



Diskussionsforum Teilhabe und Prävention

Herausgegeben von:

Dr. Alexander Gagel & Dr. Hans-Martin Schian

in Kooperation mit:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ulrich Preis
Institut für Deutsches und
Europäisches Sozialrecht,
Universität zu Köln

PD Dr. Felix Welti
Institut für Sozialrecht und
Sozialpolitik in Europa, Christian-
Albrechts-Universität zu Kiel

November 2006¹

Forum B

Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 17/2006 –

Anspruch auf kenntnis- und fähigkeitsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX

**- Anmerkung zum Urteil BAG, Urteil vom 14.3.2006 – 9 AZR 411/05-
von Maika Beer, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**

Der folgende Diskussionsbeitrag von Frau Maika Beer, Universität Halle-Wittenberg, befasst sich mit der Revisionsentscheidung zum Urteil des Landesarbeitsgerichts (LArbG) Stuttgart vom 22.6.2005 – 2 Sa 11/05 –, das wir im Diskussionsbeitrag B 1/2006 vorgestellt und gewürdigt hatten. Das BAG ist den Gedanken des LArbG gefolgt. Der Fall gibt jedoch außerdem Veranlassung zu den weiteren Überlegungen, welcher Stellenwert dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) und dem Arbeitsschutz (LastenhandhabungsVO i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB) in derartigen Fällen beizumessen ist. Dem geht die Autorin nach.

Dr. Alexander Gagel

Marcus Schian

Dr. Hans-Martin 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.

¹ Nach Hinweisen aus der Leserschaft erfolgte am 10.12.2006 eine begriffliche Richtigstellung unter IV.1. („behinderungs“- statt „behindertengerechte“).

BAG, Urteil vom 14.3.2006 – 9 AZR 411/05-

I. Wesentliche Aussagen des Urteils

- 1. Der Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer auf kenntnis- und fähigkeitsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX verpflichtet u.U. den Arbeitgeber iVm § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX zur behinderungsgerechten Umgestaltung der Arbeitsorganisation.**
- 2. Der Arbeitnehmer trägt die Darlegungslast für die Beschäftigungsmöglichkeiten; es sind aber keine hohen Anforderungen zu stellen, da nur der Arbeitgeber die umfassende Übersicht hat.**
- 3. Demgegenüber muss der Arbeitgeber darlegen und nachweisen, dass ihm eine Umorganisation des Arbeitsplatzes nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.**
- 4. Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz entfällt nicht dadurch, dass sich die Parteien auf eine andere Beschäftigung verständigt haben.**

II. Der Fall

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger als Flachsleifer zu beschäftigen. Der Kläger ist einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gleichgestellt. Seit 1979 wurde er bei der Beklagten als Flachsleifer eingesetzt. Zuletzt bediente er eine Flachsleifmaschine SF 4, an der Werkstücke bis zu 30 kg zu schleifen waren. Die Werkstücke waren von Hand oder mit dem Hebekran auf die Arbeitsfläche zu heben und von dort per Hand ca. 30 cm hoch zum Magneten zu führen. Die Schleifscheiben, die mehrfach am Tage zu wechseln waren, wogen ca. 9 kg. Im Februar 2003 strukturierte der Arbeitgeber die Arbeitsplätze an den Flachsleifmaschinen um: Dem Flachsleifer der Flachsleifmaschine SF 4 wurde zusätzlich die große Schleifmaschine SF 20 zugeordnet. Deren Schleifscheibe wiegt zwischen 20 und 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. Während des gerichtlichen Verfahrens wurde unstrittig, dass der Kläger mittelschwere körperliche Tätigkeiten mit Gewichten bis zu 10 kg verrichten könne, soweit es nicht zu körperlichen Zwangshaltungen kommt.

