Arbeitsgericht Siegburg, 5 Ca 684/21

Datum:	15.07.2021
Gericht:	Arbeitsgericht Siegburg
Spruchkörper:	5. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	5 Ca 684/21
ECLI:	ECLI:DE:ARBGSU:2021:0715.5CA684.21.00

Nachinstanz:	Landesarbeitsgericht Köln, 3 Sa 540/21
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.220,00 € festgesetzt.

T a t b e s t a n d

Die Parteien stritten um eine leidensgerechte Beschäftigung der Klägerin.

Die Klägerin war bei der Beklagten als medizinische Fachangestellte (nachfolgend mFa genannt) mit 30 Wochenarbeitsstunde im medizinischen Versorgungszentrum am Standort ....beschäftigt. Des Weiteren war sie an einem Tag in der Woche am Standort in eingesetzt. Die Beklagte betreibt eine Augenklinik in sowie 12 weitere medizinische Versorgungszentren.

Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt in der Tarifgruppe (TG) 4/14 belief sich auf monatlich 2.220,00 € brutto. Die Klägerin leidet an Multiple Sklerose. Als Folge dieser Erkrankung hat sie einen Grad der Behinderung von 50.

Im Zeitraum vom 15.01.2020 bis 09.02.2021 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt.

Aufgrund der Langzeiterkrankung wurde ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Am 04.11.2020 fand ein BEM-Gespräch statt.

Beteiligt an dem Gespräch war neben der Klägerin für die Beklagte die Praxismanagerin des Standortes ..... Zudem die zuständige Betriebsärztin, eine Vertreterin des Integrationsfachdienstes Bonn/Rhein-Sieg sowie eine Vertreterin der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben des Rhein-Sieg-Kreises. In dem Gespräch wurde u. a. eine Tätigkeit der Klägerin im Homeoffice thematisiert. 7

Im Nachgang zu dem BEM-Gespräch wurde der Beklagten mit Bescheid vom 25.11.2020 auf ihrem Antrag vom 16.11.2020 hin ein Zuschuss für die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes der Klägerin in Höhe von 2.488,91 € vom Sozialamt des Rhein-Sieg-Kreises zugesagt. 8

Im weiteren Verlauf lehnte die Beklagte die Beschäftigung der Klägerin im Homeoffice ab. 9

Die Klägerin behauptet, dass sie sich mit dem Angebot der Beklagten, ihre Arbeitstätigkeit zukünftig im Rahmen eines Heimarbeitsplatzes zu erbringen, vollumfänglich einverstanden erklärt habe. Auch der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit von 30 auf 25 Stunden und der damit verbundenen Gehaltseinbußen habe sie zugestimmt. Die Beklagte habe ihrerseits gewünscht, dass die Klägerin sich mit einer Herabstufung innerhalb des Haustarifvertrags von Entgeltgruppe 4 in Entgeltgruppe 3 oder in Entgeltgruppe 2 einverstanden erkläre. Im Kreise der Teilnehmer des BEM-Gesprächs habe man sich einvernehmlich auf diesen Weg für ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Homeoffice zu den zuvor näher beratenen Arbeitsbedingungen verständigt. Ihr seien von der Beklagten die wegen der Arbeitszeit und der Herabstufung der Entgeltgruppe erforderliche Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrags zugesagt worden. Die Klägerin ist des Weiteren der Ansicht, dass die Beklagte aufgrund des in § 1 des Arbeitsvertrags vereinbarten Direktionsrechts verpflichtet sei, ihr die im Rahmen des BEM-Verfahrens vereinbarte Tätigkeit zuzuweisen. 10

Die Klägerin behauptet, dass es sich bei dem BEM-Gespräch nicht um ein reines „Sondierungsgespräch“ gehandelt habe, vielmehr habe es dem Zweck gedient, konkrete Maßnahmen zu vereinbaren, die ihr die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit in abgeänderter Form ermöglichen. Des Weiteren ist die Klägerin der Ansicht, dass die Beklagte auch deshalb verpflichtet sei, sie im Homeoffice zu beschäftigen, da sie hierfür entsprechende Hilfsmittelzuschüsse bei den zuständigen Stellen beantragt und bewilligt bekommen hat. Bereits hieraus lasse sich entnehmen, dass es sich bei dem BEM-Gespräch nicht um ein bloßes Sondierungsgespräch gehandelt habe. 11

