Forum C

Zugang zu Leistungen, Sozialmedizinische Begutachtung, Assessment
– Diskussionsbeitrag Nr. 7/2015 –

29.09.2015

Zur Bedeutung von betriebsärztlichen Gutachten bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Anmerkung zu ArbG Brandenburg, Urt. v. 24.09.2014, 5 Ca 131/14

von Diana Ramm, M. A., Universität Kassel

I. Wesentliche Aussage der Entscheidung

Ein bestehendes Arbeitsverhältnis ist nicht automatisch durch Zugrundelegung einer ärztlichen Feststellung kündbar, wenn ein Antrag auf Gewährung von Erwerbsminderungsrente gemäß § 33 Abs. 4 TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) mutmaßlich verzögert wird. Voraussetzung ist vielmehr ein Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 5 Satz 2 TV-L bestimmten Ärztin/Arztes sowie eine schuldhafte Verzögerung der Antragstellung.

II. Thesen der Autorin

1. **Vor einer Gutachtenerstattung sind durch den Auftraggeber immer ihr Zweck und ihre wesentlichen Bedingungen festzulegen.**
2. **Zur Sicherung und zum dauerhaften Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses sind vor einer Kündigung, insbesondere bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, alle zur Verfügung stehenden Mittel – auch gesetzlichen Hilfen – auszuschöpfen.**

III. Der Fall

Das Gericht hatte sich mit der Frage zu beschäftigten, ob ein bestehendes Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 4 TV-L beendet ist, wenn ein Antrag auf Erwerbsminderungsrente unterlassen wurde.

Die Klägerin ist seit dem 1. Januar 1994 bei der Fachhochschule Brandenburg als Schreibkraft in Vollzeit beschäftigt. Der Klägerin wurde ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt.

Aufgrund einer Hirnblutung war die Klägerin im Zeitraum vom 16. Dezember 2002 bis 30. April 2004 arbeitsunfähig erkrankt. Sie nahm, trotz weiter bestehender gesundheitlicher Einschränkungen, ihre Tätigkeit wieder auf.

In einem Schreiben des städtischen Amtsarztes vom 29. März 2006 wurde die Einlei-

tung eines Rentenverfahrens empfohlen. Es wurde ausgeführt, dass die Klägerin aufgrund ihrer Beeinträchtigungen auf ihrer bisherigen Position nicht weiter einsetzbar sei.

Am 13. März 2009 vereinbarten die Klägerin und ihr Arbeitgeber in einem Gespräch den Verantwortungsbereich der Klägerin. Gleichzeitig wurden der Klägerin weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insgesamt vier Personen – der Fachhochschule Brandenburg als Unterstützung zur Seite gestellt.

In 2012 wurde die Klägerin durch eine Ärztin des Arbeitsmedizinischen Dienstes des Technischen Überwachungsdienstes Rheinland GmbH (AMD TÜV Rheinland GmbH) untersucht. In dem Schreiben der Ärztin vom 12. November 2012 wurde mitgeteilt, dass die Klägerin aus vertrauensärztlicher Sicht nicht mehr geeignet sei, ihre bisherigen Tätigkeiten zu erfüllen. Die Ärztin führte im Weiteren aus, dass im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben eine Tätigkeit mit Unterstützung einer Arbeitsassistenz oder eine Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Betracht komme.

Die Leiterin der Personalabteilung beschäftigte sich damit, ob der Arbeitgeber einen Rentenantrag für die Klägerin stellen könne. Mit Schreiben vom 11. Juli 2013, unter Einbeziehung des Integrationsamtes und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, wurde die Klägerin aufgefordert, einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente bis zum 31. August 2013 zu stellen.

Durch eine weitere ärztliche Untersuchung am 25. November 2013 wurden am 5. Dezember 2013 dauerhafte gesundheitliche Bedenken gegen die Fortführung der bisherigen Tätigkeit der Klägerin bescheinigt. Telefonisch wurde der Leiterin der Personalabteilung durch die untersuchende Ärztin mitgeteilt, dass die Klägerin geäußert habe, ihre Aufgaben nicht mehr zu schaffen.

