

Beglaubigte Abschrift
Arbeitsgericht Stuttgart
- Kammern Aalen -
Aktenzeichen: 9 Ca 135/18
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.05.2019

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Göppingen
Poststraße 14 A, 73033 Göppingen

gegen

- Bekl. -

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Aalen - - auf die mündliche Verhandlung vom
24.01.2019

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Arbeiter nach billigem Ermessen zu beschäftigen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Streitwert wird festgesetzt auf 7.020,00 EUR.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Beschäftigung des Klägers.

Der am 1971 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 08.06.1999 als Arbeiter beschäftigt. Er erhielt zuletzt (wie sich der Abrechnung für April 2016 entnehmen lässt) einen Bruttostundenlohn von 18,00 Euro bei einer 45-Stunden-Woche. Im Anschluss ist der Kläger längerfristig erkrankt und wurde ab dem 09.08.2017 ausgesteuert.

Am 05.02.2018 erschien der Kläger wieder im Betrieb der Beklagten und bot dieser seine Arbeitskraft an, wurde allerdings wieder nach Hause geschickt. Die Beklagte forderte vom Kläger mit Schreiben vom 06.02.2018 (Anlage K 1, Aktenblatt 6 f) die Vorlage eines ärztlichen Attestes an, das belegen sollte, dass der Kläger wieder vollkommen genesen ist, um seinen bisherigen Arbeitsplatz wieder einzunehmen. In diesem Schreiben gab sie zudem die Anforderungen an den bisherigen Arbeitsplatz an. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten dieses Schreibens wird auf Aktenblatt 6 f. Bezug genommen. Mit Schreiben vom 21.02.2018 (Aktenblatt 9) legte der Kläger eine ärztliche Bescheinigung vom 20.02.2018 vor (Aktenblatt 10), in der ihm seitens der Gemeinschaftspraxis Dr. med. H und Dr. med. S bescheinigt wurde, dass „aus ärztlicher Sicht [...] o.g. Patient wieder in der Lage [ist] alle Tätigkeiten, die nicht in einer Kabine (Sandstrahlarbeiten) sind, auszuüben“. Hierauf antwortete die Beklagte mit Schreiben vom 26.02.2018 (Aktenblatt 11 f.), dass aus ihrer Sicht die Vorlage dieser Bescheinigung nicht ausreichend sei, um zu gewährleisten, dass der Kläger tatsächlich seine Arbeit wiederaufnehmen könne. Sie erwarte eine ärztliche Stellungnahme, die die Einsatzfähigkeit des Klägers hinsichtlich der einzelnen genannten Tätigkeiten bescheinige, unter anderem Ausführen von Sandstrahlarbeiten in Strahlkabine mit Vollschutz. Hierauf reagierte der Kläger mit Schreiben vom 02.03.2018 (Aktenblatt 13) und überreichte der Beklagten eine weitere Bescheinigung des Herrn Dr. med. H vom 28.02.2018 (Aktenblatt 14), in der dieser Folgendes ausführte:

(Der Kläger) "befindet sich in meiner langjährigen hausärztlich-internistischen Behandlung.

Ich nehme Bezug auf Ihr Schreiben vom 26.2.18.

Es geht um die Arbeitsfähigkeit von Herrn K. Die von Ihnen im Schreiben genannten Punkte kann der Pat. alle wieder erfüllen, mit

einer Ausnahme: Das Arbeiten in sehr beengten Räumen (Wie das Ausführen von Sandstrahlarbeiten in Strahlkabine mit Vollschutz) ist medizinisch nicht möglich.

