der besondere Kündigungsschutz des § 85 SGB IX unabhängig davon besteht, wie viele Mitarbeiter ein Arbeitgeber beschäftigt, (vgl. nur APS/Vossen, § 85 SGB IX, Rz. 5; ErfK/Rolfs, § 85 SGB IX Rz. 3; VGH Mannheim v. 4.3.2002 - 7 S 1651/01, NZA-RR 2002, 417, 421). Entscheidend ist aber, dass die Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. Arbeitnehmerähnliche Personen, wie der Kläger, werden nicht erfasst. Dies ergibt die Auslegung des Gesetzes (so auch LAG Baden-Württemberg v. 26.01.2009 - 9 Sa 60/08 Rz. 70; Hessisches LAG v. 20.06.2008 - 3 Ta 131/08; LAG Rheinland-Pfalz v. 16.01.2008 - 8 Sa 506/07, AE 2009, 53; ArbG Hamm v. 17.08.1999 - 1 Ca 2512/98; APS/§ 85 Rz. 5; ErfK/Rolfs, § 85 SGB IX Rz. 3; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX § 85 Rz. 26; APS/Vossen, § 85 SGB IX Rz. 7; KR/Etzel, Vor §§ 85-92 Rz. 16; ErfK/Rolfs, § 85 SGB IX Rz. 3; GK-SGB IX-Lampe § 85 Rz. 19, 59; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB § 85 Rz. 12. A.A.: ArbG Koblenz v. 09.08.2002 - 2 Ca 447/02). 85

aa) Ein Gesetz auslegen heißt seinen Sinn zu erforschen. Maßgeblich ist dabei der im Gesetzeswortlaut objektivierte Wille des Gesetzgebers. Bei der Auslegung von Gesetzen ist zunächst vom Wortlaut der Regelung auszugehen. Abzustellen ist ferner auf den 86

systematischen Zusammenhang und den Normzweck, sofern er im Gesetz erkennbaren Ausdruck gefunden hat, (BAG, Urt. v. 17.1.2008 - 2 AZR 902/06, NZA 2008, 872; BAG, Urt. v. 16.6.2005 - 6 AZR 108/01, BAGE 115, 113). Häufig kann nur bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer zweckmäßigen, vernünftigen und gerechten Regelung führt.

bb) Ausgangspunkt ist damit die grammatikalische Auslegung. Schon diese führt zu einem eindeutigen Auslegungsergebnis. § 85 SGB IX ordnet eindeutig an, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses der Zustimmung durch das Integrationsamt bedarf. Dies ergibt sich auch aus dem systematischen Zusammenhang. Denn auch die übrigen Vorschriften befassen sich mit dem Arbeitsverhältnis. Die Vorschrift findet sich im Kapitel 3, das sich mit den Pflichten des "Arbeitgebers" befasst. Eine der in diesem Kapitel geregelten Pflichten ist die Einholung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes im Falle einer Kündigung. Dem entsprechend kommt auch der Kündigungsschutz nur in abhängiger Beschäftigung stehenden Behinderten zugute. Auch die anderen Vorschriften des 4. Kapitels regeln keine Ausdehnung des Anwendungsbereiches auf arbeitnehmerähnliche Personen. 87

Der Kläger steht nicht in einer abhängigen Beschäftigung als Arbeitnehmer. Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (BAG v. 20.01.2010 - 5 AZR 106/09, juris; BAG v. 09.06.2010 - 5 AZR 332/09, NZA 2010, 2455; BAG v. 25.05.2005 - 5 AZR 347/04, DB 2005, 2529; BAG v. 16.02.2000 - 5 AZB 71/99 - BAGE 93, 310, zu II 2 b aa der Gründe; BAG v. 26.09.2001 - 5 AZB 19/01 - BAGE 103, 20, 26, zu B II 1 der Gründe). Das Arbeitsverhältnis ist ein auf den Austausch von Arbeitsleistungen und Vergütung gerichtetes Dauerschuldverhältnis. Die vertraglich geschuldete Leistung ist im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen (BAG v. 25.05.2005 - 5 AZR 347/04, DB 2005, 2529). Typisch für den Arbeitnehmer ist insbesondere die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation. Wer seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt, ist Arbeitnehmer. Dabei ergibt sich diese Eingliederung im Wesentlichen aus der Auslegung des Weisungsrechtes hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (BAG v. 09.06.2010 - 5 AZR 332/09, NZA 2010, 2455; BAG v. 25.05.2005 - 5 AZR 347/04, DB 2005, 2529; BAG v. 22.04.1998 - 5 AZR 342/97, BAGE 88, 263 mwN; BAG v. 19.01.2000 - 5 AZR 644/98 - BAGE 93, 218, zu B III 1 a der Gründe). 88