Mit Zugang eines Schreibens am 27. Januar 2014 wurde der Klägerin die ärztliche Feststellung vom 5. Dezember 2013 bekanntgegeben und das Arbeitsverhältnis zum 10. Februar 2014 aufgelöst. Hieran waren der Personalrat, das Integrationsamt sowie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten beteiligt. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten erhob per E-Mail am 17. Januar 2014 hiergegen Einwände.

Mit der Klage beim Arbeitsgericht (ArbG) Brandenburg an der Havel macht die Klägerin das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend.

IV. Die Entscheidung

Das ArbG hat entschieden, dass das Arbeitsverhältnis durch das am 27. Januar 2014 zugegangene Schreiben nicht zum 10. Februar 2014 beendet wurde, demgemäß weiter fortbestand, da die Bedingungen aus § 33 Abs. 2, 4 TV-L nicht eingetreten sind.

Liegt die Vermutung einer verminderten Erwerbsfähigkeit nahe, kann der Arbeitgeber in vorliegendem Fall die Arbeitnehmerin auffordern, einen Rentenantrag beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu stellen. Verzögert die Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 5 Satz 2 TV-L bestimmten Ärztin/Arztes und das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist (§ 33 Abs. 4 TV-L).

Laut ArbG bestanden bereits Zweifel, ob die Klägerin einen Rentenantrag schuldhaft verzögerte und ob eine verminderte Erwerbsunfähigkeit hinreichend vermutet werden konnte.

Das Schreiben über die ärztliche Feststellung vom 5. Dezember 2013, auf das sich die Kündigung stützte, sei nicht als Gutachten nach § 33 Abs. 4 TV-L zu werten. Der Inhalt eines Gutachtens richte sich laut Rechtsprechung nach seinem Zweck. Die Anforderungen an ein Gutachten haben die Schreiben der Ärztin der AMD TÜV Rheinland GmbH nicht erfüllen können. Erstens muss eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer bereits aus den Gründen, die zur Auslösung einer amtsärztlichen Untersuchung führen, nachvollziehen können, ob die angeführten Gründe Zweifel an einer Dienstfähigkeit rechtfertigen und zweitens muss ein danach erstelltes Gutachten es beiden Seiten ermöglichen sich mit den Feststellungen und Schlussfolgerungen der Ärztin/des Arztes auseinanderzusetzen. Die vorgebrachten Schreiben des ärztlichen Dienstes stellten vielmehr nur Untersuchungsergebnisse dar und es fehlte eine umfassende medizinische Diagnose und Untersuchung.

Das Gericht sah weitere Anhaltspunkte, wonach die Klägerin zu einem Rentenantrag gedrängt werden sollte.

Schließlich wurde durch das ArbG auch ein Verstoß des beklagten Landes gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz festgestellt, indem die Klägerin langfristig mit Assistenz bei der Fachhochschule Brandenburg tätig war und keine stichhaltige Begründung vorgetragen werden konnte, warum dies in Zukunft nicht mehr möglich sein sollte. Das beklagte Land ist der Klägerin gegenüber vielmehr verpflichtet, alle Möglichkeiten und Hilfen in Betracht zu ziehen, um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu sichern.

V. Würdigung/Kritik

In einem früheren Beitrag des Diskussionsforums[1] haben die Autorinnen darauf hingewiesen, dass Begutachtungen insbesondere in Gerichtsverfahren eine wesentliche Erkenntnisquelle sind und der medizinische Sachverständige Gehilfe des Gerichts ist, um den entscheidungserheblichen Sachverhalt zu ermitteln. Nicht nur für Gerichte stellen Gutachten von medizinischen Sachverständigen eine wichtige Entscheidungsgrundlage dar. Ein Gutachten kann verschiedenen Auftraggebern helfen, einen medizinischen Sachverhalt aufzuklären, um dann eine sachgerechte Feststellung treffen zu können.[2]

