

1. Basisinformationen

1.1 Standort und Definition des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Mit Wirkung zum 1.5.2004 wurde das SGB IX durch das »Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen« novelliert. In § 84 Abs.2 SGB IX hat der Gesetzgeber eine Regelung geschaffen, die unabhängig vom Bestehen etwaiger Behinderungen für alle Beschäftigungsverhältnisse in Frage kommen kann: Das betriebliche Eingliederungsmanagement. Dabei handelt es sich um ein Verfahren, das Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern verhindern oder möglichst frühzeitig beenden und den Arbeitsplatz für leistungsgeminderte Arbeitnehmer sichern soll.

Die neue Vorschrift des § 84 Abs.2 SGB IX hat folgenden Wortlaut:

¹Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).²Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. ³Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. ⁴Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. ⁵Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs.2 Satz 2 erbracht werden. ⁶Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei

schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen.⁷ Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

1.2 Anwendungsbereich

1.2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

§ 84 SGB IX ist Bestandteil des Teil 2 des SGB IX, der das frühere SchwbG abgelöst hat. Nach § 68 Abs. 1 SGB IX gelten die Vorschriften des 2. Teils für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen sind Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, bei denen im Übrigen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen, können auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

Vereinzelt wird aus der Einordnung des § 84 Abs. 2 SGB IX in Teil 2 die Schlussfolgerung gezogen, vom Anwendungsbereich des § 84 Abs. 2 SGB IX würden nur Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer erfasst¹. Man muss davon ausgehen, dass zahlreiche Arbeitgeber und ihre Verbände sich dieser Auffassung anschließen werden, damit sich der Kreis ihrer Verpflichtungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements verkleinert. Damit können sie aber nicht durchdringen.

Denn von § 84 Abs. 2 SGB IX werden alle Arbeitnehmer erfasst, nicht nur die Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen, behinderter oder von Behinderungen bedrohter Menschen. Dies ergibt sich vor allem aus dem bei der Auslegung einer Vorschrift vorrangig zu berücksichtigenden – hier eindeutigen – Wortlaut der Vorschrift. Dort sind zu Beginn »Beschäftigte« genannt. Der Begriff des Beschäftigten umfasst nicht nur Schwerbehinderte, sondern alle Arbeitnehmer. Im weiteren wird hinsichtlich des Verfahrens zwischen schwerbehinderten Arbeitnehmern und Beschäftigten im Übrigen unterschieden, indem zum einen die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, zum anderen der Interessenvertretungen im Sinne des § 93 SGB IX gefordert wird, d.h. u.a. des Betriebsrats. Dies wäre überflüssig, wenn nur Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer erfasst wären. Des Weiteren hat der Gesetzgeber auch in der früheren

¹ Brose, DB 2005, 390; Balders/Lepping, NZA 2005, 854.

Fassung des § 84 Abs. 2 SGB IX keine strikte Begrenzung auf Schwerbehinderte vorgenommen. Denn schon dort hieß es für die Form eines abgeschwächten Verfahrens eines Eingliederungsmanagements, dass die Regelungen entsprechend auch für (lediglich) behinderte oder von Behinderungen bedrohte Menschen entsprechend gelten (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX a.F.). Vor diesem Hintergrund geht die ganz überwiegende Auffassung zu Recht davon aus, dass der persönliche Anwendungsbereich der Vorschrift unbegrenzt für alle Arbeitnehmer, unabhängig von einer bestehenden Schwerbehinderung, gilt.²

1.2.2 Sachlicher Anwendungsbereich

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist im Weiteren davon abhängig, dass der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist.

Ein Fall von Arbeitsunfähigkeit liegt nach gängiger Bestimmung dann vor, wenn die Krankheit es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, die nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung zu erbringen oder er die Arbeit nur bei Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausüben kann.³ Zeiten, in denen sich Beschäftigte in ärztliche Behandlung zu diagnostischen oder therapeutischen Zwecken begeben und allein aus diesem Grund an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, ohne dass diese Maßnahmen selbst zu einer Arbeitsunfähigkeit führen, scheiden aus dem Begriff der Arbeitsunfähigkeit aus.⁴ Sie dürfen daher auch nicht bei der Ermittlung des für § 84 Abs. 2 SGB IX maßgeblichen Zeitraums berücksichtigt werden.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass nicht nur ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen den Anwendungsbereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements eröffnet. Auch kürzere, wiederholte Arbeitsunfähigkeiten können das Verfahren einleitend bestimmen, sofern sie in einer Gesamtaddition 42 Tage überschreiten. Für den Begriff der wiederholten Arbeitsunfähigkeit wird es nicht darauf ankommen, ob diese auf verschiedene oder dieselben Krankheiten zurückzuführen ist. Letztere wirken sich unter der Bezeichnung der Fortsetzungserkrankung gegebenenfalls verkürzend auf den Umfang der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 EFZG aus. Dies spielt aber bei der Frage, ob ein

² Vgl. u.a. Felde, Soziale Sicherheit 2004, 187, 188; von Steinau-Steinrück/Hagemeister, NJW-Spezial 2005, 129; Britschgi, AiB 2005, 284; Hauck/Noftz-Schröder, § 84 SGB IX, Rn. 9.

³ Hummel, Krankheit und Kündigung, S. 18.

⁴ Küttner-Griese, Arbeitsunfähigkeit, Rn. 3.