

Tel: 0561-4001128
Fax: 0561-4001128
e-mail: dralexander.gagel@arcor.de

0221-3597-550
0221-3597-555
schian@iqpr.de

AZ 10-08-02-04
Juli 2006

Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
– Diskussionsbeitrag Nr. 8/2006 –

Ein Beispiel für Fehlentwicklungen durch Aussparen eines Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX

- **zugleich ein Appell zur Sicherstellung des Selbstbestimmungsrechts** –

Wir nehmen einen konkreten Fall (SG Berlin – S 77 AL 3061/05 -) zum Anlass darzustellen, wie die Förderung behinderter Arbeitnehmer schief laufen kann, wenn sich nicht Arbeitgeber und Träger mit dem Betroffenen in einem Eingliederungsmanagement nach § 84 (hier: Abs. 1) SGB IX kurzschließen; zudem kann gezeigt werden, inwieweit **bei mehreren gleichzeitig zu erbringenden unterschiedlich geprägten Leistungen ein Selbstbestimmungsrecht** gesichert werden kann.

Es ging in dem entschiedenen Fall um die Ausstattung einer erheblich hörbehinderten Klägerin mit einem **beidseitigen volldigitalen Hörgerät**. Der Klägerin, die sich das Hörgerät schließlich selbst beschafft hatte, wurde zwischenzeitlich gekündigt.

Wir stellen hierzu folgende **Thesen zur Diskussion**:

- 1. Treten im Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers Schwierigkeiten auf, die den Fortbestand der Beschäftigung gefährden, ist ein Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX auch dann erforderlich, wenn schon ein Antrag auf Leistungen gestellt wurde.**
- 2. Hieran ist das Integrationsamt zu beteiligen; dieses hat in Betracht kommende Leistungsträger, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit einzubinden.**
- 3. Das Integrationsamt hat überdies durch Beratung und Aufforderung darauf hinzuwirken, dass der Arbeitgeber ein Eingliederungsmanagement durchführt, wo dessen Voraussetzungen vorliegen.**
- 4. Das Integrationsamt hat schließlich vor Zustimmung zur Kündigung die Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers zu prüfen und u.U. selbst entsprechend tätig zu werden.**

5. **Wahlrechte bestehen in Bezug auf alle Leistungen; mehrere in Betracht kommende Leistungen sind im Einvernehmen mit dem Behinderten zu koordinieren.**
6. **Auswahl und Kombination der Leistungen sind bereits im Rahmen des Eingliederungsmanagements erforderlich und dort auch am besten möglich.**

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.

I. Der Fall:

Die Klägerin (geb. 1969) hat eine erhebliche Hörbehinderung (40 %, einer Schwerbehinderung gleichgestellt). Sie war seit Juli 2002 als Vertriebsassistentin bei der Firma C.-GmbH beschäftigt. Ihre **Aufgaben** bestanden in der **Kundenbetreuung**, der online-Beratung und der Redaktion und Pflege von Pressekontakten. Die Beschäftigung wurde gestützt durch **Lohnkostenzuschüsse** des Integrationsamts an den Arbeitgeber.

Im Dezember 2003 stellte die Klägerin bei der beklagten BA Antrag auf **Versorgung mit einem beidseitigen volldigitalen Hörgerät** vom Typ A der Firma O. Zuvor hatte sie analoge Hörgeräte getragen. Mit dem Antrag legte sie ein Schreiben des Arbeitgebers vor, demzufolge eine **dauerhafte Weiterbeschäftigung** der Klägerin ohne verbesserte Hörgeräteversorgung **fraglich** sei. Sie trägt außerdem vor, dass die Kommunikation mit den Kollegen immer schwieriger werde und der **Arbeitgeber ihr das Führen von telefonischen Kundengesprächen untersagt** habe.

Die Beklagte lehnte den Antrag jedoch ab, nachdem bei ihrem Fachdienst ein Gespräch mit der Klägerin geführt worden war. Der **Fachdienst berichtete**, die Klägerin habe nur ein Hörgerät getragen, dennoch habe es im direkten Gespräch keine Verständigungsschwierigkeiten gegeben. Die Klägerin habe außerdem erläutert, dass sie beim Telefonieren kein Hörgerät benutze, da dies hinderlich sei. Dem widerspricht allerdings die Klägerin. Am Tag der Besprechung seien die Hörgeräte nicht in Ordnung gewesen und sie habe dem Gespräch deshalb gar nicht richtig folgen können. **Sie begehrt deshalb eine Prüfung vor Ort.**

Die **Klägerin besorgte** sich die streitigen **Hörgeräte schließlich selbst** und teilte dies dem Arbeitgeber mit (Nov. 2005).

Noch während des laufenden Klageverfahrens hat das **Integrationsamt einer Kündigung des Arbeitgebers zugestimmt** (Dez. 2005), die alsdann auch **zum 31.1.2006** erfolgte. Sie war auf ein **abgemahntes Verhalten** gestützt. Die Klägerin sieht aber die **Hörbehinderung als Ursache**.

II. Die Entscheidung

Das **Sozialgericht** hat die ablehnenden **Bescheide** der Beklagten **aufgehoben** und sie zur Neubescheidung verurteilt. Es hat die **Beklagte im Grundsatz für verpflichtet** angesehen erforderliche Hilfsmittel, die durch die Krankenversicherung nicht gedeckt sind, zu erbringen, wenn dies zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sei. Es hat dabei darauf hingewiesen, dass ein **Ermessen der Beklagten** bestehe, **durch welche Mittel** sie die Leistungsfähigkeit der Klägerin sichere; in Betracht kämen **auch Leistungen an den Arbeitgeber**, wie z.B. ein Spezialtelefon.

