
Datum: 12.01.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 540/21
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2022:0112.3SA540.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegburg, 5 Ca 684/21
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 5 AZN 136/22
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Leidensgerechte Beschäftigung im Homeoffice - Einzelfall

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 15.07.2021 – 5 Ca 684/21 – wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um eine leidensgerechte Beschäftigung der Klägerin.

Die Beklagte betreibt eine Augenklinik in B sowie 12 weitere medizinische Versorgungszentren. Die Klägerin ist bei der Beklagten als medizinische Fachangestellte mit 30 Wochenstunden beschäftigt. Arbeitsvertraglich vereinbarter Einsatzort der Klägerin ist die Zweigpraxis in Ba sowie die angeschlossene Praxis in A , in der sie zuletzt jeweils einen Tag pro Woche tätig war. Im übrigen ist die Klägerin nach § 1 Abs. 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 19.02.2018 verpflichtet, im Bedarfsfall auch andere ihr zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen, wobei eine Gehaltsminderung hiermit nicht verbunden sein darf.

Die Klägerin ist 35 Jahre alt und leidet an Multipler Sklerose. Als Folge dieser Erkrankung hat sie einen Grad der Behinderung von 50. Im Zeitraum vom 15.01.2020 bis 09.02.2021 war sie arbeitsunfähig erkrankt.

Aufgrund der Langzeiterkrankung wurde ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Am 04.11.2020 fand ein BEM-Gespräch (per Zoom-Meeting) statt. An diesem Gespräch war neben der Klägerin für die Beklagte die Praxismanagerin des Standortes Ba , Frau BI beteiligt. Weiter nahmen die zuständige Betriebsärztin, eine Vertreterin des Integrationsfachdienstes Bo sowie eine Vertreterin der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben des R Kreises teil. In diesem Gespräch wurde u. a. eine Tätigkeit der Klägerin im Homeoffice thematisiert. Der Gesprächsinhalt im Einzelnen ist zwischen den Parteien streitig. 5

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 R Kreises zugesagt. Im weiteren Verlauf lehnte die Beklagte die Beschäftigung der Klägerin im Homeoffice ab. 6

Mit ihrer am 9. März 2021 beim Arbeitsgericht Siegburg eingegangenen Klage begehrt die Klägerin eine Beschäftigung im Homeoffice. 7

Wegen des weiteren gesamten erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens sowie der erstinstanzlich gestellten Anträge wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen. Mit diesem Urteil hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte sei nicht zur Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes verpflichtet. Die Parteien hätten eine entsprechende Tätigkeit im Gespräch am 04.11.2020 nicht vereinbart. Die Überlegungen hätten sich vielmehr lediglich in einem Planungsstadium befunden. Dies ergebe sich aus dem von Frau BI angefertigten Protokoll. Die Möglichkeiten zur Einrichtung eines Homeoffices seien in dem BEM-Gespräch angesprochen worden. Hierbei seien mögliche zu beantragende Zuschüsse und eine andere Entgelteinstufung der Klägerin diskutiert worden. Eine verbindliche Zusage sei allerdings nicht erteilt worden. Letzteres ergebe sich auch aus den im erstinstanzlichen Kammertermin getroffenen Feststellungen. Hier habe die Klägerin selbst angegeben, dass ein Vertrag noch nicht gemacht worden sei. Im übrigen scheitere der Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung bereits an der fehlenden Berechtigung der Praxismanagerin Frau BI . Schließlich bestehe auch ansonsten keine Verpflichtung der Beklagten, den von der Klägerin begehrten Homeoffice-Platz einzurichten. Wegen der weiteren Begründung im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 96 ff. d. A.) Bezug genommen. 8

Gegen dieses ihr am 30.08.2021 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 01.09.2021 Berufung eingelegt und hat diese am 18.10.2021 begründet. 9

Die Klägerin trägt unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vortrages aus der ersten Instanz vor, sie habe im BEM-Gespräch vom 04.11.2020 dem Vorschlag der Beklagten zur Vertragsänderung zugestimmt. Eine Einigung über die zukünftige Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sei so zustande gekommen. Die Vorschläge der Praxisleitung seien mit der Geschäftsleitung abgesprochen gewesen. Es habe konkrete Zusagen zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes in einen Heimarbeitsplatz gegeben. Die Beklagte habe durch die Umsetzung der Vereinbarung auch keine unverhältnismäßig hohen Aufwendungen. Dies zeigten die bewilligten Hilfsmittelzuschüsse durch das Sozialamt Bo sowie die Zusage der Zahlung eines Minderleistungsausgleichs an die Beklagte. Für die Umsetzbarkeit sei die Korrespondenz 10

zwischen dem Inklusionsamt des LVR und der Beklagten zu berücksichtigen. Bei der beanspruchten Tätigkeit handele es sich auch nicht um einen anderen Arbeitsplatz, denn die Klägerin könne weiter als medizinische Fachangestellte beschäftigt werden.