Arbeitnehmerähnliche Personen sind demgegenüber als selbständige Personen anzusehen (vgl. nur Germelmann/Matthes/Prütting, § 5 ArbGG Rz. 33). Dies jedenfalls dann, wenn - wie hier - ein Werkstattvertrag abgeschlossen wird, also ein Dienstvertrag und nur über die gesetzliche Anordnung in § 138 Abs. 1 SGB IX von einer arbeitnehmerähnlichen Person ausgegangen werden kann. Denn beim Kläger steht - unbestritten - auch im Rahmen des Werkstattvertrages die Betreuung und Pflege im Vordergrund und er erbringt regelmäßig nur geringe Arbeitsleistungen (vgl. zur Rechtsnatur: GK-SGB-Kossens, § 138 Rz. 12; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB § 85 Rz. 12). 89

Auf diesen Personenkreis findet § 85 SGB IX keine Anwendung (so auch LAG Baden-Württemberg v. 26.01.2009 - 9 Sa 60/08 Rz. 70; Hessisches LAG v. 20.06.2008 - 3 Ta 131/08; LAG Rheinland-Pfalz v. 16.01.2008 - 8 Sa 506/07, AE 2009, 53; ArbG Hamm v. 17.08.1999 - 1 Ca 2512/98; APS/§ 85 Rz. 5; ErfK/Rolfs, § 85 SGB X Rz. 3; 90

Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX § 85 Rz. 26; APS/Vossen, § 85 SGB IX Rz. 7; KR/Etzel, Vor §§ 85-92 Rz. 16; ErfK/Rolfs, § 85 SGB IX Rz. 3; GK-SGB IX-Lampe § 85 Rz. 19, 59; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB § 85 Rz. 12).

c) Das Schreiben der Beklagten vom 28.11.2013 wahrt auch die Schriftform des § 138 Abs. 7 SGB IX. § 138 Abs. 7 SGB IX bestimmt, dass die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt der schriftlichen Form bedarf und zu begründen ist. Dabei besteht Einigkeit, dass das Schriftformerfordernis für die Wirksamkeit der Kündigung konstitutiv ist, das Begründungserfordernis hingegen nicht. Diese soll nur die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung gewährleisten (Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX § 138 Rz. 34a; GK-SGB-Kossens, § 138 Rz. 33; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB § 138 Rz. 19). Hier erfüllt die Erklärung der Beklagten vom 28.11.2013 sowohl das Schriftformerfordernis als auch das Begründungserfordernis. Denn der Hinweis auf "Übergriffligkeiten" und "Fremdaggressionen" in Bezug auf die Voraussetzungen für die Aufnahme in die Werkstatt enthält den behaupteten materiellen Lösungsgrund. Ebenfalls nicht zu beanstanden ist, dass die Erklärung an den Vater des Klägers gerichtet ist. Der Vater des Klägers ist am 17.05.1993 zum Einzelvormund bestellt worden. Nach §§ 131 Abs. 1, 104 BGB muss die Erklärung der Kündigung in einem derartigen Fall an den Vormund gerichtet werden. Denn beim Kläger liegen die Voraussetzungen des § 104 Nr. 2 vor. Er ist geschäftsunfähig (vgl. zu den Voraussetzungen APS/Preis Grundlagen D 72; Palandt/Ellenberger, § 131 Rz. 2).

d) Die Kündigung der Beklagten beendet das zwischen den Parteien bestehende Werkstattverhältnis zum 05.12.2012. 92

aa) Zwischen den Parteien ist nach Maßgabe der Bestimmungen des Vertrages vom 31.10.2005 wie gesehen ein sog. Werkstattverhältnis und somit ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis im Sinne von § 138 Abs. 1 SGB IX begründet worden. Auf dieses Rechtsverhältnis finden die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes keine Anwendung. 93

