

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 1/2012 –

09.03.2012

Die betriebliche Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX

von Ayse Oluk, Dipl. Wirtschaftsjuristin (FH)

Die Integrationsvereinbarung (IV) nach § 83 SGB IX wird zu Recht als eines der Kernstücke im arbeitsrechtlichen Teil des SGB IX gesehen.¹ Sie dient als gestalterisches Planungs- und Steuerungsinstrument zur betrieblichen Integration (schwer)behinderter Menschen. Bei der Aushandlung der Integrationsvereinbarung kommt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie dem Betriebs- bzw. Personalrat (BR bzw. PR) eine besondere Bedeutung zu, ist es doch ihre Aufgabe, die Beschäftigungs- und Förderungspflichten des Arbeitgebers (AG) gegenüber den schwerbehinderten Menschen zu präzisieren und die berufliche Eingliederung praxisnah zu gestalten.² Welche Befugnisse und Rechte ihnen dabei zukommen, was sie als Voraussetzung für den Abschluss einer Integrationsvereinbarung ansehen und ob sie den Abschluss einer Integrationsvereinbarung erzwingen können, soll im Folgenden beleuchtet werden.³

I. Zusammenfassende Thesen der Autorin

- 1. Die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX dient als gestalterisches Planungs- und Steuerungsinstrument zur Förderung und Teilhabe der (schwer)behinderten Menschen im Arbeitsleben.**
- 2. Der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat schließen die Integrationsvereinbarung nach § 83 Abs. 1 S. 1 SGB IX ab. Die Realisierung der betrieblichen IV hängt von der Kooperation sowie dem ausführlichen Informationsaustausch zwischen den Arbeitgebern und den Interessenvertretungen (§ 93**

schule Frankfurt/a. M.) und Herrn Prof. Dr. Welti (Universität Kassel). Die Masterarbeit wurde zur Erlangung des Abschlusses „Master of Laws in Verhandeln und Gestalten von Verträgen“ an der Fachhochschule Frankfurt/a. M. eingereicht. Für den praktischen Abschnitt wurden Vertragsparteien (AG, SBV und BR) von zwei Konzernen (AXA-Konzern AG und Eurogate GmbH & Co. KGaA) sowie weitere Institutionen (Industriegewerkschaft Metall/ Bundesagentur für Arbeit – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung/ Bildungswerk Südhessen) befragt. Die Arbeit wurde bisher nicht veröffentlicht.

¹ Vgl. Fabricius, SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2010, § 83, Rdnr. 4.

² Vgl. Müller-Wenner/Winkler, SGB IX Teil 2 Schwerk.-Recht, 2. Aufl., 2011, § 83, Rdnr. 1.

³ Dieser Text beruht auf Vorarbeiten der Masterarbeit „Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX“ von Ayse Oluk. Betreut wurde die Masterarbeit von Herrn Prof. Dr. Kupjetz (Fachhoch-

- SGB IX) ab. Im Rahmen der Verhandlung und Ausgestaltung der Integrationsvereinbarung ist die Einbeziehung des Integrationsamts (§ 83 Abs. 1 S. 4 SGB IX) vorteilhaft.**
- 3. Arbeitgeber und Interessenvertretungen (§ 93 SGB IX) sind zur Verhandlung über eine betriebliche Integrationsvereinbarung verpflichtet (§ 83 Abs. 1 S. 2 SGB IX), aber sie kann nicht gerichtlich durchgesetzt werden⁴.**
 - 4. Der Betriebsrat kann vor der Einigungsstelle die Integrationsvereinbarung erzwingen, wenn diese arbeitschutzrechtliche Regelungen beinhaltet, die als normative Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG anzusehen sind.⁵**

II. Die Integrationsvereinbarung in der betrieblichen Praxis

1. Gesetzliche Vorgaben

Die Integrationsvereinbarung wurde mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom Oktober 2000, in § 14b SchwbG eingeführt.⁶ Am 1. Juli 2001 trat das SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ in Kraft, wobei die Integrationsvereinbarung in § 83 SGB IX geregelt wurde.⁷ In § 83 SGB IX hat der Gesetzgeber zum ersten Mal der Schwerbehindertenvertretung eine Vereinbarungsbefugnis gewährt.⁸ Die Integrationsvereinbarung wird auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung nach § 83

