

- Abschrift -



◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervoriage ▶	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen</b>		
26. SEP. 2022		
Erlедigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

## Arbeitsgericht Verden

Im Namen des Volkes

### Urteil

**2 Ca 145/22**

In dem Rechtsstreit

)

Verkündet am: 06.09.2022

\_\_\_\_\_  
Gerichtsangestellte  
als ein der Geschäftsstelle

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen, Bahnhofplatz 22 - 28, 28195 Bremen

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Verden auf die mündliche Verhandlung vom 06.09.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn und die ehrenamtliche Richterin Frau als Beisitzer für Recht er-kannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin im Rahmen der Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben entsprechend der ärztlichen Empfehlung zur Wiedereingliederung vom 22.03.2022 in den ersten beiden Wochen mit täglich zwei Stunden, in der dritten Woche mit vier Stunden und in der vierten Woche mit sechs Stunden einen Arbeitsplatz als Köchin zuzuteilen und sie zu beschäftigen, unter Berücksichtigung eines aktuellen Wiedereingliederungsplans der behandelnden Ärztin.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 2.500,00 EUR bestimmt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Die Klägerin ist seit dem 1.8.2014 als Köchin in der Krankenhausküche der Beklagten in Ro. beschäftigt. In der Regel arbeitete die Klägerin von 6.00 Uhr bis 14.40 Uhr und verrichtete dabei die verschiedensten Tätigkeiten. Hinsichtlich der Einzelheiten wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Darstellung in der Klagschrift Bezug genommen. Seit dem 24.9.2021 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Die Klägerin leidet unter einer chronischen Lungenerkrankung. Nach einer Rehabilitationsmaßnahme in der Zeit vom 16.12.2021 bis zum 20.1.2022 wurde eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben vorgeschlagen.

Entsprechend einer Wiedereingliederungsvereinbarung wurde die Klägerin am 7. und 8. 2. 2022 mit täglich zwei Stunden beschäftigt. Dabei bereitete sie die Tages- und die Milchsuppe vor, stellte Desserts bereit, tütete Brötchen ein und produzierte Komponenten für die Speisen des nächsten Tages. Sie packte Tiefkühlware aus und bereitete die Produktion vor. Am Freitag, den 9.2.2022 wurden der Klägerin für zwei Stunden ausschließlich Tätigkeiten am sogenannten Portionierband zugewiesen. In diesem Bereich findet durch ein stoßweise laufendes Gebläse ein Luftaustausch statt. Dies führt nach Angaben der Klägerin bei ihr zu Atemnot. Da die Küchenleitung trotz Hinweis der Klägerin auf diesen Umstand auf einer weiteren Arbeit am Portionierband bestand, beendete die Klägerin die Wiedereingliederung.

Die Klägerin bat in der Folge um Wiederaufnahme der Wiedereingliederung ohne Zuweisung von Arbeit am Portionierband. Dies lehnte die Beklagte ab. Ein Einsatz nur mit zwei Stunden oder ohne Tätigkeiten am Portionierband sei nicht möglich.

Die Klägerin legte unter dem 24.3.2022 einen neuen Wiedereingliederungsplan vor. Die Zustimmung hierzu lehnte die Beklagte erneut ab.

Mit Bescheid vom 19.5.2022 wurde bei der Klägerin ein Grad der Behinderung von 30 seit dem 2.3.2022 festgestellt. Über den Antrag der Klägerin auf Gleichstellung war zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch nicht entschieden worden.

