

## Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement  
– Diskussionsbeitrag Nr. 18/2011 –

08.11.2011

### Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens

*von Prof. Dr. Katja Nebe, Universität Bremen*

#### I. Thesen der Autorin

1. **Der Anspruch auf die Durchführung eines BEM darf nur vom Vorliegen der in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Voraussetzungen abhängig gemacht werden, nicht jedoch vom Bestehen einer (Schwer-)Behinderung des Beschäftigten oder einer betrieblichen Interessenvertretung, der Erfüllung von Wartezeiten oder einer bestimmten Größe des Betriebes.**
2. **Liegen die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Voraussetzungen vor, so besteht eine BEM-Pflicht des Arbeitgebers. Diese begründet in jedem Fall, zumindest über § 618 Abs. 1 BGB, auch eine privatvertragliche Pflicht.**
3. **Mit dieser privatvertraglichen Pflicht korrespondiert ein individuell durchsetzbarer Anspruch auf ein BEM-Verfahren. Dies ergibt sich zum einen aus dem Sinn und Zweck des BEM und zum anderen aus § 7 ArbSchG.**
4. **Der Anspruch auf ein BEM kann auch im einstweiligen Rechtsschutz durchgesetzt werden.**

#### II. Vorüberlegungen/ Rahmenbedingungen

Die Frage nach einem individuellen Anspruch auf ein BEM-Verfahren wird in der Praxis zunehmend gestellt. Die Gründe sind vielfältig. Es kommt nicht selten vor, dass Arbeitgeber die Pflicht zum BEM-Verfahren aussitzen und damit für die Betroffenen ungünstige Umstände herbeiführen (Auslaufen des Krankengeldanspruchs und „Abrutschen“ in Arbeitslosengeldbezug; bei Anerkennung einer Erwerbsminderungsrente evtl. Herausfallen aus dem Kreis der Berechtigten eines betrieblichen Interessenausgleichs, wie im Fall BAG, 07.06.2011 – 1 AZR 34/10 und damit Verlust von Teilhabe an betrieblicher Abfindungspraxis; Abdrängen in vorzeitigen Rentenbezug mit Abschlägen). Muss der Arbeitgeber nicht selbst kündigen mit den bekannten Nachteilen der verschärften Darlegungs- und Beweislast<sup>1</sup>, dann tangiert ihn der Verstoß gegen die BEM-Pflicht selbst wenig. Kann der Beschäftigte wiederum aus dem zunehmenden Fachkräftemangel für sich selbst keine Vorteile ziehen, stellt sich die Frage, inwieweit er, gegebenenfalls mit Hilfe der Interessenvertretung, die Einleitung

<sup>1</sup> Vgl. BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06.

eines BEM-Verfahrens erzwingen kann. Diese Frage ist zudem deshalb spannend, und insoweit wird dieser Zusammenhang auch gleich wieder bei der dogmatischen Herleitung eines BEM-Anspruchs zu diskutieren sein, weil der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits zweimal entschieden hat, dass die zuungunsten der Arbeitgeber verschärften Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast wegen eines unterlassenen BEM-Verfahrens nur zum Tragen kämen, soweit die Frage der Verhältnismäßigkeit der vom Beschäftigten angegriffenen Kündigung überhaupt zu überprüfen sei. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung wiederum komme nur im Rahmen der Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung und damit nur im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes in Betracht, so dass sich letztlich BEM-Verstöße zu Lasten von Beschäftigten, die (noch) keinen Kündigungsschutz genießen, jedenfalls kündigungsschutzrechtlich nicht auswirken würden<sup>2</sup>.

Hieraus erklärt sich ein zusätzliches Interesse jener Beschäftigten (die dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nicht unterfallen oder die Wartezeit noch nicht erfüllt haben), denen der Druck auf den Arbeitgeber durch die erhöhte Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess nach dieser Rechtsprechung also nichts nützt.