Abs. 1 S. 2 SGB IX ausgehandelt. Die SBV hat das Initiativrecht auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Dennoch gewährt diese Norm den Interessenvertretungen (§ 93 SGB IX) ein Beteiligungsrecht, d. h. sie sind in die Verhandlungen und in den Vertragsabschluss einbezogen. Deswegen kann die SBV die Integrationsvereinbarung nicht alleine abschließen, sondern benötigt die Zustimmung des Betriebsrates. Falls keine SBV im Betrieb vorhanden ist, steht den Interessenvertretungen in § 93 SGB IX das Antragsrecht nach § 83 Abs. 1 S. 3 SGB IX zu.⁹ In § 83 Abs. 2 SGB IX sind die obligatorischen Inhalte wie z. B. die Eingliederung der schwerbehinderten Menschen, die Personalplanung, die Arbeitsplatzgestaltung, das Arbeitsumfeld, die Organisation und Arbeitszeit angeführt. Diese Regelungen sind als Arbeitgeberpflichten von der Norm § 81 Abs. 4 SGB IX erfasst.¹⁰

Im Jahr 2004 wurde § 83 SGB IX durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Personen vom 23. April 2004 (BGBl I Nr. 18 S. 606) um Abs. 2a ergänzt. Dieser regelt die Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen.¹¹ Die Bestimmung gilt nicht als obligatorischer Inhalt.¹² Die Norm (§ 83 Abs. 2 SGB IX) enthält weitere Integrationsthemen¹³, um die Integrationsvereinbarungen mit konkreten und in der Praxis realistischen Regelungstatbeständen auszugestalten. Damit soll verhindert werden, dass nur abstrakte Ziele und Absichtserklärungen entworfen werden.¹⁴ Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung können die Vereinbarung umfangreicher gestalten und auf diese Weise den Interessen der Ver-

⁴ LAG Hamm, Urt. v. 19.01.2007, Az. 13 TaBV 58/06.

⁵ Vgl. Kohte, ZSR 2005, Sonderheft, S. 7, S. 28.

⁶ Vgl. Feldes, Schwerbehindertenrecht, § 83, Rdnr. 18.

⁷ Vgl. Winkler, Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsplatz, S. 288.

⁸ Vgl. Düwell, SGB IX, § 83, Rdnr. 5.

⁹ Vgl. Trenk-Hinterberger, HK-SGB IX, § 83 SGB IX, Rdnr. 11 f.

¹⁰ Vgl. Fabricius, SGB IX, § 83, Rdnr. 14.

¹¹ Vgl. Feldes, Schwerbehindertenrecht, § 83, Rdnr. 18.

¹² Vgl. Fabricius, SGB IX, § 83, Rdnr. 14.

¹³ Vgl. Düwell, SGB IX, § 83, Rdnr. 3.

¹⁴ Vgl. Müller-Wenner/Winkler, SGB IX Teil 2, § 83, Rdnr. 11.

tragsparteien entsprechen.¹⁵ Der Arbeitgeber hat gegenüber den schwerbehinderten Menschen nach § 83 Abs. 3 SGB IX eine Berichtspflicht, der er auf der Versammlung schwerbehinderter Menschen nachkommen sollte.¹⁶ Falls dieser Pflicht nicht entsprochen wird, folgen für den Arbeitgeber daraus jedoch keine Sanktionen.¹⁷

2. Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis

Die Verhandlungspartner der zwei befragten Konzerne¹⁸ und weiteren Institutionen sind der einheitlichen Auffassung, dass die Realisierung einer betrieblichen Integrationsvereinbarung von einem ausführlichen Informationsaustausch und guter Teamarbeit abhängen. Mit dem Informationsaustausch, in dem SBV und BR Vorteile und Risiken gegenüber dem Arbeitgeber darstellen, kann dieser zum Abschluss der Integrationsvereinbarung veranlasst werden.¹⁹ Daher wäre die Teilnahme für viele Schwerbehindertenvertretungen an einer Schulungsveranstaltung oder an einer Veranstaltungsreihe nach § 94 Abs. 4 S. 3 SGB IX hilfreich. In diesen Veranstaltungen findet zwischen den Teilnehmern ein Informationsaustausch über die Inhalte des Rechts, über Verfahrensfragen und zu Kommunikationstechniken für Verhandlungen statt. Das Integrationsamt (§ 102 SGB IX) kann bei Unstimmigkeiten und Schwierigkeiten als Moderator zu den Verhandlungen nach § 83 Abs. 1 S. 4 SGB IX eingeladen werden.²⁰

¹⁵ Vgl. Feldes, Schwerbehindertenrecht, § 83, Rdnr. 1f.

