

Landesarbeitsgericht Hamm 2. Kammer

Urteil vom 24. Januar 2007, Az: 2 Sa 991/06

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 2 AZR 428/07)

Leitsatz

1. § 84 Abs. 2 SGB IX gilt nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern für alle Beschäftigten.

2. § 84 Abs. 2 SGB IX hat kündigungsschutzrechtliche Bedeutung. Unterlässt es der Arbeitgeber, vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung des Arbeitnehmers ein an sich gebotenes betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, kann dies die Sozialwidrigkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zur Folge haben.

Tenor

Vermerk: Berichtigt durch Beschluss vom 30.05.2007

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 02.05.2006 – 3 Ca 1629/05 – abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 28.11.2005 zum 31.01.2006 beendet worden ist.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die soziale Rechtfertigung der von der Beklagten am 28.11.2005 wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit des Klägers ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der heute 45-jährige Kläger, der verheiratet ist und zwei Kinder hat, ist bei der Beklagten seit dem 01.09.2003 als Maschinentechner mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden tätig. Sein monatliches Bruttogehalt beträgt 2.180,00 €.

Die Beklagte vertritt und bearbeitet bei der Muttergesellschaft in F3x hergestellte Gehäuse aus Kunststoff und Aluminium. Sie beschäftigt ihren Angaben zufolge etwa 25 Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat ist im Betrieb der Beklagten nicht gewählt worden.

Der Kläger war seit dem 17.11.2004 bis zum Ausspruch der Kündigung und darüber hinaus durchgehend arbeitsunfähig krank. Er leidet an einer Spondylolisthesis (Wirbelgleiten). Das bedeutet, dass sich die Wirbel untereinander verschieben und es zu schmerzhaften Nerveneinklemmungen kommt. 1998 wurde beim Kläger im Bereich Lendenwirbelsäule eine Operation eingeführt und oberhalb der Wirbel L1 und S5 eine Platte eingesetzt. Danach war der Kläger arbeitsfähig. Die seit dem 17.11.2004 aufgetretene Arbeitsunfähigkeit beruht nach der Darstellung des Klägers auf Schmerzen, die mit der eingesetzten Platte zusammenhängen. Die Schmerzen werden mit Schmerzmitteln behandelt.

Der Kläger hat vorgetragen, er könne nach Auffassung der behandelnden Ärzte eine abwechselnd stehende und sitzende Tätigkeit ausüben.

Der Kläger arbeitet an einer Fräsmaschine. Er gibt bei durchgehend stehender Tätigkeit Daten in die Fräsmaschine ein und schreibt Programme. Der Kläger meint, es wäre ohne weiteres möglich, die Tätigkeit abwechselnd stehend und sitzend auszuüben, wenn ihm ein entsprechender Stuhl zur Verfügung gestellt werden würde. Bei Umgestaltung des Arbeitsplatzes könne er außerdem in der Abteilung Auftragsannahme und in der Montageabteilung arbeiten. Er hält die Kündigung für sozialwidrig, weil es die Beklagte unterlassen habe, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Demgegenüber ist die Beklagte der Auffassung, der Kläger sei krankheitsbedingt dauernd leistungsunfähig und könne die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit eines Maschinentechnikers nicht mehr ausüben. Sie befürchtet immer wieder langandauernde Fehlzeiten des Klägers. Eine Besserung sei nicht absehbar. Eine anderweitige Beschäftigung des Klägers sei nicht möglich, weil ein freier Arbeitsplatz nicht vorhanden sei. Eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz komme ebenfalls nicht in Betracht. Das unterbliebene Eingliederungsmanagement führe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Im Übrigen gäbe es in ihrem Betrieb keinen Betriebsrat und auch keine sonstige Einrichtung im Sinne von § 93 SGB IX.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 28.11.2005 zum 31.01.2006 nicht beendet wird;

