

Titel:

Begründeter Anspruch auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Normenketten:

SGB IX § 167 Abs. 2

BGB § 241 Abs. 2

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Es handelt sich dabei um eine echte Rechtsverpflichtung. Der individuelle Anspruch des Arbeitnehmers folgt aus § 241 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 167 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. (Rn. 16 – 25) (red. LS Andy Schmidt)

Schlagworte:

allgemeine Fürsorgepflicht, Beschäftigungsanspruch, betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 08.10.2020 – 5 Sa 117/20

BAG Erfurt, Urteil vom 07.09.2021 – 9 AZR 571/20

Fundstelle:

BeckRS 2020, 32398

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt mit dem Kläger ein betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 SGB IX unter Beteiligung ihres Personalrats und ihrer Schwerbehindertenvertretung sowie unter Beteiligung des Integrationsamtes und der Rehabilitationsträger durchzuführen und mit diesen zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz des Klägers erhalten werden kann.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 2.907,26 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

2

Der Kläger ist bei der beklagten Gemeinde seit 03.07.2000 als Arbeiter beschäftigt. Bis Oktober 2015 wurde er auf dem Bauhof eingesetzt. Zuletzt war er auf dem von der Beklagten unterhaltenen Eigenbetrieb Campingplatz und Seenbäder tätig. Seine Bruttomonatsvergütung beträgt derzeit 2.907,26 Euro brutto. Bei einem festgestellten Grad der Behinderung von 30 ist der Kläger einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im Jahr 2018 war der Kläger an insgesamt 122 Tagen arbeitsunfähig erkrankt, in der Zeit vom 01.01.2019 bis 25.08.2019 an 86 Tagen. Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 02.08.2019 ließ der Kläger die Durchführung eines BEM beantragen. Dieser Antrag wurde seitens des Bürgermeisters der Beklagten mit Schreiben vom 19.08.2019 abgelehnt.

3

In der am 25.09.2019 bei Gericht eingegangenen Klage vertritt der Kläger die Auffassung, er habe gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Durchführung des BEM gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX. Zu keinem Zeitpunkt habe die Beklagte ein ordnungsgemäßes BEM-Verfahren durchgeführt.

4

Der Kläger stellt folgenden Antrag:

Die Beklagte wird verurteilt mit dem Kläger ein betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 SGB IX unter Beteiligung ihres Personalrats und ihrer Schwerbehindertenvertretung sowie unter Beteiligung des Integrationsamtes und der Rehabilitationsträger durchzuführen und mit diesen zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz des Klägers erhalten werden kann.

5

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

6

Die Beklagte ist der Auffassung, dem Kläger stehe kein individueller arbeitsvertraglicher Anspruch auf Durchführung eines BEM zu. Dies ergebe sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift des § 167 SGB IX. Hiernach habe der Arbeitgeber lediglich ein Initiativrecht zur Einleitung eines BEM und müsse sich im Falle des Ausspruchs einer Kündigung und unterlassenen BEM gegebenenfalls mit der Frage der Verhältnismäßigkeit seiner Kündigung intensiv auseinandersetzen. Bereits in den Jahren 2014 und 2015 habe es mit 76 bzw. 112 Arbeitstagen erhebliche Fehlzeiten des Klägers gegeben. Die Übertragung des neuen Arbeitsplatzes im Bereich des Eigenbetriebes der Seebäder und des Campingplatzes ab 2016 stelle faktisch ein BEM dar. Die weiterhin aufgetretenen häufigen und lang andauernden Erkrankungen des Klägers stünden in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit den ihm zugewiesenen Tätigkeiten. Die Durchführung eines BEM müsste letztendlich ergebnislos bleiben. Aufgrund der offensichtlichen Ergebnislosigkeit wäre dessen Einleitung eine völlig sinnlose Förmerei. Dies gelte erst recht vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Beklagte derzeit keine Kündigungsabsichten hege. Der Kläger möge sich zunächst bemühen, seine Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.

7

Der Kläger erwidert hierauf Folgendes:

8

Der Beklagten als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber sollte § 167 SGB IX hinreichend bekannt sein. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift seien ohne weiteres gegeben. Selbst wenn man davon ausgehen sollte, dass es sich bei den dort geregelten Verpflichtungen des Arbeitgebers um öffentlich-rechtliche Pflichten handele, stellten diese gleichwohl echte Rechtspflichten dar, die jedenfalls im Rahmen vertraglicher Nebenpflichten durch den Arbeitgeber und vorliegend durch die Beklagte zu berücksichtigen seien. Auch in der Vergangenheit habe die Beklagte den Anspruch auf Durchführung eines BEM nicht erfüllt.