Eine weitere Gruppe der an einem unmittelbaren BEM-Anspruch Interessierten darf nicht vernachlässigt werden: Personen, denen nach einer Kündigung Ansprüche nach dem SGB III nicht zustehen, sondern die ihren Lebensunterhalt allein durch Leistungen nach dem SGB II bestreiten müssen (zahlreiche Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen), ist auch mit einem Ob-

siegen im Kündigungsschutzprozess beim Zuspruch einer Abfindung wenig gedient, wenn diese im Nachhinein auf die sozialrechtlichen Leistungsansprüche angerechnet werden. Auch diese Personen sollten auf das vorteilhaftere BEM-Verfahren verwiesen und bei dessen Durchsetzung unterstützt werden.

### III. Anspruchsvoraussetzungen

Vor diesem facettenreichen Hintergrund ist es deshalb notwendig, über die Anspruchsvoraussetzungen eines BEM und den sich hieraus ergebenden durchsetzbaren Rechtsanspruch des einzelnen Beschäftigten nachzudenken.

§ 84 selbst formuliert nur drei Anspruchsvoraussetzungen:

- bestehendes Beschäftigungsverhältnis
- mindestens 42 ärztlich dokumentierte krankheitsbedingte AU-Tage
- Zustimmung des Beschäftigten.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, hat der Arbeitgeber ein BEM durchzuführen, wobei der Arbeitgeber die Initiativlast trägt<sup>3</sup>.

### IV. Keine Anspruchsvoraussetzungen

Weder § 84 Abs. 2 SGB IX noch seine Stellung im Gesetz ergeben einen Hinweis darauf, dass darüber hinaus eine der folgenden Bedingungen für die Pflicht zur BEM-Durchführung erfüllt sein müsste. Damit können folgende Kriterien **nicht** zu Anspruchsvoraussetzungen erhoben werden:

- eine bestehende (Schwer-) Behinderung  
→ d. h. ein BEM ist zugunsten aller Beschäftigten, auch einfach längerfristig

<sup>2</sup> Vgl. BAG, 28.06.2007, 6 AZR 750/06, NZA 2007, 1049 sowie BAG, 24.01.2008, 6 AZR 96/07, NZA-RR 2008, 405.

<sup>3</sup> Vgl. BAG, 24.03.2011, 2 AZR 170/10.

- oder häufiger erkrankter Beschäftigter<sup>4</sup> durchzuführen
- vorhandene Interessenvertretung → d. h. eine BEM-Pflicht besteht auch in betriebsratslosen Betrieben bzw. personalratslosen Dienststellen<sup>5</sup>
  - Betriebsgröße, z. B. gem. § 23 I KSchG → d. h. eine BEM-Pflicht besteht auch in Betrieben mit zehn und weniger Beschäftigten<sup>6</sup>.

Ergänzend zum letzten Punkt, der Betriebsgröße, muss noch einmal deutlich gesagt werden, dass es keine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gibt, die die Anwendung des § 84 Abs. 2 SGB IX auf Betriebe im Geltungsbereich des KSchG beschränkt.<sup>7</sup> Lediglich als Konsequenz dessen, dass die Pflicht zum BEM-Verfahren den kündigungsschutzrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisiert<sup>8</sup>, folgert die Rechtsprechung des 6. Senats, dass sich ein Verstoß gegen die BEM-Pflicht grundsätzlich nur im Rahmen der nach dem KSchG vorzunehmenden Verhältnismäßigkeitsprüfung und damit nachteilig nur für jene Arbeitgeber auswirken könne, die dem Geltungsbereich

<sup>4</sup> So früh schon BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06, Rn. 35, BAGE 123, 234; a. A. statt weniger ErfK/Rolfs, 11. A., § 84 SGB IX Rn. 4.

<sup>5</sup> Vgl. BAG, 30.09.2010, 2 AZR 88/09.

<sup>6</sup> LAG Hamm, 24.01.2007, 2 Sa 991/06, Rn. 30, juris; LAG Schleswig-Holstein, 17.11.2005, 4 Sa 328/05, Rn. 54 speziell zur Geltung und Bedeutung in Kleinbetrieben, zust. Pick in: Diskussionsforum B, Beitrag 6/2006, www.reha-recht.de; Deinert/Neumann/Hb-SGB IX/Deinert, § 18 Rn. 10; LPK-SGB IX/Düwell, 3. A., § 84 Rn. 48; ErfK/Rolfs, 11. A., § 84 SGB IX Rn. 4; BT-Drs. 15/1783, S. 1, 15.

<sup>7</sup> Teilweise finden sich in der Literatur Rechtsprechungszitate als Beleg, der 6. BAG-Senats schließe die BEM-Pflicht in Kleinbetrieben aus (so bei Deinert/Neumann/Hb-SGB IX/Deinert, § 18 Rn. 10 unter Verweis auf BAG, 28.6.2007, 6 AZR 750/06), was als Überinterpretation der Entscheidungen anzusehen sein dürfte.

<sup>8</sup> Grundlegend BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06; mit Zust. der Lit., vgl. Nachweise bei LPK-SGB IX/Düwell, 3. A., § 84 Rn. 69.

des KSchG unterfielen<sup>9</sup>.

Die schwierige Vereinbarkeit der Rechtsauffassung des 6. BAG-Senats mit höherrangigem Recht muss hier nicht vertieft werden<sup>10</sup>, denn die Frage nach einem Anspruch auf ein BEM-Verfahren ist unabhängig davon, ob man der Auffassung ist, dass jedenfalls nach Ausspruch einer Kündigung zwischen Kleinbetrieben und solchen dem KSchG unterfallenden für die Wirksamkeit der Kündigung zu differenzieren sei.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten: Die Pflicht zum BEM gilt für alle Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße; dies wird auch von der BAG-Rechtsprechung nicht in Frage gestellt.

## V. Problem: sechsmonatige Wartezeit

Die relative Verknüpfung des BEM-Verfahrens mit dem kündigungsschutzrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz führt zu der weiteren Problematik, ob die BEM-Pflicht auch während der kündigungsschutzrechtlichen Wartezeit, vgl. § 1 Abs. 1 KSchG (sechs Monate), vom Arbeitgeber zu erfüllen ist.

Insoweit darf die soeben im Zusammenhang mit der BEM-Pflicht in Kleinbetrieben zitierte Rechtsprechung<sup>11</sup> nicht falsch interpretiert werden. Der 6. Senat hat jeweils indirekt sanktionierende Auswirkungen eines unterlassenen BEM-Verfahrens über die Verschärfung der Darlegungs- und Beweislast davon abhängig gemacht, dass die Wartezeit erfüllt ist; nur dann könnten sich nachteilige Auswirkungen auf die Darlegungs- und

<sup>9</sup> BAG, 28.06.2007, 6 AZR 750/06 und 24.01.2008, 6 AZR 96/07; krit. hiergegen wiederum Deinert Anm. AP Nr. 27 zu § 307 BGB; Gagel jurisPR-ArbR 39/2007, Anm. 1; KSW/Kohte, § 84 Rn. 33.

<sup>10</sup> Vgl. krit. auch Nebe, Forum B, Diskussionsbeitrag B6-2011, www.reha-recht.de.

<sup>11</sup> Vgl. BAG, 28.06.2007, 6 AZR 750/06 und 24.01.2008, 6 AZR 96/07.

Beweislast ergeben.<sup>12</sup> Einen Rückschluss hieraus auf die BEM-Pflicht zu ziehen, verbietet sich jedoch aus den gleichen Gründen wie den oben genannten (IV.).

