
Datum: 08.09.2009
Gericht: Arbeitsgericht Herford
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 1359/08
ECLI: ECLI:DE:ARBGHF:2009:0908.3CA1359.08.00

Schlagworte: Zur Frage des Begriffs der Postbeschäftigungsfähigkeit i.S.v. § 3 c TVBZV, zum Erfordernis des Präventionsverfahrens nach § 84 I SGB IX und zur Frage von Schadensersatz gem. § 81 IV SGB IX i.V.m. § 280 I BGB

Normen: § 3 c TVBZV; § 84 I SGB IX; § 81 IV SGB IX; § 280 I BGB

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die Klägerin nicht postbeschäftigungsunfähig im Sinne von § 3 TVBZV ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt,

a) das Gehalt der Klägerin für die Zeit ab dem 1. Mai 2009 auf der Basis der vereinbarten Arbeitsteilzeit abzurechnen und den sich daraus ergebenden Nettobetrag an die Klägerin auszuzahlen, jeweils zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1.6., 1.7., 1.8. und 1.9.2009 zu zahlen;

b) an die Klägerin 15.205,80 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus € 3041,16 seit dem 1.1., 1.2., 1.3. 1.4. und 1.5.2009 zu zahlen

abzüglich in der Zeit vom 6.11.2008 bis 5.3.2009 von der Deutschen B3 in 12345 W1 zur Versicherungs-Nr. IK 123456789 gezahlter 5.789,50 € netto

und

abzüglich von der Deutschen P1 AG –Niederlassung Renten - in 23456 S1 zum Bearbeitungszeichen G1/1234 2345 123 – 234 in der Zeit von März 2009 bis einschließlich August 2009 gezahlter 6880,45 € netto.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

4. Der Streitwert wird auf 20.782,81 € festgesetzt.

Tatbestand :	1
Die Parteien streiten im Kernpunkt um die Frage, ob die Klägerin postbeschäftigungsunfähig im Sinne von § 3c TVBZV ist und der dazu korrespondierenden Frage von Schadensersatzansprüchen in Form von entgangenem Entgelt.	2
Die Beklagte beschäftigt die Klägerin seit 1987 im Zustellbereich, zuletzt als Zustellerin für die Betriebsstätte H1 (Niederlassung Brief).	3
Die Klägerin ist am 03.04.1952 geboren. Sie verdiente zuletzt in der Entgeltgruppe 3 3.041,16 Euro brutto bei einem Monatsgrundentgelt von 2.270,37 Euro brutto auf die Abrechnung November 2008 (Blatt 115 der Akte) wird inhaltlich verwiesen.	4
Neben weiteren circa 14 Kolleginnen und Kollegen hat die Klägerin als Zustellerin die Aufgabe, die gesamte Briefpost im Bezirk B2-Innenstadt (Postleitzahl 34567) auszuliefern. Sie arbeitet in der 6-Tage-Woche und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit würde 38,6 Stunden betragen. Seit dem 25.05.2005 ist der Klägerin vor dem Hintergrund ihrer Beeinträchtigungen nur ein Arbeitsvolumen von 85 % der Normalleistung übertragen worden; das heißt, statt 38,5 Wochenstunden nur 32,7 Wochenstunden.	5
Im Mai 2007 schlossen die Parteien einen Altersteilzeitvertrag mit einer Arbeitsphase vom 01.05.2009 bis 31.10.2011 und einer Freistellungsphase vom 01.11.2011 bis 30.04.2014.	6
Mit Bescheid des Versorgungsamtes Bielefeld vom 26.10.2006 ist der Klägerin ein Grad der Behinderung von 30 attestiert worden, insbesondere wegen Funktionseinschränkung der Fingergelenke und der Wirbelsäule, Funktionsstörung der Knie- und Schultergelenke.	7
Mit Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 13.12.2006 (Blatt 8 der Akte) ist die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden.	8
In dem einstweiligen Verfügungsverfahren der Parteien zu 1 Ga 15/08 verpflichtete sich die Beklagte in einem Vergleich vom 13.06.2008, die Klägerin mit 85 % der ansonsten zugrunde gelegten Normalleistung zu beschäftigen.	9
Hintergrund ist ein Arbeitsunfall aus dem Jahr 2006. Die Klägerin rutschte auf Glatteis aus und verletzte sich im Bereich des Steißbeins und der Wirbelsäule. Nach einem schwierigen	10

Heilungsprozess nahm sie im August 2006 ihre Arbeit wieder auf. Der geänderte Bezirksplan und Zuständigkeitsbereich der Klägerin war sodann Ausgang des oben benannten einstweiligen Verfügungsverfahrens.

