

Arbeitgeber muss leistungsgeminderten Arbeitnehmer beschäftigen

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 14. Mai 2019 - 9 Ca 135/18

■ Nach einer längeren Krankheit wollte ein Arbeitnehmer wieder arbeiten. Einen Teil seiner bisherigen Arbeiten kann er aus gesundheitlichen Gründen aber nicht mehr verrichten. Die Kollegen des DGB-Büros Stuttgart haben jetzt für ihn vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt, dass der Arbeitgeber ihn trotz seiner Einschränkungen beschäftigen muss.

Arbeitsunfähig krank ist ein Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen diejenige Arbeit vorübergehend nicht ausüben kann, die er dem Arbeitgeber schuldet. Der Arbeitgeber muss dann für mindestens sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter zahlen. Danach erhalten gesetzlich Versicherte Krankengeld von den Krankenkassen. Nach 78 Wochen werden sie allerdings „ausgesteuert“ und müssen sich arbeitslos melden.

In vielen Fällen können Beschäftigte auch nach ihrer Genesung die Arbeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausüben, aber viele andere Tätigkeiten im Betrieb noch verrichten. Dann stellt sich die Frage, inwieweit ein Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitsabläufe im Betrieb so umzuorganisieren, dass der Betroffene wieder arbeiten kann. Über einen solchen Fall hat jetzt das Arbeitsgericht Stuttgart in einem von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren entschieden.

Arbeiten ja, nur nicht in engen Kabinen

Der 1971 geborene Kläger ist bei einem Maschinen- und Anlagenbauer beschäftigt. Dort hat er bis zu einer längeren Erkrankung auf einem Arbeitsplatz gearbeitet, auf dem er unter anderem Sandstrahlarbeiten in einer engen Strahlkabine verrichten musste. Gemäß seinem Arbeitsvertrag ist er als Arbeiter beschäftigt.

Anfang August 2017 wurde der Kläger von der Krankenkasse ausgesteuert und erhielt kein Krankengeld mehr. Im Februar 2018 erschien er wieder im Betrieb und bot seine Arbeitskraft an, wurde allerdings wieder nach Hause geschickt. Der Arbeitgeber verlangte, der Kläger möge zunächst einmal eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgehe, dass er wieder ar-



Kranken Beschäftigten muss der Arbeitgeber gegebenenfalls leidensgerechte Aufgaben übertragen, wenn es ihnen zugemutet werden kann (Foto: Hellmeister)

beiten könne. Gut eine Woche später tauchte der Kläger wieder im Betrieb auf und legte eine Bescheinigung seines Hausarztes vor. Danach kann er wieder alle Tätigkeiten ausüben mit Ausnahme derjenigen in den engen Strahlkabinen.

Diese Bescheinigung hielt der Arbeitgeber indessen nicht für ausreichend. Er habe dem Kläger seinen Arbeitsplatz offen gehalten, solange er krank sei. Allerdings gehöre zu den Arbeitsaufgaben insoweit das Arbeiten in den Strahlkabinen. Ein anderer Arbeitsplatz sei nicht frei. Der Kläger könne also aus gesundheitlichen Gründen im Unternehmen nicht arbeiten.

Arbeitgeber muss sein Direktionsrecht erneut ausüben

Das akzeptierte der Kläger allerdings nicht und beauftragte das Büro in Stuttgart, seine Beschäftigung durchzusetzen. Er wandte ein, er könne durchaus etwa in der Sägerei oder an der Hobelmaschine beschäftigt werden. Mit Urteil vom 14. Mai 2019 gab das Arbeitsgericht Stuttgart dem Kläger jetzt weitestgehend recht.

Der Arbeitgeber könne allerdings nicht verpflichtet werden, den Kläger konkret in der Sägerei oder an der Ho-

belmaschine zu beschäftigen. Wenn es nämlich mehrere Möglichkeiten im Betrieb gebe, Beschäftigte auf leidensgerechten Arbeitsplätzen einzusetzen, könne der Arbeitgeber nach seinem Ermessen entscheiden, auf welchem. Das ergebe sich aus seinem Direktionsrecht. Der Kläger könne jedoch vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser das Direktionsrecht neu ausübe und ihm nach billigem Ermessen eine leidensgerechte Beschäftigung zuweise.

Der Arbeitgeber sei gegenüber einem erkrankten Beschäftigten verpflichtet, von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch zu machen und die zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig so zu regeln, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich werde. Dies könne für den Arbeitgeber auch bedeuten, dass er dafür Hindernisse beseitigen müsse, sofern es ihm zumutbar sei.

Die Beschäftigung des Arbeitnehmers muss für den Arbeitgeber zumutbar sein

Der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung sei allerdings in mehrfacher Hinsicht eingegrenzt. Der Arbeitnehmer müsse mitteilen, wie er sich konkret seine weitere Arbeit vorstelle. Sodann müsse er gegenüber dem

Arbeitgeber die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangen und mit einer entsprechenden Änderung seiner Arbeitsbedingungen einverstanden sein. Des Weiteren müsse die vorgeschlagene Neubestimmung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber auch zumutbar sein. Zumutbar sei das Umgestalten etwa nicht, wenn betriebliche Gründe, wirtschaftliche Erwägungen oder Rücksichtnahmepflichten gegenüber anderen Beschäftigten entgegenstünden.

