

## Mandanteninfo August 2014

### Es geht auch ohne Nachtschichten!

*Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf eine Beschäftigung ohne Zuteilung von Nachtschichten.*

*(Leitsatz der Verfasserin)  
BAG, 09.04.2014, 10 AZR 637/13*

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin als Krankenschwester ohne Ableistung von Nachtschichten zu beschäftigen. Die Klägerin ist seit 1983 als Krankenschwester beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag verpflichtet sie – im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten – zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Als die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen Medikamente nehmen musste, die einen nächtlichen Schlaf bewirken, war sie nicht mehr in der Lage Nachtschichten zu leisten. Auch eine **betriebsärztliche Untersuchung bestätigte die Nachtdienstuntauglichkeit**. Die Beklagte war nunmehr der Ansicht, dass die Klägerin **arbeitsunfähig** erkrankt sei und schickte sie nach Hause. Hierauf teilte die Klägerin der Beklagten schriftlich mit, dass sie ihren Dienstverpflichtungen im Wesentlichen nachkommen kann; sie sei nicht krank, nur weil sie nachts nicht arbeiten kann.

Stefan Bell  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maike Koll  
Rechtsanwältin

Wiebke Haverkamp  
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein  
Vorsitzende Richter  
am LAG a.D.



Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005  
IBAN:  
DE 27 300700240477455005  
BIC: DEUTDE333303303

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation** in  
Zivil- und Strafrecht mit  
Kanzlei Tim Engels,  
Düsseldorf

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht. Auch wenn der Arbeitsvertrag die Pflicht zur Nachtarbeit enthält, ist sie nicht als arbeitsunfähig anzusehen. Eine Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert werden würde. **Die Klägerin kann jedoch sämtliche von ihr als Krankenschwester geschuldeten Arbeiten weiterhin ausüben; ihre eingeschränkte Einsatzmöglichkeit hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit – insoweit auch nur in Bezug auf die Nachtarbeit – steht dem nicht entgegen.**

Dort, wo ein Arbeitnehmer lediglich daran gehindert ist, der gesamten Bandbreite der arbeitsvertraglich an sich möglichen Leistungsbestimmungen gerecht zu werden, **hat der Arbeitgeber auf die gesundheitlichen Defizite seines Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.** Entsprechend kann die Klägerin verlangen, dass die Beklagte ihr **Weisungsrecht bei der Schichteinteilung so ausübt, dass für die Klägerin keine Nachtdienste mehr anfallen.**

**Fazit:**

Der Arbeitgeber kann im Wege seines Direktionsrechts nach § 106 GewO grundsätzlich den Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen. Im Rahmen der Ermessensausübung hat er allerdings die Belange seiner Arbeitnehmer und damit auch ggf. vorhandene gesundheitliche Einschränkungen angemessen zu berücksichtigen. Fällt – wie im streitgegenständlichen Fall – die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers aus, führt dies zu einer Einschränkung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts: Die Beklagte durfte die Klägerin nicht mehr im Nachtdienst beschäftigen. Zu beachten ist allerdings, dass entgegenstehende Interessen anderer Arbeitnehmer, die Größe und Organisation des Betriebs oder aber auch die Ausübung einer sehr speziellen Tätigkeit dem Arbeitgeber ein Umdisponieren im Sinne der Arbeitnehmerbelange unmöglich machen können.