

Urschrift
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
Aktenzeichen:
3 Sa 47/19
9 Ca 135/18 ArbG Stuttgart - Kn. Aalen
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.01.2020

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen	
13. MRZ. 2020	
Sie	
Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- **Beklagte/Berufungsklägerin**

gegen

- **Kläger/Berufungsbeklagter** -

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

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 3. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht den ehrenamtlichen Richter und die ehrenamtliche Richterin auf die mündliche Verhandlung vom 02.01.2020

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart

- Kammern Aalen - vom 14. Mai 2019 - 9 Ca 135/18 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger einen leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen.

Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen unstreitigen und streitigen Vorbringens der Parteien und der gestellten Anträge wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG auf den nicht angegriffenen Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 14. Mai 2019 die Beklagte unter Klageabweisung im Übrigen verurteilt, den Kläger als Arbeiter nach billigem Ermessen zu beschäftigen, und - soweit es der Klage stattgegeben hat - zur Begründung ausgeführt: Der Kläger könne von der Beklagten verlangen, dass diese das ihr zustehende Direktionsrecht neu ausübe und billiges Ermessen dahin ausübe, dass sie ihm eine leidensgerechte Beschäftigung zuweise. Auch außerhalb des Schwerbehindertenrechts bestehe eine Nebenpflicht des Arbeitgebers zur leidensgerechten Beschäftigung. Der Kläger habe mit dem möglichen Einsatz in der Sägerei, an der Hobelmaschine, beim Stapler- und Krankfahren und fürs aufräumen und sortieren alternative Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt und die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt. Eine Umsetzung des Klägers sei auch arbeitsvertraglich möglich. Die Neubestimmung der Arbeitsbedingungen sei der Beklagten auch zumutbar. Wenn die Beklagte sich hauptsächlich darauf stütze, dass an den vom Kläger benannten Arbeitsplätzen bereits festangestellte Mitarbeiter eingesetzt würden, bedeute dies nicht, dass sie dem Kläger nicht dennoch im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen werden könnten. Die Beklagte habe nichts dazu vorgetragen, weshalb diesen anderen Mitarbeitern nicht im Wege des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zugewiesen werden könnte oder weshalb die Neuausübung des Direktionsrechts gegenüber dem Kläger den anderen Mitarbeitern gegenüber nicht billigem Ermessen entsprechen würde. Es sei davon auszugehen, dass es sich sowohl bei der Sandstrahl­tätigkeit als auch bei der Tätigkeit in der Sägerei oder an der Hobelmaschine um Anlern­tätigkeiten handle, die dem Kläger nach einer vergleichsweise kurzen und der Beklagten zumutbaren Einarbeitungszeit von wenigen Monaten zugewiesen werden könnten. Die Beklagte werde zu prüfen haben, ob und welche andere Beschäftigten umgesetzt werden könnten, um den Arbeitsplatz für den Kläger freizumachen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 16. Mai 2019 zugestellte arbeitsgerichtliche Urteil am Montag, den 17. Juni 2019 Berufung eingelegt und diese am 16. Juli 2019 begründet.

Die Beklagte trägt vor: Der Kläger habe seine Arbeitskraft nach beinahe zweijähriger psychischer Erkrankung am 5. Februar 2018 wieder angeboten, ohne konkret darzustellen, dass er psychisch wieder in der Lage sei, die Arbeit wiederaufzunehmen, geschweige denn, dass ein gefahrloses Arbeiten seinerseits möglich sei. Das auf ihre Aufforderung hin vorgelegte ärztliche Attest des Dr. H. vom 28. Februar 2018 sei zum Nachweis der Arbeitsfähigkeit des Klägers nicht ausreichend. Der Kläger habe weder seine Bereitschaft erklärt, seine bisherigen Arbeitsbedingungen, insbesondere seine Vergütung, entsprechend dem verlangten Einsatz in der Hobel- oder Sägeabteilung anzupassen, noch im Mehrschichtbetrieb tätig zu werden. Die Beklagte habe konkret dargestellt, dass sämtliche Arbeitsplätze in der Hobel- und in der Sägeabteilung besetzt seien und ihr eine Versetzung der dort beschäftigten eingearbeiteten Mitarbeiter unzumutbar sei. Überdies sei der Urteilstenor zu unbestimmt. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement habe nach der klaren Aussage des Klägers, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zur Durchführung seiner bisherigen Tätigkeit in der Lage zu sein, nicht durchgeführt werden könne.

Die Beklagte beantragt:

1. **Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen - vom 14. Mai 2019 - 9 Ca 135/18 - wird abgeändert.**
2. **Die Klage wird abgewiesen.**

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt ergänzend vor: Da er keinen Einblick in die Vergütungsstruktur der Beklagten habe, sei er davon ausgegangen, dass er für eine anderweitige Anlern Tätigkeit den Lohn ansetzen könne, den er bereits beziehe. Es sei an der Beklagten, ihm einen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die in beiden Instanzen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten hat in der Sache keinen Erfolg.

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und von der Beklagten fristgemäß und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG).

