LArbG München, Beschluss v. 05.12.2024 – 3 TaBV 56/24

Titel:

Zur Unzulässigkeit der Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer an den Arbeitgeber

Normenketten:

SGB IX § 178 Abs. 1 S. 1
ZPO § 256 Abs. 1 S. 1
ArbGG § 64 Abs. 6, § 66 Abs. 1, § 72 Abs. 1, Abs. 2, § 92 Abs. 1,

Leitsätze:

1. Der Streit um den konkreten Inhalt der Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung nach der Generalklausel des § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX betrifft den Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten und ist einer gesonderten Feststellung zugänglich. Somit ist das entsprechende Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen. (Rn. 25 – 28) (redaktioneller Leitsatz)
2. Nach dem Wortlaut und den Auslegungsgrundsätzen ist aus § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX nicht zu entnehmen, dass es zu den Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung gehört, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Menschen des Betriebs als Botin an den Arbeitgeber weiterzuleiten. (Rn. 29 – 38) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Schwerbehindertenvertretung, gesetzliche Aufgaben, helfende Unterstützung, Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, schwerbehinderte Arbeitnehmer, schwerbehinderter Mensch, Botin, Eingliederung, Arbeitsunfähigkeit

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 04.07.2024 – 12 BV 370/23

Tenor

Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 04.07.2024 – 12 BV 370/23 – abgeändert.

Die Anträge des Beteiligten zu 1) werden zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten über die Frage, ob die Beteiligte zu 1) berechtigt ist, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer an die Beteiligte zu 2) weiterzuleiten, sowie über einen hiermit im Zusammenhang stehenden Unterlassungsantrag nebst Androhung von Ordnungsgeld.

2
Die Beteiligte zu 2) ist ein Unternehmen der Z., einem der weltweit größten Distributoren für Komponenten der Elektroindustrie. Die Beteiligte zu 1) ist die bei der Beteiligten zu 2) in Y. errichtete Schwerbehindertenvertretung.

3
Die Beteiligte zu 2) beschäftigt in ihrem Betrieb in Y. 350 bis 400 Arbeitnehmer, von denen gut 50 schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Menschen i. S. d. § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX sind. Im Fall einer bescheinigungspflichtigen Arbeitsunfähigkeit können die Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in den Briefkasten der Personal-/HRAbteilung am Empfang einwerfen. Dabei bestätigt der montags bis freitags 24 Stunden geöffnete und während des Wochenendes erreichbare

Empfang den Arbeitnehmern auf Wunsch das Datum des Einwurfs durch Stempeln auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Des Weiteren kann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung montags bis freitags von 09:00 bis 16:00 Uhr in der Personalabteilung abgegeben werden. Schließlich besteht die Möglichkeit, die Arbeitsunfähigkeit per Post oder per E-Mail an die Personalabteilung der Beteiligten zu 2) zu übermitteln.

4
Am 16.03.2023 beendete die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Beteiligten zu 2), Herr X. (im Folgenden: Vertrauensperson), gegen 16:45 Uhr seine Arbeit und leitete um 21:20 Uhr auf Bitten des erkrankten und gem. § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Arbeitnehmers der Beteiligten zu 2), Herrn W., unter Nutzung des dienstlichen EMail-Accounts der Vertrauensperson die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Herrn W. an die Personalabteilung der Beteiligten zu 2) weiter.

5
Mit Schreiben vom 19.05.2023 sprach die Beteiligte zu 2) der Vertrauensperson eine Abmahnung wegen Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten und interner Regelungen aus. Die Übersendung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Dritten an die Personalabteilung stelle weder eine dienstliche Nutzung noch eine Betriebsratstätigkeit noch eine Arbeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten dar. Vielmehr handele es sich um eine private Botentätigkeit, die keine dienstliche Nutzung des dienstlichen E-MailAccounts darstelle und damit zu unterlassen sei (vgl. AST 1 = Bl. 6 d. A.). Im Dezember 2023 wurde die Abmahnung aus der Personalakte der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung entfernt.