Das Arbeitsgericht hat dem Arbeitgeber aufgegeben, den Kläger „nach billigem Ermessen“ zu beschäftigen. Billig macht in diesem Zusammenhang keine Aussage über die Kosten. Es handelt sich vielmehr um einen Begriff aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Billig ist ein Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interes-

sen angemessen berücksichtigt worden sind. Der Arbeitgeber ist in unserem Fall jetzt verpflichtet, die Arbeiten so umzuorganisieren, dass der Kläger weiterarbeiten kann, ohne dass er wieder in die enge Strahlkabine muss.

Kündigung oder Änderungskündigung für einen anderen Beschäftigten ist nicht zumutbar

Nicht zumutbar wäre die Umgestaltung für den Arbeitgeber indessen, wenn er keine Möglichkeit hätte, im Rahmen seines Direktionsrechts einen anderen Arbeitnehmer, wiederum nach „billigem Ermessen“, dazu zu verpflichten, statt des Klägers die Arbeiten in der Strahlkabine auszuführen. Der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, einem anderen Arbeitneh-

mer deswegen eine Änderungskündigung auszusprechen. Erst recht kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, etwa einen anderen Arbeitsplatz dadurch frei zu schaffen, dass er einem Beschäftigten kündigt.

In diesem Fall hatte der Kläger aber konkret bezeichnet, in welchen Abteilungen er weiter arbeiten kann. Der Arbeitgeber hatte nichts dazu vorgetragen, dass keinen anderen Beschäftigten im Rahmen seines Direktionsrechts anweisen kann, in der Strahlkabine zu arbeiten. Das wäre aber auch bereits deshalb kaum wahrscheinlich, weil während der Abwesenheit des Klägers diese Arbeiten ja auch verrichtet worden sind.

Quelle: www.dgbrechtsschutz.de, DGB Rechtsschutz GmbH

Zehn Jahre UN-BRK

40 Jahre inklusive Beschäftigung in Inklusionsfirmen

■ Vor zehn Jahren, am 26.03.2009, trat in Deutschland die UN-Behinderterrechtskonvention (UN-BRK) in Kraft und ist somit seither unmittelbar geltendes Recht. Für die bag if ein Anlass, Bilanz zu ziehen und gleichzeitig darauf aufmerksam zu machen, dass Inklusionsunternehmen bereits seit 40 Jahren einen inklusiven Arbeitsmarkt repräsentieren.

In Art. 27 der UN-BRK „Arbeit und Beschäftigung“ heißt es: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften.“

Zwar hat die UN-BRK in dieser Zeit einiges bewirkt: Ein Nationaler Aktionsplan mit zahlreichen Maßnahmen, auch zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, wurde erstellt und fortge-

schrieben, Bündnisse, auch mit Beteiligung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, wurden geschlossen, und nicht zuletzt wurden auch mit dem Bundesteilhabegesetz Wege eröffnet, um Menschen mit Behinderungen mehr Möglichkeiten zur Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.



Ein Blick auf die Arbeitslosenquoten von Menschen mit Behinderungen zeigt jedoch, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt noch in weiter Ferne liegt. Nicht nur, dass die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen überproportional hoch ist und bei weitem nicht so stark zurückgeht wie bei Menschen ohne Behinderung. Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind bei Arbeitslosen mit Behinderung, trotz durchschnittlich besserer Qualifikation, deutlich höher als bei solchen

ohne Behinderung. Die kontinuierliche Zunahme der Personen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden, steht ebenfalls einem inklusiven Arbeitsmarkt entgegen.

Inklusion im Arbeitsmarkt zu verwirklichen, das beweisen seit 40 Jahren die Inklusionsunternehmen, früher noch Selbsthilfefirmen genannt, mit einem Unternehmensmodell, das den höchsten Ansprüchen der sozialen Marktwirtschaft gerecht wird. Im Spannungsfeld zwischen ökonomischer Effizienz und gleichberechtigter beruflicher Teilhabe wird ihr wirtschaftliches Handeln durch soziales Verantwortungsbewusstsein geleitet.

Inklusionsunternehmen benötigen entsprechende Rahmenbedingungen. Diese sind von der Politik zu gestalten. Die bag if hat hierzu, rechtzeitig zum 10. Jahrestag der UN-BRK, ihre Position zu mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt aktualisiert (www.bag-if.de > Downloads > Broschüre sowie Kurzfassung Inklusion durch Arbeit [2019]). Mit der Umsetzung der dort beschriebenen Maßnahmen kann der inklusive Arbeitsmarkt zur realistischen Perspektive werden, statt unerreichbare Vision zu bleiben.

Quelle: Aktuelles der bag if vom 26.03.2019