

Tel: 0561-4001128
Fax: 0561-4001128
e-mail: dralexander.gagel@arcor.de

0221-3597-550
0221-3597-555
schian@iqpr.de

AZ 10-08-02-04
Januar 2006

Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
– Diskussionsbeitrag Nr. 1/2006 –

Anforderungen und Zumutbarkeit der kenntnis- und fähigkeitsgerechten Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX

LAG Stuttgart, 22. 6. 2005 – 2 Sa 11/05 –

Wir besprechen in diesem Diskussionsbeitrag eine Entscheidung, die sich mit den Verpflichtungen des Arbeitgebers befasst, schwerbehinderte Arbeitnehmer ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend zu beschäftigen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX). Dabei spielen zwei Bereiche eine Rolle, nämlich die erforderlichen Feststellungen und die materielle Abwägung, was dem Arbeitgeber zumutbar ist. Auch auf die Darlegungs- und Beweislast wird eingegangen (dazu BAG, 10.5.2005 – 9 AZR 230/04).

Nur andeutungsweise angesprochen werden die unterlassene Durchführung von Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 1 SGB IX und § 84 Abs. 2 SGB IX sowie die daraus zu ziehenden Folgerungen.

Dr. Alexander Gagel
Dr. Hans-Martin Schian
Marcus Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter www.iqpr.de aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

I. Wesentliche Aussage:

Der Arbeitgeber ist nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX verpflichtet, seinen Betrieb so zu organisieren, dass die schwerbehinderten Arbeitnehmer ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend beschäftigt werden können, soweit ihm die erforderlichen Umstellungen zumutbar sind (hier: Zuweisung leichter Werkstücke).

II. Der Fall:

Der Kläger ist einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gleichgestellt. Er hat **seit 24 Jahren als Flachsleifer** gearbeitet. Zuletzt bediente er eine Flachsleifmaschine SF 4, an der Werkstücke bis zu 30 kg zu schleifen waren. Die Werkstücke waren von Hand oder mit Hebekran auf die Arbeitsfläche zu heben und alsdann 30 cm hoch zum Magneten zu führen. Die Schleifscheiben, die mehrfach am Tage zu wechseln waren, wogen ca. 9 kg.

Anfang Februar 2003 **strukturierte der Arbeitgeber den Flachsleifbereich neu**. Jeder Mitarbeiter hatte nunmehr zwei Schleifmaschinen zu bedienen, die kleinere SF 4 und die größere SF 20 an der Werkstücke bis zu 150 kg zu schleifen waren; die Schleifscheiben der SF 20 wogen 20-30 kg.

Seit längerer Zeit leidet der **Kläger an Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule und in den Ellenbogengelenken**. Er war im Jahre 2000 an 30 Arbeitstagen, 2001 an 36 Arbeitstagen und 2002 an 26 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank. Vom 6. 2. 2003 bis 16. 8. 2004 war er durchgehend arbeitsunfähig. Nach hausärztlichem Attest soll der Kläger nicht mehr als 5 kg tragen. Der Betriebsarzt hielt ihn nicht mehr für geeignet eine Flachsleifmaschine zu bedienen.

Mit der Klage begehrt der Kläger eine Verurteilung des Arbeitgebers, ihn weiter als Flachsleifer oder mit ähnlichen Tätigkeiten zu beschäftigen. Er hält sich weiterhin für fähig eine SF 4 zu bedienen. Der Arbeitgeber bestreitet dies.

Ein vom Arbeitsgericht (ArbG) eingeholtes orthopädisches **Gutachten** kam zu dem Ergebnis, dass **Tätigkeiten mit häufigem Bücken, Heben und Tragen über 10 kg für den Kläger gesundheitsgefährdend** seien.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat den Arbeitgeber verurteilt, den Kläger als Flachsleifer zu beschäftigen.

Es wurde Revision eingelegt; der Rechtsstreit ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig unter Aktenzeichen 5 AZR 411/05.

