

Tel: 0561-4001128  
Fax: 0561-4001128  
e-mail: [dralexander.gagel@arcor.de](mailto:dralexander.gagel@arcor.de)

0221-3597-550  
0221-3597-555  
[schian@iqpr.de](mailto:schian@iqpr.de)

AZ 10-08-02-04  
August 2006

## Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements  
– Diskussionsbeitrag Nr. 11/2006 –

### **Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX und Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 SGB IX**

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 4.10.2005 – 9 AZR 632/04 –

Teil II

*von Dr. Ulrich Faber*

#### **Wesentliche Aussagen**

- 1. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat die Funktion, alle Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsfähigkeit und der Arbeitsplatz erhalten werden können.**
- 2. Außerdem ist der Arbeitgeber u.U. nach dem Arbeitsschutzrecht (z.B. Lastenhandhabungsverordnung) verpflichtet, den Arbeitsplatz so auszugestalten, dass trotz der Behinderung eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers möglich ist.**
- 3. Bei der Bestimmung der dem Arbeitgeber zumutbaren Kosten ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme finanzieller Hilfen und Förderung, z.B. zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes, zu berücksichtigen.**

#### **Fortsetzung der Würdigung**

- 4. Die Überlegungen zu § 84 Abs. 1 SGB IX können sinngemäß auf das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX übertragen werden. § 84 Abs. 2 SGB IX ist auf alle Beschäftigten anwendbar, sofern innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt Arbeitsunfähigkeiten von mehr als 6 Wochen entstehen.<sup>1</sup> Das BEM zielt deswegen funktional nicht nur auf die Effektivierung der Ansprüche schwerbehinderter Menschen nach § 81 Abs. 4 SGB IX, sondern auch auf die bessere Verwirklichung des Anspruchs auf gesundheits- und sicherheitsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation gemäß § 618 BGB, der**

---

<sup>1</sup> Dies ist nicht unstrittig, da § 84 Abs. 2 SGB IX von einigen Stimmen als Spezialregelung für schwerbehinderte Menschen gesehen wird. So z.B. Namendorf/Natzel, DB 2005, 1794 ff. (1795); dagegen zutreffend Kohte, ZSR-Sonderheft 2005, 7 ff. (16) m.w.N.; Diskussionsbeitrag Forum B 4/2006.

**für alle Arbeitnehmer gilt.** Ähnlich dem Verfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX sollen im BEM interne und externe Experten fachkundig zusammenwirken, um alle Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsfähigkeit des Betroffenen nachhaltig erreicht und gesichert werden kann.<sup>2</sup> Der Besprechungsfall zeigt im Übrigen anschaulich, **dass durch § 84 Abs. 2 SGB IX der Interventionszeitpunkt gegenüber § 84 Abs. 1 SGB IX vorverlegt wird.** Hätte sich der Fall nach dem Inkrafttreten des § 84 Abs. 2 SGB IX ereignet, hätten die gesundheitlichen Probleme schon während der ersten Arbeitsunfähigkeit, in der der Kläger die Kniegelenkprothese erhielt, im Rahmen eines BEM thematisiert werden müssen.

5. Das vom LAG Hamm eingeholte arbeitsmedizinische Gutachten kam mit Blick auf den bisherigen Arbeitsplatz des Klägers zu dem Ergebnis, dass die vorhandene Arbeitsplatzsituation den Anforderungen des Gesundheitsschutzes nicht oder nicht optimal entspricht. Es ist darauf hinzuweisen, dass nach den im Urteil des LAG getroffenen Feststellungen **vielen darauf hindeutet, dass der Arbeitsplatz nicht nur arbeitsmedizinisch defizitär war, sondern auch den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzrechts nicht genügte. Seit dem Jahr 1996 ist die für die betriebliche Praxis wichtige Frage des Hebens und Tragens schwerer Lasten in der Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV) speziell geregelt.**<sup>3</sup> Nach § 2 LasthandhabV hat der Arbeitgeber geeignete organisatorische Maßnahmen oder geeignete Arbeitsmittel, insbes. mechanische Ausrüstungen einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten möglichst zu vermeiden. Es ist daher schon nach dem für alle Beschäftigten geltenden Arbeitsschutzrecht nach rechtlich beachtlichen Gründen zu fragen, die eine manuelle Lastenhandhabung entgegen den Leitvorstellungen des § 2 LasthandhabV unvermeidbar machen sollen.

