

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 8 Ca 121/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn

gegen

◀ Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
05. NOV. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 8. Kammer - durch die Richterin am
Arbeitsgericht ... d. ehrenamtliche Richterin ... und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die
mündliche Verhandlung vom 22.10.2020

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen zu beschäftigen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte und die Klägerin tragen die Kosten des Rechtsstreits je zur Hälfte.
4. Der Streitwert wird festgesetzt auf EUR 2.489,62.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin beschäftigen.

Die am 21.1.1963 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit 23. Dezember 1998 beschäftigt. Der unbefristete Arbeitsvertrag vom 11. Oktober 2000 (Aktenblatt 42) weist aus, dass die Klägerin als nicht vollbeschäftigte Arbeiterin mit einer wöchentlichen Wochenarbeitszeit von 15 Stunden eingestellt wird. Ferner enthält dieser Arbeitsvertrag eine Eingruppierung in die Lohngruppe 3 sowie einen Verweis auf den anwendbaren Tarifvertrag für die Arbeiter der D. sowie die sonstigen einschlägigen Tarifverträge der D. Am 22. November 2000 wurde die Klägerin mit Änderungsvertrag zum 1. November 2000 (Aktenblatt 43) in Lohngruppe 4 höhergruppiert.

Im Jahr 2016 erkrankte die Klägerin schwer. Nach einer stationären Behandlung, bei der operativ im September 2016 fünf Brustwirbel versteift wurden, war die Klägerin zunächst weiterhin arbeitsunfähig. Ihr wurde nachfolgend ab 1. August 2017 eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Die Klägerin bezog diese bis einschließlich 31. Januar 2020. Seit dem 17. Oktober 2016 ist die Klägerin als Schwerbehinderte mit einem GdB von 80 anerkannt.

Die Klägerin hat ihre Arbeitskraft mit Schreiben vom 20. Januar 2020 und vom 11. Februar 2020 sowie persönlich am 5. Februar 2020 angeboten. Die Beklagte hat eine Beschäftigung der Klägerin abgelehnt, nachdem eine betriebsärztliche Untersuchung der Klägerin am 28. Januar 2020 ein erheblich eingeschränktes Leistungsbild ergab. Insbesondere sei ständiges Stehen zu vermeiden; während 25-75 % der Arbeitszeit könne ein Gewicht von bis zu 5 kg unter 5 Sekunden gehalten werden und unter 25 % der Arbeitszeit könne ein solches Gewicht 5-30 Sekunden gehalten werden. Insoweit wird auf die betriebsärztliche Stellungnahme, vorgelegt als Anl. K7, Bezug genommen. Ein Präventionsverfahren wurde ebenso wenig durchgeführt wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

Mit ihrer Klage vom 23. April 2020 begehrt die Klägerin ihre Beschäftigung.

Die Klägerin trägt vor, sie sei für die arbeitsvertragliche Tätigkeit arbeitsfähig. Das vom Betriebsarzt festgestellte, eingeschränkte Leistungsbild treffe nicht zu. Insbesondere sei es nicht richtig, dass sie nur bis maximal 5 kg heben dürfe. Bereits der Entlassungsbericht aus der Klinik vom 15. September 2016 weise aus, dass lediglich drei Monate postoperativ keine Gewichte über 5 kg getragen werden dürften und anschließend bis zu sechs Monaten postoperativ nicht mehr als 10 kg. Auch das ärztliche Attest des behandelnden Orthopäden vom 13. Januar 2020 (Anlage K 11) bescheinige, dass lediglich ständiges schweres Heben und Tragen von Lasten über 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel sowie ständiges Gehen und Stehen vermieden werden solle.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen in der Sortierung/ Codierung im Briefzentrum H. weiterzubeschäftigen.**
- 2. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin weiterzubeschäftigen und zu entlohnen.**

Die Beklagte beantragt Klagabweisung.

