
Datum: 26.04.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 42/07
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2007:0426.15SA42.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Iserlohn, 5 Ca 157/06
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 2 AZN 874/07
Schlagworte: Personenbedingte Kündigung; Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz
Normen: § 1 KSchG

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 12.09.2006 - 5 Ca 157/06 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- | | |
|--|--------|
| Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristgemäßen, personenbedingten Kündigung und um einen hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten. | 1
2 |
| Die am 01.02.12xx geborene, ledige Klägerin ist seit dem 03.04.1989 als Arbeiterin mit Anlern Tätigkeiten gegen ein Bruttomonatseinkommen von zuletzt 1.950,00 EUR bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist behindert mit einem Grad der Behinderung von 40 und einer Schwerbehinderten gleichgestellt. Bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, ist ein Betriebsrat gewählt. | 3 |
| Die Klägerin war bei der Beklagten in verschiedenen Bereichen eingesetzt, so unter anderem in der Galvanik, in der sie Aufstecktätigkeiten ausführte, im Rahmen der Qualitätskontrolle im | 4 |

Bereich der Galvanik, in der Vormontage, in der Abteilung Dreherei, in der sie Werkstücke umpackte, und in der Montageabteilung, in der sie zuletzt an der sogenannten Blistermaschine eingesetzt war.

Im Jahre 1998 war die Klägerin an 10 bezahlten Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahre 1999 an 3 bezahlten Arbeitstagen, im Jahre 2000 an 39 bezahlten Arbeitstagen, im Jahre 2001 an 30 bezahlten Arbeitstagen sowie im Jahre 2002 an 61 bezahlten und 18 unbezahlten Arbeitstagen; seit dem 23.10.2002 ist die Klägerin ununterbrochen arbeitsunfähig krank für die Tätigkeit an der Blistermaschine, an der sie zuletzt eingesetzt war.

Unter dem Datum des 09.01.2003 erstellte der medizinische Dienst der Krankenversicherung W2xxxxxxx-L2xxx ein sozialmedizinisches Gutachten; wegen seiner Einzelheiten wird auf Bl. 41-45 d.A. Bezug genommen. Unter dem Datum des 06.03.2003 gab das Zentrum für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit I2xxxxxx e.V. eine medizinische Beurteilung ab, die folgenden Inhalt hat:

Das Urteil hat hier eine Auflistung die aus technischen Gründen nicht eingesetzt werden kann.

Das Urteil kann in vollständiger Form für 12,,50 € beim Landesarbeitsgericht angefordert werden.

Am 15.05.2003 fand daraufhin mit der Klägerin ein Personalgespräch über denkbare alternative Einsatzmöglichkeiten statt.

Mit Schreiben vom 26.01.2004 beantragte die Beklagte beim Landschaftsverband W2xxxxxxx-L2xxx (Integrationsamt) die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung der Klägerin.

Am 02.02.2004 fand eine Anhörung der Klägerin in Anwesenheit einer Vertreterin des Integrationsamtes und einer Mitarbeiterin der Stadt I2xxxxxx statt. Hierbei erklärte die Klägerin, sie halte für sich einsetzbar und könne Tätigkeiten an verschiedenen Arbeitsplätzen bei der Beklagten ausüben. Dies teilte die Klägerin mit Schreiben vom 13.02.2004 dem Integrationsamt mit. Am 29.03.2004 fand unter Beteiligung des Integrationsamtes, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung eine Begehung im Betrieb der Beklagten statt. Hierbei wurde geprüft, ob alternative Arbeitsplätze für die Klägerin zur Verfügung standen. Mit Bescheid vom 15.12.2005 erteilte das Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung. Wegen der Einzelheiten der Zustimmungsentscheidung wird auf Bl. 36 ff. d.A. Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 03.01.2006 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Klägerin an. Hinsichtlich der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf Bl. 49 ff. d.A. verwiesen. Der Betriebsrat teilte der Beklagten mit Schreiben vom 05.01.2006 mit, er habe gegen die Kündigung keine Einwände (Bl. 52 d.A.).

Mit Schreiben vom 05.01.2006, welches der Klägerin am gleichen Tage zuing, erklärte die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2006. Hiergegen richtet sich die am 13.01.2006 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangene Feststellungsklage.

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

Die Klägerin hat vorgetragen, die Kündigung vom 05.01.2006 sei als rechtsunwirksam anzusehen. Zwar habe der Arbeitsmediziner B5xxxxx in seiner Stellungnahme vom 06.03.2003 ausgeführt, dass sie, die Klägerin, an ihrem jetzigen Arbeitsplatz nicht weiter eingesetzt werden könne. Bei der Beklagten stünden aber zahlreiche Anlernarbeitsplätze in den Bereichen Qualitätskontrolle, Galvanik, Vormontage, Dreherei, Kundenrücksendung, Etikettenraum, Lager und Kernmacherei zur Verfügung, an denen sie unter Berücksichtigung der festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigungen einsetzbar sei. Insoweit sei sie ab dem 08.02.2004 arbeitsfähig gewesen. Entgegen der Behauptung der Beklagten habe keine weitere und durchgängige Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Sie, die Klägerin, habe ab diesem Zeitpunkt zum einen der Arbeitsvermittlung als auch der Beklagten arbeitsfähig zur Verfügung gestanden, so diese denn ihre Leistung auch tatsächlich abgefordert hätte.

Soweit die Arbeitsplätze in der Vormontage in Frage stünden, seien diese nicht ersatzlos weggefallen. Die Arbeitsplätze seien lediglich aus dem ersten Obergeschoss in die Montagehalle verlagert worden. Gerade dort seien sogenannte Schonarbeitsplätze geschaffen worden. 15

Auch in der Dreherei stünden geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung. Zwar seien dort teilweise Lasten von mehr als 15 kg zu bewältigen; allerdings existierten Hebehilfen, über die verschlossene Kästen auf ein automatisches Rollband gehoben und weiter transportiert würden. Darüber hinaus würden dort Armaturen gespült und einer Sichtprüfung unterzogen. Die hierbei zu bewegendenden Lasten lägen unterhalb von 5 kg. An einem weiteren Arbeitsplatz werde durch die Kontrolleinrichtung mit aufleuchtendem Rotlicht ein Werkstück gegebenenfalls aussortiert. Darüber hinaus seien in der Stanzerei drei Arbeitsplätze vorhanden, an denen Kleinteile hergestellt würden. Dort könne sie behindertengerecht beschäftigt werden. 16