Im Oktober 2008 erstellte die Beklagte einen neuen Begehungsplan aus Sicht der Klägerin absolut schikanös. 11

Die Klägerin legte das Attest ihres Orthopäden Dr. T1 vom 29.09.2008 der Beklagten vor. Diese schaltete den Betriebsarzt Dr. S2 ein, der mit Gutachten vom 28.10.2008 (Blatt 14 der Akte) nebst Stellungnahme vom 12.03.2009 (Blatt 58 und 59 der Akte) die Klägerin für postbeschäftigungsunfähig erklärte. Im Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung (TVBZV) vom 28.02.1979 heißt es in § 3 unter anderem (Blatt 45 und 46 der Akte): 12

"Die Betriebsrente nach diesem Tarifvertrag wird gezahlt ... a) wegen Postbeschäftigungsunfähigkeit. Postbeschäftigungsunfähigkeit liegt vor, wenn der Betriebs- oder Amtsarzt feststellt, dass der Arbeitnehmer infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dauerhaft unfähig ist. Dies kann auch dann gegeben sein, wenn der Betriebs- oder Amtsarzt feststellt, dass der Arbeitnehmer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten mehr als drei Monate arbeitsunfähig erkrankt war und keine Aussicht besteht, dass er innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll arbeitsfähig wird. Die Feststellung der Postbeschäftigungsunfähigkeit erfolgt auf Veranlassung des Arbeitgebers oder auf Antrag des Arbeitnehmers unter Vorlage eines ärztlichen Attestes." 13

Die Klägerin hält sich für nach wie vor einsatzfähig, solange bei den Begehungsplänen berücksichtigt würde, nicht allzu viele Treppenstufen steigen zu müssen. In einem ähnlichen Fall sei auch eine absolut vergleichbare Mitarbeiterin in den Innendienst versetzt worden. Das sei auch der Beklagten im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements § 84 SGB IX ohne weiteres möglich. Die Klägerin verweist auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 02. Juli 2009 zum Aktenzeichen 10 Sa 495/08. 14

Da sich die Beklagte weigere, der Klägerin einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, und da sie damit gegen ihre Verpflichtung nach § 81 Abs. 4 SGB IX verstoße, habe sie schuldhaft im Sinne von § 276 BGB gehandelt und sei zum Schadensersatz verpflichtet; hierbei sei zu berücksichtigen, dass der Klägerin seit dem 06.11.2008 bis zum 05.03.2009 Zahlungen der Deutschen B3 in Höhe von 5.789,50 Euro zugeflossen sind und von der der P1 angehörigen Deutschen Rentenversicherung im Zeitraum 31. März 2009 bis 30. August 2009 6.880,45 Euro zugeflossen sind. 15

Wegen der Berechnung der Schadensersatzforderung wird auf den Schriftsatz vom 07.09.2009 verwiesen, der im Zusammenhang mit dem Schriftsatz vom 12.08.2009 zu sehen ist; die Klägerin berücksichtigt in der Antragstellung nunmehr die Altersteilzeitvereinbarung aus Mai 2007 und beziffert ihren Zahlungsanspruch daher zunächst nur auf den Zeitraum Dezember 2008 bis April 2009, also für fünf Monate à 3.041,16 Euro und verlangt im Übrigen Abrechnung auf Altersteilzeitbasis. 16