¹⁶ Vgl. Düwell, SGB IX, § 83, Rdnr. 3.

¹⁷ Vgl. Trenk-Hinterberger, HK-SGB IX, § 83 SGB IX, Rdnr. 39.

¹⁸ Vgl. Fußnote 1.

¹⁹ Vgl. Fußnote 1.

²⁰ Vgl. Düwell, SGB IX, § 83, Rdnr. 17 ff.

III. Rechtsnatur, Verbindlichkeit und Durchsetzbarkeit

1. Rechtsnatur

Bislang gibt es in der Literatur keine einheitliche Meinung über die Rechtsnatur der Integrationsvereinbarung. Zum einen wird angenommen, dass es sich bei der Integrationsvereinbarung um eine Betriebsvereinbarung besonderer Art bzw. um einen mehrseitigen kollektiven Vertrag sui generis handelt. Zum anderen wird in der Literatur die Ansicht vertreten, dass es sich um einen „Normenvertrag“ oder eine „Regelungsabrede“ handelt.²¹ Müller-Wenner und Feldes sind der Auffassung, dass die Integrationsvereinbarung einen mehrseitigen kollektiven Vertrag eigener Art darstellt.²² Nach Müller-Wenner könne von einer Betriebsvereinbarung nicht die Rede sein, da der normative Charakter fehle. Zudem bestehe auch keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die individuellen Arbeitsverträge. Jedoch habe die IV einen verbindlichen Rechtscharakter wegen der beinhalteten Maßnahmen.²³ Sie dienen dazu, die Schwerbehinderten in den Betrieb einzugliedern.²⁴ Die Vereinbarung ist gemäß § 83 Abs. 1 S. 1 SGB IX zwischen den Verhandlungsparteien verbindlich.²⁵ Die Arbeitgeber werden daher verpflichtet, die verabredeten Integrationsziele sowie die vereinbarten Verfahrensregeln einzuhalten. Ferner sollten die Pflichten des Arbeitgebers, bspw. Arbeitsplätze, Arbeitsumfeld, Förderung der Schwerbehinderten,...etc. in der Vereinba-

²¹ Vgl. Winkler, Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsplatz, S. 302.

²² Vgl. Müller-Wenner/Winkler, SGB IX Teil 2, § 83 SGB IX, Rdnr. 8.; vgl. Feldes, Die Praxis der SBV von A bis Z, S. 282.

²³ Vgl. Müller-Wenner/Winkler, SGB IX Teil 2, § 83 SGB IX, Rdnr. 8; vgl. Deinert, ZSR 2005, Sonderheft, S. 104 (130 f).

²⁴ Vgl. Feldes, Die Praxis der SBV von A bis Z, S. 282.

²⁵ Vgl. Trenk-Hinterberger, HK-SGB IX, § 83 SGB IX, Rdnr. 16.

rung konkretisiert werden. Je präziser diese inhaltlichen Regelungen konzipiert sind, desto eher können daraus i. V. m. § 81 Abs. 4 SGB IX individuelle Ansprüche resultieren²⁶. Zwar gibt es keine einheitliche Meinung zur Rechtsnatur der Integrationsvereinbarung, aber ist sie zwischen den Verhandlungspartnern verbindlich.

Die Voraussetzung für eine verbindliche Integrationsvereinbarung ist, dass bei den Verhandlungspartnern eine Willensübereinstimmung vorliegt. Nur so gilt sie als eine mehrseitige verpflichtende Vereinbarung. Einerseits muss der Arbeitgeber nach Rechten und Pflichten handeln, andererseits sollten die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat darauf achten, dass der AG die betrieblichen Integrationsvereinbarungen ordnungsgemäß umsetzt und nicht dagegen verstößt.²⁷ Die betriebliche Vereinbarung wird in Textform verfasst, was sich aus § 83 Abs. 1 S. 5 SGB IX ableiten lässt, da eine betriebliche Integrationsvereinbarung an das Integrationsamt und an die Agentur für Arbeit übermittelt wird.²⁸ Mit der Unterzeichnung durch die Verhandlungspartner wird die betriebliche IV im Unternehmen wirksam, wenn nicht ein anders Datum des Inkrafttretens vereinbart ist.