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Bedingungen des

Arbeitsverhältnisses mit einer
Teilzeitbeschäftigung von 20
Stunden pro Woche zu
beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 02.05.2006 abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Kündigung sei gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG aus personenbedingten Gründen wegen langanhaltender Erkrankung des Klägers sozial gerechtfertigt. Eine vollständige Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sei bei Ausspruch der Kündigung nicht absehbar gewesen. Der Kläger hoffe zwar, dass die von ihm angestrebte Reha-Maßnahme es ihm ermögliche, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen. Allerdings gehe der Kläger selbst davon aus, dass er zunächst nur in Teilzeit arbeiten könne. Deshalb müsse von einer negativen Prognose ausgegangen werden. Wenn aber nicht erkennbar sei, dass der Kläger in einem absehbaren Zeitraum wieder in der Lage sei, seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, brauche die Beklagte im Rahmen der Interessenabwägung weitere Betriebsablaufstörungen nicht vorzutragen. Es überwiege das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger sei bei Ausspruch der Kündigung auch nicht in der Lage gewesen, die von ihm angeführten alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten auszuführen, denn seine Arbeitsunfähigkeit habe noch mindestens bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung fortbestanden. Deshalb brauche nicht überprüft zu werden, ob für den Kläger ein anderweitiger freier Arbeitsplatz bei der Beklagten vorhanden sei. Die Nichtdurchführung eines Eingliederungsmanagements habe kündigungsschutzrechtlich keine Bedeutung. Im vorliegenden Fall sei ein derartiges Eingliederungsmanagement auch deshalb entbehrlich gewesen, weil es der augenblickliche Gesundheitszustand des Klägers nicht zulasse, durch andere Maßnahmen eine Wiedereingliederung durchzuführen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger nur noch seinen erstinstanzlichen Hauptantrag weiter. Zur Begründung des Rechtsmittels trägt er vor, die Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil die Beklagte das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 SGB IX nicht durchgeführt habe. Die Beklagte habe nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Sie hätte insbesondere versuchen müssen, ihn im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung von 20 Stunden wöchentlich weiterzubeschäftigen. Zwischenzeitlich habe er vom 12.07.2006 bis 09.08.2006 in der M3x-Klinik B3 D3x eine Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt. Nach dem Entlassungsbericht könne er leichte bis mittelschwere vollschichtige Tätigkeiten an einem leidensgerechten Arbeitsplatz ausführen, falls keine weiteren operativen Interventionen erforderlich seien. Die von ihm beantragte Kurmaßnahme sei erst auf seinen Widerspruch hin genehmigt worden. Die Ärzte rieten nicht zu einer weiteren Operation, denn die Schmerzen kämen nicht von der Wirbelsäule. Sein Arbeitsplatz könne so geändert werden, dass er leichte Tätigkeiten abwechselnd im Stehen und Sitzen ausführe. Die