B.

Die Berufung der Beklagten hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht und mit zutreffenden Erwägungen, denen sich die Berufungskammer anschließt und dies gem. § 69 Abs. 2 ArbGG ausdrücklich feststellt, für verpflichtet erachtet, den Kläger im Hinblick auf seine gesundheitlichen Einschränkungen, die es ihm nicht mehr ermöglichen, den zuletzt inne gehaltenen Arbeitsplatz weiterhin auszufüllen, anderweitig nach billigem Ermessen zu beschäftigen. Im Hinblick auf die Berufungsangriffe der Beklagten sind folgende ergänzenden Ausführungen angezeigt:

I.

Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig derart konkretisiert, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich wird. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, wie er sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt. Dem Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber regelmäßig entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung zumutbar und rechtlich möglich ist. Zumutbar ist dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn dem keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen können, oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen. Ist ein entsprechender Ar-

beitsplatz nicht frei, kann also die Zuweisung einer anderen Tätigkeit nur durch den Austausch mit anderen Arbeitnehmern erfolgen, ist weiter zu prüfen, ob einer Umsetzung neben betrieblichen Gründen, die dem Arbeitgeber gegenüber allen Arbeitnehmern obliegende Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB entgegensteht. Letzteres ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der den anderweitigen Arbeitsplatz inne hat, nicht im Wege des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zuweisen kann oder die Neuausübung des Direktionsrechts diesem Arbeitnehmer gegenüber nicht billigem Ermessen entsprechen würde. Unzumutbar ist ein Austausch ferner dann, wenn der auszutauschende Arbeitnehmer einem Arbeitsplatzwechsel seine Zustimmung verweigert und der Arbeitgeber Gefahr liefe, bei Ausübung seines Direktionsrechts einem Prozess über die Wirksamkeit der Maßnahme ausgesetzt zu sein (BAG 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09 – BAGE 134, 296).

II.

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine andere Anlern­tätigkeit als die von ihm zuletzt ausgeführten Sandstrahlarbeiten in einer Strahlkabine mit Vollschutz zuzuweisen.

1. Diese zuletzt ausgeübte Tätigkeit kann der Kläger aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer nicht mehr wahrnehmen. Diesen Umstand hat die Beklagte nicht bestritten, er ergibt sich auch aus den vorgelegten ärztlichen Attesten vom 20. und 28. Februar 2018.

Der Kläger hat zahlreiche alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb der Beklagten benannt, die von ihm ausgeübt werden könnten, so insbesondere an der Hobel- oder Sägemaschine. Dass er gesundheitlich in der Lage wäre, solche anderweitigen Tätigkeiten wahrzunehmen, ergibt sich zum einen aus dem ärztlichen Attest vom 20. Februar 2018, wonach der Kläger wieder in der Lage ist, alle Tätigkeiten auszuüben, die nicht in einer Kabine (Sandstrahlarbeiten) auszuführen sind. Zum anderen ist der Kläger auch gar nicht verpflichtet, seine ansonsten wiederhergestellte Arbeitsfähigkeit nachzuweisen. Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, ein Angebot des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung (§ 294 BGB) mit der Maßgabe zurückzuweisen, dieser müsse erst eine „Arbeitsfähigkeitsbescheinigung“ vorlegen (LAG Düsseldorf 17. Juli 2003 – 11 Sa 183/03 – NZA - RR 2004, 65; Lepke Kündigung bei Krankheit 16. Aufl. Rn. 613). Nur bei Vorliegen besonderer Umstände kann es im Einzelfall dazu kommen, dass die Arbeitsfähigkeit näher belegt werden muss. Der Umstand allein einer vorangegangenen längeren Arbeitsunfähigkeit begründet dies für sich genommen regelmäßig nicht (LAG Berlin 10. Mai 2001 – 10 Sa 2695/00 – NZA-RR 2002, 23). Solche besonderen Umstände liegen im zu entscheidenden Fall weder im Hinblick auf

die über zweijährige Arbeitsunfähigkeit des Klägers vor noch im Hinblick auf den Umstand, dass der Kläger an einer – nicht näher dargelegten – psychischen Krankheit litt.

2. Der Kläger hat der Beklagten eine Vielzahl von für ihn infrage kommenden anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb der Beklagten genannt, insbesondere die Arbeiten an der Hobel- und Sägemaschine. Die Beklagte hat keine rechtlich beachtenswerten Gründe genannt, die einem solchen Umsetzungsverlangen entgegenstehen könnten.