6
Mit Antrag vom 14.11.2023 hat die Beteiligte zu 1) die Feststellung begehrt, dass sie im Rahmen der Aufgaben des § 178 Abs. 1 SGB IX berechtigt sei, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines schwerbehinderten Menschen des Betriebs an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Des Weiteren hat sie begehrt, der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, der Vertrauensperson in ihrer Funktion als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung des Betriebs zu untersagen, schwerbehinderte Menschen des Betriebs mit der Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mittels des dienstlichen E-Mail-Accounts und des dienstlichen Laptops zu unterstützen. Zur Begründung hat sie vorgetragen, dass die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gem. der gesetzgeberischen Konzeption nach § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX weit zu verstehen seien. Selbst die Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Arbeitnehmern am Leben in der Gesellschaft sowie die Vermeidung von Benachteiligungen oder das Entgegenwirken vor Benachteiligungen gehörten dazu. Auch dürfe die Schwerbehindertenvertretung Dritten gegenüber durch Anträge darauf hinwirken, dass bestimmte Maßnahmen zum Schutz der schwerbehinderten Arbeitnehmer angeordnet würden. Hieraus ergebe sich „zwanglos“, dass die Schwerbehindertenvertretung den schwerbehinderten Menschen bzw. diesen Gleichgestellten insofern „beratend und helfend zur Seite stehen darf“, dass diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen an den Arbeitgeber weiterleiten und hierzu auch die seitens des Unternehmens administrierte Informations- und Kommunikationstechnik verwenden dürfe. Die der Vertrauensperson erteilte Abmahnung, d.h. die Androhung einer fristlosen Kündigung, sei das schärfste Schwert im deutschen Arbeitsrecht, verstoße gegen § 179 Abs. 2 SGB IX und rechtfertige den Unterlassungsantrag.

7
Die Beteiligte zu 1) hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Aufgaben des § 178 Abs. 1 SGB IX berechtigt ist, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines schwerbehinderten Menschen des Betriebes an den Arbeitgeber weiterzuleiten.

2. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, der Vertrauensperson in ihrer Funktion als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung des Betriebs zu untersagen, schwerbehinderten Menschen des Betriebs mit der Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mittels des dienstlichen EMail-Accounts noch des dienstlichen Laptops zu unterstützen.

3. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer II. wird der Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld von bis zu EURO 10.000,00 angedroht.

8
Die Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen, und bereits die Zulässigkeit der Anträge gerügt. Für den Feststellungsantrag fehle das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse, für den Unterlassungsantrag das Rechtsschutzinteresse und für den Antrag auf Androhung von Ordnungsgeld die Antragsberechtigung. Im Übrigen seien die Anträge unbegründet. Die Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer oder ihnen Gleichgestellter sei keine Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung. Hierzu gehörten nur solche, die einen Bezug zu den besonderen Interessen der schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellter aufweisen würden. Die Beteiligte zu 1) habe kein besonderes Bedürfnis der schwerbehinderten Menschen an der Weiterleitung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch die Schwerbehindertenvertretung vorgetragen, insbesondere nicht, inwieweit sich schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte bei der Einreichung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von anderen Arbeitnehmern unterschieden, so dass eine beratende und helfende Tätigkeit als „Ausgleich der schwerbehinderten Arbeitnehmer zur gleichberechtigten Teilnahme am Arbeitsleben“, für die „Förderung der Teilhabe der schwerbehinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft“ und zur „Vermeidung von Benachteiligungen“ durch die Schwerbehindertenvertretung erforderlich bzw. gegeben sein solle. Damit fehle es an den Voraussetzungen des Unterlassungsanspruchs und der beantragten Androhung des Ordnungsgeldes.

9
Das Arbeitsgericht München hat durch Beschluss vom 04.07.2024 – 12 BV 370/23 – den Anträgen stattgegeben. Es sei ein Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen, da die Beteiligte zu 2) an ihrer Rechtsansicht auch nach Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte der Vertrauensperson im Dezember 2023 festhalte. Die Anträge seien begründet. Die Schwerbehindertenvertretung habe gem. § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern, ihre Interessen in dem Betrieb zu vertreten sowie ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen und sei damit zur Weiterleitung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines gem. § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen jedenfalls berechtigt. Als kollektive Interessenvertretung dürfe sie im Rahmen ihres Aufgabenbezugs die seitens des Unternehmens administrierte Informations- und Kommunikationstechnik verwenden. Der Unterlassungsanspruch ergebe sich aus § 179 Abs. 2 SGB IX. Die arbeitgeberseitige Sanktionierung einer unterstützenden Tätigkeit gem. § 178 Abs. 1 SGB IX stelle eine Behinderung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung gem. § 179 Abs. 2 SGB IX dar. Nach § 85 ArbGG sei das Ordnungsgeld anzudrohen.