von ihm zu bearbeitenden Gehäuse würden zu seinem Arbeitsplatz gefahren und dort auf den Boden gestellt. Er nehme das zu bearbeitende Gehäuse aus dem Karton und stelle es auf einen ca. 1 m bis 1,2 m hohen Rolltisch. Von dort aus verbringe er das Gehäuse auf den Maschinentisch und passe es dort in die Maschine ein. Die Maschine fräse dann Löcher in das Gehäuse oder schneide Gewinde. Nach Fertigstellung stelle er das Gehäuse per Hand auf den Rolltisch. Die Arbeit könne ihm dadurch erleichtert werden, dass ein Hubarm an dem Rolltisch angebracht oder neben dem Rolltisch aufgestellt werde, so dass er die Kartons nicht mehr vom Boden auf den Rolltisch heben müsse. Das Fräsen und auch die Überprüfung der ordnungsgemäßen Bearbeitung könne er dann im Sitzen ausüben. Auch das Schreiben von Programmen sei im Sitzen möglich.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts
Herford vom 02.05.2006
abzuändern und nach dem
Hauptantrag erster Instanz zu
erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und tritt dem Vorbringen des Klägers entgegen. Sie trägt ergänzend vor, dass Arbeitsgericht sei zutreffend von einer negativen Prognose ausgegangen, denn der Kläger habe seine Situation selbst so eingeschätzt, dass er erst nach weiteren Rehabilitationsmaßnahmen in der Lage sein werde, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement wäre erfolglos geblieben. In den Gesprächen mit dem Betriebsleiter K1x habe der Kläger immer wieder betont, dass es für ihn bei der Beklagten eigentlich keinen geeigneten Arbeitsplatz gäbe. Eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes des Klägers mit sitzender Tätigkeit käme nicht in Betracht. Die sechs eingesetzten Fräser arbeiteten in drei Schichten. Da jeder Fräser 1,5 bzw. demnächst 2 Maschinen bedienen müsse, bleibe keine Zeit, sich zwischendurch für längere Zeit hinzusetzen. Es sei nicht denkbar, an den Tischen Hubarme anzubringen. Da jeder Fräser mehrere Maschinen bedienen müsse, müssten die auf verschiedene Größen und Formate eingerichteten Hubarme an allen Tischen angebracht werden. Dies sei mit einem vertretbaren Aufwand nicht möglich. Das Einsetzen der Teile in die Maschine müsse ohnehin von Hand erfolgen, so dass Heben und Tragen unvermeidbar seien. Das Schreiben von Programmen falle bei den Fräsern nicht mehr an, denn sie richte derzeit einen separaten Programmierarbeitsplatz ein, von dem aus alle Maschinen zentral programmiert würden. Die Tätigkeit des Programmierens nähme aber allenfalls nur eine Stunde pro Tag in Anspruch.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen. Bezug genommen wird insbesondere auf den Bericht der M3x-Klinik B3 D3x vom 09.08.2006 (Bl. 109 und 110 der Akte).

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Klägers hat Erfolg. Der Klage ist stattzugeben, denn die Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG nicht aus personenbedingten Gründen sozial gerechtfertigt.

I.

Dem Arbeitsgericht ist zunächst darin beizupflichten, dass der Arbeitgeber wegen langanhaltender Erkrankung und nicht absehbarer Wiederherstellung des Arbeitnehmers zu einer personenbedingten Kündigung berechtigt sein kann. In diesem Fall besteht kein schützenswertes Interesse des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber daran zu hindern, die geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer einem anderen Arbeitnehmer zu übertragen (BAG vom 28.02.1990 – 2 AZR 401/89 – AP Nr. 25 zu 1 KSchG Krankheit). Allerdings muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Arbeitnehmer zur Vermeidung der Kündigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz im Betrieb weiterbeschäftigt werden kann. Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber einen solchen Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechtes frei zu machen und für eine Umsetzung zu sorgen (BAG vom 29.01.1997 – 2 AZR 9/96 – AP Nr. 32 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit und vom 07.02.1991 – 2 AZR 205/90 – AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Umschulung). Diese Grundsätze werden durch die seit dem 01.05.2004 geltende Regelung in § 84 Abs. 2 SGB IX verstärkt. Danach ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Danach hatte der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im vorliegenden Fall zur Sozialwidrigkeit der Kündigung, denn die Beklagte hat nicht ausreichend dargelegt, dass die Kündigung auch bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement unvermeidbar gewesen wäre. Aufgrund des zweitinstanzlich vorgelegten Berichts der M3x-Klinik B3 D3x vom 09.08.2006 kann von einer dauernden Unmöglichkeit des Klägers, die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen zu erbringen, nicht ausgegangen werden. Die Beklagte hätte eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz prüfen müssen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