IV. Würdigung/Kritik:

1. Was falsch gelaufen ist

Der Arbeitgeber hätte nach § 84 Abs. 1 SGB IX bereits im Zeitpunkt der Antragstellung, in dem die unzureichende **Hörfähigkeit** und die daraus resultierende Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses bereits deutlich war, ein **Eingliederungsmanagement** durchführen müssen.

Was immer für ein **Verhalten** zur Diskussion stand (hier leider nicht mitgeteilt); der Arbeitgeber musste **vor der Abmahnung** (dazu Brose, Diskussionsbeitrag B 5/2005) auch deshalb ein **Eingliederungsmanagement** nach § 84 Abs. 1 SGB IX in Gang setzen.

Die **Bundesagentur** hätte die Antragstellerin nicht nur zu ihrem Fachdienst einbestellen dürfen, sondern hätte auf Klärung in einem Eingliederungsmanagement dringen müssen.

Es erfolgte so auch keine Abstimmung und **Kooperation zwischen Integrationsamt und Bundesagentur** (s. dazu § 101 SGB IX).

Wahlrechte der Antragstellerin (§ 9 SGB IX) im Hinblick auf die verschiedenen Möglichkeiten der technischen Unterstützung, die das Sozialgericht aufzeigt, um die Weite des Ermessensspielraums zu verdeutlichen, wurden nicht realisiert.

Das **Integrationsamt** durfte nicht die Zustimmung zur Kündigung erteilen, da ein Eingliederungsmanagement fehlte; zumindest hätte es ein entsprechendes Verfahren nachholen müssen (vgl. Brose, Diskussionsbeitrag B 5/2005).

Falls **Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung** vorhanden waren, hätten auch diese auf die Durchführung des Eingliederungsmanagements dringen müssen, §§ 93, 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB IX.

Das **Sozialgericht** hätte deutlicher herausstellen müssen, dass das Unterlassen der vollständigen Auslotung des Bedarfs und der Möglichkeiten, die meist nur im Eingliederungsmanagement möglich sind, einen Ermessensfehler darstellt.

2. Überlegungen dazu:

Ausgangspunkt des Urteils ist die Erkenntnis, dass die **Bundesagentur auch für die Erbringung von Hilfsmitteln zu ständig** ist, wenn diese für die Erhaltung des Arbeitsplatzes erforderlich sind und die Leistungen der Krankenversicherung (oder sonstiger Träger) nicht ausreichen. Dem ist zuzustimmen.

Das Sozialgericht hat auch mit Recht hervorgehoben, dass die Bundesagentur die beantragte Hörhilfe **nicht ablehnen** durfte, **ohne mögliche Alternativen** (z.B. Erbringung eines Spezialtelefons an den Arbeitgeber) zu prüfen. Es hat damit deutlich gemacht, dass die **Beschränkung auf eine beantragte Leistung nicht mehr den Anforderungen des SGB IX entspricht (§§ 8 Abs. 1, 10 ff., 101 SGB IX)**. Es hat leider nur noch nicht erkannt, dass die **optimale Abklärung** des Bedarfs und der Möglichkeiten nur durch Einbindung und Kooperation von Betroffenen, Arbeitgeber und möglichen Trägern **vor Ort** erfolgen kann, wie dies das Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX anzielt. Hier sollten die Sozialgerichte konsequenter urteilen. Die **Verpflichtung der Träger zu kooperieren (§§ 10ff. SGB IX)** und den behinderten Menschen unter Nutzung aller gesetzlichen Möglichkeiten zu versorgen, **schließt die Verpflichtung ein, auf ein Eingliederungsmanagement hinzuwirken**, wo sich aufdrängt, dass die Voraussetzungen gegeben sind.

Die Verpflichtung des **Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung** ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz (§§ 93, 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX; dazu Großmann/Schimanski, Diskussionsbeitrag B 8/2005).

Die **Verpflichtung des Integrationsamts**, auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement hinzuwirken, ergibt sich aus seiner Aufgabe, die Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen zu sichern. Dazu ist in diesem Forum bereits ausführlich Stellung bezogen worden (Brose, Diskussionsbeitrag B 5/2004).

Wahlrechte (§ 9 Abs. 1 SGB IX) beziehen sich nicht nur auf Leistungen, die dem behinderten Menschen zu erbringen sind, sondern **auch auf Leistungen an Arbeitgeber**. Das Gesetz kennt insoweit keine Unterscheidung. Auch dieses Wahlrecht kann letztlich nur

in einem Verfahren gesichert werden, an dem Träger, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie die betrieblichen Vertretungen beteiligt sind.

Ein **Persönliches Budget** (§ 17 Abs. 2 SGB IX) kommt allerdings nur in Betracht für verschiedene Leistungen, die dem Betroffenen zu erbringen sind. Die Leistungen an den Arbeitgeber (Spezialtelefon, Zuschüsse) könnten nicht einbezogen werden.

Zu erwähnen ist hier noch die richtige Erkenntnis des Sozialgerichts, dass **Lohnkostenzuschüsse** für Minderleistungsfähigkeit zunächst nur eine **Überbrückungsfunktion** haben, damit der behinderte Mensch einen Arbeitsplatz erhält. **Ziel muss aber bleiben, die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu stärken** und zu verbessern, und damit evtl. Zuschüsse überflüssig zu machen, sei es durch Leistungen an ihn oder durch Leistungen an den Arbeitgeber.

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