



Diskussionsforum Teilhabe und Prävention

Herausgegeben von:

Dr. Alexander Gagel & Dr. Hans-Martin Schian

in Kooperation mit:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ulrich Preis

Institut für Deutsches und
Europäisches Sozialrecht,
Universität zu Köln

PD Dr. Felix Welti

Christian-Albrechts-Universität zu
Kiel / Hochschule Neubrandenburg

August 2007

Forum B

Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 20/2007 –

Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung

- Anmerkung zu LAG Hamm, Beschluss vom 19.01.2007 - 13 TaBV 58/06 -

von Dipl. Jur. Björn Winkler, Bremen

Doktorand am Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa der CAU Kiel

Das in diesem Beitrag besprochene Urteil zeigt die Schwierigkeiten auf, mit denen Schwerbehindertenvertretungen bei der Erfüllung ihres im SGB IX verankerten Auftrags konfrontiert werden. Viel Unklarheit herrscht insbesondere hinsichtlich der Rechtslage bei der Verhandlung und dem Abschluss von Integrationsvereinbarungen. Das Urteil zeigt dazu wichtige Ansätze auf, beantwortet aber bei weitem nicht alle Fragen. **Der Autor** stellt zu diesem Fragenkreis folgende **Thesen** zur Diskussion:

- 1. Der Abschluss einer Integrationsvereinbarung steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien.**
- 2. Die Schwerbehindertenvertretung hat einen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung.**
- 3. Dieser Anspruch kann gerichtlich festgestellt werden; seine klagweise Durchsetzung ist hingegen nicht möglich.**
- 4. Die Betriebsräte sind gefordert, ihre Möglichkeiten zur Eingliederung behinderter Mitarbeiter zu nutzen.**
- 5. Die betriebsnahe Regelung der Ansprüche behinderter Menschen in einer Integrationsvereinbarung liegt (auch) im Interesse des Unternehmens.**

Dr. Alexander Gagel
Marcus Schian
Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter www.iqpr.de aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

LAG Hamm, Beschluss vom 19.01.2007 - 13 TaBV 58/06

I. Wesentliche Aussagen des Urteils

- 1. Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX.**
- 2. Die Frage betrifft eine Angelegenheit, die in den Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung fällt. Sie ist daher im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu klären (§ 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG i.V.m. § 95 Abs. 1 S. 1, S. 2 Nr. 1 SGB IX).**
- 3. Im Verfahren sind diejenigen anzuhören, die gem. § 95 SGB IX im einzelnen Fall beteiligt sind.**

II. Der Fall

Die Beteiligten streiten über die gerichtliche Erzwingbarkeit einer Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX.

Die Antragstellerin ist gewählte Schwerbehindertenvertretung für eine Niederlassung eines großen Unternehmens (Antragsgegnerin). In der Niederlassung sind ca. 1000 Arbeitnehmer beschäftigt.

Im Unternehmen besteht seit Mai/Juni 2003 eine „Freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration behinderter Menschen“, die zwischen der Unternehmensleitung, dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgeschlossen worden war.

Auf örtlicher Ebene hat die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat der Niederlassung sowie dem Abteilungsleiter Personal über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verhandelt. Der Entwurf wurde von allen Beteiligten für gut befunden. Nach Rücksprache mit der Unternehmenszentrale wurde der Vereinbarung jedoch nicht zugestimmt.

Die Schwerbehindertenvertretung begehrt im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Zustimmung zu der Integrationsvereinbarung auf örtlicher Ebene zu erklären.

Das Arbeitsgericht Bielefeld hatte den Antrag durch Beschluss vom 10. Mai 2006 (3 BV 8/06) zurückgewiesen. Es fehle für den Fall der Nichteinigung über eine Integrationsvereinbarung an einer gesetzlichen Regelung zu ihrer gerichtlichen Durchsetzung. Auch seien die Arbeitsgerichte nicht in der Lage, den Beteiligten eine Integrationsvereinbarung „aufzuoktroyieren“.