Bei detaillierten Fragen wäre sicher ein arbeitsmedizinisches Gutachten erforderlich, was zeitlich und finanziell sicher von großem Aufwand wäre.“

Mit Schreiben vom 20.03.2018 erklärte die Beklagte (Aktenblatt 15), dass konkret diese Arbeitsstelle des Klägers für diesen freigehalten worden sei und nicht anderweitig besetzt worden sei, um zu gewährleisten, dass bei Wiedergenesung des Klägers dieser weiterbeschäftigt könne, da er jedoch seine bisherigen Arbeiten nicht ausführen könne, müsse die Beklagte mitteilen, dass keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bestehe.

Mit am 19.04.2018 beim Arbeitsgericht Stuttgart, Kammern Aalen eingegangener Klageschrift vom selben Tag, der Beklagten zugestellt am 25.04.2018, machte der Kläger seinen Beschäftigungsanspruch gegenüber der Beklagten gerichtlich geltend.

Der Kläger behauptet, er könne zwar die Tätigkeit, die er vor seiner Erkrankung zuletzt ausgeübt habe, nämlich Sandstrahlarbeiten in der Strahlkabine mit Vollschutz, wie aus den eingereichten Attesten ersichtlich, nicht mehr ausüben. Allerdings könne er sämtliche andere Tätigkeiten, die bei der Beklagten anfielen und dem Kenntnisstand des Klägers entsprechen würden, ausüben. Insbesondere wäre der Kläger in der Lage, in der Sägerei anzufangen. Ferner könne er auch an der Hobelmaschine arbeiten. Bei diesen Tätigkeiten handle es sich um Vollzeit Arbeitsplätze, auf denen der Kläger eingesetzt werden könne. Sowohl bei den genannten Tätigkeiten als auch bei der zuletzt vom Kläger ausgeübten Tätigkeit handle es sich um Anlern Tätigkeiten, die dem Kläger im Wege des Direktionsrechts zugewiesen werden könnten. Jedenfalls könne ein entsprechender Austausch mit den Mitarbeitern erfolgen, die in der Sägerei oder an der Hobelmaschine arbeiteten, zumal es sich auch bei einem Mitarbeiter in der Sägerei um einen Leiharbeiter, Herrn S, handle, dessen Arbeitsplatz dem Kläger ohne weiteres zugewiesen werden könnte.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger einen der beiden vorgeschlagenen Arbeitsplätze zuzuweisen. Jedenfalls sei die Beklagte verpflichtet, ihr billiges Ermessen bei der Zuweisung einer Tätigkeit dahingehend auszuüben, dass die ärztlich bescheinigte Einschränkung des Klägers berücksichtigt werde.

Der Kläger beantragt zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger gegebenenfalls nach entsprechender Vertragsänderung als Arbeiter (Sägerei) alternativ als Arbeiter (Hobelmaschine) zu beschäftigen.

Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Arbeiter nach billigem Ermessen zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, dem Kläger könne kein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, welcher seiner Krankheit entspreche. Der einzige Arbeitsplatz, der bei der Beklagten frei wäre und dem Kläger zugewiesen werden könnte, sei derjenige Arbeitsplatz, den der Kläger zuletzt ausgeübt habe. Aufgrund der ärztlichen Atteste, die nun vorgelegt worden seien, könne der Kläger eindeutig seinen bisherigen Arbeitsplatz als Sandstrahler nicht wieder aufnehmen. Des Weiteren seien in der Sägerei zwei festangestellte Mitarbeiter der Beklagten beschäftigt. An drei Hobelmaschinen werde im Zweischichtbetrieb mit Mitarbeitern in fester Anstellung gearbeitet. Ein Leiharbeiter sei in der Sägerei keineswegs beschäftigt. Ein anderer Arbeitsplatz als bei dem Sandstrahlen stünde nicht zur Verfügung. Außerdem habe der Kläger noch nie in der Sägerei gearbeitet und habe auch keine Ahnung davon, wie die Arbeit gestaltet werden könne. Darüberhinaus bestehe ein erhebliches Sicherheitsrisiko. Der Kläger verfüge außerdem nicht über die entsprechenden Kenntnisse, um eine Hobelmaschine zu bedienen.