Die Klägerin beantragt, 17

1.	festzustellen, dass die Klägerin nicht postbeschäftigungsunfähig im Sinne von § 3 TVBZV ist,	18
2.	a) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 15.205,80 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 3.041,16 Euro seit dem 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April und 1. Mai 2009 zu zahlen,	
	b) die Beklagte darüber hinaus zu verurteilen, das Gehalt der Klägerin für die Zeit ab dem 1. Mai 2009 auf der Basis der vereinbarten Altersteilzeit abzurechnen und den sich daraus ergebenden Nettobetrag an die Klägerin auszuzahlen, jeweils mit Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen monatlichen Bruttogehalt seit dem 1. Juni, 1. Juli, 1. August und 1. September 2009	
	abzüglich in der Zeit vom 6.11.2008 bis 5.3.2009 von der Deutschen B3 in 12345 W1 zur Versicherungs-Nr. IK 123456789 gezahlter 5.789,50 € netto abzüglich von der Deutschen P1 AG –Niederlassung Renten - in 23456 S1 zum Bearbeitungszeichen G1/1234 2345 123 – 234 in der Zeit von März 2009 bis einschließlich August 2009 gezahlter 6880,45 € netto.	

Die Beklagte beantragt,

19

die Klage insgesamt abzuweisen.

20

Die Beklagte ist der Meinung, dass mit der Feststellung der Postbeschäftigungsunfähigkeit durch den Betriebsarzt Dr. S2 im Gutachten vom 28.10.2008 das Arbeitsverhältnis schlussendlich mit dem 31. Januar 2009 beendet worden sei. Die tarifliche Regelungssystematik sei eindeutig. Nach Vorlage des Attestes der Klägerin vom 29.09.2008 und nach Feststellung des Betriebsarztes Dr. S2 am 28.10.2008 sei der Beklagten auch keine andere Möglichkeit geblieben, als den eingeschlagenen Weg zu wählen.

21

Die Ansicht der Klägerin, die Beklagte habe kein betriebliches Eingliederungsmanagement im erforderlichen Umfang durchgeführt, sei nicht wahr. Denn immerhin seien die gesundheitlichen Einschränkungen der Klägerin seit mindestens 2002 bekannt gewesen. So habe es fortlaufend Gespräche mit der Klägerin unter Berücksichtigung postbetriebsärztlicher Untersuchungen gegeben, um eine leistungsgerechte Beschäftigung zur Verfügung zu stellen. Unter anderem daraus resultiere auch die Reduzierung des Arbeitsvolumens auf 85 %. Darüber hinaus hätten Personalgespräche am 12.06.2006, am 07.07.2006, am 16.08.2006 und sodann am 17.08.2007 stattgefunden, jeweils unter Heranziehung eines Betriebsratsmitglieds und teilweise auch des zuständigen Abteilungsleiters und eines betrieblichen Sozialberaters (letzteres am 07.07.2006).

22

Für die Beklagte habe festgestanden, dass ein weiterer Einsatz der Klägerin im Zustelldienst der Gesundheit der Klägerin abträglich gewesen sei und man habe versucht, einen leistungsgerechten Arbeitsplatz zu finden. Unstreitig ist der Klägerin über den Arbeitsvertrag eine konkrete Tätigkeit nicht zugewiesen. Der Entgeltgruppe 3 des Entgelttarifvertrages (ETV-DPAG) seien außerhalb des Zustelldienstes nur die Tätigkeiten als Paketzusteller sowie das Führen von Kraftfahrzeugen über 7,5 Tonnen zugeordnet und möglich; alle Arbeitsplätze, die die Klägerin nicht ausfüllen könne. In einem zweiten Schritt habe die Beklagte geprüft, ob die Zuweisung von Tätigkeiten in Frage komme, die der Entgeltgruppe 2 oder 1 zugeordnet und somit geringer bewertet sind. Da Leistungen im Zustelldienst in der Fläche erbracht würden, kämen stattdessen nunmehr nur solche Arbeiten in Frage, die in der Abteilung "stationärer Bearbeitung" im Briefzentrum in H1 selbst zur Verfügung stünden. Hier

23

kämen grundsätzlich Tätigkeiten des Sortierens und Kodierens in Betracht, die alle der Entgeltgruppe 2 entsprächen. Das Führen von Kraftfahrzeugen bis 7,5 Tonnen sei nach Entgeltgruppe 2 bewertet und der Abteilung "Verkehr" zuzuordnen. Eine Beschäftigung scheide hier aus, da zu den Fahrleistungen auch das Beladen der Fahrzeuge gehöre. Die Abteilung "stationäre Bearbeitung" sei ausschließlich mit Teilzeitarbeitskräften besetzt mit einer Wochenstundenzahl von 15 bis 18 Stunden. Teilzeitarbeitsplätze mit höherer Wochenstundenzahl seien mit Kräften besetzt, die dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer unterfallen. Ohnehin käme allerdings aufgrund der Funktionsbeeinträchtigung der Fingergelenke bzw. vor dem Hintergrund, dass Über-Kopf-Arbeiten zu vermeiden sind, ein Einsatz der Klägerin in der Sortierung nicht in Betracht.

