

## Rechtlicher Hintergrund

### **Für Mitarbeitende, die schwerbehindert oder gleichgestellt sind, ergibt sich ein Anspruch auf eine „leidensgerechte Beschäftigung“ aus der Regelung des § 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX):**

- Danach können Beschäftigte verlangen, dass der bestehende Arbeitsplatz „leidensgerecht“ ausgestattet wird. Dies bedeutet, dass Arbeitgebende den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung so auszugestalten hat, dass die betreffende Person trotz der bestehenden Behinderung ihre Arbeitsleistung verrichten und am Arbeitsleben teilhaben kann.
- Sollte keine Möglichkeit bestehen, den bestehenden Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend auszugestalten, kann die betreffende Person auch die Zuweisung eines anderen, leidensgerechten Arbeitsplatzes verlangen, soweit ein solcher Arbeitsplatz besteht und frei ist. Die Einrichtung eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes oder das Freikündigen eines besetzten Arbeitsplatzes kann nicht verlangt werden.
- Wenn die\*der Arbeitgebende keinen leidens-

gerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, obwohl dies möglich wäre, können Beschäftigte, wenn eine außergerichtliche einvernehmliche Lösung scheitert, eine Klage vor dem Arbeitsgericht auf leidensgerechte Beschäftigung oder gegebenenfalls auch auf Zahlung von Schadensersatz erheben.

### **Für Beschäftigte, die nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sind, kann sich der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung aus der in § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelten Pflicht der\*des Arbeitgebenden zur Durchführung von Schutzmaßnahmen sowie aus der allgemeinen Fürsorgepflicht (§ 241 BGB „Rücksichtnahmepflicht“) der\*des Arbeitgebenden ergeben. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang ferner die Regelungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes, beispielsweise die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes oder die Bestimmungen des Arbeitssicherheitsgesetzes.**

Dabei ergibt sich insbesondere aus der Rücksichtnahmepflicht der\*des Arbeitgebenden nach § 241 (BGB), dass Arbeitgebende bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes auf die Belan-

ge der Beschäftigten und damit auch auf gegebenenfalls bestehende Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit Rücksicht zu nehmen haben. Ist dies nicht möglich, kann sich auch für diese Beschäftigten möglicherweise ein Anspruch gegen die\*den Arbeitgebenden auf Zuweisung eines anderen, freien Arbeitsplatzes ergeben, soweit dies der\*dem Arbeitgebenden zuzumuten ist. Dies ist immer im Einzelfall zu klären. Das Einrichten oder Freimachen eines Arbeitsplatzes kann nicht verlangt werden.

Die leidensgerechte Ausgestaltung oder Einrichtung eines Arbeitsplatzes kann auch das Ergebnis eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX sein, welches Arbeitgebende anbieten müssen, wenn Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monaten mehr als 6 Wochen krank und deswegen arbeitsunfähig waren.