

# Betriebliches Eingliederungsmanagement – leidensgerechter Arbeitsplatz



Um Arbeitnehmer, die **langzeiterkrankt oder schwerbehindert** sind, vor einer etwaigen Kündigung zu schützen, wurden in der Rechtsprechung **Grundsätze zum leidensgerechten Arbeitsplatz** herausgearbeitet.

Ist es am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, die volle Arbeitsleistung zu erbringen, muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz im selben Betrieb oder Unternehmen möglich ist.

**Leidensgerecht** ist ein Arbeitsplatz dann, wenn der Arbeitnehmer über die am neuen Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt und er **trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung** alle gestellten **Aufgaben und Herausforderungen** erfüllen kann. Der Mitarbeiter muss dort ohne gesundheitliche Bedenken tätig sein können.

Dem Arbeitgeber ist die Zuweisung einer anderen Tätigkeit im Rahmen seines Direktionsrecht zumutbar, wenn dem keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen können, oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen.

Arbeitgeber sind aber durchaus verpflichtet, von ihrem Direktionsrecht auch gegenüber anderen Mitarbeitern Gebrauch zu machen und diese umzusetzen, um einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu schaffen.

Die Pflicht für einen gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, um ihn dort leidensgerecht beschäftigen zu können, besteht für den Arbeitgeber nicht.

Wenn Sie zu diesem Thema eine Beratung wünschen, kontaktieren Sie gern

Marlies Faedtke, Projektleiterin der BIHA

E-Mail: [marlies.faedtke@faw.de](mailto:marlies.faedtke@faw.de)

Telefon: 040/636462-72