Im Rahmen von § 81 SGB IX sei die Beklagte der Klägerin schon massiv entgegen gekommen in Verbindung mit der Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. 24

Mithin sei die Klägerin nicht mehr in der Lage, ihre geschuldete Arbeitsleistung am bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen. Der Verpflichtung zur Prüfung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes für die Klägerin sei die Beklagte nachgekommen. Ein gleichwertiger, zumindest aber zumutbarer und freier Arbeitsplatz sei nicht vorhanden. 25

Die Klägerin weist noch auf den Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 05. Mai 2009 (Blatt 143 der Akte) hin, in dem der Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit abgelehnt worden ist. Zur Begründung heißt es hier: 26

"Sie sind weder teilweise noch voll erwerbsgemindert. Ihr Leistungsvermögen ist zwar aufgrund der folgenden gesundheitlichen Einschränkungen -42 Knieverschleiß beiderseits, rechts mehr als links, ohne Reizerscheinungen bei ausreichender Beweglichkeit, -43 Schwäche des Kniescheibenknorpels beiderseits mit Belastungsminderung, -44 Belastungsminderung der Hände mit guter Funktion bei Verschleiß, -45 Rückenmyalgien mit geringer muskulärer Fehlleistung ohne Nervenreizungen, -46 Kreuzdarmbeingelenkfunktionsstörungen beiderseits mit lumbalgieformiger Symptomatik, -47 Ballen-Spreizfüße mit ausreichender Funktion und Belastbarkeit, -48 Verdacht auf somatoforme Schmerzstörung herabgesetzt, jedoch sind Sie mit der Ihnen verbliebenen Leistungsfähigkeit noch in der Lage, mindestens sechs Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig zu sein." 27

Aufgrund des Beweisbeschlusses vom 27.04.2009 (Blatt 72 der Akte) hat das Gericht ein Sachverständigengutachten zu der Frage eingeholt, ob in der Person der Klägerin Postbeschäftigungsunfähigkeit im Sinne der Tarifvorschrift vorliegt. Auf das Gutachten vom 02.07.2009 ((Blatt 77 bis 91 der Akte) wird inhaltlich verwiesen. Am Ende des Gutachtens heißt es unter der Überschrift "Konkrete Arbeitsplatzsituation/Fähigkeits-Anforderungsprofil" 28

29

"In der konkreten Arbeitssituation vor 2006 musste sie am Anfang Stufen eigentlich gehen, konnte sie aber umgehen über einen Hinterausgang. In der Mitte der Tour gab es ein Haus mit 9 Stufen, gelegentlich auch mal ein Haus mit 1 Stufe. Seit 2006 am Ende der Tour eine Strassenveränderung nur mit Treppensteigen. Und seit dem Urlaub bzw. Krankzeit nach 2008 zusätzlich am Anfang der Tour 25 Stufen die sie sich nicht traut. Unter Berücksichtigung des aktuellen Kniebefundes der keine hochgradige Arthrose sondern klinisch Knorpelschädigung mit entsprechendem Beschwerdebild beim Treppensteigen, mit Neigung zu Schwellung bei häufigem Treppensteigen oder Gehen auf unebener Erde bedingt kann festgehalten werden, dass ein Bezirk der keine Stufen beinhaltet noch ausreichend zu bewältigen wäre. Gelegentlich 1 Stufe ist ebenfalls unproblematisch. Das Gehen von bis zu 10 Stufen 1 x in der Tour ist noch zumutbar. Mehr als 10 Stufen sind zu vermeiden. Somit wäre die Arbeitsbedingung von 2006 noch als ausreichend für das jetzige Krankheitsbild zu erkennen. Persönliche Maßnahmen wurden angesprochen mit entsprechender Bündelung der Briefe. Organisationsmässig wäre ein entsprechender Bezirk wie 2006 noch aus sozialmedizinischer Sicht zuträglich, ohne dass zu erwarten ist das schwerwiegende Veränderungen innerhalb der nächsten Jahre eintreten. Die zuletzt angegebene Belastung mit zusätzlichen Stufen ist aber bei dem Krankheitsbild nicht zumutbar. Es ist festzustellen, dass vor 2006 bei den schon bestehenden Knieveränderungen noch ausreichende Leistungsfähigkeit für die konkrete Arbeitssituation bestand, durch die zusätzlichen Stufenbelastung aber eine Verschlechterung eintrat, die mit der jetzt festzustellenden nochmaligen Veränderung mit weiteren zugemuteten Stufen natürlich eine Tendenz zur Verschlimmerung bedeuten. Es ist aus medizinischer Sicht daher ausreichend wahrscheinlich, dass die Arbeitssituation wie vor 2006 noch ausreichend zu bewältigen ist ohne Veränderung der Gesundheit."