Ein Werkstattvertrag kann von Seiten der Werkstatt ordentlich und im Ausnahmefall außerordentlich gekündigt werden. Die Vorschriften der §§ 622 und 626 BGB finden auf das Werkstattverhältnis zumindest analoge Anwendung. Denn jedes Dauerschuldverhältnis kann nach den allgemeinen Regeln ordentlich und - zumindest - außerordentlich beendet werden (LAG Rheinland-Pfalz v 16.01.2008 - 8 Sa 506/07 -, juris; GK-SGB/Schimanski, § 137 Rz. 54ff). 94

Besonderheiten bestehen aber beim anwendbaren Kündigungsgrund. § 137 Abs. 2 SGB IX regelt die Dauer der Beschäftigung in der Werkstatt. Insoweit werden behinderte Menschen in der Werkstatt beschäftigt, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach § 137 Abs. 1 vorliegen. Dabei verweist § 137 Abs. 1 SGB IX auf die Regelung des § 136 Abs. 2 SGB IX. Danach wiederum ist die Werkstattfähigkeit nicht vorhanden, wenn trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Fremd- oder Selbstgefährdung zu erwarten ist, oder aber das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung dauerhaft nicht zulässt. Aus dieser Verweisungskette ergibt sich, dass die Kündigungsmöglichkeit durch die Werkstatt eingeschränkt ist. Nur der Wegfall der Werkstattfähigkeit oder die Aufhebung des Leistungsbescheides durch den Sozialleistungsträger oder beides zusammen können zu einer Kündigung des Werkstattverhältnisses führen. Dies gilt für die ordentliche wie für die außerordentliche Kündigung (LAG Rheinland-Pfalz v 16.01.2008 - 8 Sa 506/07 -, juris; vgl. auch Rühle, DB 2001, 1364 ff.; wohl auch GK-SGB/Schimanski, § 137 Rz. 62, 63). Ein Recht 95

zur Kündigung des Werkstattverhältnisses unter anderen, erweiterten Voraussetzungen kann vertraglich im Werkstattvertrag nicht vereinbart werden (LAG Rheinland-Pfalz v 16.01.2008 - 8 Sa 506/07 -, juris; vgl. Cramer, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 237 Rz. 49).

Dem entspricht auch der zwischen den Parteien abgeschlossene Werkstattvertrag, der in § 8 Abs. 5 in diesem Fall die fristlose Kündigung einräumt. 96

bb) Dem Kläger fehlt die erforderliche Werkstattfähigkeit, so dass der zwischen den Parteien bestehende Werkstattvertrag fristlos beendet werden konnte. 97

(1) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Diese Voraussetzungen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zweistufig zu prüfen. Auf der ersten Stufe dieser Prüfung ist festzustellen, ob der Kündigungssachverhalt an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu begründen. Auf der zweiten Stufe wird geprüft, ob die fristlose Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls im Rahmen der Interessenabwägung insbesondere unter Berücksichtigung des Ultima-Ratio-Prinzips gerechtfertigt ist (vgl. zum Arbeitsverhältnis: BAG v. 10.06.2010 - 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227; BAG v. 12.05.2010 - 2 AZR 845/08; BAG v. 23.06.2009 - 2 AZR 103/08, Juris; BAG v. 19.04.2007 - 2 AZR 78/06, AP Nr. 77 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 07.07.2005 - 2 AZR 581/04, BAGE 115, 195; KR/Fischermeier § 262 BGB Rz. 84). Dabei ist zu beachten, dass die Darlegungs- und Beweislast für den Kündigungsgrund, also die Tatsachen, die die Kündigung bedingen, der Arbeitgeber trägt. 98

(2) Ein wichtiger Grund dem Grunde nach liegt hier in dem Verlust der Werkstattfähigkeit. 99