Auch im Bereich der Montageabteilung sei sie, die Klägerin in der Kartuschenfertigung einsetzbar. Dort würden Teile von ungefähr 500 g Eigengewicht zusammengesteckt bzw. mit weiteren Bestandteilen zusammengebaut. Auch das Nachfüllen der Plastikgehäuse und Plastikhülsen könne sie übernehmen, da auch hier Lasten von unter 5 kg zu bewegen seien. Ähnliches gelte für die Fertigung der Thermoelemente. Die an diesen Arbeitsplätzen gegebene Akkordentlohnung stehe ihrem Einsatz nicht entgegen. 17

Auch den Arbeitsplatz im Etikettenraum könne sie übernehmen. Die Arbeit bestehe dort darin, dass ein durch die Etikettiermaschine hergestelltes Etikett auf einen Karton geklebt werde. Soweit die Beklagte vortrage, der "Etikettenraum" sei verkleinert worden und falle in Zukunft weg, treffe dies nicht zu. Die Beklagte verwechselte insoweit möglicherweise den Tätigkeitsbereich. Bei der Beklagten existiere eine Maschine, mit der Etiketten zentral für die Werkstücke hergestellt würden. Diese Maschine erfordere die Programmierung mit dem Text/Inhalt des auszudruckenden Etiketts, das für die jeweiligen Werkstücke benötigt werde. Nach dem Programmieren arbeite die Maschine den Vorgang automatisch ab. Es müsse lediglich der Bestand nachgefüllt und kontrolliert werden. Starke körperliche Anforderungen bestünden an diesem Arbeitsplatz nicht; auch sonstige Einschränkungen, die ihrer Tätigkeit dort entgegenstünden, seien nicht gegeben. Die Tätigkeit an dieser Maschine werde auch heute noch abgewickelt. Die Maschine befinde sich im Erdgeschoss im Bereich der ehemaligen Edelstahlabteilung und werde von einem Mitarbeiter ausschließlich bedient. Diesem Mitarbeiter seien keine weiteren Aufgaben übertragen. Der Sachvortrag der Beklagten beziehe sich erkennbar nicht auf diese Maschine, sondern möglicherweise auf den Bereich der Etikettierung, der durch den letzten Mitarbeiter innerhalb des U-Systems vorgenommen werde. Dieser Arbeitnehmer klebe das an der Etikettiermaschine hergestellte 18

und an ihn weitergegebene Etikett auf den Karton. An der Etikettiermaschine selbst finde lediglich das Bedrucken des leeren Aufklebers statt.

Auch im Bereich der Vormontage könne sie, die Klägerin, eingesetzt werden. Falsch sei, 19
dass die Vormontage zum 30.06.2006 ersatzlos wegfalle. Im Bereich des Lagers sei sie
ebenfalls unproblematisch und trotz körperlicher Einschränkungen einsetzbar. Gleiches gelte
für die Dreherei und die Montageabteilung, in der für sie geeignete Arbeitsplätze vorhanden
seien. Dies gelte allerdings nicht für die Blistermaschine.

Im Bereich der Kundenrücksendung seien ebenfalls geeignete Arbeitsplätze vorhanden, bei 20
denen üblicherweise keine Gewichtsbelastung von mehr als 5 kg gegeben seien. Jedenfalls
liege das Durchschnittsgewicht deutlich unterhalb der Belastungsgrenze von 15 kg. Die dort
eingesetzten Mitarbeiter müssten auch nicht einen Gabelstapler fahren. Die
Gabelstaplerfahrer würden zentral eingesetzt und für die jeweiligen Transporte angefordert.
Zudem stünden elektrisch gesteuerte Hubwagen zur Verfügung. Die Tätigkeiten an dieser
Stelle würden gezielt schwerbehinderten Mitarbeitern zugewiesen.

Auch im Bereich des Lagers sei sie unproblematisch und trotz körperlicher Einschränkungen 21
einsetzbar. Entgegen der Darstellung der Beklagten müssten dort nicht regelmäßig Gewichte
von über 15 kg bewegt werden. Insbesondere sei nicht ersichtlich, aus welchen Gründen das
Palettenlager als Einsatzbereich nicht geeignet sei. Das Palettenlager sei ein
vollautomatisches System, bei dem mittels Knopfdruck die Transporteinrichtung angewiesen
werde, von bestimmten Lagerpunkten Paletten abzuholen und zum Bestimmungsort zu
verbringen. Es gebe nur einen Arbeitsplatz im Lager, an dem noch manuelle Tätigkeit
erfolge. Sie, die Klägerin, könne die allgemeinen Lagerarbeiten bewerkstelligen; dort seien
Hilfsmittel vorhanden, durch die Gewichtsbelastungen vermieden würden.

In der Kernmacherei sei sie, die Klägerin, am sogenannten Kernplatz einsetzbar. Dort würden 22
die später in der Maschine eingesetzten Sandkerne vorbereitet und geputzt. Dies sei ein mit
weiblichen Mitarbeitern besetzter Arbeitsplatz und unproblematisch für sie, die Klägerin,
gesundheitlich geeignet.

Soweit die Beklagte darauf verweise, ehemals am Band eingesetzte Mitarbeiter seien jetzt in 23
Produktionsgruppen im Leistungslohn beschäftigt, sei dies zwar zutreffend. Allerdings gehe
es nicht darum, dass sie, die Klägerin, im Leistungslohn generell nicht eingesetzt werden
könne, sondern darum, dass körperliche Einschränkungen gegeben seien, die einen Einsatz
"am Band" und zwar wegen der dort gegebenen besonderen körperlichen Belastungen nicht
möglich machten. Sie könne Tätigkeiten in einer durchgängig vornüber gebeugten Haltung
nicht ausüben und ebenso wenig solche Tätigkeiten, die ständige Rumpfbeugungen
erforderlich machten. Soweit diese Ausschlusskriterien berücksichtigt würden, sei sie
einsetzbar und ohne Prognose relevanter Ausfallzeiten in der Lage, geschuldete
Arbeitsleistungen zu erbringen. Diese Anforderungen erfüllten die von ihr als geeignet
dargestellten Arbeitsplätze.