1. Anders als von der Beklagten angenommen stand bei Ausspruch der Kündigung eine Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit des Klägers auf unabsehbare Zeit nicht fest. Die Beklagte hat eine nicht absehbare Wiederherstellung des Klägers aus seiner Selbsteinschätzung und der Tatsache abgeleitet, dass er bis zum Ausspruch der Kündigung und noch fünf Monate danach durchgehend arbeitsunfähig krank war. Diese Schlussfolgerung war unter Zugrundelegung der objektiven Verhältnisse nicht gerechtfertigt. Es muss nämlich richtig gesehen werden, dass der Kläger zur Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit um die Durchführung einer Rehabilitationsmaßnahme bemüht war, die zunächst von der Krankenkasse nicht genehmigt worden war. Die Reha-Maßnahme konnte erst vom 12.07. bis 09.08.2006 in der M3x-Klinik in B3 D3x stattfinden. Wegen der dort im Einzelnen festgestellten Diagnosen (Spondylolisthesis) wird auf den Entlassungsbericht der Klinik vom 09.08.2006 (Bl. 109 der Akte) Bezug genommen. Der Bericht enthält Empfehlungen für weitere therapeutische Maßnahmen und schließt mit der Einschätzung, dass der

Kläger für leichte bis mittelschwere vollschichtige Tätigkeit an einem leidensgerechten Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt einsetzbar ist. Dies gilt unter dem Vorbehalt, dass weitere operative Interventionen nicht geboten sind. Diese Einschränkung ist entfallen, denn nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers haben die Ärzte zu einer Operation, mit dem Ziel, weitere Wirbel zu versteifen, abgeraten. Demnach steht fest, dass der Kläger vollschichtig leichte bis mittelschwere Tätigkeiten ausüben kann. Der Auffassung der Beklagten, dieses Ergebnis sei bei Ausspruch der Kündigung nicht absehbar gewesen, kann nicht gefolgt werden. Die subjektive Einschätzung der Parteien ist nicht maßgebend. Entscheidend ist die objektive Lage bei Ausspruch der Kündigung. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass eine vollschichtigen Arbeitsfähigkeit des Klägers für leichte bis mittelschwere Tätigkeiten bei fachkundiger Beurteilung zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht festgestellt werden konnte.

2. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gilt nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern allgemein für Beschäftigte, die länger als sechs Wochen ununterbrochen und wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Dies ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit aus dem Wortlaut der Bestimmung, denn den Arbeitgeber trifft die Verpflichtung, mit Zustimmung und Beteiligung des Betroffenen unter Einschaltung der zuständigen Interessenvertretung einen Klärungsprozess herbeizuführen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Bei schwerbehinderten Menschen ist nicht nur der Betriebsrat oder die sonst in § 93 SGB IX zuständige Interessenvertretung zu beteiligen, sondern außerdem noch die Schwerbehindertenvertretung. Angesichts dieses klaren Wortlauts ist ein Redaktionsversehen des Gesetzgebers auszuschließen, obwohl die Vorschrift gesetzessystematisch im Teil 2 mit der Überschrift „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)“ und dort im Kapitel 3 mit der Überschrift „Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen“ angesiedelt ist. Der Gesetzgeber hat aber andererseits in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ausdrücklich den umfassenden Begriff der „Beschäftigten“ gewählt. Weder die Entstehungsgeschichte noch der Sinn und Zweck der Vorschrift gebieten es, den Geltungsbereich des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf schwerbehinderte Menschen einzuschränken (ErfK-Griebeling, 7. Aufl., § 1 KSchG RdNr. 374 b; Schlewing, ZfA 2005, 485, 490, 491; Düwell, ZfA 2004, 200, 201; derselbe, Jahrbuch des Arbeitsrechts 2006, 91, 104; von Hoyningen-Huene/Linck, KSchG, 14. Aufl., § 1 RdNr. 341; Gaul/Süßbrich/Kulejewski, ArbRB 2004, 308, 310; anderer Auffassung: Brose, DB 2005, 390). Nach der Gesetzesbegründung sollen krankheitsbedingte Kündigungen bei allen Arbeitnehmern durch das Eingliederungsmanagement verhindert werden (BT-Drucksache 15/1783 S. 15,16; im Einzelnen Schlewing, ZfA 2005, 490, 491 bis 493). Es geht in § 84 Abs. 2 SGB IX nicht um ein spezielles Integrationsverfahren für schwerbehinderte Menschen, sondern bei bestimmten gesundheitlichen Störungen soll der Arbeitgeber allgemein zu einer Klärung verpflichtet werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