Die Werkstattfähigkeit im Sinne des § 136 Abs. 2 SGB IX erfordert, dass der behinderte Mensch wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann. Dies ist nach § 136 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht der Fall, wenn trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen. Darüber hinaus setzt die Werkstattfähigkeit des Behinderten voraus, dass er gemeinschaftsfähig ist. Gemeinschaftsfähig ist ein Behinderter, der den Zweck der Werkstatt, Rehabilitation, Arbeit und Beschäftigung für andere erfolgreich anzubieten, durch sein Verhalten nicht nachhaltig beeinträchtigt (LAG Rheinland-Pfalz v. 16.01.2008 - 8 Sa 506/07 -, juris; GK-SGB/X., § 136 Rz. 44). Eine Selbst- oder Fremdgefährdung hat die konkrete oder zumindest begründbare erwartete Gefährdung von Menschen zum Gegenstand, eine Gefährdung von Sachen ist nicht ausgeschlossen. Sie ist nur dann ein Ausschlussgrund, wenn die Gefährdung erheblich ist. 100

Hier hat sich der Kläger seit dem Ende des Jahres 2008 in erheblichem Maße eigen- und fremdgefährdend verhalten. Dabei ist zu beachten, dass die von der Beklagten ausführlich geschilderten Sachverhalte sämtlich unstrittig sind. Dabei verhält sich der Kläger zwar in der Mehrzahl der Fälle aggressiv gegenüber Sachen, von diesen Sachen geht aber durch den Einsatz des Klägers eine erhebliche Gefährdung aus. So warf der Kläger am 10.02.2009 einen Tacker um sich, was aufgrund der Anwesenheit anderer Behinderter naturgemäß mit einer erheblichen Gefährdung der übrigen behinderten Menschen sowie der Betreuer 101

verbunden ist. Am 04.12.2009 versuchte der Kläger den Praktikanten C. anzugreifen, bei dem Versuch, ihn zurückzuhalten erlitt Herr I. Kratz und Bisswunden, die ihm vom Kläger zugefügt worden sind. Am 04.05.2011 äußerte er gegenüber Frau U., dass er ihr in den Hals stechen und sie ausbluten lassen wolle. Am 11.01.2012 drohte er mit dem Wurf einer Wasserflasche und biss sich am 20.01.2012 selbst in den Finger. Am 16.05.2012 bedrohte er Betreuer und andere Behinderte. Am 01.06.2012 versuchte er, einem Betreuer einen Schuh an den Kopf zu werfen. Am 03.09.2012 warf er wiederum einen Schuh auf einen Betreuer und warf mit einer gefüllten Colaflasche um sich. Am 10.09.2012 drohte er mit dem Wurf einer Papiertonne, am 13.09.2012 dem Behinderten M. mit einem Stuhl. Am 08.10.2012 drohte er mit dem Wurf einer Wasserflasche, am 15.10.2012 Frau K. mit dem Wurf eines Stuhles. Schließlich schlug er am 17.10.2012 dem Schwerbehinderten Herrn T. mit der Faust auf den Kopf.

Die Gesamtschau dieser Aggressionen lassen aus Sicht der Kammer ein gravierendes eigen- 102 und fremdgefährdendes Verhalten erkennen. Denn in einer Vielzahl von Fällen drohte der Kläger zunächst mit dem Wurf von erheblich gefährdenden Gegenständen. Dass der Kläger diese Gegenstände dann nicht tatsächlich einsetzte, relativiert die Gefährdung nicht. Denn es geht um die konkrete Gefährdungssituation, die vom Kläger ausgeht. Dabei ist zu beachten, dass sich die Aggression steigerte und schließlich dazu führte, dass der Kläger einen ebenfalls behinderten Menschen mit der Faust auf den Kopf schlug. Insgesamt zeigt sich ein aggressives Verhalten gegenüber seinen Mitmenschen, das eine sich steigernde Intensität aufweist, was aus Sicht der Kammer grundsätzlich als wichtiger Grund zur sofortigen Beendigung des Werkstattverhältnisses ausreicht.

(3)Bei der Prüfung, ob der Werkstatt eine Weiterbeschäftigung des behinderten Menschen 103 trotz des Verlustes der Werkstattfähigkeit jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse der Werkstatt an der sofortigen Beendigung des Vertragsverhältnisses gegen das Interesse des behinderten Menschen an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob der Werkstatt die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen der Fremd- oder Selbstgefährdung, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (vgl. zum Arbeitsverhältnis nur BAG v. 10.06.2010 - 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227, BAG v. 28.01.2010 - 2 AZR 1008/08, DB 2010, 1709; BAG v. 10.11.2005 - 2 AZR 623/04, AP Nr. 196 zu § 626 BGB). Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Vertragsverhältnis fortzusetzen, weil sämtliche milderer Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (vgl. zum Arbeitsverhältnis nur BAG v. 10.06.2010 - 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227; BAG v. 19.04.2007 - 2 AZR 180/06, AP Nr. 20 zu § 174 BGB). Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und ordentliche Kündigung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen - zu erreichen (BAG v. 10.06.2010 - 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227).