III. Die Entscheidung

Die gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts gerichtete Beschwerde hat das LAG Hamm mit der vorliegenden Entscheidung zurückgewiesen. Das LAG macht zunächst Ausführungen zu formellen Fragen. So sei das Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht die statthafte Verfahrensart, weil es sich bei der zu klärenden Frage um eine Angelegenheit handle, die zum Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung gehöre (§ 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG i.V.m. § 95 Abs. 1 S. 1, S. 2 Nr. 1 SGB IX). Des Weiteren macht das Gericht Ausführungen zu den Beteiligungsrechten Dritter. Im vorliegenden Fall waren der Betriebsrat

der Niederlassung sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat zu beteiligen.

Kern der Entscheidung ist, dass nach Ansicht des LAG **kein Anspruch auf Abschluss einer bestimmten Integrationsvereinbarung** besteht. Die Entscheidung des Gerichts beruht im Wesentlichen auf **fünf Argumenten**:

Aus der Formulierung, dass der Arbeitgeber mit den in § 83 SGB IX genannten Stellen eine Integrationsvereinbarung abschließen könne nicht im Umkehrschluss ein Anspruch auf Abschluss einer solchen Vereinbarung abgeleitet werden (Wortlautargument).

Dadurch, dass der Gesetzgeber in § 83 Abs. 1 S. 2 SGB IX die Verhandlungspflicht geregelt und zugleich über den Abschluss einer Vereinbarung geschwiegen habe, werde deutlich, dass nur auf die Verhandlung, nicht aber auf den Abschluss der Vereinbarung ein Anspruch bestehe. Dies werde auch durch §§ 84 Abs. 2 S. 1 und 6 sowie 97 Abs. 6 S. 1 Hs. 2 SGB IX klar, wo der Gesetzgeber zeige, dass er zwischen Verpflichtungen und Ansprüchen unterscheide (systematisches Argument).

Das LAG stützt sein Auslegungsergebnis daneben auf die Tatsache, dass im Bericht der Bundesregierung (§ 160 SGB IX) ausdrücklich die Frage aufgeworfen worden sei, ob die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf Abschluss von Integrationsvereinbarungen habe. Bei darauf folgenden Gesetzesänderungen sei der Gesetzgeber bezüglich dieser Frage untätig geblieben, was den Schluss zulasse, dass ein solcher Anspruch nicht gewollt sei (historisches Argument - Wille des Gesetzgebers).

Das Gesetz sehe zudem die Möglichkeit vor, das Integrationsamt als neutralen Vermittler einzuschalten. Durch einen Kontrahierungszwang würde dieses System umgangen, was dem Sinn der Vorschrift widerspräche (teleologisches Argument).

Davon abgesehen, bestehe für die Arbeitsgerichtsbarkeit keine Möglichkeit, nach billigem Ermessen eine Integrationsvereinbarung zu entwerfen oder dem Arbeitgeber eine entsprechende Verpflichtung aufzuerlegen. Schließlich sei auch die Vollstreckung einer solchen Verpflichtung problematisch (Verfahrensargument). Am Ende der Urteilsbegründung stellt das Gericht die besondere Bedeutung des Betriebsrates für die Integration behinderter Menschen heraus.

Das LAG Hamm hat die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

IV. Würdigung

Der Entscheidung des LAG ist im Ergebnis zuzustimmen. Die Begründung des Gerichts lässt aber eine hinreichend deutliche Positionierung bezüglich der Pflicht des Arbeitgebers vermissen.

Zuzustimmen ist dem Gericht darin, dass es dem Arbeitgeber nicht im Wege des Beschlussverfahrens aufgegeben werden kann, eine ganz bestimmte Integrationsvereinbarung abzuschließen.