10
Gegen diesen, ihren Verfahrensbevollmächtigten am 18.07.2024 zugestellten Beschluss hat die Beteiligte zu 2) am 09.08.2024 Beschwerde beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 18.10.2024 am 18.10.2024 begründet.

11
Die Anträge seien unzulässig. Der Antrag zu 1. sei unbestimmt. Es bleibe unbestimmt, unter welche Aufgaben oder welchen Aufgabenteil des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen fallen solle. Auch bleibe unklar, worin die „Berechtigung“ der Schwerbehindertenvertretung zu sehen und wie diese ins Verhältnis zum „Rahmen der Aufgaben des § 178 Abs. 1 SGB IX“ zu setzen sei. Dem Antrag zu 1. fehle zudem das Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. Der Antrag zu 2. sei ebenfalls unbestimmt. Es sei nicht ersichtlich, welche Unterstützungsleistungen konkret umfasst seien und damit, welche Verpflichtung der Arbeitgeberin auferlegt werden solle. Des Weiteren liege ein Rechtsschutzinteresse nicht vor. Für den Antrag zu 3. fehle der Beteiligten zu 1) die Antragbefugnis.

12
Die Anträge seien auch unbegründet. Das Arbeitsgericht habe seine Entscheidung ohne Auslegung des Gesetzestextes getroffen und übersehen, dass Ziel der in § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX benannten Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung die Beseitigung einer Benachteiligung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb sei. Im Übrigen wiederholt und vertieft die Beteiligte zu 2) ihre erstinstanzlich vorgetragenen Argumente. Es bestehe in Bezug auf die (elektronische) Weiterleitung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kein Unterschied zwischen schwerbehinderten und nicht

schwerbehinderten Arbeitnehmern. Selbstverständlich sei es der Beteiligten zu 1) unbenommen, Botengänge und -tätigkeiten einzelner Arbeitnehmer auszuführen – eine gesetzliche Aufgabe im Sinne von § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, um deren Klärung bzw. Feststellung es in dem hiesigen Verfahren gehe, stelle dies jedoch nicht dar. Dementsprechend seien auch der Unterlassungsantrag zu 2. und der Antrag auf Androhung von Ordnungsgeld zu 3. unbegründet.

13
Die Beteiligte zu 2) beantragt,

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 4. Juli 2024, Az. 12 BV 370/23 wird abgeändert.

2. Die Anträge werden zurückgewiesen.

14
Die Beteiligte zu 1) beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

15
Die Anträge seien hinreichend bestimmt. Es sei zweifellos erkennbar, worüber mit dem Antrag zu 1. eine Sachentscheidung begehrt werde. Der Unterlassungsantrag zu 2. sei eindeutig. Die Unterstützungshandlung, die der Schwerbehindertenvertretung nicht untersagt werden dürfe, sei mit der Weiterleitung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung klar benannt. Er wäre nach dem Rechtsschutzbegehren der Beteiligten zu 1) dahin zu formulieren, dass der Beteiligten zu 2) aufgegeben werde, es zu unterlassen, der Vertrauensperson in ihrer Funktion als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung des Betriebs zu untersagen, für schwerbehinderte Menschen des Betriebs Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mittels des dienstlichen E-Mail-Accounts und/oder des dienstlichen Laptops weiterzuleiten. Das Feststellungsinteresse hinsichtlich des Antrags zu 1. und das allgemeine Rechtsschutzbedürfnis hinsichtlich des Antrags zu 2. ergebe sich aus dem Streit der Beteiligten über den Umfang der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX.

16
Die Anträge seien auch begründet. Die nach dem Wortlaut sowie Sinn und Zweck weit zu verstehende Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung umfasse insbesondere auch betriebliche Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen zu ihren Arbeitgebern. Es erschließe sich nicht, weshalb diese weit zu verstehende Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung dahingehend eingeschränkt werden solle, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die noch dazu innerhalb bestimmter Fristen gem. § 5 Abs. 1 EFZG nachweislich beim Arbeitgeber einzugehen hätten, nicht durch die Schwerbehindertenvertretung übermittelt werden dürften. Es sei dabei nicht offenzulegen, unter welchen Beschwerden der schwerbehinderte Mensch leide. Dürfe die Schwerbehindertenvertretung keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schwerbehinderter Arbeitnehmer übermitteln, werde ihre Arbeit im Sinne des § 179 Abs. 2 SGB IX behindert.