III. Die Entscheidung:

Das LAG hat seine Entscheidung darauf gestützt, dass nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX der Kläger einen Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung habe. Um diesen Anspruch zu verwirklichen sei der Arbeitgeber, wo nötig, zu organisatorischen Veränderungen verpflichtet, soweit sie zumutbar seien (BAG 14.7.1983 – 2 AZR 34/82 -; die zu § 14 SchwbG ergangene Entscheidung des BAG v. 23.1.2001 – 9 AZR 287/99 – AP Nr. 1 zu § 81 SGB IX sei überholt).

Voraussetzung sei allerdings, dass die **Umorganisation nicht mit unverhältnismäßigem Aufwand** verbunden sei. Dies sei hier nicht erkennbar. Der Kläger sei weiterhin in der Lage eine SF 4 zu bedienen, wenn ihm aus den verschiedenen Aufträgen nur Werkstücke bis zu 10 kg zugeteilt würden. Eine derartige Umorganisation sei zumutbar. Die teilweise Aufteilung der Werkstücke nach Gewicht und die nachherige Zusammenführung zu Baugruppen führe nur zu Schwierigkeiten, wenn dies schlecht organisiert sei.

Abgesehen davon sei noch ungeprüft, ob nicht mit **Unterstützung des Integrationsamts** oder der Agentur für Arbeit eine behindertengerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zumutbar sei.

IV. Würdigung/Kritik:

Das Urteil stützt sich auf **§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX**. Es wird herausgestellt, dass der Arbeitgeber eines schwerbehinderten Arbeitnehmers verpflichtet ist, ihn **im Rahmen des Zumutbaren seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend zu beschäftigen**. Der Arbeitnehmer hat insoweit einen einklagbaren Anspruch (BAG 10.5.2005 – 9 AZR 230/04). Das LAG sieht eine zumutbare Möglichkeit zur leistungsgerechten Beschäftigung im konkreten Fall darin, dass die Flachsleiferei anders organisiert und dem Kläger dabei nur leichtere Werkstücke zugewiesen werden. Dem ist im Grundsatz zuzustimmen. Man vermisst hier allerdings **Feststellungen**, die hinreichend erkennen lassen, welchen **Belastungen** der Kläger dann ausgesetzt wäre und inwieweit er die Anforderungen ohne Gefährdung seiner Gesundheit erfüllen könnte. Der gutachtende Orthopäde hat nur unpräzise Aussagen zur Einsatzbarkeit des Klägers auf seinem Arbeitsplatz oder bei alternativen Tätigkeiten gemacht. Die **Fähigkeit zehn Kilo zu heben** besagt nichts, wenn nicht beschrieben wird, wie oft aus welcher Lage und bis zu welcher Höhe dies bewältigt werden muss und diese Erkenntnisse in Beziehung zu den konkreten Fähigkeiten,

bzw. Einschränkungen gesetzt worden sind. Die vielen Vorerkrankungen hätten außerdem ein Warnzeichen sein müssen, genauer hinzusehen, ob die beantragte Tätigkeit dem Kläger auf längere Sicht zuträglich ist.

Ein genaues Bild der Leistungsfähigkeit kann **nur durch ein Gutachten auf der Basis eines der gängigen Profilvergleichssysteme** (z.B. des Systems IMBA), die man verbreitet bei Arbeitsplatzbesetzungen in der Industrie und im Profiling der Bundesagentur für Arbeit einsetzt, **verlässlich gewonnen werden**. Bei derartigen Gutachten wird anhand eines einheitlichen Rasters das **Leistungsprofil des Probanden mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes verglichen**. Nur so wird nachvollziehbar aufgezeigt, wo genau die Grenzen der Leistungsfähigkeit liegen und welche Veränderungen notwendig wären den Arbeitsplatz zu erhalten oder eine andere Beschäftigung zu ermöglichen.

