

Mandanteninfo November 2010

Anspruch auf leidensgerechten Arbeitsplatz im Rahmen des Direktionsrechtes

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, sein Direktionsrecht neu auszuüben und die Tätigkeit des Arbeitnehmers neu zu bestimmen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt, weil er aus persönlichen Gründen die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

(Leitsatz vom Verfasser)

BAG, Urt. vom 19.05.2010 – 5 AZR 162/09 –

Der Kläger war mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt, der u.a. folgende Regelungen beinhaltet:

Der Arbeitnehmer wird als gewerblicher Mitarbeiter eingestellt und mit den einschlägigen Tätigkeiten nach Weisung seiner Vorgesetzten beschäftigt... Er ist verpflichtet, auf Anweisung auch andere zumutbare Tätigkeiten zu verrichten.

Nach einer längeren stationären Behandlung war der Kläger zur Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit nicht mehr in der Lage, er bot jedoch seine Arbeitsleistung für andere seiner Ansicht nach in Frage kommende Arbeiten an. Dies lehnte die Beklagte ab. Der Kläger verlangte seinen Lohn für die Zeit nach der stationären Behandlung im Wesentlichen mit der Begründung, die Beklagte hätte ihn auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz beschäftigen müssen, weil sie aufgrund der vertraglichen Weisungsbefugnis hierzu berechtigt sei und freie Arbeitsplätze auch vorhanden gewesen seien.

Die Instanzgerichte haben die Klage zurückgewiesen, das BAG gab ihr aus den folgenden Gründen statt.

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.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz
Maika Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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. **Betriebliche Gründe werden in der Regel der Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit nicht entgegenstehen, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist und der Arbeitgeber Bedarf für die Tätigkeit hat.**

Ist ein entsprechender Arbeitsplatz 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. Die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB verlangt vom Arbeitgeber nicht, die Belange eines Arbeitnehmers unter Hintanstellung eigener Belange oder solcher anderer Arbeitnehmer durchzusetzen. Der Arbeitgeber braucht deshalb das Risiko, dass ein „zwangsweise“ ausgetauschter Arbeitnehmer die Wirksamkeit der Ausübung des Direktionsrechts gerichtlich überprüfen lässt, nicht einzugehen.

Rechtlich möglich ist die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn ihr keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen. Insbesondere kann die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB den Arbeitgeber nicht verpflichten, sich betriebsverfassungswidrig zu verhalten. Stimmt der Betriebsrat den mit einem Austausch von Arbeitnehmern verbundenen Versetzungen (§ 95 Abs. 3 BetrVG) nicht gem. § 99 Abs. 1 BetrVG zu, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem seine bisherige Tätigkeit nicht mehr verrichten könnenden Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Ebenso wenig verlangt die Rücksichtnahmepflicht vom Arbeitgeber, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.

Fazit:

Die Entscheidung ist von erheblicher Bedeutung für alle AN, die aus persönlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, aber vom Arbeitgeber ohne weiteres mit anderen Arbeiten auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten. Dieser Arbeitsplatz braucht nicht einmal frei zu sein, weil der Arbeitgeber unter Umständen auch zum Austausch von AN verpflichtet ist, wenn er dazu aufgrund seines Direktionsrechtes befugt ist.