Schließlich meint die Klägerin, die Beklagte hätte ihr Direktionsrecht zur Zuweisung der beanspruchten Tätigkeit im Homeoffice ausüben können. Das folge aus der Versetzungsklausel in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages. Hierzu sei die Praxisleiterin befugt und aufgrund der dem Arbeitgeber obliegenden Rücksichtnahmeverpflichtung auch verpflichtet gewesen. 11

Die Klägerin beantragt, 12

• 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 15.07.2021, Az. 5 Ca 684/21, aufzuheben; 1134

• 2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin einen Heimarbeitsplatz zuzuweisen, an dem sie in einer 5-Tage-Woche arbeitstäglich 5 Stunden vormittags mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt wird: 116

- Telefonzentrale für die MVZ Standorte Ba , A und L 17

- Terminvereinbarung und Terminkoordination für die MVZ Standorte Ba , A und L 18

- Erledigung der Praxiskorrespondenz für die MVZ-Zweigstellen Ba , A und L 19

- Erstellung von Abrechnungen für die Zweigstellen Ba , A und L 20

- Verwaltungstätigkeiten sowie allgemeine organisatorische Tätigkeiten für die Zweigstellen Ba , A und L . 21

Die Beklagte beantragt, 22

die Berufung zurückzuweisen. 23

Sie tritt der erstinstanzlichen Entscheidung bei und bestreitet weiterhin, dass eine Einigung über eine Änderung des Arbeitsvertrages zustande gekommen sei. Bei dem Gespräch am 04.11.2020 habe es sich lediglich um ein Sondierungsgespräch gehandelt. Im übrigen fehle es jedenfalls an einer entsprechenden Genehmigung durch die Beklagte, die aufgrund der fehlenden Vertretungsmacht der Praxisleiterin erforderlich sei. 24

Die Beklagte ist weiter der Auffassung, ein Anspruch auf Zuweisung der begehrten Tätigkeit bestehe ohne Vertragsänderung nicht. Bei der von der Klägerin begehrten Tätigkeit handele es sich um einen neuen Arbeitsplatz, den die Beklagte erst schaffen müsste. Eine medizinische Fachangestellte übe eine Tätigkeit aus, die notwendigerweise in der Arztpraxis ausgeübt werden müsse. Nur dort könne der wesentliche Teil der Tätigkeit erbracht werden, nämlich die Assistenz des Arztes, der Patientenempfang sowie die Unterstützung bei der Diagnostik in der Praxis. Die Einrichtung des begehrten Arbeitsplatzes sei aufgrund hoher Aufwendungen zudem unverhältnismäßig. Der durch das Sozialamt zugesagte Zuschuss betrage 2.488,91 € und stehe in keiner Relation zu den Kosten einer Systemumstellung. Eine Zuweisung der von der Klägerin begehrten Tätigkeiten allein durch Ausübung des Direktionsrechts sei aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeiten auf Grundlage des 25

bestehenden Arbeitsvertrages nicht möglich. Zudem könne die Beklagte nicht einseitig die mit der begehrten Tätigkeit verbundene Entgeltreduzierung anordnen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen. 26

Entscheidungsgründe 27

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO). 28

II. Das Rechtsmittel bleibt aber in der Sache ohne Erfolg. Auch nach dem weitergehenden Vortrag der Klägerin in der Berufungsbegründung bleibt die erstinstanzliche Entscheidung aufrechterhalten. Die zulässige Klage ist insgesamt unbegründet. Für einen Anspruch der Klägerin auf die begehrte Tätigkeit fehlt es an der erforderlichen Anspruchsgrundlage. 29

1. Ein Anspruch auf die beantragte Beschäftigung folgt nicht aus einer geschlossenen Vereinbarung. 30

Im BEM-Gespräch haben die Parteien keinen rechtswirksamen Änderungsvertrag geschlossen. 31

