Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sportschule Köln

Tel: 0561-4001128 0221-3597-550
Fax: 0561-4001128 0221-3597-555
e-mail: dralexander.gagel@arcor.de schian@iqpr.de

AZ 10-02-08-02
Mai 2005

Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
– Diskussionsbeitrag Nr. 2/2005 –

„Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Integrationsvereinbarung und/oder Betriebsvereinbarung“

- Zweckmäßigkeit und unterschiedliche rechtliche Bedeutung der verschiedenen Regelungsformen -

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements braucht Regeln. Alle Beteiligten müssen wissen, wie diese Verfahren ablaufen sollen, was von ihnen erwartet wird und welche Möglichkeiten sich ihnen bieten. Der **Arbeitgeber ist in der Pflicht,** solche **Regeln herbeizuführen**. Dabei ist allerdings zu beachten, dass derartige Gestaltungen **teilweise** nach den Normen des Betriebsverfassungsgesetzes **mitbestimmungspflichtig** sind[1]. Hierauf haben wir bereits hingewiesen[2]. In diesem Beitrag geht es nun darum, wie die verschiedenen Regelungsformen (Integrations- und Betriebsvereinbarung) eingesetzt werden können oder sollten.

Dr. Alexander Gagel

Dr. Hans-Martin Schian

Sabine Dalitz

Marcus Schian

[1] Vgl. BAG 8.11.1994 NZA 1995, 857 = AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes (betr. Krankengespräche).
[2] Diskussionsforum SGB IX, Diskussionsbeitrag B 5-2004.

Thesen:

- **Die Bedeutung der Integrationsvereinbarung ist seit dem 1.5.2004 durch § 83 Abs. 2a SGB IX erheblich erweitert worden.**
- **Sie kann sich jetzt teilweise auch auf Angelegenheiten aller behinderten Beschäftigten und darüber hinaus erstrecken (u.a. Gesundheitsförderung, Eingliederungsmanagement, behinderte Jugendliche, Teilzeitarbeit).**
- **Damit ist sie zum zentralen Planungs- und Steuerungsinstrument für betriebliche Fragen der Gesunderhaltung und des Umgangs mit Leistungseinschränkungen aufgewertet worden.**
- **Der Rechtsklarheit wegen muss deutlich zwischen Betriebsvereinbarungen und Integrationsvereinbarungen unterschieden werden.**
- **Die Regelung des Verfahrens durch Betriebsvereinbarung bietet den Vorteil unmittelbarer normativer Wirkung.**
- **Je nach den Gegebenheiten des Betriebes ist aber auch eine Kombination von Integrationsvereinbarung und Betriebsvereinbarung sinnvoll.**

1. Integrationsvereinbarungen

Das SGB IX nennt als Ort für eine Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in § 83 Abs. 2a Nr. 5 die **Integrationsvereinbarung.** Sie ist allerdings nur **ein Planungs- und Steuerungsinstrument**, das noch **keine Auswirkungen auf den Inhalt der Beschäftigungsverhältnisse (Normwirkung)** hat[3]. Wir messen ihr der notwendigen Klarheit und Abgrenzung wegen mangels genauer gesetzlicher Regelung den Charakter einer verbindlichen betrieblichen Vereinbarung ohne Normwirkung bei, ähnlich der Regelungsabrede; denn anders als bei Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 4 BetrVG) sieht das Gesetz eine solche Wirkung nicht vor[4]. Die Erwähnung des Eingliederungsmanagements in § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX lenkt jedenfalls den Blick zunächst auf diese Regelungsform[5]. Ihre **Bedeutung** liegt neben der **Pla-**

[3] h.M. vgl. u.a. Düwell LPK SGB IX § 83 Rz.3.

[4] Die Wirkungen der Integrationsvereinbarung sind aber nach wie vor sehr umstritten. Einige sehen sie als eine Art Betriebsvereinbarungen an (so Neumann in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlrn SGB IX, 10. Aufl. § 83 Rz. 8f; Steck in Kossens/von der Heide/Maß, SGB IX § 83 Rz. 4 m.w.N.), einige als Regelung eigener Art (Müller-Wenner in Müller-Wenner/Schorn SGB IX § 83 Rz. 7; Schröder in Hauck/Noftz SGB IX §83 Rz. 21) oder als Vertrag eigener Art (Schimanski in GK SGB IX § 83 Rz. 138f; Steck in Kossens/von der Heide Maß SGB IX § 83 Rz. 4) oder als Regelungsabrede (Düwell in LPK SGB IX § 83 Rz. 3).

