

Der leidensgerechte Arbeitsplatz

Matthias Notzon, Richter am Arbeitsgericht Saarland

In arbeitsgerichtlichen Verfahren taucht der Begriff „leidensgerechter Arbeitsplatz“ immer häufiger auf. Der Beitrag möchte versuchen, offene Fragen weitestgehend zu beantworten und einen Überblick über die Problemfelder zu geben, geordnet nach den unterschiedlichen Klagebegehren.

I. Einleitung

Den Begriff „*leidensgerechter Arbeitsplatz*“ sucht man im Gesetz vergebens. Lediglich im Schwerbehindertenrecht in § SGB_IX § 164 SGB IX finden sich Anhaltspunkte zu diesem Themenbereich. Nach § SGB_IX § 164 SGB_IX § 164 Absatz IV Nr. SGB_IX § 164 Absatz 4 Nummer 4 und SGB_IX § 164 Absatz 4 Nummer 5 SGB IX haben Schwerbehinderte gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten (...) sowie der *Gestaltung der Arbeitsplätze*, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit (...) und Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. Hieraus lässt sich der Anspruch eines Schwerbehinderten ableiten auf einen seiner Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz (BAG, NZA 2006, NZA Jahr 2006 Seite 1214). Nach der Rechtsprechung des BAG kann hieraus auch ein *Anspruch* des Schwerbehinderten *auf Vertragsänderung* durch anderweitige Beschäftigung entstehen, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt.

Außerhalb des Schwerbehindertenrechts finden wir keine weiteren Anhaltspunkte. Das BAG hat jedoch aus § BGB § 241 BGB § 241 Absatz II BGB die *Pflicht des Arbeitgebers* entwickelt, den Arbeitnehmer mit seinem Einverständnis auf einem seiner Leistungsfähigkeit und seinen Kenntnissen entsprechenden geeigneten, beiden Parteien zumutbaren freien Arbeitsplatz auch jenseits der Grenzen des Direktionsrechts einzusetzen (BAG, NZA-RR 2010, NZA-RR Jahr 2010 Seite 420-NZA-RR Jahr 2010 425). Dies bedingt gleichfalls einen Anspruch aus § BGB § 280 BGB § 280 Absatz I BGB auf Lohnfortzahlung („Annahmeverzug“) als *Schadensersatz*, sofern der Arbeitgeber einem Begehren des Arbeitnehmers nicht entsprochen hat.

Im Bereich der *krankheitsbedingten Kündigung*, dort im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung stellt sich ebenfalls die Frage, ob eine leidensgerechte Weiterbeschäftigung möglich ist. Zu den die Kündigung bedingenden Tatsachen gehört das Fehlen angemessener milderer Mittel zur Vermeidung künftiger Fehlzeiten (BAG NZA 2015, NZA Jahr 2015 Seite 931, NZA Jahr 2015 938). Mildere Mittel in diesem Sinne sind insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz.

Ist die grundsätzliche Anspruchslage geklärt, stellen sich nun in Kündigungsschutzprozessen, Prozessen auf leidensgerechte Beschäftigung sowie Klageverfahren auf „Annahmeverzug“ Folgefragen, deren Beantwortung gleichfalls nicht dem Gesetz entnommen werden können. Prozessual typisch stellen sich Fragen der *Darlegungs- und Beweislast* sowie die Frage nach dem *richtigen Antrag*. Es stellt sich die Frage, welche Maßnahmen dem Arbeitgeber *zumutbar* sind, dh wie weitreichend der Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz ist. Ist es zB

erforderlich einen Arbeitsplatz durch Versetzung oder Kündigung erst freizumachen oder ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, einen neuen Arbeitsplatz organisatorisch zu schaffen und hierbei sogar Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen?

II. Klage auf Einrichtung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes

1. Klageantrag

Möchte der Arbeitnehmer leidensgerecht beschäftigt werden, sind verschiedene Klageanträge denkbar.