Im Rahmen der Abwägung ist also zunächst zu prüfen, ob auch eine ordentliche Kündigung 104 oder eine Abmahnung als Sanktion ausgereicht hätte. Zudem hat sodann eine umfassende Interessenabwägung zu erfolgen. Kann die zur Gefährdung führende Gewalt etwa durch zumutbare Einwirkungen vermieden werden, sind diese vorrangig zu ergreifen. Dies zeigt auch § 136 Abs. 2 SGB IX selbst, der davon ausgeht, dass die Gefährdung auch bei angemessener Betreuung nicht vermieden werden kann. Insoweit ist auch eine Prognose

über das zukünftige Verhalten des Klägers erforderlich.

Zugunsten des Klägers ist zu berücksichtigen, dass bei schwerbehinderten Menschen nicht die gleichen Maßstäbe angelegt werden können, wie bei nicht behinderten Menschen. Zudem ist zu beachten, dass jedenfalls in dem Bereich, in dem der Kläger eingesetzt gewesen ist, auch ein umfangreiches Betreuungsangebot bestand, es sich also um einen "Förderbereich" gehandelt hat. Auch wenn es sich insoweit nicht um einen Bereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX handelt, ist doch zu berücksichtigen, dass die Arbeitsleistung nicht das zentrale Element ist, sondern die Betreuungsleistung. Andererseits darf nicht übersehen werden, dass für Menschen, die die Voraussetzungen des § 136 Abs. 2 SGB IX nicht erfüllen, vom Gesetz ein besonderer Bereich zur Verfügung zu stellen ist, der in Nordrhein-Westfalen nicht besteht. Obgleich insoweit das Prinzip der Inklusion eingeführt ist, führt dies allerdings nicht dazu, nun die Maßstäbe des § 136 Abs. 3 SGB IX zugrunde zu legen. Denn es ist nicht Aufgabe der Beklagten, reine Betreuungen anzubieten, weil es sich nach wie vor - auch wenn ein Förderbereich besteht - um eine Werkstatt handelt.

In dieser Situation ist zu beachten, dass aus Sicht der Kammer eine erhebliche Gefahr für die Sicherheit der übrigen Behinderten Menschen sowie der Betreuer ausgeht. Der Kläger hat sich in der Vergangenheit in erheblichem Maße aggressiv verhalten und hierdurch eine erhebliche Gefahr dargestellt. Diese erhebliche Gefahr hat sich schließlich realisiert und zu einem tätlichen Angriff auf einen ebenfalls schwerbehinderten Menschen geführt. Dieses Verhalten in der Vergangenheit begründet aus Sicht der Kammer eine negative Prognose für die Zukunft. Die negative Prognose erfordert, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Gefährdungen im bisherigen Umfang rechtfertigen (vgl. nur BAG v. 08.11.2007 - 2 AZR 292/06, NZA 2008, 593 zur krankheitsbedingten Kündigung). Häufige Gefährdungssituationen in der Vergangenheit können nach Auffassung der Kammer für ein entsprechendes Erscheinungsbild in der Zukunft sprechen. Insoweit hat der Kläger insbesondere nicht dargelegt, dass künftig derartige Fremdgefährdungen ausgeschlossen sein sollen. Soweit er ausführt, dass das von den Betreuern gezeigte Verhalten kontraproduktiv sei, ist nicht ansatzweise ersichtlich, welches konkrete Verhalten er den Betreuern vorwirft. Dass angesichts der konkreten Erkrankung des Klägers keine probaten Deeskalationsstrategien bestehen, hat der Kläger selbst nicht in Abrede gestellt. Die Fixierung des Klägers wird auch nur in seltenen Fällen als ultima ratio eingesetzt. Dies ist auch nicht zu beanstanden, da auf die erhebliche vom Kläger ausgehende Gefährdung reagiert werden muss. Auch Angriffsgegenstände aus seinem Umfeld zu entfernen verfährt nicht. Denn es handelt sich eben nicht um eine reine Betreuungseinrichtung, sondern eine Werkstatt, mag der Kläger auch in deren Förderbereich eingesetzt sein. Er hat dort konkrete Arbeitsaufgaben wahrzunehmen und ist deshalb in Kontakt mit gefährdenden Gegenständen.