Soweit die Klägerin vorträgt, es sei eine Zusage vereinbart worden, trifft dies nicht zu. Eine Zusage setzt als Vertrag zu seiner wirksamen Entstehung mindestens zwei zustimmende Willenserklärungen verschiedener Rechtssubjekte voraus (BGH, Urteil von 24.8.2016 – VIII ZR 100/15, NJW 2017, 468, Rn. 21). Vorliegend fehlt es an der für eine Zusage erforderlichen rechtswirksamen Willenserklärung der Beklagten. 32

Nach dem Vortrag der Klägerin ist die beklagtenseitige Zusage durch die Erklärung der Praxismanagerin, Frau BI, erfolgt. Unabhängig vom diesbezüglichen grundsätzlichen Bestreiten der Beklagten, hat die Beklagte jedenfalls die fehlende Vertretungsmacht der Praxismanagerin zur Abgabe derartiger Zusagen und Abschluss von Vertragsänderungen eingewandt. Gegenteiliges hat die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Klägerin nicht unter Beweis gestellt. Sie hat lediglich pauschal vorgetragen, die angeblichen Vorschläge der Praxisleitung seien mit der Geschäftsleitung vorab abgesprochen gewesen. Mangels näherer konkreter Sachangaben ist dieser Vortrag für die Beklagte nicht einlassungsfähig und damit prozessual unbeachtlich. Eine unterstellte Zusage der Praxismanagerin wäre damit jedenfalls wegen fehlender Vertretungsmacht zunächst gemäß § 177 Abs. 1 BGB schwebend unwirksam und durch Verweigerung der Genehmigung durch die Beklagte gem. § 184 Abs. 1 BGB endgültig unwirksam geworden. Für eine Beweisaufnahme über den Inhalt und die rechtliche Qualität der klägerseits behaupteten Zusage der Praxismanagerin besteht demgemäß keine prozessuale Veranlassung. 33

2. Ein Anspruch auf die begehrte Beschäftigung folgt auch nicht aus § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 S. 1 GewO. 34

Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 S. 1 GewO näher bestimmte Leistung zu 35

erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und dem leistungsgeminderten Arbeitnehmer innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens eine Tätigkeit überträgt, zu deren Erbringung dieser noch in der Lage ist. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die entsprechende Neubestimmung der auszuübenden Tätigkeit rechtlich möglich und zumutbar ist (BAG v. 3.12.2019 – 9 AZR 78/19, NZA 2020, 578, Rn. 21; BAG v. 27.05.2015 – 5 AZR 88/14, NZA 2015, 1053, Rn. 26 f., 34, 44, 46). Begrenzt wird diese Verpflichtung jedenfalls durch den jeweiligen Vertragsgegenstand. Eine Verpflichtung zur vertragsfremden Beschäftigung begründet das Gebot der Rücksichtnahme nicht (BAG v. 3.12.2019 – 9 AZR 78/19, NZA 2020, 578, Rn. 21). Der Arbeitgeber kann im Rahmen der Rücksichtnahmepflicht lediglich gehalten sein, dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Vertragsanpassung nachzukommen, insbesondere wenn anderenfalls ein dauerhaftes Unvermögen des Arbeitnehmers droht (vgl. (BAG v. 3.12.2019 – 9 AZR 78/19, NZA 2020, 578, Rn. 21; BAG v. 21.2.2017 – 1 AZR 367/15, BAGE 158, 148 = NZA 2017, 740 Rn. 22).

An diesen Grundsätzen gemessen ist die Beklagte nicht verpflichtet, der Klägerin die begehrte Beschäftigung zuzuweisen. Die begehrte Tätigkeit stellt im Vergleich zur Beschäftigung als medizinische Fachangestellte eine vertragsfremde Beschäftigung dar. 36

Weder Arbeitsinhalt noch Arbeitsort stimmen mit den Regelungen im Arbeitsvertrag überein. Eine Tätigkeit im Homeoffice, bei der die Klägerin die Telefonzentrale betreut, Terminvereinbarungen und Terminkoordination vornimmt, Praxiskorrespondenz erledigt, Abrechnungen erstellt und Verwaltungstätigkeiten sowie allgemeine organisatorische Tätigkeiten ausübt, erfüllt nicht die das Berufsbild als medizinische Fachangestellte prägenden Merkmale. Hierzu gehören nach dem eigenen Vortrag der Klägerin u. a. die Arztassistenz, der Patientenempfang sowie die Diagnostik, die jeweils eine Tätigkeit in der Praxis vor Ort erfordern, sowie Verwaltungstätigkeiten. Bei der begehrten Tätigkeit im Homeoffice würde die Klägerin zwei prägende Tätigkeiten nicht mehr ausüben, nämlich die Arztassistenz und die Diagnostik, und eine weitere Tätigkeit (der Patientenempfang) käme nur noch äußerst eingeschränkt zum Tragen soweit dieser elektronisch ausgeübt werden könnte. 37