Er begehrt die leidensgerechte *Umgestaltung seines Arbeitsplatzes*: „*Es wird beantragt, den Beklagten zu verurteilen, den Arbeitsplatz des Klägers aufgrund des Bandscheibenleidens des Klägers leidensgerecht zu gestalten, wie folgt: Anbringung einer Hebehilfe für ein Anheben über 10 kg, Bereitstellung einer Sitzgelegenheit und Einrichtung einer Höhenverstellung des Tisches (...).*“

Der Arbeitnehmer begehrt die *Versetzung/Umsetzung auf einen freien leidensgerechten Arbeitsplatz*: „*Es wird beantragt, den Beklagten zu verurteilen, den Kläger als Drucker in der Abteilung C zu beschäftigen, mit folgenden Tätigkeiten.*“

Es wird die *Versetzung auf einem anderen, nicht freien leidensgerechten Arbeitsplatz* begehrt: „*Es wird beantragt, den Beklagten zu verurteilen, den Kläger als Drucker in der Abteilung C zu beschäftigen unter Umsetzung/Versetzung des Mitarbeiters XY.*“

Oder der Arbeitnehmer begehrt die *Schaffung eines neuen „Wunscharbeitsplatzes“*: „*Es wird beantragt, den Beklagten zu verurteilen, den Kläger als Drucker in der Abteilung C zu beschäftigen auf einem neu einzurichtenden Arbeitsplatz mit folgenden Tätigkeiten (...).*“

Es fragt sich, welche Anforderungen an die Zulässigkeit der Anträge zu stellen sind. Genügt beispielsweise auch der recht *pauschale Antrag*: „*...den Beklagten zu verurteilen, den Kläger leidensgerecht zu beschäftigen.*“ Hierbei gilt der eherne Grundsatz, dass etwaige Probleme der Konkretisierung nicht ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden sollten, sondern ins Erkenntnisverfahren gehören. Der *Antrag* muss auch im Rahmen der Vollstreckung nach § ZPO § 888 ZPO *vollstreckbar*

Seitenumbruch

Es folgt Seite 181

- zurück zu Seite 180
- vorwärts zu Seite 182

Sie befinden sich im Beitrag:Notzon: Der leidensgerechte Arbeitsplatz(öAT 2019, 180)

sein, dh der Adressat, der Vollstreckungsschuldner, muss erkennen können, was von ihm zur Vermeidung eines Ordnungsgeldes verlangt wird. Der Verweis auf die Klagebegründung dürfte nicht ausreichend sein. Für eine *Feststellungsklage* müsste ein Feststellungsinteresse bestehen und eine *Leistungsklage* dürfte nicht vorrangig sein. Letztlich sollte der *Antrag* so

konkret wie möglich als Beschäftigungsantrag formuliert werden. Hierbei sind die konkret geforderten Maßnahmen des Arbeitgebers im Einzelnen aufzuführen. Nur hierdurch kann sichergestellt werden, dass es im sich ggf. anschließenden Vollstreckungsverfahren keine Verständnisprobleme gibt.

Praxistipp: Die konkret geforderten Maßnahmen zur Umgestaltung zB Hebehilfe, Sitzgelegenheit etc. sollten im Einzelnen benannt werden. Auch empfiehlt es sich die körperlichen Beeinträchtigungen in den Antrag mit aufzunehmen.

Soll ein Beschäftigungsanspruch klageweise geltend gemacht werden, muss der Kläger im Antrag die *begehrte Beschäftigung* nach Art und Umfang *konkret bezeichnen*, um dem Bestimmtheitsgebot des § ZPO § 253 ZPO § 253 Absatz II Nr. ZPO § 253 Absatz 2 Nummer 2 ZPO zu entsprechen. Es ist erforderlich die Tätigkeit nach Art und Umfang dahingehend zu konkretisieren, indem der Kläger neben dem Arbeitsumfang zB die Berufsbezeichnung nennt oder die Tätigkeit umschreibt (LAG Schleswig-Holstein, NZA-RR 2005, NZA-RR Jahr 2005 Seite 514). Der pauschale Antrag auf „leidensgerechte Beschäftigung“ dürfte daher selbst unter Berücksichtigung von § BGB § 133 BGB unzulässig sein.