Soweit die Beklagte vortrage, freie Arbeitsplätze seien nicht vorhanden, treffe dies nicht zu. 24
Die Beklagte beschäftigte aktuell ca. 100 Leiharbeiter. Insofern spreche bereits die
erste Vermutung dafür, dass in sämtlichen Bereichen freie Arbeitsplätze vorhanden seien.

Im Hinblick auf den von der Beklagten hilfsweise gestellten Auflösungsantrag weise sie, die 25
Klägerin, darauf hin, dass sie von ihrem Recht Gebrauch gemacht habe, abweichende
Darstellungen vorzunehmen, die nicht in ehrenrühriger Form vorgetragen worden seien.
Darüber hinaus habe sie lediglich vorgetragen, dass die Befundberichte nicht etwa von einer

generellen Leistungsunfähigkeit ausgingen, sondern nur für bestimmte Einsätze. Dies sei von der Beklagten abweichend dargestellt worden. Hierbei handele es sich um völlig normale Vorgänge innerhalb einer gerichtlichen Auseinandersetzung, die keinen Auflösungsantrag rechtfertigten.

Die Klägerin hat beantragt, 26

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2006 aufgelöst worden ist. 27

Die Beklagte hat beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Hilfsweise hat die Beklagte beantragt, 30

das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2006 gegen Zahlung einer Abfindung nach den §§ 9, 10 Abs. 1 KSchG, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 16.575,00 Euro nicht übersteigen sollte, aufzulösen.

Die Klägerin hat beantragt, 32

den Hilfsantrag abzuweisen. 33

Die Beklagte hat vorgetragen, ein Einsatz der Klägerin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz an der Blistermaschine sei nach dem Gutachten der Arbeitsmediziner Dr. M3xx und B5xxxxx nicht mehr möglich. Andere geeignete freie Arbeitsplätze seien nicht vorhanden. Auch in den von der Klägerin genannten Bereichen der Galvanik, Vormontage, Dreherei, Montageabteilung, Kundenrücksendung, Etikettenraum, Lager und Kernmacherei seien keine freien Arbeitsplätze vorhanden, auf denen die Klägerin eingesetzt werden könne. Darüber hinaus könne die Klägerin infolge technischer Veränderungen an diesen Arbeitsplätzen heute die dortigen Tätigkeiten nicht mehr ausüben. Sie, die Beklagte, sei auch nicht in der Lage, durch Ausübung ihres Direktionsrechts einen für die Klägerin geeigneten Arbeitsplatz durch Versetzung des Arbeitsplatzinhabers frei zu machen. 34

Soweit die Klägerin in der Galvanik eingesetzt werden wolle, seien dort Aufsteck- und Absteckarbeiten in Wechselschicht und im Stehen zu verrichten, die durch einen wiederkehrenden, gleichförmigen Bewegungsablauf geprägt seien und teilweise ein Arbeiten in Kopfhöhe oder über Kopf erforderten. Diese Tätigkeiten könne die Klägerin nicht ausüben. 35

Auch ein Einsatz der Klägerin in der Vormontage sei nicht möglich. Dieser Bereich werde zum 30.06.2006 ersatzlos und auf Dauer aufgelöst, so dass die dort zu verrichtenden Tätigkeiten vollkommen entfielen. 36

Auch in der Dreherei könne die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen nicht eingesetzt werden. Gleiches gelte für die Montageabteilung, in der in kleinen Gruppen bei einer sehr großen Teilevielfalt gearbeitet werde. Zwei bis maximal drei Mitarbeiter arbeiteten dort in einem U-System bei einer hohen Variantenzahl und hohem Akkord- und Prämiendruck. Mit keiner der dort anfallenden Aufgaben könne die Klägerin aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen beschäftigt werden. Dies gelte auch für die Kartuschenfertigung und die Arbeit an den Montagebändern. Die Bearbeitung der Werkstücke erfolge in Systemgruppen, bei denen jeder Mitarbeiter jede Tätigkeit wahrnehmen müsse. Zudem zeichneten sich die in den Systemgruppen zu verrichtenden Tätigkeiten durch schwierige gleichförmige 37

Bewegungen aus und würden in Akkordlohn erledigt. Hierzu sei die Klägerin gesundheitlich nicht in der Lage. Dies gelte auch für die Fertigung von Thermoelementen.

Soweit die Klägerin geltend mache, sie könne die Arbeiten an der Etikettiermaschine ausführen, verweise sie, die Beklagte, darauf, dass der Bereich Etikettenraum bereits jetzt verkleinert worden sei und in Zukunft weg falle. Die Etikettierung werde an der Montageinsel als zusätzlicher Arbeitsgang vorgenommen. Einen eigenständigen Arbeitsplatz an der Etikettiermaschine, an der die Klägerin weiterbeschäftigt werden könne, gebe es nicht. Es sei unzutreffend, dass die Etikettiermaschine von einem Mitarbeiter "ausschließlich" bedient werde, dem keine weiteren Aufgaben übertragen worden seien. Vielmehr seien die Etikettiertätigkeiten Teile der Aufgaben, die an der Montageinsel als zusätzlicher Arbeitsgang im Rahmen des Gruppenakkords vorgenommen würden. 38

Auch die Arbeiten im Bereich der Kundenrücksendung könne die Klägerin nicht ausführen. Diese Tätigkeiten seien mit erheblichen körperlichen Anstrengungen sowie zwangsläufig mit häufigen Neige- und Bückbewegungen verbunden, weil das Ein- und Ausräumen von Paletten von Hand erfolgen müsse. Hierzu sei die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage. Ebenso wenig könne sie aus gesundheitlichen Gründen Rücksendungen mit einem Gewicht von über 15 kg heben. Zudem werde in diesem Bereich ein Gabelstaplerschein benötigt, den die Klägerin nicht habe. 39

Schließlich komme ein Einsatz der Klägerin in der Kernmacherei aus gesundheitlichen Gründen nicht in Betracht. 40

Hilfsweise beantrage sie, die Beklagte, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nicht zumutbar. Dies ergebe sich aus dem Verhalten der Klägerin während des Kündigungsschutzprozesses. Die Klägerin habe sie, die Beklagte, im Schriftsatz vom 05.05.2006 in ehrverletzender Weise beleidigt, indem sie wiederholt zum Vorwurf des Prozessbetruges gegriffen habe. So habe die Klägerin auf Seite 1 des Schriftsatzes vom 05.05.2006 vorgetragen: 41