Die Klägerin **beantragt,** 12

die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin einen Heimarbeitsplatz zuzuweisen, an dem sie in einer 5-Tage-Woche arbeitstäglich 5 Stunden vormittags mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt wird: 13

- Telefonzentrale für die MVZ Standorte ... 14

- Terminvereinbarung und Terminkoordination für die MVZ Standorte ... 15

- Erledigung der Praxiskorrespondenz für die MVZ-Zweigstellen ... 16

- Erstellen von Abrechnungen für die Zweigstellen ... 17

- Verwaltungstätigkeiten sowie allgemeine organisatorische Tätigkeiten für die Zweigstellen 18
....

Die Beklagte **beantragt,** 19

die Klage abzuweisen. 20

Die Beklagte behauptet, dass zwischen Parteien in dem BEM-Gespräch keine Vertragsänderung hin zu einem Homeoffice-Arbeitsplatz der Klägerin getroffen worden sei. Des Weiteren ist sie der Ansicht, dass es ihr unzumutbar sei, die Klägerin im Homeoffice ausschließlich zu beschäftigen. Dies aus Gründen des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht, Problemen, die sich bei der Vereinbarung von Terminen ergäben, der fehlenden Möglichkeit einer Umsetzung der telefonischen Erreichbarkeit für 3 Praxen zur gleichen Zeit und dem Umstand, dass eine Verwaltung im Homeoffice nicht möglich sei. Des Weiteren müsste sie letztlich einen neuen Arbeitsplatz schaffen, der so nicht existiert. Die ihr zugesagte Kostenerstattung stehe in keiner Relation zu den Kosten der Systemumstellung. 21

Die Beklagte ist des Weiteren der Ansicht, dass der Klageantrag ausgerichtet auf eine vertragsfremde Beschäftigung sei. Die Klägerin sei als mFa bei der Beklagten mit einer Tätigkeit beschäftigt, in deren Vordergrund eine Unterstützung des ärztlichen Personals stehe. 22

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 23

E N t s c h e i d u n g s g r ü n d e 24

I. Die zulässige Klage ist unbegründet und abzuweisen. Der Klägerin steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf eine Beschäftigung mit den begehrten Tätigkeiten im Homeoffice zu. 25

1. Nach § 81 IV 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch regelmäßig dadurch, dass er dem Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zuweist. Kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer die damit verbundenen Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, so führt dieser Verlust nach der Konzeption der §§ 81ff. SGB IX nicht ohne weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruches. Der Arbeitnehmer kann Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben und, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, auf eine entsprechende Vertragsänderung (vgl. zu § 14 SchwbG: Senat [28. 4. 1998], NZA 1999, 152 = AP SchwbG 1986 § 14 Nr. 2 = EzA SchwbG § 14 Nr. 5; BAG [10. 5. 2005], NZA 2006, 155 = AP SGB IX § 81 Nr. 8 = EzA SGB IX § 81 Nr. 7; BAG [4. 10. 2005], NZA 2006, 442). Um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber nach § 81 IV 1 Nr. 4 SGB IX auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet. So kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer verlangen, dass er nur mit leichteren Arbeiten beschäftigt wird, sofern im Betrieb die Möglichkeit zu einer solchen Aufgabenumverteilung besteht (Senat, NZA 1999, 152). Nach § 81 IV 1 Nr. 5 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen zudem Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. 26

27

Der Arbeitgeber ist jedoch dann nicht zur Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen verpflichtet, wenn ihm die Beschäftigung unzumutbar oder eine solche nur mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden ist, § 81 IV 3 SGB IX. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Menschen einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten (Senat, NZA 2006, 155 = AP SGB IX § 81 Nr. 8 = EzA SGB IX § 81 Nr. 7; BAG, NZA 2006, 442; BAG, Urteil vom 14. 3. 2006 - 9 AZR 411/05, NZA 2006, 1214, beck-online).