2. Anspruchsumfang

Sowohl nach § SGB_IX § 164 SGB_IX § 164 Absatz IV 1 Nr. SGB_IX § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX als auch nach § BGB § 241 BGB § 241 Absatz II BGB ist die Verpflichtung des Arbeitgebers ableitbar, den Arbeitsplatz leidensgerecht umzugestalten, ggf. auch durch Vertragsanpassung (zB Teilzeittätigkeit) und dem Arbeitnehmer einen anderen freien leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen. Der Arbeitgeber muss nicht nur auf Behinderungen seiner Arbeitnehmer Rücksicht nehmen, sondern auch im Rahmen des ihm Zumutbaren auch auf krankheitsbedingte Einschränkungen der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. So kann er durchaus nach § SGB_IX § 164 SGB_IX § 164 Absatz IV 1 Nr. SGB_IX § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX, jedoch auch aus § BGB § 241 BGB § 241 Absatz II BGB zur *Umgestaltung der Arbeitsorganisation* verpflichtet sein (BAG, NZA 2006, NZA Jahr 2006 Seite 1214). Der Arbeitgeber muss in zumutbarer Weise den aktuellen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers *leidensgerecht umgestalten*, ggf. die Arbeitsabläufe geringfügig anpassen (§ SGB_IX § 164 SGB_IX § 164 Absatz IV 1 Nr. SGB_IX § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX) oder dem Mitarbeiter einen anderen bestehenden Arbeitsplatz zuweisen. Aber er ist *nicht verpflichtet, einen leidensgerechten Arbeitsplatz erst zu schaffen* (BAG, NZA 2017, NZA Jahr 2017 Seite 1528-NZA Jahr 2017 1530)! Es obliegt seiner unternehmerischen Entscheidung und Planungshoheit, wie er den Betrieb und die zu verrichtende Arbeit organisiert und welche Arbeitsplätze er hierfür einrichtet.

Praxistipp: Es empfiehlt sich im Prozess arbeitgeberseitig aufzuzeigen, dass feste Arbeitsabläufe den einzelnen Arbeitsplätzen zugewiesen sind und dass keine stete Neuverteilung vorgenommen wird. Je flexibler die Mitarbeiter eingesetzt werden, umso flexibler müsste auf Beeinträchtigungen reagiert werden.

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* entgegensteht (BAG, NZA 2010, NZA Jahr 2010 Seite 1119).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob neben der Frage der wirtschaftlichen Zumutbarkeit, ein „Freimachen“ eines leidensgerechten Arbeitsplatzes verlangt werden kann. Ent-

weder verlangt der Arbeitnehmer einen anderen Mitarbeiter zu versetzen oder diesem sogar zu kündigen.

Grundsätzlich besteht aufgrund des Anspruchs auf leidensgerechte Beschäftigung auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, durch Ausübung seines *Direktionsrechts*, einen leidensgerechten Arbeitsplatz „freizumachen“ (BAG, NZA 2006, NZA Jahr 2006 Seite 486). Dies dürfte unabhängig davon gelten, ob „zusätzlich“ eine Schwerbehinderung vorliegt oder nicht, da auch in Kündigungsschutzverfahren nicht schwerbehinderter Beschäftigter das BAG dies in ständiger Rechtsprechung so handhabt (BAG, NZA 1997, NZA Jahr 1997 Seite 709). Fraglich ist, ob hierbei *der Betroffene auf der Stelle* zustimmen muss oder dem Arbeitgeber auch zumutbar ist, etwaigen „Gegenwind“ in Kauf zu nehmen. Gleiches gilt für den *Betriebsrat*. Muss ggf. ein Verfahren nach §§ *BETRVG § 99, BETRVG § 100 BetrVG* durchgeführt werden oder ist das „Nein“ des Betriebsrats hinzunehmen. Die Rechtsprechung des BAG ist hierbei nicht eindeutig. Während der *5. Senat* in einer Entscheidung zur Frage des „Annahmeverzugs“ lediglich vom Arbeitgeber verlangt, sich um das Freimachen sowohl bei dem Stelleninhaber als auch dem Betriebsrat zu „bemühen“ (BAG, NZA 2010, NZA Jahr 2010 Seite 1119), spricht der *2. Senat* davon, dass die Stelle durch Ausübung des Direktionsrechts freizumachen ist (!) und der Arbeitgeber sich um die Zustimmung des BR bemühen muss (BAG, NZA 2006, NZA Jahr 2006 Seite 486). Grundsätzlich sei auch bei einem Schwerbehinderten *kein Verfahren nach § BETRVG § 99 BetrVG* dem Arbeitgeber *zumutbar*, es sei denn, die Zustimmungsverweigerung sei offensichtlich unwirksam und die konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sei nicht im Verfahren vor dem Integrationsamt berücksichtigt worden.