2. Ansprüche und Rechtsfolgen

In der Literatur werden unterschiedliche Ansichten vertreten. *Feldes, Weltj, Laskowski, Schröder, Seel* und *Ritz* befürworten einen Kontrahierungszwang aus § 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Im Gegensatz dazu vertreten *Düwell, Kossens, von der Heide, Maaß, Müller-Wenner*, das Landesarbeitsgericht Köln (NZA-PR, 580, 581) und die Bundesregierung in ihrem Bericht nach § 160 SGB IX (BT-Drs. 15/1295, S. 38), die Meinung, dass

es sich bei § 83 Abs. 1 S. 2 SGB IX um einen Anspruch auf Verhandlung, nicht jedoch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung handelt.

In seiner Entscheidung vom 19. Januar 2007, Az. 13 TaBV hat sich das Landesarbeitsgericht Hamm nicht nur der letzteren Ansicht angeschlossen, sondern auch aus folgenden Gründen die Erzwingbarkeit einer IV gemäß § 83 SGB IX durch die Schwerbehindertenvertretung abgelehnt:

- aus dem Wortlaut von § 83 Abs. 1 S. 1 SGB IX kann nicht im Umkehrschluss ein unabdingbarer Anspruch für die SBV auf Abschluss einer IV hergeleitet werden. Hierbei handelt es sich um eine Verhandlungspflicht und nicht um eine Abschlusspflicht;
- nach Sinn und Zweck einer IV werden keine Rechtsfragen gelöst, sie enthält Regelungen für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen;
- Einschaltung der beiden Ämter (Agentur für Arbeit, Integrationsamt nach § 83 Abs. 1 S. 4 und S. 5 SGB IX);
- es gibt keine gesetzlichen Regelungen für gescheiterte Verhandlungen über eine betriebliche IV;
- die Oktroierung einer gerechten IV seitens des Gerichts ist nicht möglich.

Somit wird der Schwerbehindertenvertretung ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht gewährt.²⁹

Durch Fehlen des Abschlusszwangs sowie einer Straf- oder Bußgeldvorschrift bei Verstößen kann die betriebliche Integrationsvereinbarung einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) gleichgestellt werden. Diese Gleichstellung führt dazu, dass eine betriebliche Integrationsvereinbarung zwar vereinbart, aber nicht erzwungen werden kann. Der normative Inhalt wirkt in diesem

²⁶ Vgl. Müller-Wenner/Winkler, SGB IX Teil 2, § 83 SGB IX, Rdnr. 8.

²⁷ Vgl. Schimanski, br 2003, S. 93 (95).

²⁸ Vgl. Müller-Wenner, SGB IX Teil 2 Schwerb.-Recht, § 83 SGB IX, Rdnr. 8.

²⁹ Vgl. LAG Hamm, Urteil v. 19.01.2007, Az. 13 TaBV 58/06.

Fall im Rahmen der Einstellung, Beschäftigung und Gestaltung des Arbeitsplatzes rechtlich bindend. Akteure müssen sich daran halten. Aufgrund der fehlenden Rechtsfolge bei Verstößen haben die Verhandlungspartner nichts zu befürchten.³⁰ Nur wenn Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG enthalten sind, kann der Betriebsrat eine (Integrations-) Betriebsvereinbarung im Unternehmen auf dem Weg über die Einigungsstelle erreichen.³¹

3. Sanktionen

Bereits im Jahre 2003 führte *Worseck* in seinem Aufsatz „Handlungsmöglichkeiten für Schwerbehindertenvertretungen/Betriebsrat bei der Durchsetzung des Abschlusses einer Integrationsvereinbarung“ an, dass der Gesetzgeber im SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber keine Sanktionen auferlegt, wenn dieser sich gegen eine Verhandlung über die Integrationsvereinbarung mit den Interessenvertretern stellt oder wenn keine Einigung über die Vereinbarung erzielt werden kann. Der Verstoß des Arbeitgebers stellt keine Ordnungswidrigkeit dar, da dieser Fall keine Berücksichtigung im Bußgeldkatalog (§ 156 SGB IX) findet.³² Die Begründungen dazu sind identisch mit den bereits oben aufgeführten Gründen aus dem Urteil. Die Schwerbehindertenvertretung kann zwar über das Beschlussverfahren den Arbeitgeber zur Aufnahme von Vertragsverhandlungen anhalten,³³ nicht jedoch den Vertragsabschluss gegenüber dem Arbeitgeber gerichtlich erzwingen.