Das Gericht formuliert, die Schwerbehindertenvertretung habe keinen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung. Dies greift zu kurz. Durch die gewählte Formulierung kann der Eindruck entstehen, als stünde der Abschluss einer Integrationsvereinbarung zur Disposition der Betriebsparteien. Dies ist nicht der Fall. Richtig ist vielmehr, dass ein Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung besteht, gerichtlich aber nicht durchsetzbar ist.¹ Diese

¹ Die folgenden Überlegungen werden zeigen, dass die Regelung insofern mit § 1297 BGB vergleichbar ist, der bestimmt, dass aus einem Verlöbnis nicht auf Eingehung der Ehe geklagt werden kann; die Eheerklärung kann

Unterscheidung mag zunächst allein aus dogmatischer Sicht interessant sein. Eine genauere Darstellung der rechtlichen Verhältnisse in der Urteilsbegründung, hätte aber auch zur Folge gehabt, dass die Abschlussverpflichtung des Arbeitgebers klar herausgestellt worden wäre.²

1. Richtig ist, dass **eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, eine Integrationsvereinbarung abzuschließen**. Dies scheint auch das Gericht zu erkennen, wenn es konstatiert, der Gesetzgeber unterscheide zwischen Ansprüchen und Verpflichtungen, wobei ein Anspruch in diesem Falle nicht bestehe. Die Verpflichtung ergibt sich aus dem Wortlaut der Vorschrift, der Systematik, dem Willen des Gesetzgebers, dem Sinn und Zweck der Regelungen des 6. Kapitels des SGB IX und schließlich auch aus europarechtlichen Vorgaben.³

Die Vorschrift des § 83 Abs. 1 S. 1 SGB IX ist zwingendes Recht (ius cogens), wobei zwingend nicht im Sinne von erzwingbar zu verstehen ist. Vielmehr ist damit gemeint, dass der Gesetzgeber die Befolgung der Norm nicht in das Belieben der Parteien gestellt, sondern sie angeordnet hat. Dies gilt ebenso für die Befolgung abgeschlossener Integrationsvereinbarungen, auch wenn das Gesetz hierfür ebenfalls keinen Sanktionsmechanismus vorsieht⁴.

2. Korrespondierend zu der Verpflichtung, eine Integrationsvereinbarung abzuschließen, **hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf Abschluss einer solchen Vereinbarung**. Unter Anspruch versteht die Rechtsordnung das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen verlangen zu können.⁵ Dabei ist die Frage, ob ein solcher Anspruch materiellrechtlich besteht, von der zu unterscheiden, ob er im Klagwege durchgesetzt und abschließend vollstreckt werden kann. An dem materiellen Recht, den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verlangen zu können, bestehen hinsichtlich der Pflicht des Arbeitgebers, eine Vereinbarung abzuschließen, keine begründeten Zweifel. Der lapidare Hinweis des Gerichts, ein solcher Anspruch bestehe nicht, greift zu kurz.

3. Richtig ist aber, dass **der Anspruch der Schwerbehindertenvertretung nicht durchsetzbar ist**, wenn es darum geht, die Zustimmung des Arbeitgebers zu einer ganz bestimmten Vereinbarung zu erlangen. Das Landesarbeitsgericht entscheidet zu Recht, dass es nicht in der Lage ist, nach billigem Ermessen zu beurteilen, wann eine Integrationsvereinbarung gerecht und sinnvoll ist. Bei dem Anspruch der Schwerbehindertenvertretung handelt es sich insofern um einen klaglosen Anspruch aus einer unvollkommenen Norm⁶ (lex imperfecta), da der Gesetzgeber keine Sanktion für den Fall vorgesehen hat, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt.