17
Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze der Beteiligten zu 2) vom 18.10.2024 und 27.11.2024, den Schriftsatz der Beteiligten zu 1) vom 18.11.2024 und auf das Protokoll des Termins zur Anhörung vom 05.12.2024 Bezug genommen.

II.

18
Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig und begründet.

19
1. Die nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 89 Abs. 2 und 3 i. V. m. §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG) und damit zulässig.

20
2. Die Beschwerde ist auch begründet. Die Beteiligte zu) ist nicht in jedem Fall nach § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX berechtigt, als Botin Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von schwerbehinderten Menschen des Betriebes und ihnen gleichgestellten Menschen i. S. d. § 2 Abs. 3 SGB IX an die Beteiligte zu 2)

weiterzuleiten. Dementsprechend sind auch der Unterlassungsantrags zu 2. und der Antrag zu 3. unbegründet.

21
a) Der Antrag zu 1. ist zulässig. Er ist – nach Auslegung – hinreichend im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmt und genügt den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO.

22
aa) Der Antrag bedarf der Auslegung. Nach seinem Wortlaut begehrt die Beteiligte zu 1) die Feststellung, dass die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Aufgaben des § 178 Abs. 1 SGB IX berechtigt sei, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines schwerbehinderten Menschen des Betriebes an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Dieser Antrag bezeichnet weder die Betriebsparteien noch die Beteiligten dieses Beschlussverfahrens (Rechtsgutachten!) noch bestimmt er die „Berechtigung“ (als Botin) oder ob das Weiterleitungsrecht ein Teil der Aufgaben des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sei oder neben („im Rahmen“!) diesen Aufgaben bestehen soll. Allerdings wird das Begehren der Beteiligten zu 1) hinreichend im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 14.06.2024, Seite 3, beschrieben:

„Die Schwerbehindertenvertretung erhielt in der Vergangenheit mehrfache dahingehende Bitten von schwerbehinderten Arbeitnehmern, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen an die Beteiligte zu 2) weiterzuleiten und kam diesen gegenüber der Beteiligten zu 2) auch nach, wie der Beteiligten zu 2) natürlich auch bekannt. … Die Schwerbehindertenvertretung sieht es als ihre Aufgabe und Pflicht an, den dahingehenden Bitten der schwerbehinderten Arbeitnehmer nachzukommen und diesen auch dahingehend unterstützend zur Seite stehen zu können.“

23
Damit wird deutlich, dass das Feststellungsbegehren der Beteiligten zu 1) darauf gerichtet ist, ihr stehe aus § 178 Abs. 1 SGB IX das Recht zu, als Botin Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Menschen des Betriebes an die Beteiligte zu 2) weiterzuleiten. Diese Tätigkeit würde eine Amtstätigkeit in der 3. Alternative (steht ihnen beratend und helfend zur Seite“) darstellen, weshalb die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in deren Erfüllung die betrieblichen Kommunikationsmittel einsetzen (und Entgeltschutz nach § 179 Abs. 4 und Abs. 6 SGB IX beanspruchen) dürfte. Die Beteiligte zu 2) hat das Begehren der Beteiligten zu 1) auch in diesem Sinne verstanden, denn sie stellt im Beschwerdeverfahren klar, dass es im hiesigen Verfahren um die Feststellung ginge, ob Botengänge und -tätigkeiten für einzelne schwerbehinderte Arbeitnehmer eine gesetzliche Aufgabe im Sinne des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sei (vgl. Schriftsatz vom 27.11.2024, Seite 3 = Bl. II/59 der Akte). Dieser Auslegung hat die Beteiligte zu 1) in der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht denn auch zugestimmt.

24
bb) Mit dem Inhalt festzustellen, dass die Beteiligte zu 1) berechtigt sei, als Botin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines schwerbehinderten Menschen oder eines gleichgestellten Menschen des Betriebes an die Beteiligte zu 2) weiterzuleiten, ist der Feststellungsantrag hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Satz 2 ZPO, der auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar ist (vgl. hierzu BAG, Beschluss vom 03.05.2006 – 1 ABR 63/04 – Rn. 16 m.w.N.). Die Aufgabe und die Form der Berechtigung – als Botin – sind klar umrissen.