Die Beklagte meint, ein entsprechender Austausch mit Mitarbeitern der Sägerei oder an der Hobelmaschine könne nicht erfolgen. Der Kläger könne aufgrund seiner Erkrankung und seiner fehlenden Fachkenntnisse nicht in der Sägerei oder an der Hobelmaschine beschäftigt werden, dies sei der Beklagten jedenfalls nicht zumutbar.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze samt Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 07.06.2018 und 24.01.2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist zwar nicht im Haupt-, aber im Hilfsantrag begründet. Der Kläger kann zwar nicht konkret die Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz in der Sägerei oder der Hobelmaschine verlangen, allerdings kann er verlangen, dass die Beklagte ihr Direktionsrecht unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen des Klägers neu ausübt.

1. Die Beklagte kann nicht verpflichtet werden, den Kläger konkret in der Sägerei oder an der Hobelmaschine zu beschäftigen. Der Kläger selbst hat zwar diese zwei Arbeitsplätze ins Spiel gebracht, die aus seiner Sicht in Betracht kommen. Soweit allerdings mehrere Arbeitsplätze für eine leidensgerechte Tätigkeit in Betracht kommen, ist auch in diesem Zusammenhang der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers gemäß § 106 Satz 1 GewO zu beachten. Das bedeutet, dass der Anspruch nicht auf einen konkreten Arbeitsplatz ausgerichtet werden kann, wenn mehrere Arbeitsplätze in Betracht kommen. Andernfalls würde das Auswahlmessen des Arbeitgebers hinsichtlich des konkreten Arbeitsplatzes in unzulässiger Weise eingeschränkt werden, was nicht dem Regelungsgehalt des § 106 Satz 1 GewO entspricht.
2. Der Kläger kann allerdings von der Beklagten verlangen, dass diese ihr gegenüber dem Kläger zustehendes Direktionsrecht neu ausübt und hierbei ihr billiges Ermessen dahingehend wahrnimmt, dass dem Kläger eine leidensgerechte Beschäftigung zugewiesen wird.
 - a) Auch außerhalb des Schwerbehindertenrechts besteht eine Nebenpflicht des Arbeitgebers auf leidensgerechte Beschäftigung, die sich aus § 241 Abs 2 BGB in Verbindung mit § 611 Abs. 1 BGB ergibt. Danach kann ein Schuldverhältnis nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte und Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Daraus leitet das Bundesarbeitsgericht ab, dass der Arbeitgeber gegenüber einem erkrankten Beschäftigten verpflichtet ist, 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 wird. Dies kann für den Arbeitgeber auch bedeuten, dass er Hindernisse für die Zuweisung einer neuen Tätigkeit beseitigen muss, sofern es ihm zumutbar ist (BAG vom 19.05.2010 – 5 AZR 162/09, NZA 210, 1119 Rn. 26; ebenso BAG vom 01.02.2011 – 1 ABR 79/09, NZA

2011, 703 Rn. 23; siehe auch LAG Berlin-Brandenburg vom 06.06.2012 - 4 Sa 2152/11, NZA – RR 2012, 624).