4. Dass die Schwerbehindertenvertretung nicht auf Zustimmung zu einer bestimmten Integrationsvereinbarung klagen kann, bedeutet jedoch nicht, dass ihr Anspruch auf Abschluss einer Vereinbarung gänzlich folgenlos bleibt. **Im Beschlussverfahren kann immerhin festgestellt werden, dass der Arbeitgeber zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung verpflichtet ist**. Damit ist zwar nicht viel geholfen. Es wäre

nicht gerichtlich ersetzt werden. Dies ändert aber nichts daran, dass ein Anspruch auf Eingehung der Ehe besteht; auf die Feststellung des Bestehens des Eheversprechens kann geklagt werden; vgl. RG 61, 267; Palandt, § 1297, Rn. 1. Mögen die bürgerlich-rechtlichen Ehevorschriften auch anachronistisch erscheinen, so sind sie doch geeignet, die normative Struktur des § 83 SGB IX zu verdeutlichen.

² Im vorletzten Absatz der Entscheidung formuliert das Gericht schließlich, es fehle ein „durchsetzbarer Anspruch“.

³ Vgl. nur Laskowski/Welti, ZESAR 2003, 215 ff.; Schimanski, in: GK-SGB IX, § 83, Rn. 23 ff.

⁴ Dazu: Großmann/ Schimanski, IQPR-Forum B 8/2005.

⁵ Vgl. § 194 Abs. 1 BGB.

⁶ Bucher, Das subjektive Recht als Normsetzungsbefugnis, S. 184.

dennoch wünschenswert gewesen, dass das Landesarbeitsgericht die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers deutlicher herausstellt.

5. Das Gericht weist zu Recht noch darauf hin, dass dem Betriebsrat Möglichkeiten zur Verfügung stehen, die Eingliederung behinderter Mitarbeiter zu forcieren. **Erhebliche Teile** der in einer **Integrationsvereinbarung** zu regelnden Inhalte⁷ sind als **Regelungen des Gesundheitsschutzes mitbestimmungspflichtig** (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)⁸. Des Weiteren bestehen Einflussmöglichkeiten im Rahmen der Auswahlrichtlinien bei der Einstellung von Mitarbeitern (§§ 80 Abs. Nr. 4, 95 Abs. 2 BetrVG).

6. Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht zu Recht entschieden, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht auf Zustimmung zu einer bestimmten Vereinbarung klagen kann. Die **Integrationsvereinbarung ist vom Gesetzgeber darauf angelegt, dass sie konsensual zustande kommt**. Zugleich stellt § 83 SGB IX aber auch klar, dass dies nur für die Inhalte der Integrationsvereinbarung gilt. Ob überhaupt eine solche Vereinbarung abgeschlossen wird, steht nicht zur Disposition der Beteiligten - **der Abschluss ist verpflichtend**.

Als wichtiges **Steuerungsinstrument der Personalpolitik** ist es auch für Arbeitgeber äußerst sinnvoll, die **ohnehin bestehenden gesetzlichen Ansprüche behinderter Mitarbeiter betriebsnah und einheitlich zu regeln**, insbesondere sinnvolle Verfahren auszuarbeiten. Die Integrationsvereinbarung ist hierfür das geeignete Instrument. Sowohl die Nichtbeachtung der Abschlusspflicht als auch die Nichtbeachtung der materiellen Rechte behinderter Mitarbeiter, die in der Integrationsvereinbarung betriebsnah zu regeln sind, wirken sich für den Arbeitgeber in der Regel negativ im Kündigungsverfahren aus.⁹

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

⁷ Vgl. § 83 Abs. 2, 2a SGB IX.

⁸ Vgl. Wolf, IQPR-Forum B 9-2007 zu LAG Kiel vom 19.12.2006 – 6 TABV 14/06 -, Kohte, IQPR-Forum B 9-2006 zu ArbG Dortmund, 20.6.2005, 5 BV 48/05 und ArbG Bielefeld, 10.5.2006, 3 BV 8/06.

⁹ Entweder im Rahmen der Abwägung des Integrationsamtes im Zustimmungsverfahren (§ 85 SGB IX) oder im Streitfall bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung gem. § 1 KSchG.