Praxistipp: Entscheidend ist, dass etwaige leidensgerechte Arbeitsplätze nach dem Versetzungsbegehren des Arbeitgebers auf die Möglichkeit der Umsetzung/Versetzung überprüft werden und mit dem/den betroffenen Mitarbeiter(n) ein Personalgespräch unter Einbindung des BR geführt wird und dies sollte dokumentiert werden. Gleiches gilt für eine etwaige Weigerung des BR.

Eine *Verpflichtung* den leidensgerechten Arbeitsplatz *freizukündigen* besteht jedoch in der Regel *nicht* (BAG, NZA 2015, NZA Jahr 2015 Seite 931-NZA Jahr 2015 938). Hintergrund ist hier die mangelnde Rechtfertigung der Kündigung des weiteren

Seitenumbruch

Es folgt Seite 182

- zurück zu Seite 181
- vorwärts zu Seite 183

Sie befinden sich im Beitrag:Notzon: Der leidensgerechte Arbeitsplatz(öAT 2019, 180)

Mitarbeiters, da hier lediglich eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht käme, jedoch rein faktisch der Arbeitsplatz nicht weggefallen ist. Dies wäre ein Fall der klassischen „Austauschkündigung“, welche generell unwirksam ist. Vor diesem Hintergrund kann sich das BAG auch lediglich den Fall als *Ausnahme* vorstellen, dass der *Anspruchsteller schwerbehindert* ist, der zu kündigende Mitarbeiter nicht. Auch dürfte letzterer nicht dem *Kündigungsschutz* unterfallen und die Kündigung für ihn *kein besondere Härte* darstellen (BAG, NZA 2015, NZA Jahr 2015 Seite 931-NZA Jahr 2015 938). Dies dürften wenige Fälle in der Praxis sein.

3. „Wirtschaftliche“ Zumutbarkeit?

Eine *Grenze des Zumutbaren* findet sich in § SGB_IX § 164 SGB_IX § 164 Absatz IV 3 SGB IX, wonach ein Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung nicht besteht, soweit seine *Erfüllung* für den Arbeitgeber *nicht zumutbar* oder mit *unverhältnismäßigen Aufwendungen* verbunden wäre. Was darunter jedoch genau zu verstehen ist, darüber schweigt sich das Gesetz leider aus. *Mückl/Hiebert* fassen in NZA 2010, NZA Jahr 2010 Seite 1259 mögliche Anknüpfungspunkte für Grenzen der Unzumutbarkeit zusammen und resümieren zutreffend, dass wohl eine *Gesamtschau aller Umstände des Einzelfalles* anzuwenden sein dürfte, um die Interessen des schwerbehinderten Arbeitnehmers und die entgegenstehenden Belange des Arbeitgebers gegeneinander abzuwägen. Ein interessanter *Ansatz* dürfte die *Entgeltfortzahlungsverpflichtung* für einen Zeitraum von sechs Wochen nach § EFZG § 3 EntFG sein. Diese ist bereits nach gesetzlicher Vorgabe dem Arbeitgeber durchaus zumutbar, so dass eine krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen und daraus resultierender *unzumutbarer Entgeltfortzahlungskosten* nach der *Rechtsprechung des BAG* erst dann verhältnismäßig sein soll, wenn über einen Zeitraum von zwei oder drei Jahren jeweils jährlich deutlich längere Zeiten als sechs Wochen anfallen (BAG v. 12.12.1996 – BAG Aktenzeichen 2AZR796 2 AZR 7/96, BeckRS 1996, BECKRS Jahr 30368035), in der Regel mehr als 40 Tage. Dies hieße, dass ca. drei (Jahre) x sechs Wochen Lohn wohl in der Regel zumutbar wären, drei (Jahre) x acht Wochen in der Regel nicht mehr. Hierdurch könnte zumindest ein *Maßstab* gefunden werden. Sodann wären *weitere Faktoren*, wie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die Gefährdung oder Beeinträchtigung anderer Arbeitsplätze oder ein Verschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen im Rahmen einer Interessenabwägung. Gleiches gilt für eine *Kosten-Nutzen-Relation*, wonach der finanzielle Aufwand für die leidensgerechte Einrichtung ins Verhältnis zum Nutzen der Beschäftigung für den Arbeitgeber gesetzt wird.