Auch wenn es im häuslichen Umfeld noch nicht zu Aggressionen gekommen sein sollte, ist die Situation zwischen häuslichem Umfeld und Werkstatt grundlegend verschieden. Gleiches gilt für die vom Kläger derzeit besuchte Einrichtung. Denn auch dabei handelt es sich um eine reine Betreuungseinrichtung. In der Werkstatt sind demgegenüber insgesamt 64 schwerbehinderte Menschen in acht Gruppen beschäftigt mit dem Ziel der Erbringung von Tätigkeiten. Diese Situation ist mit dem häuslichen Umfeld und einer Betreuungssituation 1:1 nicht zu vergleichen. Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass auch zu prüfen ist, ob eine der Behinderung angemessene Betreuung erfolgt. Insoweit muss der Kläger jedoch konkret darlegen, welche Gesichtspunkte gegen eine angemessene Betreuung sprechen. Die Beklagte hat insoweit nachvollziehbar ihre Betreuung und ihren Betreuungsschlüssel aufgegliedert. Diese ist aus Sicht der Kammer angemessen. Der Kläger kann nicht erwarten,

dass er wie in der häuslichen Betreuung einen Betreuungsschlüssel von 1:1 erhält. Denn es darf nicht übersehen werden, dass es sich um eine Werkstatt handelt. Der Kläger ist dort zwar im Förderbereich untergebracht, doch ist nicht ansatzweise nachvollziehbar, weshalb der dort zugrunde liegende Betreuungsschlüssel von zumindest 1:4 für den Förderbereich einer Werkstatt nicht angemessen sein sollte. Die Werkstattordnung sieht einen Schlüssel von 1:6 vor. Zwar mag dieser im Förderbereich zu verändern sein. Eine Betreuung 1:2 - wie in der derzeit vom Kläger besuchten Einrichtung - ist in einer Werkstatt mit Förderbereich nicht angemessen. Denn es geht eben nicht ausschließlich um Betreuung. Insoweit ist der von der Beklagten zugrunde gelegte Schlüssel von 1:3 nachvollziehbar. Dass dieser Betreuungsschlüssel nicht vorliegt, hat der Kläger lediglich pauschal bestritten. Insoweit hat die Beklagte einerseits die Gruppen, andererseits die Betreuer beziffert und dargelegt, wie sie den Betreuungsschlüssel berechnet. Der Kläger, der die Betreuung kennt, hat hierzu lediglich pauschal Stellung genommen. Doch auch der vom Kläger zugrunde gelegte Schlüssel von 1:4 ist der Einrichtung angemessen. Denn auch dieser gewährleistet eine dem Förderbereich angemessene Betreuung. Eine Einzelbetreuung muss nicht organisiert werden. Hierzu wäre durch das Land Nordrhein-Westfalen eine Einrichtung nach § 136 Abs. 3 SGB-IX zu schaffen. Dass diese nicht existiert, ist nicht der Beklagten anzulasten, sondern ein sozialversicherungsrechtliches Problem.

Auch bestehen keinerlei konkrete Hinweise, dass die Betreuung durch die Beklagte die Aggression durch den Kläger verursacht hat oder aber eine andere Art der Betreuung diese Aggressionen ausschließt. Zwar weist der Kläger darauf hin, dass sich die Betreuer beim Vater des Klägers beschwert hätten, dass sie allein in der Gruppe seien. Auch hat er darauf hingewiesen, dass die Betreuer teilweise berufsfern seien und in Schnellkursen angeleitet würden. Demgegenüber seien in der vom Kläger derzeit besuchten Einrichtung Fachkräfte nach "Teacch" ausgebildet. Auch dieser Argumentationsansatz zeigt nachhaltig, dass der Kläger die Differenzierung zwischen "Betreuung" und "Werkstatt" verkennt. Es geht eben nicht ausschließlich um die Betreuung eines behinderten Menschen, sondern gerade um eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. 108