Die Beklagte steht auf dem Standpunkt, aus der betriebsärztlichen Einschätzung ergebe sich, dass eine Unterbringung der Klägerin nicht möglich sei. Im Bereich der Briefsortierung müsse die Klägerin Briefbehälter von einem Behälterwagen holen und zu ihrem Arbeitsplatz tragen. Bei dem Arbeitsplatz handele es sich um einen dreiseitigen Spind. In die Fächer des Spindes seien die Sendungen aus den Briefbehältern zu verteilen. Seien die Fächer voll, sei es Aufgabe der Klägerin, die Sendungen aus den einzelnen Fächern in Briefbehälter zu setzen und diese Briefbehälter dann zum Förderband zu bringen. Die Behälter seien hierbei schwerer als 5 kg, mitunter auch schwerer als 10 kg und die Arbeit werde im Stehen verrichtet. Im Bereich der Briefsortiererei würden die Behälter durchweg über 5 kg, sogar bis zu 20 kg, wiegen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Der Beschäftigungsantrag Ziff. 1 ist zulässig, jedoch unbegründet. Der als Ziff. 2 gestellte Hilfsantrag ist zulässig und begründet.

A.

Antrag Ziff. 1

I.

Der Antrag ist zulässig.

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten. Der Kläger muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung er begehrt. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 22. Oktober 2008 – 4 AZR 735/07 Rn. 53; BAG 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00). Will der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch klageweise durchsetzen, so muss er im Antrag die begehrte Beschäftigung nach Art und Umfang konkret bezeichnen, um dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu entsprechen. Bei einer stattgebenden Entscheidung darf keine Unklarheit über den Umfang der Rechtskraft bestehen. Der Streit der Parteien darf insbesondere nicht in die Vollstreckung verlagert werden.

Geht es bei einem Streit um Beschäftigung darum, dem Arbeitnehmer eine ganz konkrete Tätigkeit zuzuweisen, muss die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung oder die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung so präzise bezeichnet werden, dass keine Unklarheiten bestehen und im Prinzip ein hierauf gerichtetes Leistungsurteil vollstreckbar wäre (BAG 22.10.2008 - 4 AZR 735/07 Rn. 53). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Parteien darüber streiten, wie eine leidensgerechte Beschäftigung iSv § 164 Abs. 4 SGB IX zu erfolgen hat.

Eine solche Konstellation liegt nach dem Vorbringen der Klägerin jedoch nicht vor. Die Klägerin beruft sich nicht darauf, nur auf einem ganz konkreten Arbeitsplatz im Bereich Sortierung/Codierung beschäftigt zu werden. Es geht ihr damit nicht um die Zuweisung eines ganz bestimmten, leidensgerechten Arbeitsplatzes, sondern zunächst um vertragsgemäße Beschäf-

tigung. Der Arbeitsvertrag sieht keine nähere Bestimmung der Art der zu leistenden Arbeit vor, außer, dass eine Tätigkeit nach der Lohngruppe 4 des Tarifvertrags geschuldet ist. Der Beklagten steht daher das Direktionsrecht im Hinblick auf die Art der Tätigkeit zu (vgl. zu den Bestimmtheitsanforderungen eines Beschäftigungsantrages bei vertraglich nicht abschließend festgelegter Tätigkeit BAG 15. April 2009 – 3 AZB 93/08 Rn. 19). Das Verlangen der Klägerin nach vertragsgemäßer Beschäftigung ist daher in diesem Verfahren ausreichend bestimmt.

II.

Der Antrag ist jedoch unbegründet, da die Klägerin eine Beschäftigung im Bereich Sortierung/Codierung im Briefzentrum H. nicht verlangen kann. Dies folgt daraus, dass der Arbeitsvertrag den Tätigkeitsbereich nicht auf Tätigkeiten der genannten Art einengt. Der Vertrag gibt keine Tätigkeitsbeschreibung an. Aus der Eingruppierung in Lohngruppe 4 ergibt sich nur, dass der Klägerin lediglich solche Tätigkeiten zugewiesen werden können, die nach Lohngruppe 4 entlohnt werden. Dass solche Tätigkeiten nur im Bereich Sortierung/Codierung anzutreffen sind, wird nicht vorgetragen. Die Tatsache, dass die Klägerin zuletzt im genannten Bereich eingesetzt wurde, führt nicht dazu, dass lediglich Tätigkeiten in diesem Sinne auch zukünftig geschuldet wären. Der Beklagten steht vielmehr weiterhin das Weisungsrecht nach § 106 GewO zu mit der Folge, dass die Klägerin grundsätzlich auch für andere Tätigkeiten eingesetzt werden kann.