3. Die Beklagte hat es entgegen ihrer gesetzlichen Verpflichtung unterlassen, ein betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen. Dies führt im vorliegenden Fall zur Sozialwidrigkeit der Kündigung.

a) Die kündigungsschutzrechtliche Bedeutung des § 84 Abs. 2 SGB IX ist umstritten. Zum Teil wird die Auffassung vertreten, es handele sich bei § 84 Abs. 2 SGB IX um eine vollkommen sanktionslose Norm (ErfK-Rolfs, 7. Aufl., § 85 SGB IX RdNr. 1; Balders/Lepping; NZA 2005, 854, 857; Schlewing, ZfA 2005, 485, 496 f.). Das unterbliebene Eingliederungsmanagement habe kündigungsschutzrechtlich keine Bedeutung, weil es an einer Sanktionsanordnung und einem kündigungspräventiven Charakter des § 84 Abs. 2 SGB IX fehle. Dieser Auffassung vermag sich die Kammer nicht anzuschließen. Allerdings führt ein unterbliebenes Eingliederungsmanagement nicht automatisch zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erschöpft sich aber nicht in einem lediglich präventiven Gesundheitsschutz. Ist es das Ziel des Gesetzgebers, den Verlust des Arbeitsplatzes aus krankheitsbedingten Gründen zu vermeiden, kann eine Klärung der Krankheitsursachen, möglicher Therapiemaßnahmen und einer möglichen Umgestaltung des Arbeitsplatzes dafür einen wichtigen Beitrag leisten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist ausdrücklich auf den Erhalt des Arbeitsplatzes gerichtet. Das allgemeine Ziel der Gesundheitsprävention schließt Maßnahmen zur Vermeidung einer drohenden Kündigung nicht aus. Eine personenbedingte Kündigung kommt als äußerstes Mittel aber nur in Betracht, wenn sie zur Beseitigung betrieblicher Beeinträchtigungen geeignet und erforderlich ist. Zunächst muss der Arbeitgeber alle ihm möglichen und zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz gegebenenfalls auch zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen (BAG vom 29.01.1997 – 2 AZR 9/96 – AP Nr. 32 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; BAG vom 07.02.1991 – 2 AZR 205/90 – AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Umschulung). Das betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX bietet eine geeignete Möglichkeit, unter Hinzuziehung eines Arztes und unter Einschaltung der Servicestellen gemäß § 22 SGB IX die Möglichkeiten und Hilfen für eine Weiterbeschäftigung des gesundheitsgefährdeten Arbeitnehmers zu klären. Auch wenn der Gesetzgeber den Eintritt von Sanktionen nicht ausdrücklich regelt, kann ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht folgenlos bleiben. Die öffentlich-rechtliche Präventionspflicht des Arbeitgebers löst zugleich arbeitsvertragliche Pflichten aus (Gagel, Bedeutung des Eingliederungsmanagements § 84 Abs. 2 SGB IX für den Kündigungsschutz, Teil I, Diskussionsbeiträge zum Schwerbehindertenrecht und betrieblichen Gesundheitsmanagements, 31, 32). Es ist daher der Ansicht zu folgen, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung zunächst zur Durchführung von Wiedereingliederungsmaßnahmen verpflichtet ist. Unterlässt er dies, kann die Kündigung sozialwidrig sein (KR-Griebeling, 7. Aufl., § 1 KSchG RdNr. 215, 324 e; Gaul, Aktuelles Arbeitsrecht 2006, Bd. 1, Seite 186, 187; derselbe, Aktuelles Arbeitsrecht 2005, Bd. 2, 466, 467; Gaul/Süßbrich/Kulejewski, ArbRB 2004, 308 bis 312; LAG Niedersachsen vom 25.10.2006 – 6 Sa 974/05 – BB 2007, 719; LAG Berlin vom 27.10.2005 – 10 Sa 783/05 – BB 2006, 560).