Vielmehr muss einer solchen Interpretation der Rechtsprechung schon vorsorglich nochmals entgegen gehalten werden, dass § 84 Abs. 2 SGB IX weder systematisch noch teleologisch einen unmittelbaren normativen Bezug zum KSchG hat. Das BEM-Verfahren ist ein Instrument der Gesundheitsprävention, das weder von Schwellenwerten noch von Wartezeiten abhängt, sondern vielmehr so frühzeitig wie möglich ergriffen werden soll, um eine krankheitsbedingte Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses zu vermeiden<sup>13</sup>. Das BEM-Verfahren ist kein Kündigungsvorbereitendes Verfahren, sondern dient vielmehr dazu, gesundheitsfördernde Maßnahmen und/oder Möglichkeiten einer befähigungsgerechten Beschäftigung (vgl. § 7 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) aufzufinden und zielt damit letztlich auf die arbeitsschutzkonforme Beschäftigung. Insoweit handelt es sich geradezu um eine nachgeholte „Risikobeurteilung“ vergleichbar einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG unter dem Eindruck des aktuellen Gesundheitszustandes des Beschäftigten; in den meisten Fällen wird gar in den BEM-Verfahren überhaupt erstmals eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, soweit sie bislang versäumt worden ist<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Hiergegen ist prinzipiell kritisch einzuwenden, dass das Unterlassen einer zumutbaren angemessenen Vorkehrung, als solche das BEM-Verfahren einzuordnen ist, jedenfalls zum Nachteil behinderter Menschen eine Diskriminierung darstellen kann (vgl. Kohte, KSW, 2. A., § 84 SGB IX Rn. 19.) so dass für behinderte Beschäftigte auch entgegen der o.g. Rechtsprechung das Unterlassen eines BEM-Verfahrens in den ersten sechs Monaten diskriminierend ist und damit die BEM-Pflicht schon deswegen zu bejahen ist.

<sup>13</sup> Vgl. LPK-SGB IX/Düwell, § 84 Rn. 48; Pick in: Diskussionsforum B, Beitrag 6/2006, www.reha-recht.de ; KSW/Kohte, § 84 Rn. 14, 33.

<sup>14</sup> Exemplarisch dazu der Sachverhalt in BAG, 30.09.2010, 2 AZR 88/09.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten: Die Pflicht zum BEM gilt zugunsten aller Beschäftigten unabhängig vom Ablauf der kündigungrechtlichen Wartezeit; auch dies wird von der BAG-Rechtsprechung nicht anders bewertet.

## VI. Durchsetzbarer individueller Rechtsanspruch auf BEM-Verfahren

Gerichtsentscheidungen über die individuelle Durchsetzung eines BEM-Anspruchs sind nicht bekannt. Die anwaltliche Beratungspraxis berichtet jedoch vor dem Hintergrund der eingangs beschriebenen Sachzwänge über entsprechende Nachfragen und Beratungsbedarfe zugunsten von Beschäftigten. Es ist daher wichtig, die praktische Rechtsdurchsetzung der BEM-Pflicht zu thematisieren.

Wird unter den oben beschriebenen Voraussetzungen eine BEM-Pflicht des Arbeitgebers zugunsten des einzelnen Beschäftigten mit der herrschenden Meinung bejaht<sup>15</sup>, folgt hieraus nicht zwangsläufig ein individuell durchsetzbarer Rechtsanspruch. Angesichts der sehr inhomogenen Literatur und bislang seltenen Rechtsprechung bedarf die Annahme eines spiegelbildlichen individuellen Rechtsanspruchs zumindest einer gewissen Begründung, denn selbst von jenen Stimmen, die § 84 Abs. 2 SGB IX als rechtlich verpflichtend ansehen, wird nicht immer ein spiegelbildlicher Rechtsanspruch bejaht<sup>16</sup>. Viele Kommentierungen zu § 84 Abs. 2 SGB IX lassen die Frage der individuellen Rechtsdurchsetzung unbesprochen.

Hier hilft nun der Sinn und Zweck des § 84 Abs. 2 SGB IX weiter: Auszugehen ist von einer in § 84 Abs. 2 SGB IX normierten

<sup>15</sup> Vgl. nur BAG, 24.03.2011, 2 AZR 170/10, DB 2011, 1343; unzutreffend für einen rein appellativen Charakter dagegen noch LAG Mainz, 19.07.2007, 11 Sa 235/07, Rn. 75, juris.

<sup>16</sup> So selten, aber ausdrücklich gegen einen individuellen Anspruch Trenk-Hinterberger, HK-SGB IX, 3. A., § 84 Rn. 40.

Rechtspflicht. Ob diese als öffentlich-rechtliche<sup>17</sup> oder unmittelbar als privat-/arbeitsvertragliche Pflicht anzusehen ist, kann letztlich unentschieden bleiben. Beides ist denkbar und muss im Ergebnis nicht ausdiskutiert werden. So kann § 84 Abs. 2 SGB IX wegen seiner systematischen Stellung innerhalb der §§ 80–84 SGB IX vergleichbar § 81 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX durchaus als Ausdruck einer arbeitsvertraglichen und damit einer privatvertraglichen Pflicht mit der Folge eines individuellen Rechtsanspruches anzusehen sein.