[5] Eine Ausschließlichkeit in dem Sinne, dass alle Fragen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (nur) in der Integrationsvereinbarung zu regeln sind, bedeutet dieser Hinweis indes nicht. Das geht schon wegen der Mit-

nungssicherheit darin, dass die **Schwerbehindertenvertretung** an der Vereinbarung unmittelbar mitwirkt und auch ein **Initiativrecht** hat.

Die **Integrationsvereinbarung** verdient unseres Erachtens neuerdings vertiefte Betrachtung, weil sie durch Einfügung von § 83 Abs. 2a SGB IX mit Wirkung **ab 1.5.2004** eine erheblich **weiterreichende Bedeutung** bekommen hat. Bis 1.5.2004 war die Integrationsvereinbarung ein Feld zur Regelung von Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter (vgl. Formulierung in § 83 Abs. 2 SGB IX). Dies begründete auch das alleinige Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung nach § 83 Abs. 1 Satz 2 SGB IX (sofern eine solche Vertretung vorhanden ist). Durch Einführung des Abs. 2a[6] hat § 83 SGB IX unseres Erachtens jedoch eine bemerkenswerte Veränderung erfahren, und damit hat sich auch der **Charakter der Integrationsvereinbarung verändert.** Es werden nunmehr **Regelungsgegenstände einbezogen, die alle behinderten Beschäftigten des Betriebes betreffen oder sogar über diesen Kreis hinausgehen**.

Zu nennen ist in erster Linie der Auftrag zur Regelung des betrieblichen **Eingliederungsmanagements** (Abs. 2a Nr. 5). In Bezug genommen wird damit (auch) § 84 Abs. 2 SGB IX, der alle Beschäftigten erfasst[7]. In gleicher Weise auf den ganzen Betrieb erstreckt sich der Auftrag zur Regelung der **Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung** (Abs. 2a Nr. 5); diese kann sinnvoll nur einheitlich für den ganzen Betrieb gestaltet werden. Zumindest auf alle behinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten, sowie alle, die lange Arbeitsunfähigkeitszeiten aufweisen (§ 84 Abs. 2 SGB IX) erstreckt sich der Auftrag zur **Regelung der Heranziehung von Werks- und Betriebsärzten** (Abs. 2a Nr. 6). Auch die Regelung der **Ausbildung behinderter Jugendlicher** (Abs. 2a Nr. 4) geht eindeutig über die Belange schwerbehinderter Beschäftigten hinaus. Es ist sogar gerechtfertigt, den Auftrag zur **Regelung von Teilzeitarbeit** (Abs. 2a Nr. 3) zumindest auf alle behinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten zu erstrecken[8].

bestimmungsrechte des Betriebsrats nicht. Die Schwerbehindertenvertretung kann aber durch ihr Initiativrecht (§ 83 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) hierzu eine umfassende Planungs- und Zielvereinbarung herbeiführen.

[6] Eingefügt durch Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004, BGBl. I, 606, in Kraft ab 1.5. 2004.

[7] Diskussionsforum SGB IX, Beitrag B 1-2005 auf www.iqpr.de.

[8] Fraglich könnte nur werden, inwieweit das Mandat der Schwerbehindertenvertretung ausreicht auch an Regelungen initiativ mitzuwirken, die auch die nicht schwerbehinderten Beschäftigten betreffen.

Mit diesen unscheinbar daherkommenden Änderungen sind die drei großen Bereiche von Regelungen über Gesunderhaltung und Leistungsfähigkeit (die Eingliederung behinderter Menschen, die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und die Gesundheitsvorsorge) zum Gegenstand der Integrationsvereinbarung gemacht worden. **Sie wird damit zum zentralen Planungs- und Steuerungsinstrument für Maßnahmen der Gesundheitserhaltung und des Umgangs mit Leistungseinschränkungen.**

Allerdings ließe sich hiergegen einwenden, dass der Gesetzgeber § 83 Abs. 2 SGB IX nicht geändert hat, der der Integrationsvereinbarung nur die Regelung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zuweist. Es wäre dann aber nicht verständlich, dass er in Abs. 2a z.B. von behinderten Jugendlichen spricht, obwohl er schwerbehinderte Jugendliche meint. Auch von der Sache her wäre es nicht verständlich, z.B. Ausbildung, Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) und Gesundheitsförderung gesondert für schwerbehinderte Beschäftigte zu regeln. Schließlich deuten auch die Materialien[9] in diese Richtung. Auch dort ist von der Regelung der „Eingliederung behinderter Menschen“ die Rede, außerdem von „weiteren sinnvollen Regelungsgegenständen. Der Gesetzgeber zielte also nicht auf enge Sonderregelungen nur für schwerbehinderte Beschäftigte, zumal er Meinungsäußerungen im Gesetzgebungsverfahren, sich auf solche Sonderregelungen zu beschränken, nicht gefolgt ist.

