

# Arbeitsplatz – Einstellungsfragen, Einschränkungen und Gefahren

Arbeitsrechtliche Fragen der Adipositas bei Eingehung,  
Durchführung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Dr. Stefan Müller  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Gliederung

I. Einleitung

II. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

→ Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

III. Durchführung des Arbeitsverhältnisses

→ Anspruch auf leidensgerechten Arbeitsplatz

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

→ Kündigung und Befristung

# I. Einleitung

- In der **RL 2000/78/EG** ist Adipositas nicht als eigener Diskriminierungsgrund aufgeführt.
- Arbeitsrechtliche Relevanz besitzt Adipositas aber unter dem Gesichtspunkt der „*Behinderung*“. Nach § 7 i.V.m. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im Arbeitsverhältnis jede Benachteiligung wegen einer Behinderung verboten.
- In § 2 Abs. 1 SGB IX findet sich eine **gesetzliche Definition**. An dieser orientiert sich auch die Rechtsprechung zum Diskriminierungsrecht.
- Der EuGH hat entschieden, dass Adipositas nicht generell eine Behinderung im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie (und damit des AGG) darstellt, sondern nur dann als Behinderung einzustufen ist *„...wenn sie [die Adipositas] eine Einschränkung mit sich bringt, die u.a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn [den Arbeitnehmer] in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können.“*

*vgl. EuGH vom 18.12.2014 – C-354/13 sowie EuGH vom 18.1.2018 – C-270/16*

**➔ Adipositas an sich ist keine Behinderung im Sinne des AGG, kann aber bei Vorliegen konkreter Umstände im Arbeitsverhältnis als Behinderung eingestuft werden!**

# II. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

- Betrifft das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren
- Nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG unterfallen auch **Bewerber** dem Schutz des AGG.
- Es kommen Verstöße gegen das AGG in Betracht, wenn im Bewerbungsverfahren oder bei der (Nicht-) Einstellung Bezug auf die Adipositas genommen wird.
- Da Adipositas grundsätzlich als **Behinderung** gewertet werden kann, kann eine Ablehnung (allein) aus diesem Grund diskriminierend i.S.v. § 7 AGG sein.
- Zulässig – nach § 8 AGG – kann eine Ablehnung aufgrund der Adipositas bei bestimmten Arbeitsplätzen (z.B. intensive körperliche Arbeit, Arbeit auf sehr kleinem Raum) sein, wenn die Behinderung ein erhebliches d.h. für den Arbeitgeber nicht im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren überwindbares **Hindernis** beinhaltet.

# II. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

- § 22 AGG verlagert die **Beweislast** bei Diskriminierungen auf den Arbeitgeber
- Die besonderen Vorgaben von **§ 164 SGB IX (= § 81 SGB IX a.F.)** sind bei Bewerbern mit Adipositas zu berücksichtigen, wenn diese schwerbehindert oder gleichgestellt sind.
- Kommt es im Bewerbungsverfahren zu einer Diskriminierung wegen Adipositas kann der abgelehnte Bewerber eine **Entschädigung** nach § 15 Abs. 2 AGG beanspruchen – einen Einstellungsanspruch begründet das AGG nicht.
- Vgl. zu einem Entschädigungsanspruch im Bewerbungsverfahren wegen Adipositas *ArbG Darmstadt vom 12.06.2014 – 6 Ca 22/13* (hier vom Gericht mangels unzulässiger Benachteiligung verneint).

# III. Durchführung des Arbeitsverhältnisses

- Auch bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses gilt das **Diskriminierungsverbot** (§ 7 AGG). Daher können auch Maßnahmen des Arbeitgebers im laufenden Arbeitsverhältnis diskriminierend sein, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Adipositas anders behandelt werden, als Kollegen ohne derartige Einschränkung.
- Große Bedeutung hat die vom *BAG* mit der Entscheidung vom 13.8.2009 - 6 AZR 330/08 begründete Rechtsprechung - danach ist beeinträchtigten Arbeitnehmern ein **leidensgerechter Arbeitsplatz** zur Verfügung zu stellen, wenn diese einen solchen verlangen und dies erforderlich ist (**Initiativpflicht** des Arbeitnehmers).
- Der Arbeitgeber ist auch nach **§ 241 Abs. 2 BGB** im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren verpflichtet, im Zusammenwirken mit dem Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Durchführung des Vertrags zu schaffen, Erfüllungshindernisse nicht entstehen zu lassen bzw. zu beseitigen.

# III. Durchführung des Arbeitsverhältnisses

- Daher kann also ein allgemeiner Anspruch auf **leistungssichernde Ausübung des Weisungsrechtes** bzw. Vertragsanpassung bestehen.  
*Vgl. BAG vom 19.5.2010 – 5 AZR 162/09.*
- Bei schwerbehinderten / gleichgestellten Arbeitnehmer kommt darüber hinaus auch ein Anspruch auf **behinderungsgerechte Gestaltung** des Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX in Betracht. Auch dieser Anspruch besteht nur im Rahmen des für den Arbeitgeber Möglichen und Zumutbaren.
- Hier gelten aber grds. strengere Maßstäbe, als bei einem aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) abgeleiteten Anspruch.
- Existiert ein freier Arbeitsplatz und verweigert der Arbeitgeber die Versetzung bzw. Vertragsanpassung, macht er sich **schadensersatzpflichtig** (vgl. § 280 BGB).
- Der Versetzungs-/Anpassungsanspruch ist nur bei **Unzumutbarkeit bzw. Unmöglichkeit** ausgeschlossen.

# IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Eine Adipositas kann sowohl eine arbeitgeberseitige **Kündigung** rechtfertigen (Schlecht- und Minderleistung) aber einer solchen auch aufgrund des in § 7 AGG verankerten **Diskriminierungsverbotes** entgegenstehen.

*vgl. EuGH v. 18.1.2018 – C-270/16*

- Zu beachten ist, dass eine Diskriminierung auch dann zur Unwirksamkeit der Kündigung führt, wenn (noch) **kein allgemeiner Kündigungsschutz** nach dem KSchG eingreift.
- Das *BAG* hat bereits entschieden, dass im Einzelfall auch dann wegen einer **Schlecht- bzw. Minderleistung** gekündigt werden kann, wenn diese auf eine Adipositas zurückzuführen ist.



# IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Eine Kündigung wegen Schlecht- oder Minderleistung ist nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) aber nur dann zulässig, wenn eine **schwere und dauerhafte Störung** des Austauschverhältnisses vorliegt und eine Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und Abwägung der beiderseitigen Interessen **unzumutbar** ist.
- Vor der Kündigung ist im Regelfall auch zu prüfen, ob der Arbeitnehmer auf einem anderen (leidensgerechten) Arbeitsplatz eingesetzt werden kann (milderes Mittel). *Vgl. BAG vom 28.10.2010 - 2 AZR 688/09, NZA-RR 2011, 167*
- Diskriminierend und damit unzulässig kann grundsätzlich auch die Nichtverlängerung eines **befristeten Arbeitsplatzes** sein – hier gelten die gleichen Regeln wie bei Kündigungen. *Vgl. LAG Niedersachsen vom 29.11.2016 – 10 Sa 216/16*

## **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Dr. Stefan Müller  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

MÜLLER . KÜHN . Kanzlei für Arbeitsrecht  
Uferstraße 21  
04105 Leipzig

Telefon: 0341. 56 10 64 00  
Telefax: 0341. 56 10 64 29  
E-Mail: [info@mueller-kuehn.de](mailto:info@mueller-kuehn.de)