"Die Ausführungen [der Beklagten] sind in tatsächlicher Hinsicht falsch, insbesondere unvollständig vorgenommen und unterdrücken bewusst tatsächliche Gegebenheiten und betriebliche Besonderheiten." 42

Auf Seite 2 des Schriftsatzes vom 05.05.2006 habe die Klägerin vorgetragen: 43

"Diese Feststellung ist bereits deshalb geboten, weil schon die Darstellung der Beklagten zu Arbeitsunfähigkeitszeiten fehlerhaft ist. Dies geschieht klar wider besseres Wissen." 44

Schließlich habe die Klägerin auf Seite 4 des Schriftsatzes vom 05.05.2006 vorgetragen: 45

"Im Übrigen werden die Inhalte [der gutachterlichen Bewertung] verkürzt und damit sinnentstellend wiedergegeben." 46

Die Klägerin müsse sich diese beleidigenden Äußerungen ihres Prozessbevollmächtigten als eigene zurechnen lassen. Darüber hinaus habe die Klägerin auf Seite 2 ihres Schriftsatzes vom 31.07.2006 wörtlich vorgetragen: 47

"Die Beklagte wird sich also schon darauf hinweisen lassen dürfen, dass sie mit nachvollziehbaren Schritten arbeitet und nicht mit Unterstellungen, wie es leider auch mit der jetzigen schriftlichen Darstellung geschieht." 48

Der Auflösungsantrag werde auch darauf gestützt, dass die Klägerin im Rahmen dieses Verfahrens von Anfang an bewusst wahrheitswidrig ihre Arbeitsfähigkeit behauptet habe, um sodann durch außergerichtliches Schreiben vom 18.05.2006 einräumen zu müssen, dass sie tatsächlich seit dem Jahre 2003 arbeitsunfähig krank sei. Ein derartiges Verhalten sei nicht zumutbar und habe das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unerlässliche Vertrauen in ihre persönliche Integrität unwiderruflich zerstört. Eine etwaig zu zahlende Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG müsse sich im untersten Rahmen bewegen und dürfe den Betrag von 16.575,00 € nicht überschreiten.

Durch Urteil vom 12.09.2006 hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2006 aufgelöst worden ist; den Hilfsantrag der Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat es abgewiesen. Gegen diese Entscheidung die der Beklagten am 25.09.2006 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung der Beklagten, die am 09.10.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.12.2006 – am 23.12.2006 begründet worden ist. 50

Die Beklagte vertritt weiter die Auffassung, die Kündigung der Klägerin vom 05.01.2006 sei als rechtswirksam anzusehen. Die Klägerin, die zuletzt in der Montageabteilung an der Blistermaschine eingesetzt gewesen sei, sei bereits in der Vergangenheit häufig arbeitsunfähig krank gewesen. Seit dem 23.02.2002 sei die Klägerin fortdauernd arbeitsunfähig erkrankt. Aufgrund dessen sei sie, die Beklagte, in ganz erheblichen Masse mit Entgeltfortzahlungskosten belastet worden. Ausweislich des sozialmedizinischen Gutachtens des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung W2xxxxxxx-L2xxx habe der untersuchende Arzt Dr. M3xx festgestellt, dass die Klägerin auf Dauer arbeitsunfähig sei und auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr weiter beschäftigt werden könne. Ein Einsatz auf anderen Arbeitsplätzen sei nur beschränkt möglich. Eine zweite Untersuchung durch das Zentrum für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit I2xxxxxxx e. V. habe zu demselben Ergebnis geführt. 51

Aufgrund der diagnostizierten dauernden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin an ihrem bisherigen Arbeitsplatz an der Blistermaschine habe sie, die Beklagte, vor Ausspruch der Kündigung versucht, einen freien Arbeitsplatz für die Klägerin zu finden, auf dem sie unter Berücksichtigung ihrer dauernden gesundheitlichen Einschränkungen eingesetzt werden könne. Diese Bemühungen seien erfolglos geblieben. In ihrem Unternehmen gebe es keinen freien oder im Wege einer Umsetzung frei werdenden Arbeitsplatz, auf dem die Klägerin unter Berücksichtigung ihrer dauernden gesundheitlichen Beeinträchtigungen eingesetzt werden könne. Die Klägerin könne auch nicht auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer, die nur temporär eingesetzt würden und seit Ende des Jahres 2006 nicht mehr im Unternehmen vorhanden seien, eingesetzt werden. 52

Im Bereich der Kundenrücksendung könne die Klägerin nicht beschäftigt werden. Weder zum damaligen noch zum heutigen Zeitpunkt seien dort freie Arbeitsplätze vorhanden. Ein Arbeitsplatz für die Klägerin könne auch nicht durch Ausübung des Direktionsrechts frei gemacht werden. Dies sei bereits deshalb nicht möglich, weil die dort eingesetzten Mitarbeiter über eine gesonderte Qualifikation für diesen Bereich verfügten, auf die sie, die Beklagte, angewiesen sei. Zudem sei eine Umsetzung der dort tätigen Mitarbeiter auch aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar. Unabhängig davon sei die Klägerin aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen sowie des Fehlens eines Gabelstaplerscheins nicht in der Lage, auf einem Arbeitsplatz im Bereich Kundenrücksendung zu arbeiten. 53

Auch ein Einsatz der Klägerin im Lager sei ausgeschlossen. Dort seien weder zum damaligen noch zum heutigen Zeitpunkt freie Arbeitsplätze vorhanden. Ein Arbeitsplatz für die Klägerin könne auch nicht durch Ausübung des Direktionsrechts frei gemacht werden. Im Lager könne die Klägerin schon deshalb nicht eingesetzt werden, weil sie nicht über einen Gabelstaplerschein verfüge. Die Klägerin könne aber auch aus gesundheitlichen Gründen nicht im Lager eingesetzt werden. Gleiches gelte für die Arbeitsplätze in der Kernmacherei und der Dreherei.