B.

Antrag Ziff. 2

I.

Der hilfsweise gestellte Antrag auf Beschäftigung ist nach den unter A.I. dargestellten Grundsätzen zulässig. Er ist dahingehend auszulegen, dass die Klägerin zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen beschäftigt und (in der Folge) vergütet werden möchte. Damit liegt keine Klage auf zukünftige Vergütung iSv § 259 ZPO vor, welche vorliegend nicht zulässig wäre (BAG 22. Oktober 2014 – 5 AZR 731/12).

II.

Die Klage ist in Bezug auf den Beschäftigungsanspruch auch begründet. Der geltend gemachte Beschäftigungsanspruch folgt aus den §§ 611a, 613 iVm. § 242 BGB.

1. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers im bestehenden Arbeitsverhältnis wird aus den §§ 611a, 613 iVm. § 242 BGB hergeleitet. Er beruht auf der arbeitsvertraglichen Förderungspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen der Art. 1 und 2 GG zum Persönlichkeitsschutz. Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ohne vertragliche Vereinbarung ist grundsätzlich nicht zulässig (BAG 21. September 1993 - 9 AZR 335/91). Der Anspruch muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen (BAG 9. April 2014 – 10 AZR 637 / 13 Rn. 14; BAG 27. Februar 1985 - GS 1/84; ErfK/Preis 20. Aufl. § 611a BGB Rn. 563).
2. Bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung besteht daher kein Beschäftigungsanspruch, vielmehr ist der Anspruch auf die Arbeitsleistung ausgeschlossen, § 275 Abs. 1 BGB. Insbesondere entfällt die Leistungspflicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig ist.
 - a) Die Klägerin ist nicht deshalb krankheitsbedingt arbeitsunfähig, weil sie gesundheitlich bedingt ein eingeschränktes Leistungsbild aufweist. Dies gilt unabhängig davon, welchen Umfang die gesundheitlichen Einschränkungen der Klägerin haben.
 - aa) Für den Begriff der „Arbeitsunfähigkeit“ ist eine vom Arzt nach objektiven Maßstäben vorzunehmende Bewertung des Gesundheitszustands maßgebend. Die Arbeitsfähigkeit beurteilt sich nach der vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung, wie sie der Arbeitgeber ohne die Arbeitsunfähigkeit als vertragsgemäß annehmen muss. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde (BAG 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 - Rn. 19).
 - bb) Die Beklagte hat vorliegend nicht ausreichend dargetan, warum eine Beschäftigung der Klägerin im Betrieb der Beklagten auf keinem der Klägerin grundsätzlich zuzuweisenden Arbeitsplatz mehr möglich sein soll. Die Beklagte, die für die Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung als Einwendung gegenüber dem Beschäftigungsanspruch der Klägerin vorliegend die Darlegungs- und Beweislast trägt, hat nicht dargestellt, welche Arbeitsplätze grundsätzlich der tarif-

lichen Lohngruppe 4 unterfallen, und warum die Klägerin auf keinem dieser Arbeitsplätze - gegebenenfalls bei behinderungsgerechter Ausstattung- mehr beschäftigt werden kann.