25
cc) Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) ist ein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu bejahen.

26
(1) Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Ein Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist.

27

Ein Feststellungsinteresse ist nur gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit der Beteiligten insgesamt beseitigt werden kann. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird. Die Rechtskraft muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Beteiligten strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (vgl. BAG, Beschluss vom 24.08.2016 – 7 ABR 2/15 – Rn. 15 bis 17 m.w.N.).

28
(2) Danach ist vorliegend ein Feststellungsinteresse zu bejahen. Der Streit um den konkreten Inhalt der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gem. der Generalklausel des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (zu dieser Qualifizierung vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Westphal/Krohne/Pahlen, 15. Aufl. 2024, SGB IX § 178 Rn. 2a) betrifft den Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten und ist einer gesonderten Feststellung zugänglich. Würde dem Antrag entsprochen werden, wäre damit die zwischen den Beteiligten strittige Frage der Weiterleitungsbefugnis der Beteiligten zu 1) abschließend geklärt. Die Beteiligte zu 1) besitzt auch das erforderliche Interesse an der begehrten Feststellung, weil die Beteiligte zu 2) das behauptete Recht auf Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Menschen des Betriebes als Botin in Abrede stellt und es als eine private Tätigkeit der Vertrauensperson ansieht.

29
b) Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Die Beteiligte zu 1) ist nicht gemäß ihrem Amt nach § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX berechtigt, als Botin Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Menschen oder ihnen gleichgestellter Menschen des Betriebes an die Beteiligte zu 2) weiterzuleiten. Dies folgt aus der Auslegung des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX.

30
aa) Maßgebend für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den die Regelung hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte. Unter diesen Methoden hat keine unbedingten Vorrang. Welche Regelungskonzeption der Gesetzgeber mit dem von ihm gefundenen Wortlaut tatsächlich verfolgt, ergibt sich unter Umständen erst aus den anderen Auslegungsgesichtspunkten. Wird daraus der Wille des Gesetzgebers klar erkennbar, ist dieser zu achten (vgl. BAG, Urteil vom 16.10.2019 – 5 AZR 241/18 – Rn. 15 m.w.N BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 – Rn. 74 f).

31
bb) Nach diesen Auslegungsgrundsätzen ist aus § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX nicht zu entnehmen, dass es zu den Aufgaben der zu 1) beteiligten Schwerbehindertenvertretung gehört, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Menschen des Betriebs an die Beteiligte zu 2) als Botin weiterzuleiten.

32
Nach dem Wortlaut des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX fördert die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen im Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Aus den ohne Einschränkung formulierten Worten „steht ihnen beratend und helfend zur Seite“ könnte gefolgert werden, dass die Schwerbehindertenvertretung den schwerbehinderten Menschen in allen Angelegenheiten helfen darf. In diesem Fall würde die Weiterleitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Menschen des Betriebes an die Beteiligte zu 2) als Botin eine Aufgabe und ein Recht der Schwerbehindertenvertretung i. S. d. § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX darstellen; es käme allein darauf an, dass der arbeitsunfähig Erkrankte ein schwerbehinderter Mensch oder ein ihm gleichgestellter Mensch ist. Allerdings macht das Wort „und“ in § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX bereits deutlich, dass die beratende und helfende Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung nicht isoliert gelesen werden kann. Die beratende und helfende Unterstützung steht vielmehr im Zusammenhang mit den vorgenannten zwei weiteren allgemeinen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

33

Die erste in § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX genannte und damit prominente Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern. Diese kann als übergeordneter Normzweck angesehen werden (vgl. BeckOK SozR/Brose, 74. Ed. 01.09.2024, § 178 SGB IX Rn. 2) und entspricht dem in § 1 Satz 1 SGB IX formulierten allgemeinen Ziel der gesetzlichen Regelungen des SGB IX, behinderungsbezogene Benachteiligungen schwerbehinderter Menschen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken und diesem Personenkreis gleiche Teilhabechancen zu eröffnen. Durch § 178 Abs. 1 i. V. m. § 1 Abs. 1 S. 1 SGB IX ist festgelegt, dass die Schwerbehindertenvertretung in allen Fragen, die speziell schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Menschen betreffen, eingreifen und gegenüber Arbeitgeber oder den behördlichen Stellen tätig werden kann (vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Westphal/Krohne/Pahlen, 15. Aufl. 2024, SGB IX § 178 Rn. 2a). Das Bundesarbeitsgericht hat daraus gefolgert: „Kann sich eine Angelegenheit gleichmäßig und unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf alle Beschäftigten oder mehrere Beschäftigte auswirken, braucht der einzelne schwerbehinderte Mensch keine Beratung oder helfende Unterstützung.“ (vgl. BAG, Beschluss vom 17.08.2010 – 9 ABR 83/09 – Rn. 18; Beschluss vom 24.02.2021 – 7 ABR 9/20 – Rn. 29).