Mit ihrer am 3.Mai 2022 bei Gericht eingegangenen Klage verlangt die Klägerin die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben entsprechend der ärztlichen Empfehlung. Mit Ausnahme der Tätigkeit am Portionierband könne die Klägerin alle weiteren in der Küche anfallenden Tätigkeiten einer Köchin erfüllen, allerdings zunächst mit sich langsam steigernder Tagesarbeitszeit. Dies habe sich auch bereits in den ersten beiden Tagen der Wiedereingliederung im Februar gezeigt. Die Klägerin habe aus dem Fürsorgegedanken Anspruch auf eine Zustimmung der Beklagten zu dem von der behandelnden Ärztin vorgeschlagenen Vorgehen.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin im Rahmen der Maßnahme der stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben entsprechend der ärztlichen Empfehlung zur Wiedereingliederung vom 22.03.2022 in den ersten beiden Wochen mit einer täglichen Arbeitszeit von 2 Stunden, in der dritten Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden und in der vierten Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden auf einem Arbeitsplatz als Köchin zu beschäftigen, beginnend mit dem von der behandelnden Ärztin in Rahmen eines neuen Wiedereingliederungsplanes bestimmten Termin.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Klägerin kein Anspruch auf eine Wiedereingliederungsmaßnahme zustehe und im übrigen der stufenweisen Wiedereingliederung betriebliche Gründe entgegenstünden. Es könne keine Arbeit zugewiesen werden, die nur zwei oder vier Stunden umfasse, auch nicht im Wege der Wiedereingliederung. Auch gehöre die Tätigkeit am Portionierband zu den unbedingt zu erledigenden Arbeiten, die andererseits die Gesundheit der Klägerin nach deren eigenen Angaben gefährde. Ein Herausnehmen dieser Tätigkeiten würde nicht zu einer vollständigen Arbeitserprobung führen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze, die vorgelegten Unterlagen und die Protokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf die Durchführung einer Wiedereingliederung in das Erwerbsleben entsprechend eines Wiedereingliederungsplanes ihrer behandelnden Ärztin.

Aus den arbeitgeberseitigen Fürsorgepflichten nach §§ 611a, 241 Abs.2 BGB ist die Beklagte verpflichtet, das ihr im betrieblichen Rahmen Mögliche zu tun, um der Klägerin bei der Vorbereitung der vollständigen Wiederaufnahme ihrer vertraglich vereinbarten Leistung zu helfen. Dazu gehört nach Auffassung des Gerichtes gerade auch die Ermöglichung der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, wenn diese durch eine behandelnde Ärztin empfohlen und durch die Krankenkasse finanziert wird. Die Belastung der Beklagten besteht daher gerade nicht in der Vergütungspflicht, sondern nur in einer Organisationspflicht. Im vorliegenden Fall stellt die Pflicht zur Zuweisung von Arbeit als Köchin im Umfang von zwei, vier und sechs Stunden unter Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen keine unzumutbare Mitwirkung für die Beklagte dar.

Dies hat offensichtlich auch die Beklagte selbst so gesehen, als die Wiedereingliederung mit der Klägerin bereits am 7. und 8.2.2022 begonnen wurde. Unstreitig hat die Klägerin an diesen beiden Tagen Arbeiten ausgeführt, zu denen sie nach ihrem Arbeitsvertrag verpflichtet war. Zur Überzeugung des Gerichtes kann die Klägerin nach der etwas langsameren Herangehensweise während der Wiedereingliederung die ihr seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses übertragenen

Aufgaben in dem bisher übertragenen Umfang erfüllen. Davon geht die behandelnde Ärztin aus. An deren fachkompetenten Feststellungen orientiert sich das Gericht.

Nicht nachvollziehbar ist die Behauptung der Beklagten, es könnten keine Aufgaben übertragen werden, weil es keine derartig kurzen Arbeitsprozesse gebe. Wie die Klägerin in zutreffender Weise ausführt, geht es nicht darum, dass die Klägerin sofort einen Arbeitsplatz ausfüllen kann, der im Rahmen der Dienstplangestaltung festgelegt ist. Sie ist zunächst zusätzlich im Betrieb einzusetzen, in bestimmten zeitlichen Rahmen mit Tätigkeiten einer Köchin. Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen kann nach Aussage der Klägerin dazu auch ein kurzer Einsatz am Portionierband gehören, nicht aber länger, als er auch vor der Arbeitsunfähigkeit eingeplant war.

Es stehen in der großen Küche der Beklagten ausreichend andere Tätigkeiten zur Verfügung, bei denen die Klägerin alleine oder zur Unterstützung der anderen Mitarbeiter eingesetzt werden kann. Auf die Erledigung ganzer Arbeitsprozesse - im übrigen: welcher genau ? - kommt es gerade nicht an. Auch am 7.2. und am 8.2.2022 ist es der Beklagten gelungen, entsprechende Tätigkeiten zu finden.

Der Klage war stattzugeben. Voraussetzung für die Verpflichtung der Beklagten ist allerdings ein aktueller Wiedereingliederungsplan.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

Der Streitwert war in Höhe eines Bruttomonatsgehalts der Klägerin zu bestimmen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.