- (1) Dies betrifft zum einen bereits die von der Beklagten dargestellten Arbeitsplätze, beispielsweise im Bereich der Briefsortierung. Die Beklagte beschreibt hier, dass die Klägerin grundsätzlich Sendungen in einen dreiseitigen Spind einzusortieren hat und anschließend die sortierten Sendungen in Briefbehältern zum Förderband zu bringen habe. Eine Beschäftigung der Klägerin scheidet aus Sicht der Beklagten hier aus, da die Briefbehälter schwerer als 5 kg seien und ein ständiges Stehen bei der Tätigkeit nicht ausgeschlossen werden könne. Die Kammer ist nicht davon überzeugt, dass – das von der Beklagten behauptete Leistungsbild der Klägerin unterstellt – die Klägerin auf diesem Arbeitsplatz nicht beschäftigt werden kann. Zum einen bleibt unklar, warum die Briefbehälter nicht auch z.B. durch den Einsatz von Transporthilfen zum Förderband gelangen können und warum immer nur vollständig gefüllte Briefbehälter transportiert werden müssen und nicht etwa auch der Transport portionsweise erfolgen kann. Zum anderen ist die Behauptung, ständiges Stehen könne nicht ausgeschlossen werden, unklar. Es ist z.B. daran zu denken, dass zur Entlastung der Wirbelsäule der Klägerin dieser eine entsprechende Stehhilfe zur Verfügung gestellt wird.
- (2) Erschwerend kommt aus Sicht der Kammer folgendes hinzu: Die Beklagte wäre aufgrund der Schwerbehinderung der Klägerin und des längeren krankheitsbedingten Fehlens sowohl zur Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX, als auch zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach Abs. 2 der Vorschrift verpflichtet gewesen. Beide Verfahren dienen unter anderem dazu, abzuklären, wie ein zukünftiger, leidensgerechter Einsatz eines schwerbehinderten oder langzeiterkrankten Arbeitnehmers im Betrieb möglich ist. Das Unterbleiben dieser Verfahren, für die der Arbeitgeber die Initiativlast trägt, hat Folgen für die prozessuale Darlegungslast des Arbeitgebers dann, wenn er sich darauf beruft, den betroffenen Arbeitnehmer zukünftig krankheitsbedingt nicht beschäftigen zu können. Der Arbeitgeber muss dann vortragen, weshalb weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers

auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz, noch dessen leidensgerechte Anpassung und Veränderung möglich sind und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können. Erst dann ist es Sache des Arbeitnehmers, sich hierauf substantiiert einzulassen und darzulegen, wie er sich eine leidensgerechte Beschäftigung vorstellt (BAG 27. Juli 2011 – 7 AZR 402 / 10 Rn. 60).

Diesen Anforderungen wird der Vortrag der Beklagten, welche sich lediglich auf das betriebsärztliche erhobene Leistungsbild fokussiert, nicht gerecht.

- b) Die Klägerin kann daher verlangen, dass die Beklagte ihr Weisungsrecht so ausübt, dass die Klägerin arbeitsvertragsgemäß und leidensgerecht nach § 164 Abs. 4 SGB IX beschäftigt wird. Nach § 106 Satz 1 GewO hat die Beklagte ihr Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben und nach Satz 3 der Vorschrift auch auf Behinderungen der Klägerin Rücksicht zu nehmen.

C.

Nebenentscheidungen

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 92 ZPO. Sie folgt den Unterliegensverhältnissen.

Die Streitwertfestsetzung gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG ergibt sich aus §§ 3 ff. ZPO.

Die Kammer hat das Interesse des Klägers mit zwei Monatsvergütungen (eine Monatsvergütung pro Antrag) bewertet.

Ein Grund zur Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG ist nicht gegeben. Die Berufung ist gleichwohl für die Beklagte statthaft gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil können d. Parteien Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Parteien unterlegen sind, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR über-

steigt oder der Beschwerdegegenstand das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

D. Vorsitzende:

Arbeitsgericht Heilbronn

22.10.2020

In Sachen

8 Ca 121/20

Verkündet am 22.10.2020

Urkundsbeamte(r) der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 04.11.2020 um 07:10:22 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00001a00_URT_22_10_2020.pdf

00001a00_URT_22_10_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	03.11.2020 14:35:53 Uhr	6794138786013814698	gültig	gültig





Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 04.11.2020 um 07:10:26 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00002a00__Verkündungsvermerk_04_11_2020.docx.pdf

00002a00__Verkündungsvermerk_04_11_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	04.11.2020 07:04:26 Uhr	2000783876128432362	gültig	gültig