2. Verhältnis von Integrations- und Betriebsvereinbarung

Neben den Integrationsvereinbarungen stehen bekanntlich die **Betriebsvereinbarungen** (§ 77 BetrVG), die ausschließlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden. Diese können sich auf mitbestimmungspflichtige Materien beziehen, darüber hinaus jedoch alle formellen und materiellen Arbeitsbedingungen regeln.

Die in der Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern gestalten das Arbeitsverhältnis mit **Normwirkung** (§ 77 Abs. 4

[9] BT-Drs. 15/1783 zu § 83 SGB IX: es heißt dort: Das Instrument der Integrationsvereinbarung ist hervorragend geeignet betriebliche Belange im Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen einvernehmlich zu regeln, den betrieblichen Erfordernissen Rechnung zu tragen, zum Betriebsfrieden beizutragen und damit störungsfreie Betriebsabläufe zu ermöglichen. Um dieses Instrument zu stärken, werden über die obligatorisch vereinbarten Inhalte hinaus weitere sinnvolle Regelungsgegenstände genannt, die die Verhandlungen über die Inhalte von Integrationsvereinbarungen erleichtern sollen.

BetrVG)[10]. **Betriebsvereinbarungen** haben also den Vorteil, dass der Arbeitnehmer daraus unmittelbar Rechte herleiten kann[11].

Integrationsvereinbarungen haben diese Wirkungen nicht[12]. Zudem ist die Schwerbehindertenvertretung – sofern vorhanden - Partei der Integrationsvereinbarung, wohingegen sie nicht Partei einer Betriebsvereinbarung sein kann. **Angesichts dieser deutlichen Unterschiede muss klar zwischen Betriebsvereinbarung und Integrationsvereinbarung unterschieden werden.**

Neben den Betriebsvereinbarungen gibt es außerdem die Möglichkeit zu **Regelungsabreden[13],** die ebenfalls zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden. Das sind Abreden, die, ähnlich wie Integrationsvereinbarungen, nur die Vertragspartner binden und keine normative Wirkung haben.

Soweit **betriebliche Regelungen mitbestimmungspflichtig** sind, wird im Allgemeinen eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Hierzu sind zu rechnen Regelungen zur Gestaltung des betrieblichen Ablaufs, wozu auch Verfahrensbestimmungen über den Ablauf des Eingliederungsmanagements gehören können[14] (§ 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG). Gleiches gilt für Regelungen zur Ausbildung von Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Der Betriebsrat kann sein **Mitbestimmungsrecht** aber auch **durch eine Integrationsvereinbarung wahrnehmen, ebenso wie er es durch Regelungsabreden ausüben kann[15],** soweit ihm dies zweckmäßig erscheint.

Er kann ferner **in der Integrationsvereinbarung einen Rahmen vereinbaren und in der Betriebsvereinbarung Regeln zur konkreten Ausführung.**

Schließlich kann auch bei Abschluss einer Integrationsvereinbarung **zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat** vereinbart werden, dass Teile dieser Vereinbarung **zugleich als Betriebsvereinbarung gelten, also Normwirkung haben** sollen. **Solche Klarstellungen sind im Hinblick auf den noch umstrittenen Rechtscharak-**

[10] Es können aber auch allgemeine betriebliche Fragen normativ geregelt werden, wie Gestaltung der Arbeitsstätten, Kantinen, Waschräume usw. Schließlich kann die Betriebsvereinbarung auch schuldrechtliche Absprachen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber enthalten.
[11] FKHE BetrVG 20. Aufl. § 77 RZ 109 ff..
[12] So h.M-, vgl. Düwell, LPK SGB IX § 83 Rz. 3, der den Integrationsvereinbarungen den Charakter von Regelungsabreden beimisst. Zu Regelungsabreden s. FKHE BetrVG 20. Aufl. § 77 Rz. 182 ff..
[13] FKHE a.a.O. § 77 Rz. 182 ff..
[14] vgl. BAG 8.11.1994 NZA 1995, 857 = AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; betr. Krankengespräche.
[15] vgl. FKHE BetrVG 20. Aufl. § 77 Rz. 189.

ter der Integrationsvereinbarung[16] und die Unterschiede zwischen beiden Regelungsformen zu empfehlen.

In jedem Fall müssen die Bestimmungen der Integrationsvereinbarung im **Einklang mit vorhandenen betrieblichen Normen und Verpflichtungen** stehen oder gebracht werden, insbesondere die Berücksichtigung schwerbehinderter Arbeitnehmer bei Einstellungen mit den Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG und die Regeln zur Ausbildung behinderter Jugendlicher mit den Ergebnissen der Mitbestimmung nach § 98 BetrVG über betriebliche Berufsbildung.

Die **Integrationsvereinbarung** bietet sich auch an **für Experimentierphasen**, in denen man noch nicht sicher ist, welche konkreten Regelungen die sinnvollsten sind. Es wird dann zunächst lediglich der Arbeitgeber in einer Integrationsvereinbarung verpflichtet, ein bestimmtes Konzept durchzuführen und u.U. weiter zu entwickeln. Die endgültige Regelung bleibt (u.U. teilweise) einer späteren Betriebsvereinbarung vorbehalten.

Es muss nur jeweils klar sein, ob und inwieweit die Integrationsvereinbarung an die Stelle einer Betriebsvereinbarung treten soll, das heißt, ob das Mitbestimmungsrecht hiermit abschließend ausgeübt worden ist oder ob es sich nur um eine Vorstufe handelt.

3. Wann sind Integrations- und wann sind Betriebsvereinbarungen sinnvoll?

Integrationsvereinbarungen können sich auf Fragen des Eingliederungsmanagements beziehen, und zwar **sowohl auf das Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX wie auf das Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX**. (Hinzu kommen Fragen der Gesundheitsförderung. Dies ist sinnvoll, weil eine Abgrenzung dieser Bereiche unter Umständen zu Schwierigkeiten führt.) Auch Betriebsvereinbarungen bieten diese Möglichkeiten.

Wo die eine oder andere Regelungsform sinnvoll eingesetzt werden kann oder sollte, richtet sich nach der beabsichtigten Gestaltung und danach, welche Wirkungen Integrationsvereinbarungen einerseits und Betriebsvereinbarungen andererseits haben.

[16] s. Fn. 4.

Dabei ist vorrangig die Frage zu stellen, ob und wo es u.U. **zweckmäßiger** ist, die Regelungen in einer **Betriebsvereinbarung** zu treffen. Soweit es lediglich um Zielvereinbarungen geht oder um Experimentierphasen (s. oben), ist die Integrationsvereinbarung in der Tat der richtige Ort.

Die **Schaffung normativ wirkender Verfahrensregelungen, an die alle Beteiligten gebunden werden sollen, kann aber letztlich nur durch Betriebsvereinbarung erfolgen.**

Deshalb ist auch die Überlegung nicht fern liegend, das Eingliederungsmanagement langfristig weitgehend aus der Integrationsvereinbarung herauszunehmen und in einer gesonderten Betriebsvereinbarung zu regeln (soweit ein Betriebsrat vorhanden ist), oder diese beiden Formen zu kombinieren, z.B. auch in der Weise, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, dass Teile der Integrationsvereinbarung zugleich Betriebsvereinbarungen sind. Es ist hier noch einmal zu betonen, dass der **Betriebsrat sehr flexible Möglichkeiten** hat, durch die verschiedenen Regelungsformen und ihre Kombination die für den Betrieb und die **jeweiligen Gegebenheiten sinnvollste Kombination** zu wählen.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

Hinweis:

Einen guten Überblick über verschiedene inhaltliche und rechtliche Gestaltungsformen, die bisher in der Praxis bei der Umsetzung des § 83 SGB IX genutzt wurden, bietet das vom Institut der Deutschen Wirtschaft angebotene Informationssystem Rehadat (www.rehadat.de). Hier steht barrierefrei und – dank der finanziellen Förderung aus dem Ausgleichsfond – kostenlos eine laufend aktualisierte Sammlung von Integrationsvereinbarungen zur Verfügung.