Unabhängig von § 84 SGB IX trifft die sekundäre Behauptungslast hierfür den Arbeitgeber schon nach materiellem Arbeitsschutzrecht. Nach §§ 3 – 6 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, in Eigenverantwortung anhand einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, durch die die zwingenden materiellrechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzrechts (hier: § 2 LasthandhabV) verwirklicht werden.<sup>4</sup> Eine Berufung darauf, nicht über die erforderlichen Erkenntnisse zu verfügen, ist angesichts der klaren arbeitsschutzrechtlichen Pflichten aus §§ 5, 6 ArbSchG nicht möglich.<sup>5</sup>

Der Besprechungsfall zeigt, dass es in Zukunft wichtig sein wird, die angedeuteten arbeitsschutzrechtlichen Fragen stärker zu fokussieren. Nach **§ 618 BGB** haben Beschäftigte einen **Anspruch auf einen arbeits- und gesundheitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatz.** Aufgrund der vom Gutachter festgestellten, augenscheinlich gravierenden Mängel war nicht auszuschließen, dass bereits bei einer Beseitigung der arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Mängel eine behinderungsgerechte Beschäftigung möglich war. Es hätte dann nicht einmal des Rückgriffs auf die besonderen Bestimmungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer nach §

---

<sup>2</sup> Dazu auch der Diskussionsbeitrag Forum B 4/2006.

<sup>3</sup> Dazu umfassend jüngst Zipprich, Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen durch manuelles Handhaben von Lasten – Rechtliche Anforderungen und Perspektiven nach Umsetzung der Richtlinie 90/269/EWG, Baden-Baden 2006.

<sup>4</sup> Ausführlich hierzu Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, Berlin 2004, S. 86 ff.; zu spezifischen Methoden der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Lastenhandhabung, Zipprich, a.a.O., S. 60 ff.

<sup>5</sup> Dazu LAG Frankfurt, Urteil vom 15.9.2000 – 2 Sa 1833/99; Faber, a.a.O., S. 446 ff..

81 Abs. 4 SGB IX bedurft. **Die Frage nach zusätzlichen Anstrengungen für einen behinderungs- bzw. leidensgerechten Arbeitsplatz stellt sich nicht, wenn dieses Ziel bereits erreicht wird, wenn die Anforderungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes erfüllt sind.**<sup>6</sup>

6. Abschließend hinzuweisen ist darauf, dass das BAG auch im Hinblick auf das Entfallen des Beschäftigungsanspruchs wegen **Unzumutbarkeit** bzw. unverhältnismäßiger Aufwendungen gemäß **§ 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX** wichtige Ausführungen macht. In Zukunft wird genau zu beachten sein, dass ein allgemeiner Vortrag über die Unzumutbarkeit oder Unverhältnismäßigkeit von Umgestaltungsmaßnahmen nicht ausreichend ist. Das **BAG verlangt** in diesem Zusammenhang zutreffend dezidierte **Angaben darüber, welche Maßnahmen mit welchen Kosten ergriffen werden können und welche Tatsachen diese nach § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX unverhältnismäßig oder unzumutbar machen.** Bei der rechtlichen Beurteilung der Frage der Unzumutbarkeit bzw. Unverhältnismäßigkeit i.S. von § 81 Abs. 4 SGB IX sind zudem **zwingend die Möglichkeiten der Inanspruchnahme finanzieller Hilfen und Förderungen bei der Umgestaltung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen.** Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX. Nach Art. 5 der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie<sup>7</sup> ist eine **Belastung dann „nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedsstaates ausreichend kompensiert wird“.** Auch hier zeigt sich im Übrigen die Schlüsselrolle des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX, denn das Integrationsamt, das über die Gewährung von finanziellen Hilfen zu entscheiden hat, ist an den geforderten Erörterungen zu beteiligen. Führt der Arbeitgeber kein Präventionsverfahren durch, dürfte es ihm große Probleme bereiten, seinen Sachvortrag zur Unzumutbarkeit bzw. Unverhältnismäßigkeit von beschäftigungssichernden Maßnahmen hinreichend zu substantiieren.

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

<sup>6</sup> Nicht vertieft werden kann hier, ob und unter welchen Voraussetzungen vor diesem arbeitsschutzrechtlichen Hintergrund nicht doch auch Ansprüche aus Annahmeverzug bei Nichtbeschäftigung in Betracht kommen. Dazu ausführlich Zipprich, a.a.O., S. 159 ff..

<sup>7</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. EG 2000, Nr. L 303, S. 16 ff..