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die erkennende Kammer nicht zu der Überzeugung gelangt, dass der Klägerin ein Anspruch auf die begehrte Tätigkeit ausschließlich im Homeoffice zusteht. 28

Dies ergibt sich daraus, dass die Parteien nach der Überzeugung der erkennenden Kammer nicht bereits eine entsprechende Tätigkeit der Klägerin im Gespräch am 04.11.2020 vereinbart haben. Ausweislich des Protokolls befanden sich die diesbezüglichen Überlegungen in einem Planungsstadium. Feste Vereinbarungen sind dort ersichtlich nicht getroffen worden. Ausdrücklich heißt es: „eine Beschäftigung im o.g. Umfang wäre nur mit einer Rückstufung in TG2 möglich.“ Hierauf erklärte die Klägerin, „ dass sie mit einer Rückstufung zwar gerechnet hätte, aber der Einkommensverlust durch die Rückstufung in TG2 für sie sehr problematisch sei.“ Weder für die behauptete Einigung auf eine Beschäftigung im Homeoffice verbunden mit der seitens der Beklagten begehrten Entgeltreduzierung, noch für eine feste Zusage der Zuweisung eines Heimarbeitsplatzes beim Fortbestehen der übrigen vertraglichen Verpflichtungen ist mithin etwas ersichtlich. Aus dem Protokoll ergibt sich des Weitern, welche Möglichkeiten es gibt, wenn die Beklagte der Klägerin einen Heimarbeitsplatz einrichtet. Konkret, dass Kosten für die Grundausstattung bezuschusst werden können und dass ein Minderleistungsausgleich an die Beklagte gezahlt werden kann, wenn die Klägerin in TG3 eingestuft würde. Auch hieraus ergibt sich, dass konkrete Vereinbarungen ersichtlich noch nicht getroffen wurden. Darüber hinaus lässt sich dem Protokoll unter Ziffer 6 entnehmen, dass es einen neuen Arbeitsvertrag nur geben kann, wenn die Bewilligung für die o.g. Anträge vorliegt. Eine verbindliche Zusage ist mithin nicht erteilt worden. Dass sie einer entsprechenden Beschäftigung in der TG2 verbindlich zugestimmt habe, wird von der Klägerin nicht behauptet. Anhaltspunkte dafür, dass das Protokoll den Inhalt der Besprechung vom 04.11.2020 falsch wiedergibt, sind von der Klägerin keine benannt. An dieser Überzeugung ändert die Beantragung der Zuschüsse durch die Beklagte nichts. Dies ist nicht gleichzustellen mit der rechtlich verbindlichen Zusage eines Heimarbeitsplatzes, sondern stellt lediglich Vorbereitungshandlungen zur scheinbar geplanten Beschäftigung im Homeoffice dar. Eine Verpflichtung ergibt sich hieraus für die Beklagte aber nicht. 29

Das zwischen den Parteien am 04.11.2020 keine Vereinbarung zur Tätigkeit der Klägerin im Homeoffice getroffen haben, ergibt sich auch aus den im Rahmen des Kammertermins getroffenen Feststellungen. Die Klägerin selbst gab hier an, dass ein Vertag noch nicht gemacht wurde. Zudem ist nicht berechtigt, arbeitsvertragliche Änderungen zu vereinbaren. 30

3. Die Beklagte ist auch nicht aufgrund des ihr zustehenden Direktionsrechts dazu verpflichtet, der Klägerin den begehrten Heimarbeitsplatz zuzuweisen. Bei der gewünschten Zuweisung handelt es sich nicht um eine Umgestaltung der Arbeitsorganisation die eine behinderungsgerechte Beschäftigung auf dem vereinbarten Arbeitsplatz in der Praxis als mFa ermöglicht. Medizinische Fachangestellte assistieren Ärzten und Ärztinnen bei der Untersuchung, Behandlung, Betreuung und Beratung von Patienten und führen 31

organisatorische und Verwaltungsarbeiten durch. Die dem Berufsbild mFa prägenden Tätigkeiten am Patienten kann die Klägerin nach ihrem Vortrag nicht mehr durchführen. Bei der Zuweisung des begehrten Heimarbeitsplatzes ausschließlich mit Tätigkeiten im Telefon- und Verwaltungsbereich handelt es sich folglich um die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes, nämlich den einer Telefonistin und Verwaltungsangestellten. Hinzukommend müsste dieser Arbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort, nämlich der Wohnung der Klägerin und nicht in der Praxis der Beklagten geschaffen werden. Hierauf hat die Klägerin keinen Anspruch.

II. Die Berufung ist nicht gesondert zuzulassen. Zulassungsgründe nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben. 32

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Als unterlegene Partei trägt der Kläger die Kosten des Rechtsstreits. 33

IV. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und § 3 ZPO. 34

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE