

# Diskussionsforum SGB IX

Info-Nr. 1

## Arbeitsrechtliche Probleme u.a. im Kontext des SGB IX

### Amtsermittlungen im Rahmen von § 85 SGB IX

#### Einholung von Gutachten.

Es ist streitig geworden, wie das Verhältnis von Amtsermittlungen im Rahmen des § 85 SGB IX und dem Kündigungsrecht zu beurteilen ist. Ist das Integrationsamt berechtigt, im Verfahren um die Zustimmung zu einer krankheitsbedingten Kündigung wegen mangelnder Leistungsfähigkeit eine ärztliche Begutachtung zu veranlassen? Muss der Arbeitnehmer dem Folge leisten oder ist er berechtigt, die Begutachtung zu verweigern, weil seiner Meinung nach ein Kündigungsgrund vom Arbeitgeber nicht nachgewiesen wurde? Darf das Integrationsamt die Weigerung zum Anlass nehmen, die Zustimmung zur Kündigung wegen mangelnder Mitwirkung des Arbeitnehmers zu erteilen? Wie sind hier die Grenzen der Amtsermittlung zu ziehen?

#### Beispiel:

**Fehlzeiten:** 1999: 7 Tage; 2000: 5 Fälle 34 Tage; 2001 7 Fälle 52 Tage (davon 15 Kurtage); 2002 12 Tage

- **Betriebsrat:** Längere Fehlzeiten und Kurzerkrankungen in der Vergangenheit sind nicht festzustellen. Eine negative Prognose ist nicht zu erkennen. X. leistet die übertragenen Arbeiten zufriedenstellend. Der Betriebsablauf wird nicht beeinträchtigt.
- **Arbeitnehmer:** Bislang ist die Kündigung unwirksam, da negative Prognose fehlt. Die Begutachtung kann dazu führen, dass die Voraussetzungen der Kündigung erst durch das Integrationsamt geschaffen werden. Darin liegt zugleich eine Ungleichbehandlung zu Lasten der behinderten Menschen.
- **Integrationsamt:** Um eine sachgerechte Entscheidung treffen zu können benötigen wir eine Aussage darüber welche Krankheiten vorliegen und wie der weitere Verlauf einzuschätzen ist. Sie sind zur Mitwirkung verpflichtet. Eine Weigerung kann sich bei der Entscheidung zu ihrem Nachteil auswirken.

## **§§ 28/33 SGB IX (Stufenweise Wiedereingliederung)**

### **Wiedereingliederung in fremden Betrieb.**

Klärungsbedürftig ist bei der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX u.a., was unter "bisheriger Tätigkeit" zu verstehen ist. Ist dort nur das bisherige Arbeitsverhältnis gemeint oder ist die Art der bisherigen Arbeitstätigkeit angesprochen. Von der Beantwortung dieser Frage hängt es ab, ob nach § 28 SGB IX die stufenweise Wiedereingliederung auch in einem anderen Betrieb durchgeführt werden kann.

### **Wiedereingliederung durch andere Tätigkeit.**

Nicht mit dem Wortlaut des § 28 SGB IX vereinbar wäre allerdings die Wiedereingliederung auf der Basis einer anders gearteten Tätigkeit. Dies kann durchaus medizinisch sinnvoll sein. Hier wäre zu erörtern, ob diese Varianten - Wiedereingliederung durch Arbeit in einem anderen Betrieb, Wiedereingliederung durch andere Tätigkeit - nicht jedenfalls auf der Basis von § 33 SGB IX zu fördern wären.

### **Arbeitsrechtlicher Anspruch auf Wiedereingliederung.**

Das Bundesarbeitsgericht hat in früheren Entscheidungen die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung hat (BAG, NZA 1992, 643 = AP SGB V § 74 Nr. 1; BAG, NJW 1995, 1636 = AP SGB V § 74 Nr. 2; BAG NZA 1999, 1295 = AP SGB V § 74 Nr. 3). Es ist aber fraglich, ob die in einer Frühphase zu § 74 SGB V ergangenen Entscheidungen auf § 28 SGB IX zu übertragen sind. Abgesehen vom veränderten Wortlaut und der veränderten Reichweite ist § 28 SGB IX auch im Kontext mit § 2 SGB III zu sehen, der den Arbeitgebern auferlegt, vorrangig durch betriebliche Maßnahmen dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken. Es ist hier zu berücksichtigen, dass solche Maßnahmen dem Arbeitgeber nichts kosten, er eine zusätzliche kostenlose Arbeitskraft erhält, die Gesundheit ein entscheidender Faktor in einem Verhältnis ist, in das der Arbeitnehmer seine Persönlichkeit einbringt und die Gesundheit schließlich auch durch die Arbeit wesentlich beeinflusst wird. Vor Überforderungen ist der Arbeitnehmer durch die Grenzen der Zumutbarkeit geschützt (s. zum Ganzen ausführlich Gagel, Rehabilitation im Betrieb, NZA 2001, 988).

### **Obliegenheit im Kündigungsschutzverfahren.**

Verstärkt anerkannt wird demgegenüber, dass die Nutzung von § 28 SGB IX zu den Obliegenheiten im Kündigungsschutzverfahren wegen krankheitsbedingter Kündigung gehört (so Gagel, aaO; ebenso Ulrich Preiss, in einem Vortrag, im Seminar für gemeinsame Fragen des Arbeits- und Sozialrechts am 16. April 2002 in Kassel).

### **Teilweise Wiederherstellung.**

Größere Schwierigkeiten ergeben sich, wenn nicht mit voller Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sondern lediglich mit teilweiser Wiederherstellung zu rechnen ist. Für die Beurteilung, ob ein Anspruch auf Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung besteht, dürfte sich insoweit kein Unterschied ergeben. Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens wird es darauf ankommen, ob die Wiedereingliederung die Voraussetzung für die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ermöglicht.

## **§§ 22 ff/109 Abs 4/110 SGB X - Beratung von Arbeitgebern**

### **Servicestelle.**

Ein auffälliges Defizit des SGB IX ist die unzureichende Sicherung einer Beratung für Arbeitgeber. Die Aufgabe der Service-Stellen bezieht sich offenbar nicht auf diesen Bereich.

### **Integrationsfachdienste.**

Der einzige Ansatz ist in § 110 Abs 1 Nr. 2 SGB IX zugleich in Verbindung mit § 109 Abs 4 SGB IX zu sehen. Danach kommt den Integrationsdiensten die Aufgabe zu, Arbeitgeber in Fragen des SGB IX zu beraten. Sie können dies aber keineswegs allein leisten. Es bleibt deshalb bei allgemeinen Beratungspflichten. Dieser Komplex bedarf also noch eingehender Diskussion und Weiterentwicklung, weil von der ausreichenden Beratung der Arbeitgeber sehr entscheidend die Umsetzung des SGB IX abhängt.

### **Beratungsinitiativen.**

Immerhin gibt es einige Beratungsinitiativen, vor allem was die Unterbringung schwerbehinderter Menschen betrifft. So haben z.B. verschiedene Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen besondere Berater eingestellt, die von den Arbeitgebern angefordert werden können, aber auch selbst Plätze für schwerbehinderte Menschen anwerben.

Besonders leistungsfähig erscheint das Beratungswerk RE INTEGRA, ein Modell des Bildungswerks der rheinland-pfälzischen Wirtschaft der Handwerkskammer Rheinhessen und der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen (Hindenburgstraße 32, 55118 Mainz). Es handelt sich um eine Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Integration von schwerbehinderten Menschen. Die eingesetzten Mitarbeiter haben selbst Erfahrung als Unternehmer oder in Positionen der Wirtschaft.

## **§§ 81/83/84, 93 ff SGB IX (Neue Regelungsfelder für Arbeitnehmervertreter)**

### **Regelungsfelder.**

Es gibt drei große betriebliche Handlungsfelder, die etwas mit der Gesundheit der Arbeitnehmer zu tun haben:

Das erste ist die betriebliche Gesundheitspolitik, d.h. präventive Ausgestaltung betrieblicher Vorgänge und Lebensgewohnheiten in der Weise, dass möglichst die Gesundheit gefördert und Leistungseinbußen vermieden werden.

Der zweite Bereich ist das betriebliche Disability-Management. Es geht hier um den Umgang mit auftretenden Krankheiten, Leistungsminderungen oder Überforderungen. Hierher gehört u.a. die Umsetzung sozialrechtlicher Angebote im betrieblichen Bereich, um damit Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatz zu erhalten.

Der dritte Bereich ist die Schaffung der Voraussetzungen für die Einstellung und Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Alle drei Bereiche werden auch im Rahmen betriebsverfassungsrechtlicher Normen angesprochen, wenngleich auch noch sehr zurückhaltend. Das entspricht der Tendenz des SGB IX, eher Verfahrensweisen aufzuzeigen als Regelungen festzuschreiben. Betriebsverfassungsgesetz und SGB IX lassen aber deutlich erkennen, dass sich Regelungsfelder auftun, die sich Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber erschließen sollen, auch wenn nur begrenzt zwingende Bestimmungen oder Sanktionen vorhanden sind. Es ist heraus-

zustellen, dass die vielfältigen Zweifelsfragen und Abgrenzungsprobleme sich weniger für gerichtliche Auseinandersetzung eignen. Es sind Materien, die engagiert und situationsangepasst für den einzelnen Betrieb und den einzelnen Arbeitnehmer geregelt werden müssen.

### **Neuregelung.**

Es wäre zu begrüßen, wenn die Mitbestimmungsnormen, die den Gesundheitsbereich betreffen, plakativ an einer Stelle im Betriebsverfassungsgesetz zusammengefasst würden und auch jetzt schon in den Kommentaren zum Betriebsverfassungsgesetz und SGB IX zusammengefasst an einer Stelle übersichtlich erläutert würden.

### **Einzelarbeitsverträge/Tarifverträge.**

Natürlich sind gleichermaßen die drei genannten Bereiche auch Regelungsfelder für Tarifverträge und Arbeitsverträge; sie sollten auch in diesen Regelungsformen stärker berücksichtigt und ausgeformt werden. Arbeitgebern und Tarifvertragsparteien müssen erkennen, dass sich hier neue wichtige Regelungsfelder ergeben haben.