b) Das unterbliebene betriebliche Eingliederungsmanagement führt im vorliegenden Fall zur Sozialwidrigkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Das betriebliche Eingliederungsmanagement wäre geeignet und erforderlich gewesen, die ausgesprochene Kündigung zu vermeiden. Es bestehen zunächst keine Anhaltspunkte, dass der Kläger die erforderliche Zustimmung zur Klärung seines Arbeitseinsatzes unter Hinzuziehung eines Arztes und der örtlichen Servicestellen

der Rehabilitationsträger gemäß § 22 SGB IX verweigert hätte. Unter Hinzuziehung eines Arztes hätte die objektiv gegebene Einsatzmöglichkeit des Klägers geklärt werden können. Des Weiteren hätte geprüft werden können, ob möglicherweise ein Einsatz des Klägers im Betrieb der Beklagten für leichte und mittelschwere Arbeiten möglich ist. Dies wäre nicht von vornherein aussichtslos gewesen, denn die Beklagte trägt selbst vor, dass die Arbeitsabläufe verändert worden seien. Selbst wenn die Fräser 1,5 bzw. 2 Maschinen gleichzeitig bedienen müssen, steht dies einer Einsatzmöglichkeit des Klägers bei Einrichtung von Arbeitshilfen nicht zwingend entgegen. Der Kläger hat vorgeschlagen, Hubarme anzubringen, um schweres Heben und Tragen zu vermeiden und ihm abwechselnd sitzende und stehende Tätigkeiten zu ermöglichen. Die Beklagte hat dies zurückgewiesen und vorgetragen, eine derartige Konstruktion sei mit einem auch nur einigermaßen vertretbaren Aufwand nicht herstellbar. Aus welchen Gründen der Vorschlag des Klägers nicht durchführbar und welcher finanzielle Aufwand damit verbunden ist, hat die Beklagte nicht konkretisiert. Sie lässt außer Betracht, dass vom Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 Satz 4 SGB IX die örtlichen gemeinsamen Servicestellen hinzugezogen werden, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfe im Arbeitsleben in Betracht kommen. Gemäß § 22 SGB IX bieten die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger von Behinderung bedrohten Menschen Beratung und Unterstützung an. Diese Beratung und Unterstützung bezieht sich gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX insbesondere auf Beratung und Unterstützung bezüglich der Leistungsvoraussetzungen, auf Leistungen der Rehabilitationsträger und auf besondere Hilfen im Arbeitsleben. Es hätte deshalb zur Vermeidung der Kündigung im Rahmen eines Eingliederungsmanagements geklärt werden können, ob und mit welchem finanziellen Aufwand eine Umgestaltung der Arbeitsplätze möglich ist und ob dazu von den Rehabilitationsträgern finanzielle Unterstützung geleistet werden kann (vgl. Hauck/Noftz/Schröder, SGB IX Stand IV/05 § 84 RdNr. 13; Cramer, NZA 2004, 698, 703). Deshalb kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht erfolversprechend gewesen und die Kündigung in jedem Fall unvermeidbar gewesen wäre.

c) Im Wege einer Rehabilitation statt Entlassung sollen krankheitsbedingte Kündigungen bei allen Arbeitnehmern durch Eingliederungsmanagement ohne Rücksicht auf die Größe des Betriebes verhindert werden (vgl. dazu BT-Drucksache 15/1783, 1, 15 f.). Deshalb kommt es auf die Größe des Betriebes der Beklagten nicht an. Ebenso wenig hängt die Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements davon ab, ob in dem betreffenden Betrieb ein Betriebsrat gewählt worden ist (Gaul/Süßbrich/Kulejewski, ArbRB 2004, 308, 310; Gagel, aaO, Teil II, S. 41).

II.

Der Beklagte hat gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Berufungskammer hat die Revision zugelassen, weil Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zu klären sind.

Bertram Dieler Konkel