4. Möglichkeiten der Konfliktlösung

Eine weitere Problematik liegt darin, dass der Gesetzgeber in den oben genannten Fällen keine Konfliktlösungsprozedur vorgesehen hat, an die sich die Akteure halten müssen. Bestehen Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, kann jedoch ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG durchgeführt werden. Dies setzt aber voraus, dass sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat im Vorfeld über das Tätig werden der Einigungsstelle verständigen. Ferner sollte die Zusammensetzung dieser Stelle, die Ernennung eines neutralen Vorsitzenden sowie die Verbindlichkeit des Schiedsspruchs geregelt werden.³⁴ Die Entscheidung der Einigungsstelle ist für die Verhandlungspartner verbindlich.³⁵

Einige Inhalte der Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Abs. 2 S. 1 SGB IX, bspw. die Personalplanung unterliegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates.³⁶ Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Gesundheitsschutz werden im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und der Mitbestimmungsnorm § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst. Sobald diese genannten Vorschriften in der betrieblichen Integrationsvereinbarung Anwendung finden, unterliegen sie der Mitbestimmung.³⁷ Der Betriebsrat kann eine (Integrations-) Betriebsvereinbarung erzwingen. Daraus ergibt sich, dass die gesetzlichen Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber begrenzt sind.³⁸ Insofern geht der Gesetzgeber bei der betrieblichen Integrationsvereinbarung „von

³⁰ Vgl. Neumann, SGB IX., § 83 SGB IX, Rdnr. 8.

³¹ vgl. Deinert, ZSR 2005, Sonderheft, S. 104 (130 f.).

³² Vgl. Worseck, br 2003, S. 136 (137 f.).

³³ Vgl. Welti, ZESAR 2003, S. 215 (219).

³⁴ Vgl. Knittel, SGB IX., § 83 SGB IX, Rdnr. 22 ff.

³⁵ Vgl. Friedrich, dbr 2010, S. 28 (29).

³⁶ Vgl. Winkler, Möglichkeiten und Grenzen des SGB IX zur Verwirklichung betrieblicher Teilhabe behinderter Menschen, S. 27

³⁷ Vgl. Friedrich, dbr 2010, S. 28 (29).

³⁸ Vgl. Deinert, ZSR 2005, Sonderheft, S. 104 (130 f.).

dem guten Willen aller Beteiligten“ aus.³⁹ Daher soll in einem weiteren Beitrag überprüft werden, ob die Integrationsvereinbarung über § 83 Abs. 2 Nr. 5 i. V. m. § 84 Abs. 2 SGB IX und die Mitbestimmungsrechte nach § 77 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG kombiniert werden können.

IV. Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die betriebliche Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX als Planungs- und Steuerungsinstrument für die Teilhabe und Eingliederung der schwerbehinderten Menschen sowie für das Unternehmen sehr hilfreich ist. Einerseits bekommt der (schwer)behinderte Mensch nicht nur eine Chance auf dem Arbeitsmarkt, sondern sichert die Beschäftigung dauerhaft. Andererseits hat der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung sowie den Interessenvertretungen (§ 93 SGB IX) freie Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausgestaltung der Integrationsvereinbarung. Mit diesem Instrument können die betrieblichen Belange im Rahmen der Teilhabe und Eingliederung von schwerbehinderten Menschen sehr gut und einvernehmlich organisiert werden. Zugleich leistet die Integrationsvereinbarung auch einen Beitrag zum

Betriebsfrieden und fördert einen reibungslosen Betriebsablauf. Gerade diese Ziele formulierte auch schon der Gesetzgeber.⁴⁰

Die im Rahmen der Masterarbeit, die diesem Beitrag zugrunde liegt, befragten Verhandlungspartner aus Großunternehmen⁴¹ betonen insbesondere, dass die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat mit dem Initiativrecht und der Auflistung der Motivationsgründe schon in der Vorbereitungsphase die mentalen Barrieren von Arbeitgebern und Arbeitnehmern überwinden können. Dementsprechend sind das Knowhow und Engagement von SBV und BR für die betriebliche Integrationsvereinbarung ausschlaggebend, da sie den Anstoß für die ersten Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung geben. Von einer guten Teamarbeit hängen sowohl die Realisierung, als auch der Nutzen einer betrieblichen Integrationsvereinbarung ab.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

³⁹ Vgl. Deinert, ZSR 2005, Sonderheft, S. 104 (130 f).

⁴⁰ Vgl. BT-Drucks. 15/1783 S. 15.

⁴¹ Vgl. Fußnote 1.