9

Der Versetzung in den Eigenbetrieb Seebäder und Campingplatz sei kein BEM vorausgegangen. Den Anspruch auf Durchführung eines BEM könne die Beklagte nicht dadurch umgehen, indem sie ins Blaue hinein behaupte, seine Erkrankungen stünden in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit den zugewiesenen Tätigkeiten. Es sei befremdlich, wenn die Beklagte die Durchführung des BEM für eine sinnlose Förmerei halte, obwohl sie im Falle des Klägers zu keinem Zeitpunkt ein derartiges Verfahren durchgeführt habe.

10

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

11

Die zulässige Klage ist begründet.

12

Der Kläger hat einen Anspruch darauf, dass die Beklagte mit ihm ein BEM unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX durchführt.

13

Im Einzelnen gilt Folgendes:

I.

14

Die Klage ist zulässig.

15

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG. Das Arbeitsgericht Würzburg, Kammer Aschaffenburg ist gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 17 Abs. 1 ZPO örtlich zuständig.

II.

16

Die Klage ist begründet.

17

Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte darauf, dass diese mit ihm ein BEM durchführt.

18

Dieser Anspruch folgt zwar nicht ohne weiteres aus der öffentlich-rechtlichen Norm des § 167 Abs. 2 SGB IX, jedoch aus § 241 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 167 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. (LAG Hamm Urteil vom 13.11.2014 - 15 Sa 979/14 m.w.N.).

19

§ 167 Abs. 2 SGB IX ist kein bloßer Programmsatz. Bei Vorliegen der Voraussetzungen, insbesondere wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM durchzuführen. Grundsätzlich ist es Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung des BEM zu ergreifen.

20

Ein BEM ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch dann durchzuführen, wenn der Arbeitgeber keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt oder erwägt. Dies gebietet der Sinn und Zweck des BEM. Durch die dem Arbeitgeber auferlegten besonderen Verhaltenspflichten soll möglichst frühzeitig einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses eines kranken Menschen begegnet und die dauernde Fortsetzung der Beschäftigung erreicht werden (BAG Urteil vom 18.10.2017 - 10 AZR 47/17).

21

Da der Kläger sowohl im Kalenderjahr 2018 als auch im Kalenderjahr 2019 Krankheitszeiten von jeweils länger als sechs Wochen aufzuweisen hatte, wäre es Sache der Beklagten gewesen, die Initiative zur Durchführung des BEM zu ergreifen. Erst recht muss sie dem vom Kläger mit Schreiben vom 02.08.2019 berechtigterweise gestellten Antrag auf Einleitung eines BEM-Verfahrens nachkommen.

22

Es handelt sich um eine echte Rechtspflicht des Arbeitgebers. Gleichzeitig hat der Arbeitnehmer einen Individualanspruch aus § 241 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 167 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis (LAG Hamm a.a.O. m.w.N.)

23

Das BEM ist ein ergebnisoffenes Verfahren, bei dem die Möglichkeiten geklärt werden sollen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Deshalb kann die Beklagte mit der pauschalen Behauptung, die häufigen und lang andauernden Erkrankungen des Klägers stünden in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit den dem Kläger zugewiesenen Tätigkeiten, den Arbeitsplätzen und/oder dem dortigen Umfeld die Durchführung des BEM nicht verhindern. Die Beklagte übersieht, dass gerade in Zusammenhang mit der Frage der Ursache der Erkrankungen bzw. eines möglichen Zusammenhangs mit dem Arbeitsplatz nicht ihre subjektive Meinung maßgeblich ist. Das BEM-Verfahren betreiben Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht alleine. Es soll interner und externer Sachverstand mobilisiert werden, indem der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Rehabilitationsträger und das

Integrationsamt hinzugezogen werden. Soweit erforderlich, wird auch gemäß § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

24

Deshalb kann sich auch die Beklagte nicht darauf berufen, sie habe mit der Übertragung des neuen Arbeitsplatzes ab 2016, der Gespräche zwischen den Parteien vorausgegangen seien, ein „faktisches“ BEM durchgeführt. Bereits mangels Beteiligung der weiteren in § 167 Abs. 2 SGB IX genannten Stellen handelte es sich hierbei nicht um ein BEM im Rechtssinne.

25

Auch die erkennende Kammer nimmt mit Befremden zur Kenntnis, dass die Beklagte - eine Körperschaft des öffentlichen Rechts - die Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung als „völlig sinnlose Förmerei“ bezeichnet.

III.

26

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV.

27

Als Streitwert (§ 61 Abs. 1 ArbGG) hat die Kammer ein Bruttomonatsgehalt festgesetzt, da die Durchführung des BEM unter anderem auch dazu dient, den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers zu realisieren.