Mit der Klage begehrt der Kläger eine Verurteilung des Arbeitgebers, ihn weiter als Flachsleifer zu beschäftigen. Er hält sich weiterhin für fähig, die SF 4 zu bedienen, sofern die Arbeitsorganisation umgestaltet wird. Der Arbeitgeber, der zu keinem Zeitpunkt die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt hinzugezogen hat, meint dagegen, dass eine Umorganisation des Arbeitsplatzes ausgeschlossen sei. Auch nach dem 1.5.2004 wurde kein Präventionsverfahren durchgeführt.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat den Arbeitgeber verurteilt, den Kläger als Flachscheifer zu beschäftigen. Diese Verurteilung der Beklagten hielt einer revisionsrechtlichen Überprüfung durch den 9. Senat des BAG stand.

III. Die Entscheidung

Nach der Entscheidung des 9. Senats hat der Kläger einen **Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung** gem. § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 68 Abs. 3, § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX. Um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, sei der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX auch zu einer **Umgestaltung der Arbeitsorganisation** verpflichtet, soweit diese möglich sei. Der Arbeitgeber könne allerdings nach § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX die **Einrede** geltend machen, dass die Umorganisation **unzumutbar** bzw. mit **unverhältnismäßigen hohen Aufwendungen** verbunden sei.

Dies sei im vorliegenden Fall nicht erkennbar. Eine Beschäftigung des Klägers an den Schleifmaschinen in der kleinmechanischen Abteilung sei nach wie vor möglich, denn der Kläger sei weiterhin in der Lage, eine SF 4 zu bedienen, also Werkstücke bis zu 10 kg Gewicht zu bearbeiten; es bestehe auch ein Vollzeitbedarf für diese Tätigkeit. Die Beklagte habe auch nicht darlegen können, dass die damit mögliche Umorganisation der Arbeitsplätze, mit der dem Kläger aus verschiedenen Aufträgen nur die leichteren Werkstücke zugeteilt werden, unzumutbar sei, denn ihre **pauschale Behauptung**, eine Bearbeitung von Werkstücken bis zu 10 kg durch den Kläger führe zu einem Durcheinander oder einer Verzögerung, sei nicht hinreichend substantiiert.

Selbst wenn sich die Parteien über eine **Abänderung des Arbeitsvertrages** bzgl. einer Weiterbeschäftigung als Staplerfahrer geeinigt hätten, so habe der Kläger dennoch einen Anspruch auf Beschäftigung als Flachscheifer unter geänderten organisatorischen Bedingungen gem. § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX.

IV. Würdigung/Kritik

Um den Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung und Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (BAG 10.05.2005 – 9 AZR 230/04 - NZA 2006, 155 = AP Nr. 8 zu § 81 SGB IX m. Anm. Barg) zu gewährleisten, kann der Arbeitgeber auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet werden. Der Schwerpunkt des Urteils liegt bei der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast.

1. Darlegungs- und Beweislast

Der **schwerbehinderte Arbeitnehmer** trägt die Darlegungslast dafür, welche Beschäftigungsmöglichkeiten seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Der Senat stellte allerdings zu Recht **keine hohen Anforderungen** an die Darlegungslast des Klägers, da von ihm keine umfassenden Darlegungen zur betrieblichen Organisation verlangt werden können. Im Streitfall hat der Arbeitnehmer deutlich gemacht, welche Anforderungen an den einzelnen Flachscheifmaschinen bestehen und welchen Anforderungen er gewachsen ist (er kann Werkstücke bis zu 10 kg bearbeiten). Daraus sei zu folgern, dass eine Umorganisation der Arbeitsabläufe erforderlich sei. Er könne die Arbeit weiterhin verrichten, wenn sein Arbeitsplatz mit geeigneten Hilfsmitteln, insbesondere Hebewerkzeugen, ausgestattet würde. Der Kläger zeigt damit, welche **Anforderungen an seinem Arbeitsplatz** bestehen und wie dieser seiner Leistungsfähigkeit angepasst werden könnte. Der Senat sah in diesen Darlegungen auch die Behauptung, dass ein hinreichendes Beschäftigungsvolumen für

solche Werkstücke bestehe. Diese Behauptung hatte der Arbeitgeber nicht bestritten, so dass die **technische Möglichkeit der Umorganisation** unstrittig war.