Die Beklagte bemängelt hierzu, dass der Gutachter sich einseitig auf die Angaben der Klägerin im Rahmen der Arbeitsplatzsituation beschränkt habe. 30

Wegen des gesamten Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und Protokolle verwiesen, die sämtlich Gegenstand der mündliche Verhandlung waren. 31

Entscheidungsgründe : 32

Die Klage ist zulässig und begründet. 33

Die Klägerin ist nicht postbeschäftigungsunfähig im Sinne von § 3c TVBZV (I.) und die Klägerin hat als Schadensersatz Anspruch auf entgangenes Entgelt unter Berücksichtigung der von dritter Seite geleisteten Zahlungen (II.). 34

I. 35

Dass die Klägerin nicht postbeschäftigungsunfähig im Sinne der Tarifvorschrift § 3c TVBZV ist, ergibt sich aus der Notwendigkeit, die tarifrechtliche Vorschrift nicht isoliert für sich zu betrachten, sondern diese in Zusammenhang zu setzen mit dem Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Dies besteht für alle Arbeitnehmer, besonders aber auch für behinderte oder gleichgestellte Menschen. Die Klägerin ist mit Bescheid vom 13.12.2006 einem behinderten Menschen gleichgestellt, so dass nach § 68 Abs. 3 SGB IX alle besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auch bei der Klägerin Anwendung finden. 36

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 12.07.2007, 2 AZR 716/06, in NZA 2008, Seite 173, ausgeführt, dass die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrecht innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes darstellt. Der Beklagtenseite ist Recht zu geben, dass es vorliegend nicht um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses geht, sondern um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Feststellung der Postbeschäftigungsunfähigkeit. Auch hierbei ist jedoch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zwingend zu wahren, so dass die benannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auf den vorliegenden Sachverhalt zu übertragen ist. Schon das Landesarbeitsgericht Köln hat in einer Entscheidung vom 13.11.2006 zu 14 Sa 790/06 (recherchiert nach JURIS) festgestellt, dass Tarifverträge der Deutschen P1 AG gesetzliche Regelungen (hier: Kündigungsschutzgesetz) nicht einschränken können. Entsprechendes gilt auch für die Regelungen in § 84 SGB IX und § 81 SGB IX. Das heißt im Umkehrschluss, dass bei Attestierung einer Postbeschäftigungsunfähigkeit zwingend ein betriebliches Eingliederungsmanagement zuvor eingzugreifen hat. Auch wenn § 84 Abs. 2 SGB IX eben keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für einen Beendigungstatbestand im Arbeitsverhältnis darstellt, so muss bei der Frage der Postbeschäftigungsunfähigkeit umgekehrt, unter Gesichtspunkten des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, immer auch die Frage gestellt werden, ob alternative Beschäftigungsmöglichkeiten tatsächlich fehlen. Dies muss der Arbeitgeber konkret darlegen. Hat er kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt, darf er aus diesen Defiziten heraus keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile ziehen. Das heißt nach der oben benannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, dass sich der Arbeitgeber grundsätzlich nicht darauf beschränken kann, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den betroffenen Arbeitnehmer bzw. es gebe keinen freien (leidensgerechten) Arbeitsplatz. Es bedarf in diesem Fall vielmehr eines umfassenden konkreten Sachvortrages des Arbeitgebers zu einem nicht mehr möglichen Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher inne gehaltenen Arbeitsplatz und einer nicht durchführbaren leidensgerechten Anpassung und Veränderung des Arbeitsplatz bzw. eines alternativen Einsatzes auf einem anderen Arbeitsplatz.