a) Es ist davon auszugehen, dass eine solche Umsetzung der Beklagten im Rahmen des ihr zukommenden Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO möglich ist. Der Kläger ist als Arbeiter eingestellt worden. Auch bei den Arbeiten an den Hobel- und Sägemaschinen handelt es sich um Anlerntätigkeiten. Warum der Kläger nicht in der Lage sein könnte, diese Arbeiten nach einer der Beklagten im Hinblick auf das langjährig bestehende Arbeitsverhältnis zumutbaren Einarbeitungszeit auszuüben, hat die Beklagte nicht näher dargelegt. Der Kläger musste auch nicht von sich aus seine Bereitschaft erklären, ggf. in Früh- und Spätschicht tätig zu werden. Dass ein solcher Einsatz nicht vom Direktionsrecht der Beklagten umfasst wäre, hat die Beklagte nicht behauptet. Ob und inwieweit eine Umsetzung des Klägers zum Wegfall der bislang wohl gezahlten Erschwerniszulage führen würde, ist im vorliegenden Zusammenhang ohne Belang. Der Kläger hat zu Recht darauf hingewiesen, dass er keinen Einblick in die Vergütungsstruktur der Beklagten hat. Die Beklagte hat keine Ausführungen dazu gemacht, inwiefern eine betriebliche Umsetzung Auswirkungen auf die an den Kläger zu zahlende Vergütung hätte.

b) Der Zuweisung einer anderen Tätigkeit jedenfalls an einer Hobel- oder Sägemaschine würden auch keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Selbst wenn – zugunsten der Beklagten unterstellt – sämtliche Arbeitsplätze in diesen Abteilungen derzeit mit „eigenen“ unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern besetzt wären, ist nicht ersichtlich, was einer Umsetzung eines dieser Arbeitnehmer auf den bisher vom Kläger inne gehaltenen Arbeitsplatz entgegenstehen würde. Soweit die Beklagte einwendet, dass sie einem der an den Hobel- und Sägemaschinen derzeit tätigen Arbeitnehmern die Sandstrahlarbeiten nur im Wege einer Änderungskündigung zuweisen könnte, ist ein Grund hierfür nicht ersichtlich. Die Beklagte hat weder Arbeitsverträge dieser Arbeitnehmer vorgelegt, aus denen sich die Reichweite des Direktionsrechts ergäbe, noch sonst zum Inhalt der Arbeitsverpflichtung dieser Arbeitnehmer Näheres ausgeführt. Der Kläger hat einen entsprechenden Arbeitsplatztausch verlangt, was zunächst ausreicht. Nur der Arbeitgeber hat einen umfassenden Überblick über die betrieblich eingerichteten Arbeits-

plätze und dort zu erfüllenden Anforderungen. Er weiß, welche Arbeitsplätze für welche Zeiträume besetzt sind, ob Arbeitsaufgaben sinnvoll anders verteilt werden können oder ob Arbeitsplätze in absehbarer Zeit frei werden. Einen solchen Einblick hat der Arbeitnehmer regelmäßig nicht. Das gilt insbesondere für einen Arbeitnehmer, der schon längere Zeit infolge Krankheit arbeitsunfähig und daher nicht mehr im Betrieb anwesend war (BAG 10. Mai 2005 – 9 AZR 230/04 – BAGE 114, 299).

- c) Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Zuweisung des bisherigen Arbeitsplatzes des Klägers an einen der bisher an den Hobel- und Sägemaschinen tätigen Arbeitnehmer nicht billigem Ermessen entsprechend würde oder dass die gegebenenfalls auszutauschenden Arbeitnehmer einem Arbeitsplatzwechsel ihre Zustimmung verweigern würden und der Arbeitgeber Gefahr liefe, bei Ausübung seines Direktionsrechts einem Prozess über die Wirksamkeit der Maßnahme ausgesetzt zu sein. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, dass in ihrem Betrieb ein Betriebsrat errichtet wäre, so dass auch kollektivrechtliche Schwierigkeiten im Hinblick auf §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG nicht zu befürchten sind.
3. Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend dahingehend tenoriert, dass der Kläger als Arbeiter nach billigem Ermessen zu beschäftigen ist. Auch wenn nach dem vorstehend Ausgeführten davon auszugehen ist, dass es der Beklagten aus Rechtsgründen ohne Weiteres möglich und zumutbar wäre, den Kläger an einer Hobel- oder Sägemaschine zu beschäftigen, ist nicht ausgeschlossen, dass es auch billigem Ermessen entsprechen würde, wenn der Kläger an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt würde. Der Beklagtenvertreter hat im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer ausgeführt, dass nur der Kläger im Betrieb der Beklagten, wo 60 bis 70 Arbeitnehmer tätig sind, mit Sandstrahlarbeiten beschäftigt war und alle anderen Mitarbeiter im Maschinen- und Apparatebau tätig sind. Gemäß den vorgelegten Attesten kann der Kläger mit allen Tätigkeiten beschäftigt werden außer solchen, die in einer beengten Kabine durchzuführen sind, was bei der Beklagten nur die Sandstrahlarbeiten umfassen dürfte. Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Tenorierung ist nicht zu weitgehend und zu unbestimmt, sondern trägt dem Umstand Rechnung, dass es Sache der Beklagten ist, dem Kläger im Rahmen des ihr zukommenden Direktionsrechts eine leistungsgerechte Beschäftigung zuzuweisen.

- 8 -

C.

I.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

II.

Die Zulassung der Revision kommt nicht in Betracht, da die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht gegeben sind.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72a ArbGG wird hingewiesen.