



Ein Interview mit Dr. Alexander Gagel, ehemaliger Richter am Bundessozialgericht (September 2005)



Dr. Alexander Gagel, Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., 1963 - 1970 Richter am Sozialgericht Kassel, 1970 - 1974 Direktor des Sozialgerichts Wiesbaden, 1974 - 1998 Richter am Bundessozialgericht. Autor zahlreicher Veröffentlichungen, u.a. Herausgeber und Autor des beim Beck-Verlag erscheinenden Kommentars "Gagel SGB III Arbeitsförderung".

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT - aus rechtlicher Sicht

Der Gesetzgeber fordert seit dem 1.5.2004 von jedem Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement für MitarbeiterInnen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind.

Diese Regelung wird in der betrieblichen Praxis unterschiedlich interpretiert und sorgt vielerorts für Verwirrung und Unsicherheit. Dr. Alexander Gagel, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D. nimmt zu den rechtlichen Aspekten und zu Fragen der Umsetzung in die betriebliche Praxis Stellung.

Was bedeutet "Betriebliches Eingliederungsmanagement" eigentlich?

Dr. Gagel: Betriebliches Eingliederungsmanagement soll erreichen, dass frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden, wenn bei einem Beschäftigten gesundheitliche Schwierigkeiten auftreten. Der Arbeitgeber soll zunächst an Hilfen denken, bevor er an Kündigungen denkt. Zur Durchführung ist der Arbeitgeber allerdings nur verpflichtet wenn und soweit der Beschäftigte zustimmt.

Für welche Unternehmen gilt § 84 Abs. 2 SGB IX? Gibt es eine Mitarbeiterzahl, ab der das Eingliederungsmanagement einzuführen ist?

Dr. Gagel: § 84 Abs. 2 SGB IX gilt für alle Unternehmen. Besonders Kleinbetriebe sind dadurch allerdings zur Zeit oft noch überfordert. Hier müssen noch externe Hilfen organisiert werden z.B. durch die Kreishandwerkerschaften oder Industrie- und Handelskammern. Immerhin haben auch jetzt schon auch Klein- und Mittelbetriebe alles zu tun, was ihnen möglich ist.

Gestattet mir das Gesetz, mich bei der Erfüllung meiner Verpflichtungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement eines Externen privaten Dienstleisters zu bedienen oder verpflichtet mich der Gesetzestext dazu, alles selbst zu machen?

Dr. Gagel: Es ist sogar erwünscht, dass der Arbeitgeber private Dienstleister heranzieht, besonders, wenn es sich um schwierige Fälle handelt oder - wie bei Kleinunternehmen - die eigenen Möglichkeiten nicht ausreichen. Der Arbeitnehmer kann dafür aber u.U. seine Zustimmung verweigern.

Vereinzelt werden in der letzten Zeit Stimmen laut, die nun doch behaupten, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement nur für schwerbehinderte Mitarbeiter eingeführt werden muss. Ist das richtig?

Dr. Gagel: Das ist nicht richtig. § 84 Abs. 2 SGB IX gilt für alle Beschäftigten in allen Betrieben und Verwaltungen, also auch für Nichtbehinderte sowie für Beamte und Richter.

Wie sieht ein Betriebliches Eingliederungsmanagement denn in der Praxis aus?

Dr. Gagel: Zunächst wird mit den betrieblichen Vertretungen beraten, was getan werden kann, damit die Arbeitsunfähigkeit beseitigt oder verringert wird. Wo erforderlich, ist der Betriebs- oder Werksarzt hinzuzuziehen, evtl. auch die Rehabilitationsträger (Gemeinsame Servicestelle) und das Integrationsamt. Einzelheiten sollten in Integrationsvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen geregelt werden.



Mit welchen rechtlichen Konsequenzen muss ich rechnen, wenn ich als Arbeitgeber die Verpflichtung zum Eingliederungsmanagement ignoriere?

Dr. Gagel: In solchen Fällen hat der Arbeitgeber nicht alles getan, was ihm möglich ist, die Kündigung zu vermeiden. Eine krankheitsbedingte Kündigung könnte deshalb unwirksam sein; eine Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers könnte verweigert werden.

Ist es denkbar, dass mich ein Mitarbeiter oder eine Krankenkasse auf Schadenersatz verklagt, wenn mir nachgewiesen werden kann, dass dem Mitarbeiter oder der Kasse ein finanzieller oder gesundheitlicher Schaden entstanden ist, nur weil ich als Arbeitgeber meinen Pflichten aus § 84 Abs. 2 SGB IX nicht nachgekommen bin?

Dr. Gagel: Der Krankenkasse gegenüber besteht keine Pflicht zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Der Mitarbeiter könnte allerdings ggf. Schadensersatzansprüche geltendmachen. Nur ist ein Schaden meist schwer zu beweisen.

Der Wortlaut des Gesetzes fordert aktives Handeln, wenn die Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt 6 Wochen dauert. Um bessere

Aus der Rechtsprechung:

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 1. Kammer, Entscheidungsdatum: 29.03.2005

Aktenzeichen: 1 Sa 1429/04

Urteil **Negative Zukunftsprognose – Krankheitsbedingte Kündigung**

Leitsatz

1. Die Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit des bereits mehrere Monate erkrankten, nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers
2. Vor Inkrafttreten des § 84 Abs 2 SGB IX zum 1.Mai 2004 gab es für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer nach krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes (vgl. § 81 Abs 4 Nr 4, 5 SGB IX) oder Präventionsmaßnahmen iSv § 84 Abs 2 SGB IX, die einer personenbedingten Kündigung vorauszugehen hatten.

Der Leitsatz bezieht sich auf nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer. Im Umkehrschluss wird damit deutlich unterstellt, dass mit Inkrafttreten des § 84 Abs 2 SGB IX dieser auch für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt. Damit ist das betriebliche Eingliederungsmanagement auch für nicht schwerbehinderte Mitarbeiter einzuführen.

Effekte zu erzielen ist es häufig sinnvoll, früher zu intervenieren. Ist das möglich?

Dr. Gagel: Bei sich häufender Arbeitsunfähigkeit sollte so früh wie möglich gehandelt werden; dies bietet stets die besten Erfolgchancen.

In der Vergangenheit wurden MitarbeiterInnen nicht selten durch ihren Arbeitgeber unter Druck gesetzt. Das hat auch dazu geführt, dass sich Betriebsräte weigern, Maßnahmen zu ergreifen, die auch nur ansatzweise den Anschein haben könnten zur Reduzierung von Fehlzeiten beizutragen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was kann ich als Arbeitgeber tun, wenn mein Betriebsrat sich weigert ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen?

Dr. Gagel: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers. Dazu gehört die Heranziehung des Betriebsrats in jedem Einzelfall.

Weigert sich der Betriebsrat mitzuwirken, so muss der Arbeitgeber das Eingliederungsmanagement ohne ihn durchziehen. Es liegt aber im Interesse des Arbeitnehmers, dass er mitwirkt. Eine andere Frage ist, wie man den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung dazu bekommt, die Einzelheiten in Integrationsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen zu regeln. Der Abschluss solcher Vereinbarung ist nicht erzwingbar.