37

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist dabei ein Prozess, in dem alle betrieblichen Möglichkeiten und alle Unterstützungen durch Sozialleistungsträger geprüft und kombiniert werden. Nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber bei Eintreten von personenbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, die zu seiner Gefährdung führen können, verpflichtet, das Integrationsamt und die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Der Arbeitgeber hat unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des zuständigen Integrationsamtes nach Lösungen zu suchen, um diese aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen. Ziel dieser gesetzlichen Prävention ist die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu erreichen. Dem Arbeitgeber wird damit eine aktive Rolle für Eingliederung und gegen Ausgliederung des schwerbehinderten Arbeitnehmers zugewiesen. Diese Pflichten begründen nicht nur eine privatrechtlich gesteigerte Fürsorgepflicht gegenüber dem schwerbehinderten Arbeitnehmer. Vielmehr soll die Beteiligung sachkundiger Stellen auch gewährleisten, dass alle Möglichkeiten zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fachkundig untersucht und deren technische sowie wirtschaftliche Realisierbarkeit geprüft werden. Dem schwerbehinderten Arbeitnehmer selbst fehlen zumeist zur Beurteilung der Frage, wie eine behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit gefunden oder geschaffen werden kann, die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse. Verletzt der Arbeitgeber seine gesetzlichen zwingend vorgeschriebenen Erörterungspflichten, verhindert er damit die Durchführung des Präventionsverfahrens (so BAG in einer Entscheidung vom 04.10.2005, 9 AZR 682/04 in NZA 2006, Seite 442 unter Randnummer 30).

38

Die Voraussetzungen für die Erforderlichkeit der Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX lagen unstreitig in der Person der Klägerin vor. Dazu vorgetragen hat die Beklagte allerdings nur die im Einzelnen benannten Personalgespräche, die sämtlich, bis auf das letzte in 2007, noch vor dem Gleichstellungsbescheid vom 13.12.2006 liegen. In 2008 hat es nicht einmal weitere Personalgespräche gegeben, die für sich allerdings alleine auch nicht ausreichen, ein Präventionsverfahren ordnungsgemäß durchzuführen. Nach der Vorlage des ärztlichen Attestes vom 29.09.2008 durch die Klägerin wurde dann mehr oder weniger unverzüglich das Gutachten zur Frage der Postbeschäftigungsunfähigkeit beantragt. Unstreitig sind in diesem Zusammenhang die zwingend erforderlichen Anhörungen des Integrationsamt und der Schwerbehindertenvertretung nicht erfolgt.

39

Diese Unvollständigkeit des Präventionsverfahrens verschiebt die Darlegungs- und Beweislast entsprechend der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.10.2005, a.a.O. Das heißt im vorliegenden Fall, dass die Beklagte die volle Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass die Klägerin auch nicht in anderen Bereichen insbesondere im Innendienst (dies auch vor dem Hintergrund der klägerseitig benannten Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz zu 10 Sa 495/08) einsetzbar ist. Dazu genügt auch nicht die Berufung auf Dr. S2 als Betriebsarzt in dessen Gutachten vom 28.10.2008. Es fehlt an der Einschaltung der fachkundigen Stellen im Sinne von § 84 Abs. 1 SGB IX. Dass bei Einschaltung dieser Stellen es zu keinem anderen als dem gefundenen Ergebnis gekommen wäre, lässt sich zumindest aus der Prozessakte nicht entnehmen und würde auch nicht im Einklang stehen mit dem gerichtlicherseits eingeholten Gutachten als auch mit dem Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 05.05.2009.

40

Somit ist es im Ergebnis der Beklagten nicht gelungen darzulegen, dass die Klägerin tatsächlich postbeschäftigungsunfähig ist.

41

Vor diesem Hintergrund war dem korrespondierenden Klageantrag stattzugeben.

42

II.

43

Entsprechendes gilt auch für einen Schadensersatzanspruch der Klägerin aus § 81 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 280 Abs. 1 BGB.