34
Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Gesetzessystematik bestätigt. § 178 Abs. 1 S. 1 2. Alt. SGB IX weist der Schwerbehindertenvertretung die Aufgabe zu, die Interessen der schwerbehinderten Menschen zu vertreten, und setzt damit ihre besondere Betroffenheit voraus. § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 SGB IX konkretisiert die in S. 1 genannten Aufgaben durch eine nicht abschließende Aufzählung von Pflichten entsprechend dem Pflichtenkatalog des § 80 Abs. 1 BetrVG, § 68 BPersVG und § 52 DRiG, die für Betriebs-, Personalrat bzw. Richtervertretung gelten (vgl. Fuchs/Ritz/Rosenow/Ritz, 7. Aufl. 2021, SGB IX § 178 Rn. 9) und knüpft für diese an Angelegenheiten an, die speziell schwerbehinderte Menschen betreffen, nämlich die Überwachung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Vorschriften (Nr. 1), die Beantragung von Maßnahmen, die schwerbehinderten Menschen dienen (Nr. 2) und der Übermittlung von Anregungen und Beschwerden schwerbehinderter Menschen (Nr. 3). Auch für den Anspruch auf Unterrichtung und den Anspruch auf Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist anerkannt, dass sie nicht bestehen, wenn die Entscheidung des Arbeitgebers die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise betrifft als die Belange nicht schwerbehinderter Menschen (vgl. BAG, Beschluss vom 24.02.2021 – 7 ABR 9/20 – Rn. 29).

35
cc) Die Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung betrifft schwerbehinderte Menschen nicht anders als nicht schwerbehinderte Menschen.

36
Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG haben Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert. Diese Nachweispflicht gilt gem. § 5 Abs. 1a) S. 1 EFZG ab dem 01.01.2023 jedoch nicht mehr für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer. Dieser Personenkreis ist zwar nach wie vor verpflichtet, innerhalb der Fristen des § 5 Abs. 1 S. 2 bis 4 EFZG den Arzt zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit aufzusuchen (§ 5 Abs. 1a S. 2 EFZG), allerdings wird die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch ein elektronisches Verfahren ersetzt. Nach § 295 SGB V übermitteln die Kassenärzte die Patientendaten an die Krankenkassen, die die in § 109 SGB IV genannten Daten für den Arbeitgeber zum Abruf bereitstellen. Ergänzend bestimmt § 5 Abs. 1a S. 2 EFZG die Pflicht des Arbeitnehmers, sich vom Arzt eine der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entsprechende Bescheinigung ausstellen zu lassen, die bei Störungen des Systems zum außerprozessualen und prozessualen Beweis dient. Bei der bisherigen Vorlagepflicht bleibt es nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen (§ 5 Abs. 1a Satz 3 EFZG) und wenn die elektronische Übermittlungsmöglichkeit noch nicht vorhanden oder gestört ist (vgl. Griese in: Küttner Personalbuch 2024, 31. Auflage 2024, Stand: 01.01.2024, „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ Rn. 12; zu den praktischen Umsetzungsschwierigkeiten siehe Holler NZA 23, 599).