Auch ein Einsatz der Klägerin in der Montageabteilung scheide aufgrund der bei ihr vorhandenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus. Freie Arbeitsplätze seien dort weder zum damaligen noch zum heutigen Zeitpunkt vorhanden. Ein Arbeitsplatz könne auch nicht durch Ausübung des Direktionsrechts frei gemacht werden. Sie, die Beklagte, setze in diesem Bereich auch nicht ca. 100 Leiharbeiter ein, wie die Klägerin behaupte. Zutreffend sei vielmehr, dass Leasingpersonal nur eingesetzt werde, wenn Auftragsspitzen kurzfristig abgearbeitet werden müssten oder hoher Personalausfall (Urlaub, Krankheit) gegeben sei. Letztlich komme es hierauf jedoch nicht an. Denn die Klägerin sei aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen nicht in der Lage, auf einem Arbeitsplatz in der Montageabteilung zu arbeiten. Insbesondere könne die Klägerin nicht bei der Produktion der Armaturen beschäftigt werden. Gleiches gelte für die Tätigkeiten im Bereich der Kartuschenherstellung oder an den Montagebändern/-einheiten. Auch bei der Montage der Thermoelemente könne die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen nicht eingesetzt werden.

Die Klägerin könne auch nicht im Bereich der Montage im "Etikettenraum" an der Etikettiermaschine beschäftigt werden. Die Etikettiertätigkeiten seien Teil der Aufgaben, die an der Montageinsel als zusätzlicher Arbeitsgang im Rahmen des Gruppenakkords vorgenommen würden. Es gebe keinen eigenständigen Arbeitsplatz "Etikettierung", auf dem die Klägerin beschäftigt werden könne. Aus gesundheitlichen Gründen sei die Klägerin nicht in der Lage, die an der Montageinsel anfallenden und im Akkord verrichteten Arbeiten, zu denen auch das Etikettieren gehöre, zu verrichten.

Ein Einsatz der Klägerin scheide wegen der vorhandenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch im Bereich der Galvanik und in der Vormontage aus. Darüber hinaus sei der Bereich der Vormontage bereits zum 30.06.2006 aufgelöst worden; sämtliche der dort vorhandenen Arbeitsplätze seien ersatzlos und auf Dauer weggefallen.

Hilfsweise beantrage sie, die Beklagte, weiterhin die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Die Klägerin habe bewusst über ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit getäuscht. Darüber hinaus habe die Klägerin sie, die Beklagte, in fortgesetzter Weise beleidigt und ihr versuchten Prozessbetrug vorgeworfen.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 12.09.2006 – 5 Ca 157/06 – abzuändern und die
Klage abzuweisen,

hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das
Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 16.575,00 € nicht übersteigen sollte, aufzulösen.

Die Klägerin beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

64

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und trägt vor, die Beklagte beabsichtige, ihr, der Klägerin eine weitere Kündigung auszusprechen. Im Zuge der Einigungsverhandlungen vor dem Integrationsamt habe am 26.02.2007 eine Betriebsbegehung bei der Beklagten stattgefunden. Hierbei habe sich gezeigt, dass bisherige Darstellungen der Beklagten zur Entwicklung einzelner Arbeitsplätze nicht zutreffend seien und tatsächliche Einsatzmöglichkeiten an verschiedenen Arbeitsplätzen für sie, die Klägerin, gegeben seien. Gleichzeitig sei deutlich geworden, dass die Beklagte entgegen ihrer Darstellungsversuche bis zum heutigen Tage kein ernsthaftes Eingliederungsmanagement nach §§ 81 ff. SGB IX versucht habe. Sie habe gerade nicht die einzelnen Arbeitsplätze auf ihre konkrete Eignung hin untersucht und keinerlei technische Hilfe des Landschaftsverbandes in Anspruch genommen. Dies sei insbesondere unter Berücksichtigung der Begehung vom 26.02.2007 deutlich geworden. Sie, die Klägerin, habe bei dieser Gelegenheit nochmals Arbeitsplätze benannt, für die sie unter Berücksichtigung ihrer Leistungseinschränkungen einsatzfähig sei. Die Betriebsbegehung habe gezeigt, dass diese Arbeitsplätze vorhanden seien und gleichzeitig bestätigt, dass Behauptungen der Beklagten im Rahmen der gerichtlichen Auseinandersetzung hierzu fehlerhaft gewesen seien. Falsch sei weiterhin die Behauptung der Beklagten, dass Leiharbeiter seit Ende des Jahres 2006 nicht mehr im Unternehmen vorhanden seien. Die Beklagte beschäftige auch weiterhin und auch im Zeitpunkt des Termins vom 26.02.2007 Leiharbeiter. Es sei Angelegenheit der Beklagten, konkret darzulegen, dass zum Zeitpunkt des Ausspruches der streitgegenständlichen Kündigung vor diesem Hintergrund tatsächlich keine Einsatzmöglichkeiten bestanden hätten. Dazu fehlten bislang Ausführungen.

An den von ihr benannten und weiterhin vorhanden Plätzen sei sie, die Klägerin, einsetzbar. Dies gelte zunächst für den Bereich der Kundenrücksendung; dort sei sie, auch unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Einschränkungen unproblematisch einsetzbar. Gleiches gelte für die Montageabteilung, und zwar insbesondere für den Bereich der Kartuschenherstellung und der Fertigung der Thermoelemente. Zumindest am Thermoelementband in der Vormontage sei sie, die Klägerin, unproblematisch einsetzbar. 65

Soweit der Arbeitsplatz im Etikettenraum in Frage stehe, habe die Begehung vom 26.02.2007 gezeigt, dass der Vortrag der Beklagten insoweit falsch sei. Entgegen der bisherigen Behauptungen der Beklagten handele es sich insoweit sehr wohl um einen eigenständigen Arbeitsplatz. An der Etikettiermaschine, die sich innerhalb des bei der Beklagten so bezeichneten "Aquariums" befinde, liege zum einen keine Integration in das sogenannte U-System vor, zum anderen sei dort lediglich eine Mitarbeiterin, Frau M4xxx B6xxxxxx, allein eingesetzt und in Vollzeit beschäftigt. Frau B6xxxxxx bediene die Etikettiermaschine, indem sie Etikettenbänder auflege und unter Verwendung einer PC-Tastatur die jeweiligen Druckinhalte eingebe, die dann über die Maschine vollautomatisch auf die Etiketten gedruckt und ausgegeben würden. Daneben sei sie noch dafür zuständig, aus der Umgebung stammende Reinigungstücher zu sammeln, bei Gelegenheit zu waschen und wieder auszugeben. Diese Tätigkeiten könne sie, die Klägerin, völlig unproblematisch ausüben. Warum sie dort nicht eingesetzt und warum Umsetzungsmöglichkeiten diesbezüglich nicht gegeben gewesen seien, habe sich auch am 26.02.2007 nicht klären lassen. Frau B6xxxxxx sei ihres Wissens seit Ende 2005/Anfang 2006 an der Etikettiermaschine tätig. 66