Legt man die neuere Entscheidung des **BAG zur Rollenverteilung** in solchen Prozessen (BAG, 10.5.2005 – 9 AZR 230/04 -) zugrunde, so war es zunächst Sache des Klägers einen Rahmen für Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dazu gehörte die Darlegung, welche Anforderungen der bisherige Arbeitsplatz stellt, inwieweit er dieser Tätigkeit gewachsen ist oder dass diese jedenfalls den gesundheitlichen Einschränkungen angepasst werden kann. Dem hat der Kläger entsprochen, indem er die Anforderungen an den Flachsleifmaschinen geschildert und zu den Grenzen seiner Leistungsfähigkeit auf das vorliegende Gutachten verwiesen hat. Weitergehende Detailangaben würden über die ihm zugänglichen Informationen hinausgehen. Auch die Möglichkeiten einer Beschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen brauchte er nur in großen Zügen aufzuzeigen. Dem Arbeitgeber obliegt dann diesen Vortrag substantiiert zu bestreiten oder darzulegen, dass ihm die Beschäftigung des Klägers nicht zumutbar ist. Nur er hat den Überblick über die vorhandenen Arbeitsplätze und die Möglichkeiten von Veränderungen. Hierfür ist er deshalb auch beweispflichtig. **Der Beweis** lässt sich im Allgemeinen am besten durch ein Gutachten auf **Basis der gängigen Profilvergleichsverfahren**, wie sie oben geschildert wurden, nachvollziehbar erbringen.

Mit Recht kritisiert das Gericht **Versäumnisse des Arbeitgebers im Vorfeld des Prozesses**. Zunächst einmal wäre der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 1 SGB IX schon im Jahre 2002 wegen der häufigen Erkrankungen gehalten gewesen, zu prüfen, wie

die sich abzeichnende Gefährdung des Arbeitsplatzes hätte abgewendet werden können. Ab 1.5.2004 hätte nach **§ 84 Abs. 2 SGB IX** ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt werden müssen, in dessen Rahmen dann auch geprüft worden wäre, mit welchen Hilfen des Integrationsamts oder der Sozialleistungsträger eine Sicherung des Arbeitsplatzes oder einer anderen leidensgerechten Beschäftigung bewerkstelligt werden konnte. Diese Prüfung ist auch für die Entscheidung über die Zumutbarkeit unverzichtbar, weil sich aus Hilfen für den Arbeitgeber u.U. die Zumutbarkeit der anderweitigen Beschäftigung ergibt. Hierzu ist auf Art. 5 der Richtlinie 2000/78EG zu verweisen, aus der sich ergibt, dass der Arbeitgeber die sich anbietenden Möglichkeiten nutzen muss. Im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Kündigungen stellt das Aussparen des betrieblichen Eingliederungsmanagements u.U. eine Verletzung des ultima-ratio-Prinzips dar (vgl. Brose "Auswirkungen des § 84 Abs. 1 SGB IX auf den Kündigungsschutz bei verhaltensbedingten, betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungen" in Diskussionsforum B, Beiträge 4/2005 bis 6/2005 auf www.iqpr.de). Im Kontext des vorliegenden Falles ist die **Folge, dass der Arbeitgeber u.U. die Unzumutbarkeit nicht substantiiert darlegen und beweisen kann**, solange § 84 SGB IX nicht angewandt und die Unterstützungsmöglichkeiten durch öffentliche Stellen nicht abgeklärt worden sind.

Die Entscheidung gibt außerdem Veranlassung, über das **Verhältnis von § 81 SGB IX zu § 84 SGB IX** nachzudenken. **§ 84 SGB IX** enthält **Verfahrensvorschriften**, die das Ziel haben, möglichst frühzeitig, die Erfordernisse und Möglichkeiten für die Erhaltung des Arbeitsplatzes zu erkennen und entsprechende Schritte einzuleiten. **§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX** enthält **materielle Ansprüche** zur Sicherung der Beschäftigung. Diese Ansprüche sind im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu prüfen und zu berücksichtigen; sie helfen das Ziel des Arbeitsplatzerhalts zu erreichen. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auch außerhalb von § 84 SGB IX geltend machen. Der Arbeitgeber ist aber gut beraten, auch in solchen Fällen eine umfassende Prüfung der Möglichkeiten im Rahmen eines Eingliederungsmanagements durchzuführen, damit für den Arbeitnehmer die beste und für ihn die wirtschaftlich sinnvollste Lösung gefunden wird.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