Nach der in diesem Urteil bestätigten neueren Rechtsprechung zur **abgestuften Darlegungs- und Beweislast** für den Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX, der sich auch dieses Urteil anschließt, trifft den Gegner der an sich darlegungspflichtigen Partei eine **sekundäre Behauptungslast**, wenn dieser eine – im Vergleich zur darlegungspflichtigen Partei – überlegene Sachkenntnis hat (vgl. BAG, 10.05.2005 - 9 AZR 230/04 – DB 2006, 55, BAG 4.10.2005 - 9 AZR 632/04 - NZA 2006, 422 = AP Nr. 9 zu § 81 SGB IX). Oftmals hat nur der Arbeitgeber einen umfassenden Überblick über die betrieblich eingerichteten Arbeitsplätze und die dort zu erfüllenden Anforderungen, so dass nur er konkrete Maßnahmen für eine behinderungsgerechte Beschäftigung aufzeigen kann. Die Beklagte, die das Verfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX, das beiden Seiten wichtige Kenntnisse vermitteln kann, pflichtwidrig unterlassen hat, hätte sich deshalb hier nicht mit einem einfachen Bestreiten begnügen dürfen. Ihr Hinweis auf ein befürchtetes „Durcheinander“ war jedoch noch nicht einmal ein Bestreiten der technischen Möglichkeiten, sondern wurde vom Senat zutreffend der Berufung auf eine organisatorische Unzumutbarkeit zugeordnet.

Die **Einrede der Unzumutbarkeit** hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen. Die Beklagte hätte daher substantiiert vortragen müssen, weshalb mögliche organisatorische Veränderungen für sie unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wären (Kohte, jurisPR-ArbR 27/2006 Anm. 2; Faber „Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX und Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 SGB IX“, Beitrag B 10/2006 in diesem Forum). Dieser Obliegenheit ist die Beklagte mit dem bloßen Verweis, dass eine Umorganisation zu einem Durcheinander und einer zeitlichen Verzögerung der Produktion führe, nicht nachgekommen. Der Arbeitgeber hatte auch keine **konkreten Kostenschätzungen** vorgetragen, so dass nicht unterstellt werden durfte, dass eine Umorganisation zu unverhältnismäßigen Kosten führen würde (BAG 4.10.2005 - 9 AZR 632/04 - NZA 2006, 422 = AP Nr. 9 zu § 81 SGB IX; dazu auch jurisPR-ArbR 27/2006 Anm. 2 Kohte).

2. Anderweitige Beschäftigung

Zutreffend stellt das Gericht heraus, dass ein Arbeitnehmer nach § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX **Anspruch auf Versetzung oder Vertragsänderung** in den Fällen haben kann, in dem der Arbeitsvertrag eine behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt.

Selbst wenn sich die Parteien über eine Abänderung des Arbeitsvertrages bzgl. einer Weiterbeschäftigung in einer bisher vertraglich nicht vereinbarten Beschäftigung geeinigt haben, so hat der Kläger dennoch einen Anspruch auf seine vorherige Beschäftigung unter geänderten organisatorischen Bedingungen gem. § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX. Dieser Anspruch besteht besonders (aber nicht nur) dann, wenn der Arbeitnehmer die neue vertraglich vereinbarte Beschäftigung nicht ausüben kann.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bei dieser Sach- und Rechtslage hatte der Senat nicht mehr auf die Konsequenzen des fehlenden betrieblichen Eingliederungsmanagements einzugehen. Ziel des zum 01.05.2004 eingeführten Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist die dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses. Im Rahmen eines betrieblichen

Eingliederungsmanagements sollen **möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen** zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeleitet werden, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (wieder-) herstellen, erhalten, verbessern bzw. fördern.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Verfahren einzuleiten und zu nutzen, damit eine sachkundige und vorprozessuale Lösung von Konflikten ermöglicht werden kann, die zugleich geeignet ist, die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses des behinderten Arbeitnehmers im Betrieb zu allseits akzeptablen Bedingungen zu sichern. Diese Anpassungspflicht gibt ebenfalls Art. 5 der RL 2000/78/EG vor (Schneider-Sievers in FS für Wißmann, 2005, S. 587, 594).

Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist ein gebotener Weg der **innerbetrieblichen Klärung** (BAG 4.10.2005 - 9 AZR 632/04 - NZA 2006, 422 = AP Nr. 9 zu § 81 SGB IX). Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wäre geprüft worden, mit welchen Hilfestellungen das Integrationsamt oder der Sozialleistungsträger den Arbeitsplatz für den Schwerbehinderten hätte sichern können. Bei Nichteinhaltung kann sich der Arbeitgeber nicht auf die Unzumutbarkeit der Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers berufen. Die **Erörterung mit den fachkundigen Stellen** dient vor allem dazu, allen Beteiligten mögliche Lösungen aufzuzeigen. Führt der Arbeitgeber die erforderlichen Präventionsverfahren nicht durch, so muss ihm die Einrede der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung schon aus diesem Grund in aller Regel verwehrt bleiben (Kohte, jurisPR-ArbR 27/2006 Anm. 2; Gagel „Anforderungen und Zumutbarkeit der kenntnis- und fähigkeitsgerechten Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX“ Diskussionsbeitrag B 1/2006 in diesem Forum).

4. Lastenhandhabungs-Verordnung

Das BAG hatte wegen der Zumutbarkeit der Umorganisation keinen Anlass gesehen, auf arbeitsschutzrechtliche Anspruchgrundlagen einzugehen. Ein zentrales Leitbild des Arbeitsschutzgesetzes ist die Prävention. Ein allgemeiner Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf eine Umorganisation des Arbeitsplatzes ergibt sich in solchen Fällen auch aus § 618 Abs. 1 BGB i.V.m. § 2 Abs. 2 S. 2 Lastenhandhabungsverordnung. Nach diesen Vorschriften ist der Arbeitgeber verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdung zu treffen, wenn diese nicht vermieden werden können und die körperliche Eignung der Beschäftigten bei der Übertragung von Aufgaben zu berücksichtigen. Somit ist der Arbeitgeber gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer auch aus diesem Gesichtspunkt **zur Anpassung der Arbeitsbedingungen verpflichtet** (ausführlich dazu Zipprich, Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen durch manuelles Heben von Lasten, Diss. Halle, Nomos Verlag 2006, S. 132ff.).

Die Lastenhandhabungsverordnung hat zum Ziel, Belastungen zu vermindern, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Dieses Ziel kann nur durch ein **systematisches Arbeitsschutzhandeln** erreicht werden. Gem. § 2 Abs. 2 Lastenhandhabungsverordnung muss der Arbeitgeber dafür zunächst eine **Gefährdungsbeurteilung** vornehmen. Die Beurteilung der konkreten Gefährdungssituation ist die Grundlage für eine zielgerichtete, wirksame und wirtschaftlich tragbare Prävention, denn durch sie werden der Umfang, der Inhalt und die Kosten der Arbeitsschutzmaßnahmen bestimmt (Zipprich, S. 51).

Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber dann geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird. Zu solchen geeigneten Maßnahmen gehören neben technischen Hilfen (z.B.

Hebehilfen) auch sonstige organisatorische Maßnahmen (Zipprich, S. 88ff.). In künftigen Fällen wäre zu klären, ob der Arbeitgeber eine solche, den oben genannten Anforderungen genügende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt hat. Wäre dies nicht der Fall, dann würde sich auch daraus eine zumindest sekundäre Darlegungslast des Arbeitgebers ergeben.

Mit dieser Entscheidung zeigt das Gericht auf, wie weitgehend der Anspruch auf kenntnis- und fähigkeitsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX ist und gleichzeitig stärkt es den Schutz der schwerbehinderten Arbeitnehmer.

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