Nach der Rechtsprechung ist der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung allerdings in mehrfacher Hinsicht eingegrenzt: Der Arbeitnehmer muss einerseits mitteilen, wie er sich konkret eine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt. Der Arbeitnehmer muss dann gegenüber dem Arbeitgeber die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangen und – sofern erforderlich – mit einer entsprechenden Änderung seiner Arbeitsbedingungen einverstanden sein. Des Weiteren muss die vorgeschlagene Neubestimmung der Arbeitsbedingungen dem Arbeitgeber auch zumutbar sein. Die Zumutbarkeit kann dann zu verneinen sein, wenn betriebliche Gründe, wirtschaftliche Erwägungen oder Rücksichtnahmepflichten gegenüber anderen Beschäftigten entgegenstehen. Im Hinblick auf die vorrangige Rücksichtnahme auf andere Beschäftigte ist die zuletzt genannte Einschränkung des Weiteren insofern näher konkretisiert, als der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung dann ausscheidet, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten, der den anderweitigen Arbeitsplatz innehat, nicht im Wege des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zuweisen kann oder die Neuausübung des Direktionsrechts diesem Beschäftigten gegenüber nicht billigem Ermessen entsprechen würde (BAG vom 19.05.2010 – 5 AZR 162/09, NZA 2010, 1119 Rn. 26). Die Grenze der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber ist auch dann überschritten, wenn ein anderer, sozial weniger schutzwürdiger Beschäftigter gekündigt werden müsste, denn eine „Freikündigung“ ist im Rahmen des Anspruchs auf leidensgerechte Beschäftigung nicht erforderlich (BAG vom 29.01.1997 – 2 AZR 9/96, NZA 1997, 709). Ebenso ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, einen neuen, bisher nicht vorhandenen Arbeitsplatz zusätzlich zu schaffen (BAG vom 04.10.2005, 9 AZR 632/04, NZA 2006, 442, Rn. 23).

Die Prüfung, ob andere Arbeitsplätze für den Betroffenen in Betracht kommen, kann sich dabei auf gleichwertige oder auch geringwertige Arbeitsplätze beschränken, die – gegebenenfalls nach Schulungsmaßnahmen – wahrgenommen werden können. Langfristige Schulungsmaßnahmen oder eine Höherqualifizierung sind hingegen nicht erforderlich, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine (eine höhere Qualifikation erfordernde) Beförderungsstelle anzubieten (BAG vom 30.09.2010 – 2 AZR 88/09, NZA 2011, 39 Rn. 20; siehe hierzu auch vom Stein/Rothe/Schlegel,

Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis, 1. Aufl. 2016, § 4. Pflichten des Arbeitgebers Rn. 63).

- b) Hier hat der Kläger zwar nicht bereits mit seiner Klageschrift vom 29.04.2018, allerdings im Gütetermin vom 07.06.2018 konkret erklärt, wie er sich eine Tätigkeit bei der Beklagten vorstellt, nämlich dass es möglich sei, ihn einzusetzen in der Sägerei sowie beim Staplerfahren, Kranfahren und fürs Aufräumen und Sortieren. Dies hat er sodann mit Schriftsatz vom 29.08.2018 erweitert und konkretisiert auf Tätigkeiten an der Hobelmaschine. Damit hat der Kläger alternative Beschäftigungsbedingungen im Sinne der oben aufgeführten Grundsätze angegeben sowie auch entsprechend die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt. Eine Umsetzung des Klägers ist auch arbeitsvertraglich möglich, da diesem gegenüber unstreitig eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz auch möglich ist, da arbeitsvertragliche Regelungen einer solchen Versetzung nicht entgegenstehen, angesichts dessen, dass der Kläger als „Arbeiter“ beschäftigt wurde.

Allerdings ist hier nicht ersichtlich, dass der Beklagten die Neubestimmung der Arbeitsbedingungen unzumutbar wäre. Die Beklagte hat diesbezüglich keine ausreichend substantiierten durch Tatsachen untermauerte Anhaltspunkte vorbringen können, die für eine solche Unzumutbarkeit sprechen würden. Welche betrieblichen Gründe oder wirtschaftlichen Erwägungen hier einer Umsetzung des Klägers auf einen anderen Arbeitsplatz entgegenstehen sollen, ist weder konkret vorgetragen, noch ersichtlich. Die Beklagte stützt sich hauptsächlich darauf, dass an den vom Kläger benannten Arbeitsplätzen bereits festangestellte Mitarbeiter eingesetzt werden. Dass ein Arbeitsplatz jedoch von einem anderen Mitarbeiter aktuell besetzt ist, bedeutet nicht, dass dem Kläger dieser nicht dennoch im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen werden könnte. Die Beklagte hat nichts dazu vorgetragen, weshalb diesen anderen Mitarbeitern nicht im Wege des Direktionsrechts auch eine andere Tätigkeit zugewiesen werden könnte, oder weshalb die Neuausübung des Direktionsrechts gegenüber dem Kläger den anderen Mitarbeitern gegenüber nicht billigem Ermessen entsprechen würde. Hier wird auch keine Freikündigung des Arbeitsplatzes erwartet und ist auch nicht erforderlich. Es ist davon auszugehen, da beklagtenseits nicht ausreichend substantiiert bestritten, dass es sich sowohl bei der Sandstrahl­tätigkeit als auch bei der Tätigkeit in der Sägerei oder an der Hobelmaschine um Anlern­tätigkeiten handelt, die miteinander derart vergleichbar sind,