Praxistipp: Handelt es sich zB um eine (ggf. nur noch) kurze Beschäftigungszeit oder ist die wirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzes gering, dann dürften ggf. bereits Kosten unter dem Dreijahres-Maßstab unzumutbar sein.

Gleiches dürfte für den Anspruch nach § BGB § 241 BGB § 241 Absatz II BGB gelten. Es bleibt, Signale aus Berlin oder Erfurt abzuwarten.

4. Darlegungslast

Im Prozess ist es *zunächst Sache des Arbeitnehmers*, die einzelnen Voraussetzungen seines Anspruch im Einzelnen darzulegen, der *Arbeitgeber* ist für die *anspruchsmindernden Aspekte* darlegungsbelastet, mithin die Punkte Unzumutbarkeit und unverhältnismäßige Aufwendungen. Der Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers ist letztlich *Sache des Einzelfalles*. Er muss sich substantiiert mit den Vorstellungen des Arbeitnehmers auseinandersetzen (BAG, NZA 2006, NZA Jahr 2006 Seite 1214).

Praxistipp: Der Arbeitgeber sollte sämtliche Einwände und ggf. Anregungen hinsichtlich einer leidensgerechten Beschäftigung des Klägers substantiiert aufgreifen und auf die betriebliche Situation übertragen. Ein bloßes Bestreiten dürfte nicht ausreichend sein.

III. Klage auf Annahmeverzug

Erhebt der Arbeitnehmer Klage auf Lohnzahlung nachdem sein Arbeitgeber einem Begehren auf leidensgerechte Beschäftigung nicht nachkam, so besteht *kein Anspruch aus § BGB § 615 BGB* auf Annahmeverzug, da es an der Leistungsfähigkeit nach § BGB § 297 BGB mangelt

(BAG, NZA 2017, NZA Jahr 2017 Seite 1528). Jedoch kann dieses Verhalten einen *Anspruch nach § BGB § 280 BGB § 280 Absatz I BGB* auf Schadensersatz rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine leidensgerechte Tätigkeit zuzuweisen. Dies ist der Fall, wenn ein Anspruch des Arbeitnehmers auf leidensgerechte Beschäftigung besteht. Mithin sind die oben unter II. 2, 3 genannten Punkte inzidenter zu prüfen. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG, NZA 2017, NZA Jahr 2017 Seite 1528) muss ein *Umsetzungsverlangen des Arbeitnehmers* mit der Bereitschaft auf den leidensgerechten Arbeitsplatz bestehen. Es dürfen *keine betrieblichen und wirtschaftlichen Gründe* entgegenstehen. Es besteht eine *Rücksichtnahmepflicht gegenüber Dritten*, so dass ein *Freimachen* nur dann billigem Ermessen entspricht, wenn der betreffende Mitarbeiter zustimmt.