Im vorliegenden Fall sollte mit Hilfe eines ärztlichen Gutachtens die Kündigung einer Beschäftigten betrieben werden. Das Gericht führte in der Entscheidungsbegründung aus, dass die zugrunde gelegten ärztlichen Ausführungen nicht als Gutachten im Sinne von § 33 Abs. 4 TV-L zu werten sind, sondern lediglich ärztliche Schreiben darstellen. Der Auftraggeber wäre verpflichtet gewesen, in seinem Auftrag die wesentlichen Bedingungen der Gutachtenerstattung festzulegen.[3,4] Es hätte zum einen für die ausführende Ärztin und die Klägerin erkenntlich sein müssen, dass die Untersuchung vom 25. November 2013 dem Zweck der Feststellung der dauerhaften Nichteignung der Klägerin zur Erfüllung ihrer bisherigen Tätigkeiten dienen sollte. Zu diesem Zweck wäre dem Regelaufbau eines Gutachtens[5] aus Eingang, Anamnese, Befund, Beurteilung sowie Zusammenfassung zu folgen. Zum anderen wurden der Klägerin im Vorfeld der Untersuchung keine

[1] Ramm/Giese: Forum C Diskussionsbeitrag Nr. 19/2014.
[2] Vgl. Weise (2005), S. 21.
[3] Vgl. Kaiser/Weise (2005), S. 9.
[4] Vgl. auch BVerwG vom 13. März 2014, 2 B 49/12.
[5] Vgl. Kaiser/Weise (2005), S. 30.

Gründe mitgeteilt, die Zweifel an ihrer Dienstfähigkeit rechtfertigten oder im Nachgang der ärztlichen Feststellung dergestalt übermittelt, dass sich die Klägerin im Vorwege vor der Kündigung mit den Feststellungen und Schlussfolgerungen der Ärztin auseinandersetzen konnte.

Das Gericht äußerte im Weiteren Zweifel daran, ob die Klägerin einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente überhaupt schuldhaft verzögerte und im Vorwege überhaupt eine verminderte Erwerbsfähigkeit hinsichtlich ihrer bisherigen Arbeitsaufgaben vermutet werden konnte. Die Aufgaben der Klägerin lagen beispielsweise in der Kontrolle von Druckern und Kopierern, der Vorbereitung von Sitzungsterminen oder der Unterstützung der Senatsgeschäftsstelle. Die Aufgaben erledigte die Klägerin mit Unterstützung von weiteren Mitarbeitern der Fachhochschule, die von der Arbeitgeberin der Klägerin zur Seite gestellt wurden. Der E-Mailverkehr der Personalabteilung und die Einschätzung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten weisen ebenfalls in die Richtung, dass die Klägerin vermutlich zu einem Antrag auf Erwerbsminderungsrente gedrängt werden sollte. In dem Schriftverkehr der Personalabteilung heißt es u. a. sinngemäß, dass das ärztliche Gutachten den Rentenbescheid ersetzt und in Folge das Integrationsamt keine Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben muss.

Hervorzuheben ist noch der vom Gericht gerügte Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Wie bereits ausgeführt, war die Klägerin lange Jahre mit Assistenz durch und für die Fachhochschule Brandenburg tätig. Auch das ärztliche Schreiben vom 12. November 2012 weist darauf hin, dass der Klägerin die Teilhabe am Arbeitsleben durch eine Arbeitsassistenz ermöglicht werden kann. Vom Arbeitgeber der Klägerin in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt wäre zu prüfen gewesen, inwiefern durch eine Arbeitsassistenz nach § 102 Abs. 4 SGB IX das Arbeitsverhältnis hätte gesichert werden können. Nach § 102 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

Das Gericht weist zu Recht darauf hin, dass gemäß § 41 Abs. 4 SGB IX sowie § 84 SGB IX der Arbeitgeber verpflichtet gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis der schwerbehinderten Klägerin dauerhaft zu sichern. Dies ist vorliegend nicht geschehen. Der Entscheidung des Gerichts ist zuzustimmen.

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