Aber auch der Weg über die Annahme einer öffentlich-rechtlichen Pflicht führt letztlich zum Ziel und zwar über die sonst für die Transformation der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten in das Privatverhältnis anerkannte Norm des § 618 BGB. Nach gefestigter Rechtsprechung können die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen eine Doppelwirkung entfalten und die öffentlich-rechtlichen Schutzpflichten über § 618 Abs. 1 BGB in das Arbeitsvertragsrecht transformiert werden. Unter der Voraussetzung, dass die jeweilige öffentlich-rechtliche Arbeitsschutznorm gerade auch den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers zum Ziel hat, begründet sie über § 618 Abs. 1 BGB zugleich eine unabdingbare privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers im Sinne eines einzuhaltenden Mindeststandards<sup>18</sup>.

Gleiches muss dann gelten, wenn es sich bei § 84 Abs. 2 SGB IX tatsächlich nicht um eine originär privat-, sondern „nur“ um eine öffentlich-rechtliche Pflicht handeln sollte. Zumindest hat § 84 Abs. 2 SGB IX auch den Schutz des einzelnen erkrankten Arbeitnehmers und zwar seinen Gesundheitsschutz und seinen Beschäftigungsschutz zum

Ziel<sup>19</sup>. Entfaltet § 84 Abs. 2 SGB IX damit gemäß § 618 Abs. 1 BGB in jedem Fall eine privatvertragliche Wirkung, so ist zumindest die Ansicht<sup>20</sup> abzulehnen, die einen individuell einklagbaren Anspruch versagen will. Zivilrechtlich ist vom Grundsatz auszugehen, dass ein normiertes Recht naturgemäß mit einem spiegelbildlichen Anspruch auf Erfüllung dieses Rechts (vgl. § 194 BGB) verknüpft ist. Die Fälle, in denen es sich beim eingeräumten Recht um eine bloße Obliegenheit, d. h. um ein vom Gläubiger nicht einseitig durchsetzbares Recht handelt, sind die Ausnahme. Nichts anderes gilt für § 84 Abs. 2 SGB IX. Stünde der Pflicht des Arbeitgebers kein individuell durchsetzbarer Rechtsanspruch gegenüber, dann wäre § 84 Abs. 2 SGB IX, abgesehen von den Betrieben, in denen die Vorteile eines BEM von allen Beteiligten erkannt worden sind und in denen das BEM daher längst institutionalisiert worden ist, ohne jede Effizienz.

Soll mit § 84 Abs. 2 SGB IX möglichst frühzeitig einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses eines kranken Menschen begegnet und die dauerhafte Fortsetzung der Beschäftigung erreicht werden<sup>21</sup>, dann muss wiederum mithilfe des BEM frühzeitig geklärt werden, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen hierzu zu ergreifen sind<sup>22</sup>. Das BEM-Verfahren ist damit richtigerweise kein Kündigungsvorverfahren und als solches vom Gesetzgeber auch nicht gewollt<sup>23</sup>. Vielmehr stellt es einen frühzeitigen und strukturierten Suchprozess dar, der als solcher dann vom Beschäftigten auch weit vor dem Risiko einer Kündigung eingefordert werden können muss, soll der Norm nicht ihre Effektivität genommen werden. Die ausschließliche Möglichkeit einer Sanktion des BEM-

<sup>17</sup> So z. B. LAG Hamm, 24.01.2007, 2 Sa 991/06 Rn. 28.

<sup>18</sup> Vgl. BAG, 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, NZA 2009, 102 bejaht für § 5 ArbSchG; BAG, 19.05.2009, 9 AZR 241/08, DB 2009, 1540 bejaht für § 5 ArbStättV; so auch h. L. vgl. Staudinger/Oetker, 2011, § 618 BGB Rn. 10 ff.

<sup>19</sup> BT-Drs. 15/1783, S. 15, 16.