Hinzu kommt, dass die Beklagte das Werkstattverhältnis nicht bei "erstbesten" Gelegenheit beendet hat. Im Gegenteil. Die Beklagte hat dem Kläger bei Aggressionen in T. zunächst eine andere Arbeitszeit zugewiesen und diese reduziert. Zudem hat sie ihn nach weiteren Aggressionen freigestellt und in einer anderen Werkstatt untergebracht. Doch auch in der M. strasse setzte der Kläger sein Verhalten fort. Auch hier wurde der Kläger wiederum freigestellt. Insoweit hat die Beklagte angesichts der Vielzahl der Aggressionen zunächst mildere Mittel in Betracht gezogen und erst zuletzt, als die Aggressionen in einer Tötlichkeit mündeten, zum Mittel der Kündigung gegriffen. Dabei war auch die Einhaltung einer Kündigungsfrist nicht zumutbar, weil angesichts des erheblichen Gefährdungspotentials und der Unberechenbarkeit des Klägers die übrigen behinderten Menschen in der Einrichtung geschützt werden mussten. 109

Dabei verkennt die Kammer nicht die besondere Situation insbesondere auch des Vaters des Klägers, der nunmehr erheblich belastet ist. Dies ist jedoch kein arbeitsrechtlich zu lösendes Problem und im Wesentlichen dadurch begründet, dass das Land Nordrhein-Westfalen keine Einrichtungen nach § 136 Abs. 3 SGB XI geschaffen hat. Das favorisierte Prinzip der Inklusion führt nicht dazu, dass die Maßstäbe des § 136 Abs. 3 SGB IX zugrunde zu legen wären. Vielmehr bleibt die Einrichtung der Beklagten eine Werkstatt und die Frage der Beendigung des Vertragsverhältnisses richtet sich nach wie vor nach der Werkstattfähigkeit. Diese ist auch unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht 110

gegeben.

cc)Die erforderliche Zustimmung des Fachausschusses lag ebenfalls vor. Denn es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass der Fachausschuss am 05.12.2012 der fristlosen Kündigung zustimmte. 111

Nach § 8 Abs. 6 des Werkstattvertrages ist die Werkstatt verpflichtet, vor der Kündigung des Vertrages die Stellungnahme des Fachausschusses einzuholen. Bei einer fristlosen Kündigung werden die Stellungnahmen nachträglich eingeholt. Die Beendigung wird erst bei Zustimmung durch den Fachausschuss wirksam. 112

Nach der gesetzlichen Regelung ist die Mitwirkung des Fachausschusses bei der Kündigung kein Erfordernis für den Ausspruch einer Kündigung. Denn er ist nach dem gesetzlichen Leitbild lediglich ein beratendes Gremium. Legt ein Arbeitgeber in seinem Werkstattvertrag allerdings im Einzelnen fest, wie bei einem Verhalten, dass zu einer fristlosen Kündigung führen kann, zu reagieren ist, bindet er sich selbst. Eine Kündigung, die er ohne Beachtung der von ihm aufgestellten Verhaltensregeln ausspricht, ist unwirksam (vgl. BAG v. 16.09.1999 - 2 AZR 712/98, AP Nr. 1 zu Art. 4 GrO kath. Kirche. Auch ArbG Mönchengladbach v. 11.11.1999 - 3 Ca 1759/99, juris). 113

Diese Zustimmende Erklärung lag hier am 05.12.2012 vor, so dass die Kündigung erst zu diesem Zeitpunkt wirken kann. 114

II. 115

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO. Danach hat die in vollem Umfang unterliegende Partei die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 116

III. 117

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es geht um die differenzierte Auslegung des § 136 Abs. 3 SGB IX im Bereich des Werkstattverhältnisses. 118

RECHTSMITTELBELEHRUNG 119

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 120

REVISION 121

ingelegt werden. 122

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 123

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 124

Bundesarbeitsgericht 125

Hugo-Preuß-Platz 1 126

99084 Erfurt 127

128

eingelegt werden.	129
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	130
Die Revisionschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	131
1.Rechtsanwälte,	132
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,	133
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.	134
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	135
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	136
Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.	137
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	138
Dr. UlrichReichGather	139