Auch im Bereich der Galvanik seien Einsatzmöglichkeiten an der sogenannten Kupferrohstauchmaschine gegeben. Die dort anfallenden Tätigkeiten könnten von ihr, der Klägerin, auf jeden Fall ausgeführt werden. Die vor Ort von der Beklagten abgegebene Begründung dafür, dass ein Einsatz dort nicht möglich sei, habe darin bestanden, dass dort eine Mitarbeiterin eingesetzt sei, die im Jahre 2006 aus dem Mutterschutz zurückgekehrt sei. 67

Schließlich seien im Bereich der Vormontage Einsatzmöglichkeiten für sie, die Klägerin, gegeben. Entgegen der Behauptung der Beklagten seien die für sie in Frage kommenden Arbeitsplätze im Zeitpunkt der Betriebsbegehung vom 26.02.2007 immer noch vorhanden gewesen; dort seien 16 Mitarbeiter mit relativ einfachen Arbeiten betraut gewesen. Zeit- oder Akkorddruck sei nicht wahrnehmbar gewesen. Dort sei sie, die Klägerin, unproblematisch trotz ihrer Leistungseinschränkungen einsetzbar. 68

Entgegen der Auffassung der Beklagten sei auch kein Auflösungsgrund gegeben. Sie, die Klägerin, habe zu keinem Zeitpunkt negiert oder auch nur beschönigt, dass Leistungseinschränkungen und körperliche Beeinträchtigungen bei ihr vorgelegen hätten. Sie habe aber stets deutlich gemacht, dass alle bislang vorliegenden ärztlichen Stellungnahmen nicht davon sprächen, dass bei ihr keinerlei Leistungsvermögen gegeben sei. Neben der isolierten Betrachtung der zuletzt ausgeübten Beschäftigung müsse auch geprüft werden, ob der Arbeitnehmer auf andere zumutbare Tätigkeiten verwiesen werden könne. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit liege bei einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis dann nicht mehr vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine anderen Tätigkeit anbiete, die er nach seinen gesundheitlichen Verhältnissen verrichten und auf die er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses zulässig versetzt werden könne. Sie, die Klägerin, habe nie etwas anderes behauptet, als dass Einschränkungen vorliegen, aber positive Leistungsbilder gemäß den ärztlichen Bescheinigungen gegeben seien. Damals habe die Tätigkeit an der Blistermaschine zur Debatte gestanden, an der sie, die Klägerin, zuletzt tätig gewesen sei. Diese Tätigkeit habe der von der Beklagten eingeschaltete Arzt B5xxxxx für nicht durchführbar gehalten. Eine generell fehlende Einsetzbarkeit, wie sie die Beklagte sehe, sei jedoch nicht gegeben. Insofern sei sie, die Klägerin, auch nicht arbeitsunfähig gewesen. Die Bewertung der Beklagten sei falsch, wenn sie meine, sie, die Klägerin, geben ihren Leistungsstand bewusst wahrheitswidrig an. 69

Sie, die Klägerin, habe auch zu keinem Zeitpunkt ehrverletzende Äußerungen beabsichtigt oder vorgenommen. Es seien lediglich Fehler in der Darstellung der Beklagten aufgezeigt und auch erstinstanzlich durchgängig angesprochen worden. Dies sei in Wahrnehmung ihrer ureigenen Interessen geschehen, nachdem gesundheitliche Einschränkungen dargelegt und fehlende Arbeitsmöglichkeiten behauptet worden seien, die mit den örtlichen und persönlichen Verhältnissen nicht hätten in Übereinstimmung gebracht werden können. 70

Auf das Vorbringen der Klägerin hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 12.04.2007 erwidert und insbesondere zur Betriebsbegehung vom 26.02.2007 unter Vorlage eines Vermerks der Zeugin L1xxxx vom Landschaftsverband W2xxxxxxx-L2xxx – Integrationsamt – (Bl. 488 ff d. A.) vorgetragen, der Arbeitsplatz im Bereich des Etikettenraums sei mit der Mitarbeiterin Frau M4xxx B6xxxxxx besetzt. Dieser Arbeitsplatz könne der Klägerin daher nicht zugewiesen werden. Es bestehe keine Versetzungsmöglichkeit für die zur Zeit dort beschäftigte Mitarbeiterin, da keine freien Arbeitsplätze vorhanden seien. Sie, die Beklagte, habe bereits in ihrer Berufungsbegründung dargelegt, dass der Arbeitsplatz im Etikettenraum in Zukunft entfallen werde. Die Etikettiermaschine werde bereits ab der Kalenderwoche 16. im Jahre 2007 vom Reparaturplatz mitbetreut und ca. spätestens Ende 2007 in die einzelnen Bereiche integriert. Auch diesbezüglich sei kein freier voller Arbeitsplatz mehr vorhanden, der sich ausschließlich mit den Tätigkeiten an der Etikettiermaschine befasse. 71

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 72

Entscheidungsgründe 73

74

I.

Die Berufung der Beklagten ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 75

II. 76

Der Sache nach hat die Berufung keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage zurecht stattgegeben und den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagte zurückgewiesen. 77

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht erkannt, dass die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2006 nicht sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 KSchG ist, das streitlos auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Dies hat die Klägerin rechtzeitig im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gerichtlich geltend gemacht. 78

a) Bei einer Kündigung, die – wie vorliegend – wegen einer langanhaltenden Krankheit erfolgt, ist die Überprüfung der sozialen Rechtfertigung – wie in den sonstigen Fällen der Kündigung wegen Erkrankung auch – in drei Stufen vorzunehmen. Danach ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich (1. Stufe). Sodann müssen die zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (2. Stufe). Schließlich ist eine Interessenabwägung vorzunehmen, bei der zu prüfen ist, ob die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führt (3. Stufe). Bei einer Kündigung aus Anlasse einer Langzeiterkrankung sind die Voraussetzungen der 1. Stufe dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt dauernd unfähig ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.1990 – 2 AZR 401/89, NZA 1990, 727). Ist ein Arbeitnehmer bereits länger arbeitsunfähig krank und ist im Zeitpunkt der Kündigung die Herstellung der Arbeitsfähigkeit noch völlig ungewiss, so kann diese Ungewissheit als eine feststehende dauernde Arbeitsunfähigkeit gewertet werden (so BAG, Urteil vom 21.05.1992, 2 AZR 999/91, SAE 1994, 1 ff.). Die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steht einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit dann gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten mit einer anderen Prognose nicht gerechnet werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 29.04.1999 – 2 AZR 431/98, NZA 1999, 978). 79

Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit und einer dieser Leistungsunfähigkeit gleich stehenden Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen (BAG, Urteil vom 29.04.1999 – 2 AZR 431/98, NZA 1999, 978 mwN). Unter diesen Voraussetzungen kann die Interessenabwägung nur in extremen Ausnahmefällen zur Sozialwidrigkeit der Kündigung führen (BAG, Urteil vom 30.01.1986 – 2 AZR 668/84, NZA 1987, 555, 557). 80

b) Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht, der die erkennende Kammer sich anschließt, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2006 sozial gerechtfertigt ist. 81

aa) Zwar kann die Klägerin ausweislich des sozialmedizinischen Gutachtens des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung W2xxxxxxx-L2xxx vom 09.01.2003 sowie 82

der medizinischen Beurteilung des Zentrums für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit I2xxxxxx e. V. vom 06.05.2003 an ihrem damaligen Arbeitsplatz an der Blistermaschine aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter eingesetzt werden. Sie ist damit für die Tätigkeit an der Blistermaschine dauerhaft arbeitsunfähig. Dies zieht auch die Klägerin selbst nicht in Zweifel. Die dauerhafte Unfähigkeit, die geschuldete Tätigkeit an der Blistermaschine auszuführen, kann als personenbedingter Kündigungsgrund grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen.

bb) Gemäß § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 b KSchG ist eine Kündigung allerdings auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann. 83

(1) Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung auf einem freien leidensgerechten Arbeitsplatz schließt nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auch ohne Widerspruch des Betriebsrats eine krankheitsbedingte Kündigung aus (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2005 – 2 AZR 519/94, NZA 2006, 486 mwN). Eine bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem andern Arbeitsplatz geht auch dann einer Beendigungskündigung vor, wenn sie nur zu geänderten Arbeitsbedingungen erfolgen kann (so BAG, Urteil vom 22.09.2005 a.a.O.). 84

Zudem ist die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen im Sinne des SGB IX gleichgestellt. Nach § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können. Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch regelmäßig dadurch, dass 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 Arbeitnehmer kann Anspruch auf einen anderweitige Beschäftigung haben und, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, auf eine entsprechende Vertragsänderung. Um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet. So kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer verlangen, dass er nur mit leichteren Arbeiten beschäftigt wird, sofern im Betrieb die Möglichkeit zu einer solchen Aufgabenumverteilung besteht. Nach § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 5 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen zudem Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (vgl. BAG, Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 411/05, NJW 2006, 3740 f. mwN). 85

(2) Angesichts dessen war die Beklagte verpflichtet, der Klägerin zu Vermeidung der Beendigungskündigung vom 05.01.2006 den Arbeitsplatz an der Etikettiermaschine zuzuweisen. 86

(a) Ausweislich der Beurteilung von Herrn Dr. M3xx im sozialmedizinischen Gutachten vom 09.01.2003 ist bei der Klägerin unter den derzeit vorliegenden Befunden eine leichte bis gelegentlich mittelschwere körperliche Tätigkeit ohne häufiges Heben und Tragen von Lasten über 15 kg, ohne häufiges Bücken und ohne die Durchführung gleichförmiger Bewegungen vorstellbar. Nach dem Sachvortrag der Klägerin, sind diese Anforderungen bei den Tätigkeiten, die an der Etikettiermaschine anfallen, gegeben. Sie hat vorgetragen, an der Etikettiermaschine, die sich innerhalb des Bereichs des sogenannten "Aquariums" befinde, liege zum einen keine Integration in das sogenannte 87

U-System vor; zum anderen sei dort eine Mitarbeiterin allein und in Vollzeit beschäftigt, welche die Etikettiermaschine bediene, indem sie Etikettenbänder auflege und unter Verwendung einer PC-Tastatur die jeweiligen Druckinhalte eingebe. Die Maschine bedrucke dann vollautomatisch die Etiketten und gebe sie aus. Daneben sei diese Arbeitskraft nur noch dafür zuständig, aus der Umgebung stammende Reinigungstücher zu sammeln, bei Gelegenheit zu waschen und wieder auszugeben. Nachdem die Beklagte zunächst bestritten hatte, dass es einen eigenständigen Arbeitsplatz an der Etikettiermaschine gibt und weiter geltend gemacht hatte, der Bereich Etikettenraum sei bereits verkleinert worden und falle in Zukunft weg, hat sie mit Schriftsatz vom 12.04.2007 unter Vorlage eines Vermerks über die Einigungsverhandlung vom 26.02.2007 eingeräumt, dass der von der Klägerin benannte Arbeitsplatz im Bereich des Etikettenraums tatsächlich existiert, dieser aber durch die Mitarbeiterin Frau B6xxxxxx besetzt ist. Wenn die Zeugin L1xxxx vom Landschaftsverband W2xxxxxxx-L2xxx - Integrationsamt in dem von der Beklagten vorgelegten Vermerk vom 26.02.2007 ausführt, bei der Betriebsbegehung habe sich herausgestellt, dass bei dem von der Klägerin als leidengerecht bezeichneten Arbeitsplatz an der Etikettiermaschine neben den Etikettierarbeiten lediglich als weitere Tätigkeit das Auswaschen der gebrauchten Waschlappen zu erledigen sei, so kann hieraus nur geschlossen werden, dass dieser Arbeitsplatz, auf den die Klägerin sich bereits im Vorfeld der streitbefangenen Kündigung als leidensgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bezogen hat, sowohl im Zeitpunkt der Kündigung vom 05.01.2006 als auch zur Zeit der weiteren Betriebsbegehung am 26.02.2007 tatsächlich vorhanden war. Ausweislich der Ausführungen in ihrem Schriftsatz vom 12.04.2007 will die Beklagte dies offensichtlich auch nicht mehr in Frage stellen, sondern lediglich geltend machen, dieser Arbeitsplatz werde in Zukunft entfallen.