<sup>20</sup> Trenk-Hinterberger, Hk-SGB IX, 3. A., § 84 Rn. 40.

<sup>21</sup> Vgl. BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06, Rn. 40, BAGE 123, 234.

<sup>22</sup> Vgl. BAG, 30.09.2010, 2 AZR 88/09, juris.

<sup>23</sup> Vgl. nochmals BT-Drs. 15/1783, S. 15, 16.

Verstoßes über Schadenersatzpflichten<sup>24</sup> ist kein geeignetes Mittel, die fortbestehende Beschäftigungsfähigkeit und die Betriebszugehörigkeit präventiv zu sichern.

Doppelt abgesichert wird dieser Argumentationsweg über die bislang wenig beachtete Norm des § 7 ArbSchG. Ist danach der Beschäftigte befähigungsgerecht zu beschäftigen und lässt sich eine befähigungsgerechte Beschäftigung gerade nach einer längeren Krankheit regelmäßig nur im Rahmen eines koordinierten Suchprozesses eruieren, dann handelt es sich bei diesem Suchprozess um eine dem individuellen Gesundheitsschutz des einzelnen Beschäftigten unmittelbar dienende Maßnahme, auf die Beschäftigte unmittelbar einen Anspruch haben und der gegebenenfalls im Wege des § 618 BGB individuell geltend gemacht werden kann<sup>25</sup>.

So wie also auch ein individueller Anspruch auf die geschuldeten Arbeitsschutzmaßnahmen besteht, besteht ein individuell durchsetzbarer Anspruch auf ein BEM-Verfahren.

## VII. Einstweiliger Rechtsschutz

Das BEM zielt, so mehrfach betont, auf Prävention. Das fruchtlose Verstreichen von Zeit ist für präventive Maßnahmen per se nachteilig. Wichtig ist es daher, den Anspruch rasch zu realisieren. Dem Sinn und Zweck der Präventionsnorm entsprechend muss daher auch einstweiliger Rechtsschutz in Betracht kommen, wie er allgemein im Arbeits-

schutz bereits anerkannt ist<sup>26</sup>. Beschäftigte sollten daher bei Vorliegen der Voraussetzungen auch einstweiligen Rechtsschutz in Betracht ziehen, wenn sämtliche Bemühungen, auch unter Einschaltung der Interessenvertretung und/oder des Betriebsarztes, gescheitert sind.

## VIII. Interessenvertretung

Die Durchsetzung des individuellen BEM-Anspruchs mithilfe der Interessenvertretung ist vom Gesetzgeber direkt im Wortlaut der Norm angesprochen, § 84 Abs. 2 S. 6 SGB IX. Auch insoweit ist eine einstweilige Verfügung denkbar<sup>27</sup>.

## IX. Fazit

Der einzelne Beschäftigte hat einen einklagbaren Anspruch auf die Durchführung eines BEM-Verfahrens. Es gilt die Betroffenen anwaltlich so zu beraten, dass sie von diesem Recht auch effektiv Gebrauch machen können. Dies kann auch eine Geltendmachung des Anspruchs im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes beinhalten.

---

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

---

<sup>24</sup> Zwar meist nicht schon gem. § 15 AGG denkbar, da die BEM-Pflicht zugunsten aller Beschäftigten unabhängig von einer Behinderung besteht, vgl. BAG, 28.04.2011, 8 AZR 515/10, juris, Rn. 36 ff.; Schadenersatz aber durchaus denkbar wegen einer Schutzgesetzverletzung i. S. v. § 823 II BGB oder einer Schutzpflichtverletzung i. S. v. § 280 I BGB, offengelassen durch ArbG Duisburg, 07.06.2010, 3 Ca 2775/09, Rn. 50 in juris; vgl. auch BAG, 04.10.2005, 9 AZR 632/04, NJW 2006, 1691.

<sup>25</sup> Vgl. BAG, 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, NZA 2009, 102.

<sup>26</sup> Vgl. Staudinger/Oetker, 2011, § 618 Rn. 250.

<sup>27</sup> Dazu ausführlich LPK-SGB IX/Düwell, Rn. 78; FKS-SGB IX/Feldes, 2. A., § 84 Rn. 88.