dass auch eine Austauschbarkeit besteht. In diesem Sinne ist gemäß § 138 ZPO davon auszugehen, dass der Kläger nach einer vergleichsweise kurzen Einarbeitungszeit (weshalb diese unzumutbar lang für die Beklagte sein soll, ist ebenfalls weder vorgetragen noch ersichtlich) zugewiesen werden könnte. Entsprechende Schulungsmaßnahmen, mindestens aber eine kurze Einarbeitungszeit von wenigen Monaten, ist der Beklagten hier zumutbar.

- c) Ob die Beklagte den Kläger im Rahmen seines Anspruchs auf Neuausübung des Direktionsrechts nun in der Sägerei oder an der Hobelmaschine beschäftigt, bleibt ihrem Auswahlermessen überlassen. Gegebenenfalls kann die Beklagte den Kläger auch auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz einsetzen, sofern sie hierbei im Rahmen der Ausübung des gemäß § 106 Satz 1 GewO erforderlichen billigen Ermessens berücksichtigt, dass dem Kläger keine Tätigkeiten in einer Kabine oder einem sonstigen sehr beengten Raum, wie zum Beispiel Sandstrahlarbeiten in einer Strahlkabine mit Vollschutz, zugewiesen werden.

In diesem Sinne wird die Beklagte zu prüfen haben, ob und welche andere Beschäftigte in Anwendung des Weisungsrechts gemäß § 106 Satz 1 GewO umgesetzt werden können, um diesen Arbeitsplatz für den Kläger frei zu machen (vgl. auch BAG vom 24.03.2011 – 2 AZR 170/10, NZA 2011 993 Rn. 20; BAG vom 30.09.2010 – 2 AZR 88/09, NZA 2011, 39 Rn. 12, 35).

3. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO. Die Kammer hat das Unterliegen des Klägers mit dem konkretisierten Beschäftigungsantrag letztlich lediglich als geringfügiges Unterliegen im Sinne des § 92 Absatz 2 Nr. 1 ZPO gewertet, so dass – weil der Kläger letztlich mit seinem Beschäftigungsantrag obsiegt hat – der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits auferlegt wurden.

Die Streitwertfestsetzung beruht dem Grunde nach auf § 61 Absatz 1 ArbGG. Angesichts dessen, dass zwischen den Parteien grundlegend Streit über den Inhalt und den Umfang der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten zugrunde lag (vgl. Ziffer I Nr.4.1 und 12 des Streitwertkatalogs in der Fassung vom 09.02.2018, NZA 2018, 497 ff.), hat die Kammer der Höhe nach bei dem festgesetzten Streitwert zwei Bruttomonatsgehälter des Klägers

angesetzt. Hierbei wurde von einem Bruttostundenlohn von 18,00 Euro und einer 45-Stunden-Woche ausgegangen.

Soweit die Berufung nicht ohnehin gesetzlich zulässig ist, bestand kein Anlass die Berufung gesondert zuzulassen. Gründe für eine gesonderte Zulassung nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben. Auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.