Damit war im Zeitpunkt der Kündigung vom 05.01.2006 und auch noch im Zeitpunkt der Betriebsbegehung am 26.02.2007 im Betrieb der Beklagten ein Arbeitsplatz vorhanden, auf dem die Klägerin unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Einschränkungen behindertengerecht eingesetzt werden könnte. Dem Sachvortrag der Klägerin hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Eignung für diesen Arbeitsplatz ist die Beklagte nicht substantiiert entgegengetreten. Im Übrigen entspricht diese Einschätzung offensichtlich auch der Auffassung der Vertreterin des Landschaftsverbandes W2xxxxxxx-L2xxx – Integrationsamt. Neben den Etikettierarbeiten, die unter Berücksichtigung der Darlegungen der Klägerin als leichte Tätigkeit im Sinne des im sozialmedizinischen Gutachtens vom 09.01.2003 festgestellten Leistungsvermögens der Klägerin anzusehen sind, bei der auch keine Lasten von über 15 kg gehoben bzw. getragen werden müssen und die auch nicht mit häufigem Bücken und gleichförmigen Bewegungen verbunden sind, fällt dort als weitere Arbeit lediglich das Auswaschen der gebrauchten Waschlappen an, bei der es sich nach den Ausführungen im Vermerk über die Betriebsbegehung vom 26.02.2007 unstrittig um leichte Tätigkeiten handelt.

89

(b) Die erkennende Kammer ist weiter davon ausgegangen, dass der Arbeitsplatz an der Etikettiermaschine, der nach alledem als leidensgerecht bzw. behinderungsgerecht anzusehen ist, im Zeitpunkt der Kündigung vom 05.01.2006 frei war. Die Beklagte hat im Termin vom 26.04.2007 eingeräumt, dass dieser Arbeitsplatz, der zunächst mit einem anderen Beschäftigten besetzt war, nach Freiwerden durch die jetzige Arbeitsplatzinhaberin Frau B6xxxxxx besetzt worden ist. Die Klägerin hat hierzu erklärt, die Mitarbeiterin B6xxxxxx sei ihres Wissens nach seit Ende 2005 / Anfang 2006 an der Etikettiermaschine tätig. Dies hat die Beklagte nicht bestritten. Ist die Mitarbeiterin B6xxxxxx erst Ende 2005 /Anfang 2006 an die Etikettiermaschine versetzt worden, so war dieser Arbeitsplatz zu diesem Zeitpunkt offensichtlich unbesetzt und damit frei. Er hätte damit der Klägerin zur Vermeidung der streitgegenständlichen Kündigung vom 05.01.2006 zugewiesen werden können. Konnte die

90

Klägerin demnach auf dem im Zeitpunkt der Kündigung vom 05.01.2006 freien und leidensgerechten Arbeitsplatz an der Etikettiermaschine unter Berücksichtigung ihrer Restleistungsfähigkeit weiter beschäftigt werden, so ist die Kündigung unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit als sozial ungerechtfertigt anzusehen.

II. 91

Ist die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2006 danach sozial ungerechtfertigt, so ist auch über den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten zu entscheiden, den das Arbeitsgericht aus zutreffenden Erwägungen zurückgewiesen hat. Die erkennende Kammer folgt insoweit den Gründen der angefochtenen Entscheidung und sieht gemäß § 69 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Das zweitinstanzliche Vorbringen der Beklagten rechtfertigt keine Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Es gibt lediglich Anlass zu folgenden ergänzenden Bemerkungen: 92

1. Entgegen der Darstellung der Beklagten hat die Klägerin nicht bewusst über ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit getäuscht. Die Klägerin hat nicht bestritten, dass sie die an ihrem letzten Arbeitsplatz an der Blistermaschine anfallenden Tätigkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter ausüben kann und damit im Hinblick auf diesen Arbeitsplatz arbeitsunfähig ist. Sie hat allerdings unter Hinweis auf das von Dr. M3xx im sozialmedizinischen Gutachten des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung W2xxxxxxx-L2xxx vom 09.01.2003 festgestellte Restleistungsvermögen geltend gemacht, die Beklagte verfüge über zahlreiche Arbeitsplätze, an denen sie leidensgerecht bzw. behinderungsgerecht eingesetzt werden könnte. Wenn die Klägerin vorträgt, sie sei mit Wirkung ab 08.02.2004 arbeitsfähig gewesen und habe ab diesem Zeitpunkt sowohl der Arbeitsvermittlung als auch der Beklagten arbeitsfähig zur Verfügung gestanden, so diese denn die Leistung auch tatsächlich abgefordert hätte, so ergibt sich aus dem Zusammenhang dieses Sachvortrags, dass die Klägerin von einer Arbeitsfähigkeit im Hinblick auf Alternativarbeitsplätze entsprechend der Arbeitsplatzwechselempfehlung des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung vom 09.01.2003 ausging. Hierin kann keine bewusste Täuschung der Klägerin über ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gesehen werden. 93

2. Auch ehrverletzende Äußerungen konnte die erkennende Kammer in Übereinstimmung mit der Einschätzung des Arbeitsgerichts im Sachvortrag der Klägerin nicht erkennen. Zwar hat die Klägerin den Rechtsstreit durchaus mit einer gewissen Vehemenz und Schärfe geführt und ist den Ausführungen der Beklagten engagiert entgegengetreten. Nach Auffassung der erkennenden Kammer ist dieses Verhalten aber nicht über das Maß hinaus gegangen, das ein gekündigter Arbeitnehmer in Wahrnehmung berechtigter Interessen im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses ausschöpfen darf. Zu berücksichtigen ist, dass die Klägerin als einem Schwerbehinderten gleichgestellter Mensch sich gegen die Beendigung eines seit ca. 17 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Wehr setzt. Angesichts der drohenden Arbeitslosigkeit und der Problematik, unter Berücksichtigung ihrer Behinderungen gegebenenfalls einen neuen Arbeitsplatz suchen zu müssen, ist das prozessuale Verhalten der Klägerin nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht geeignet, die Unzumutbarkeit der Beschäftigung im Sinne des § 9 KSchG zu begründen. 94

III. 95

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 96

Der Streitwert hat sich im Berufungsverfahren nicht geändert. 97

98

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Berufung liegen nicht vor.

Dr. Wendling	Reese	Göcmen	99
--------------	-------	--------	----

/Hei. 100