Auch zur Frage der Zumutbarkeit, mithin der Grenzen sowie der Darlegungslast kann auf II. verwiesen werden.

IV. Krankheitsbedingte Kündigung

1. Verhältnismäßigkeitsprüfung

Möchte der Arbeitgeber krankheitsbedingt kündigen, ist zu prüfen, ob *mildere Mittel zur Kündigung* vorliegen. Ein solches milderes Mittel stellt die leidensgerechte Beschäftigung des Mitarbeiters dar, entweder auf seinem bisherigen Arbeitsplatz oder einem anderen. Hierbei ist ebenfalls erforderlich zu prüfen, ob entsprechend eines Anspruchs auf leidensgerechte Beschäftigung (s. o. II.) eine *Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich* und zumutbar ist oder eine *Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien leidensgerechten Arbeitsplatz* möglich ist. Dem Arbeitgeber ist es hierbei in der Regel ebenfalls zumutbar, einen „besetzten“ Arbeitsplatz *freizumachen durch Ausübung* seines Di-

Seitenumbruch

Es folgt Seite 183

- zurück zu Seite 182
- vorwärts zu Seite

Sie befinden sich im Beitrag:Notzon: Der leidensgerechte Arbeitsplatz(öAT 2019, 180)

rektionsrechts (BAG, NZA 2015, NZA Jahr 2015 Seite 931-NZA Jahr 2015 938). Der 2. Senat verlangt hierbei, das Freimachen durch Ausübung des Direktionsrechts und sich ggf. um die erforderliche Zustimmung des BR zu bemühen. Eine *Freikündigungspflicht* besteht *in der Regel* ebenfalls *nicht*, allenfalls im bereits erwähnten Fall (II. 2 unten).

Entsprechend der obigen Erwägungen sind ebenfalls die *Zumutbarkeit* zu prüfen und es ist festzustellen, dass auch vor Ausspruch einer Kündigung der Arbeitgeber *nicht verpflichtet* ist, einen *neuen* bisher nicht vorhandenen *leidensgerechten Arbeitsplatz zu schaffen*.

Praxistipp: Der Arbeitgeber ist selbst nach § SGB_IX § 164 SGB IX nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer seinen „Wunsch“-Arbeitsplatz zu schaffen, er ist berechtigt, die wirtschaftlichste Lösung zu wählen, solange diese leidensgerecht ist.

2. Darlegungslast

Der *Arbeitgeber* hat zunächst das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit darzulegen, wobei es ausreicht, wenn er pauschal die Möglichkeit einer leidensgerechten Beschäftigung bestreitet. Dann muss der *Arbeitnehmer* den begehrten leidensgerechten Arbeitsplatz konkretisieren (BAG, NZA 2015, NZA Jahr 2015 Seite 931). Ist jedoch ein nach § SGB_IX § 167 SGB_IX § 167 Absatz II SGB IX erforderliches *betriebliches Eingliederungsmanagement* unterblieben, ist es Aufgabe des *Arbeitgebers* dezidiert darzulegen, dass kein leidensgerechter Arbeitsplatz vorhanden ist. Er muss darlegen und ggf. beweisen, warum weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen seien und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden könnte.

V. Fazit

Die Betrachtung hat gezeigt, dass an den Arbeitgeber hohe Anforderungen gestellt werden, auch wenn er letztlich zumindest nicht verpflichtet ist, einen neuen leidensgerechten Arbeitsplatz zu schaffen. Gleichwohl muss er ggf. eine „Modifikation“ in der Organisation vornehmen, wenn der Arbeitnehmer eine körperliche Beeinträchtigung äußert. Letztlich machen es die fehlenden gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Praxis schwierig, das Thema zu behandeln, ohne Fehler zu machen, die in einem späteren Prozess zum Verhängnis werden können. Es bleibt zu wünschen, dass zumindest teilweise gesetzliche Regeln ergänzt werden, fällt es doch der Rechtsprechung schwierig diesen Part zu übernehmen, da stets Einzelfälle der gerichtlichen Prüfung unterzogen werden.