37
Eine Berechtigung zur Weiterleitung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schwerbehinderter Menschen oder ihnen gleichgestellter Menschen in Papierform durch die Schwerbehindertenvertretung stellt sich vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen deshalb für den Betrieb der Beteiligten zu 2) nur noch für

einen vorübergehenden Zeitraum und nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen. Aber auch dann ist nicht ersichtlich, dass die Vorlagepflicht einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber gem. § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG die schwerbehinderten Mitarbeiter der Beteiligten zu 2) oder die ihnen gleichgestellten Menschen anders betrifft als die nicht schwerbehinderten Mitarbeiter. Allen Arbeitnehmern des Betriebs stehen mehrere Möglichkeiten zur Übermittlung der vom Arzt (nicht von ihnen!) ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Beteiligte zu 2) zur Verfügung. Es sind keine Gründe ersichtlich, dass die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen der Beteiligten zu 2) diese Möglichkeiten nicht auch tatsächlich wahrnehmen können. Sie können die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Post oder per EMail übermitteln, in einen Briefkasten der Personalabteilung im Eingangsbereich – mit Eingangsstempel – einwerfen oder in der Personalabteilung abgeben (lassen). Es ist insbesondere nicht verständlich, dass der schwerbehinderte Mensch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zwar elektronisch an die Schwerbehindertenvertretung, nicht aber an die Beteiligte zu 2) soll übermitteln können.

38
Die Beteiligte zu 1) hat auch nicht konkret oder wenigstens allgemein für bestimmte Arbeitnehmergruppen vorgetragen, dass es im Betrieb der Beteiligten zu 2) schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Menschen gibt, die aufgrund ihrer Behinderungen nicht in der Lage sind, der gesetzlichen Nachweispflicht zu entsprechen, und die deshalb der Hilfe durch die Schwerbehindertenvertretung bedürfen. Soweit sie mündlich auf den Ausspruch von Abmahnungen im Fall der unterbliebenen oder verspäteten Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hingewiesen hat, sind schwerbehinderte und nicht schwerbehinderte Menschen gleichermaßen betroffen. Ebenso sind schwerbehinderte Menschen nicht aufgrund ihrer Schwerbehinderung spezifisch berührt, wenn sie mangels Sprachkenntnissen zur Weiterleitung der Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage sein sollten, wie dies die Beteiligte zu 1) mündlich pauschal behauptete, wobei nochmals hervorzuheben ist, dass es bei der Pflicht nach § 5 Abs. 1 S. 2 und 3 EFZG allein um die Vorlage einer bereits ausgestellten Bescheinigung geht. Die Behauptung der Beteiligten zu 1), die schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellter Menschen der Beteiligten zu 2) seien aufgrund ihrer Erkrankung nicht in der Lage, ihre Vorlagepflicht gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen, weshalb die Beteiligte zu 1) ihnen helfend zu Seite stehen dürfe, begründet ebenfalls keine spezifische Betroffenheit aufgrund der Schwerbehinderung. Sowohl schwerbehinderte als auch nicht schwerbehinderte Menschen können gleichermaßen aufgrund der mit einer akuten Erkrankung einhergehenden psychischen und physischen Beeinträchtigungen an der rechtzeitigen Weiterleitung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gehindert sein. Für die Auffassung der Kammer spricht zudem, dass weder in § 5 EFZG noch in § 178 SGB IX die Weiterleitung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellter Menschen durch die Schwerbehindertenvertretung eine Regelung erfahren hat, obwohl es sich bei einer Erkrankung um einen typischen, sich wiederholenden Vorgang im Arbeitsverhältnis handelt.

39
Hiermit übereinstimmend wird es nicht als Amtstätigkeit der Schwerbehindertenvertretung angesehen, wenn sie aufgrund einer gesonderten rechtsgeschäftlichen Vollmacht beim Arbeitgeber den Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX geltend macht (vgl. Düwell in Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 178 SGB IX Rn. 16).

40
2. Der Antrag zu 2. ist jedenfalls unbegründet.

41
Ist es nicht gesetzliche Aufgabe der Beteiligten zu 1) i. S. d. § 178 Abs. 1 SGB IX, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen des Betriebes an die Beteiligte zu 2) weiterzuleiten, kann ihr die Beteilige zu 2) solches untersagen, sollte die Beteiligte zu 1) dies in ihrer Funktion als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung unternehmen. Nach ausdrücklicher Erklärung der Beteiligten zu 1) soll allein die Weiterleitung durch sie die Unterstützungshandlung i. S. d. 2. Antrags sein.

42
3. Der Antrag zu 3. war nach allem ebenfalls als unbegründet zurückzuweisen.

III.

43
Eine Kostenentscheidung war nicht zu treffen, da für Beschlussverfahren Kosten nicht erhoben werden, § 2 Abs. 2 GKG i.V.m. § 2 a Abs. 1 ArbGG.

IV.

44
Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.