Auch die Zuweisung des privaten Wohnortes als Arbeitsort ist arbeitsvertraglich nicht vereinbart. Ist im Arbeitsvertrag der Arbeitsort fest geregelt, ist kein Raum für die Ausübung des Direktionsrechts in örtlicher Hinsicht (vgl. BAG, Urt. v. 28.8.2013 – 10 AZR 569/12, NZA-RR 2014, 181). So ist es hier. Als Einsatzorte sind in § 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages die Zweigpraxis in Ba und die angeschlossene Praxis in A vereinbart. Eine Zuweisung eines anderen Arbeitsortes ermöglicht der Arbeitsvertrag nicht. Die Regelung in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages zur Zuweisung einer anderen zumutbaren Tätigkeit beinhaltet nicht zugleich die Möglichkeit der Zuweisung einer Tätigkeit an einem anderen Ort. Eine sonstige dahingehende Versetzungsklausel findet sich im Arbeitsvertrag nicht. Auch regelt § 1 des Arbeitsvertrages nicht nur die Vorgaben zum Beginn des Anstellungsverhältnisses, sondern auch die Tätigkeit im Übrigen, wie die Überschrift des § 1 zeigt. Nicht zuletzt verdeutlicht auch die mit der begehrten Tätigkeit unstreitig verbundene Herabstufung in der Entgelttabelle, dass es sich nicht um eine gleichwertige Tätigkeit als medizinische Fachangestellte handelt, sondern um eine vertragsfremde Beschäftigung. 38

3. Ein Anspruch auf die begehrte Tätigkeit folgt auch nicht aus § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX. 39

Danach hat ein schwerbehinderter Mensch gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf Beschäftigung, bei der er seiner Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und 40

weiterentwickeln kann. Daraus kann sich ein Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf anderweitige – auch vertragsfremde – Beschäftigung ergeben, wenn er seine vertraglich geschuldete Tätigkeit wegen seiner Behinderung nicht mehr ausüben kann (vgl. BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 25/12, NZA 2014, 214). Ein Anspruch besteht nach § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX aber nicht, soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre. Insbesondere muss der Arbeitgeber keinen zusätzlichen, bisher nicht vorhandenen und nicht benötigten Arbeitsplatz dauerhaft einrichten (ständige Rspr., BAG v. 16.5.2019 – 6 AZR 329/18, NZA-RR 2019, 566).

Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Klägerin keinen Anspruch auf die begehrte Beschäftigung. Die Klägerin kann zwar aufgrund ihrer Erkrankung die vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben. Ein Anspruch auf die Zuweisung der beantragten vertragsfremden Beschäftigung scheitert aber daran, dass es bei der Beklagten einen solchen Arbeitsplatz bislang nicht gibt. Die Beklagte müsste einen solchen Arbeitsplatz unter Aufwendung finanzieller Mittel erst schaffen. Ein technisches System das eine solche Tätigkeit im Homeoffice ermöglichen würde, besteht auch nicht. Ob und wenn ja in welchem Umfang öffentliche Zuschüsse gewährt würden, ist unklar und kann letztlich dahingestellt bleiben, da selbst die Möglichkeit einer Zuschussgewährung nicht dazu führt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen solchen bislang nicht bestehenden Arbeitsplatz einzurichten. 41

4. Schließlich kann auch § 28b Abs. 4 S. 1 IfSG keinen Anspruch auf die beantragte Beschäftigung im Homeoffice begründen. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeit in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich bei der Tätigkeit, die im Homeoffice ausgeübt werden soll, um dieselbe Tätigkeit handelt, die zuvor ausgeübt worden ist. Dies ist hier jedoch nicht der Fall, da eine vertragsfremde Beschäftigung begehrt wird. Auf die Ausführungen unter II. 2. wird verwiesen. Im Übrigen gilt die vorgenannte gesetzliche Regelung nur befristet bis zum 19.03.2022, das Begehren der Klägerin ist jedoch auf eine unbefristete Beschäftigungsänderung gerichtet. 42

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat als unterliegende Partei die Kosten des von ihr erfolglos eingelegten Rechtsmittels zu tragen. Gründe für die Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG bestehen nicht, da sämtliche erheblichen Rechtsfragen höchstrichterlich geklärt sind und die Entscheidung im Übrigen auf den Umständen des Einzelfalles beruht. 43