44

Versäumt es der Arbeitgeber schuldhaft, die behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 15 SGB IX zu ermöglichen, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch in Höhe der ihm entgangenen Vergütung nach § 280 Abs. 1 BGB sowie aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 81 Abs. 4 S. 1 SGB IX (vgl. BAG vom 04.10.2005, 9 AZR 632/04 in NZA 2006, Seite 442).

45

Nach § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX, der mit dem 01.07.2001 in Kraft getreten ist, haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, damit sie ihren Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können. Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch regelmäßig, wenn er dem Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zuweist. Kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer die damit verbundenen Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, so führt dieser Verlust nach der Konzeption der §§ 81 ff. SGB IX nicht ohne Weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruchs. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann vielmehr Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben und, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, auf eine entsprechende Vertragsänderung (siehe

46

BAG vom 04.10.2005, a.a.O., unter Rd.-Nr. 23).

Beruft sich der schwerbehinderte Arbeitnehmer für seine Schadensersatzansprüche auf eine schuldhafte Verletzung seines schwerbehindertenrechtlichen Beschäftigungsanspruchs nach § 81 Abs. 4 SGB IX, hat er nach den allgemeinen Regeln grundsätzlich die primäre Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen. Dabei genügt es in der Regel nicht, dass er pauschal behauptet, der Arbeitgeber könne eine leidensgerechte Beschäftigung sicherstellen. Hat der Arbeitgeber allerdings seine Pflichten nach § 84 Abs. 1 SGB IX verletzt, kommt es zu einer Verlagerung der Darlegungslast. Der Arbeitgeber hat dann anstelle des Arbeitnehmers die sekundäre Darlegungslast dafür zu tragen, dass auch nach sachkundiger Prüfung der Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Zurverfügungstellung technischer Hilfen eine zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit nicht besteht. Die frühzeitige Erörterung mit dem Integrationsamt als fachkundiger Stelle dient der Kenntniserlangung der für eine behinderungsgerechte Beschäftigung möglichen Maßnahmen. Unterlässt der Arbeitgeber die Beteiligung des Integrationsamtes nach § 84 Abs. 1 SGB IX, so handelt es sich um eine den Schadensersatz auslösende Pflichtverletzung (so BAG vom 04.10.2005, a.a.O.).

Insoweit ist auch der Einschätzung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in der Entscheidung vom 02.07.2009, 10 Sa 465/08, zu folgen, dass bei gehöriger Durchführung des Eingliederungsmanagements unter Berücksichtigung der Größe des Betriebs der Beklagten grundsätzlich damit zu rechnen ist, einen Postzusteller leidensgerecht einsetzen zu können.

Mangels Postbeschäftigungsunfähigkeit in Verbindung mit dem nicht durchgeführten ordnungsgemäßen Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX waren als Schadensersatzfolge der Klägerin die im Schriftsatz vom 07.09.2009 modifizierten und der Höhe nach unstreitigen Zahlungsanträge bzw. Abrechnungsanträge zuzusprechen. Richtigerweise hat die Klägerin zunächst nur die Monate bis zur vereinbarten Altersteilzeit beziffert (Dezember 2008 bis April 2009) in Höhe von 15.205,80 Euro abzüglich der Leistungen der B3 und der Deutsche-P1-AG - Niederlassung Rente.

Die weitergehenden Abrechnungsansprüche und dazu korrespondierenden Zahlungsansprüche mit Beginn der Altersteilzeitregelung ab 01.05.2009 beruhen aus dem laufenden Arbeitsverhältnis nach § 611 Abs. 1 BGB heraus. Eine Beendigung zum 31.01.2009 ist (siehe oben unter I.) nicht eingetreten.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Die unterliegende Partei trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.

Entsprechend § 42 Abs. 4 GKG hat das Gericht für den Feststellungsantrag den dreifachen Bruttomonatsverdienst der Klägerin angesetzt sowie weiter den bezifferten Zahlungsanspruch abzüglich der unstreitig geleisteten Leistungen und unter Ansatz von zwei weiteren Bruttomonatsgehältern wegen der Abrechnungs- und Zahlungsansprüche ab dem 01.05.2009, dem Beginn der Arbeitsphase in Altersteilzeit.

