

– Fachbeitrag B6-2021 –

18.08.2021

Klagbarer Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement¹

Von Annelie Müller, Halle (Saale)

I. Einleitung

Der Verlust eines Arbeitsplatzes kann vielerlei Ursachen haben; eine bedeutsame ist die Kündigung aus personenbedingten Gründen, insbesondere aufgrund einer längeren oder wiederholten Erkrankung. Möglicherweise erschwert eine solche Erkrankung die bestehende Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Maße, dass aufgrund der negativen Gesundheitsprognose erhebliche Beeinträchtigungen der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber zu erwarten sind und dieser Umstand ein weiteres Festhalten am Arbeitsverhältnis unter Abwägung beiderseitiger Interessen unzumutbar macht.² Abhängig von der Art und Schwere der Erkrankung sowie deren Ursache und Erscheinung ist es denkbar, dass unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Möglichkeiten keine weitere bzw. alternative Beschäftigung des erkrankten Arbeitnehmers oder der erkrankten Arbeitnehmerin realisierbar ist.

Unter Umständen kann es jedoch sein, dass der Arbeitgeber Möglichkeiten hat, das Arbeitsumfeld in einer Art und Weise anzupassen, die den betroffenen Beschäftigten oder die betroffene Beschäftigte in die Lage versetzen, an den ursprünglichen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren und folglich einer personenbedingten Kündigung zu entgehen. Um solche Alternativen zu ergründen und nicht unbeachtet zu lassen, ist der Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX zur Einleitung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verpflichtet. Eine solche gesetzlich vorgesehene

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B6-2021 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Müller: Klagbarer Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement; Beitrag B6-2021 unter www.reha-recht.de; 18.08.2021. Es handelt sich um eine schriftliche Ausarbeitung im Rahmen des Seminars „Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht“ bei Frau Prof. Dr. Katja Nebe, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

² BAG, 20.01.2000, 2 AZR 378/99, NZA 2000, 768 (770); Deinert, in: Däubler/Deinert/Zwanzi-ger, KSchR, § 1 KSchG Rn. 101; BAG, 16.02.1989, 2 AZR 299/88, NJW 1989, 3299 (3299 f.); Hergenröder, in: MüKo, § 1 KSchG Rn. 189.

Verfahrensvorschrift käme den betroffenen Beschäftigten jedoch nur dann zugute, wenn sie sich in verbindlicher Weise durchsetzen ließe.

Ein unverzichtbares Mittel zur Rechtsdurchsetzung ist der individuelle Anspruch, auf den sich eine Person gegenüber einer anderen Person berufen und den sie im Wege der Klage geltend machen kann. In § 167 Abs. 2 SGB IX ist zunächst von einem Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf die Einleitung und Durchführung eines BEM gegenüber dem Arbeitgeber keine Rede.

Zu erörtern ist insofern, ob die beschäftigte Person, gegebenenfalls gestützt auf weitere Normen, einen klagbaren Anspruch auf ein BEM geltend machen kann.

1. Was ist das BEM?

Das BEM ist ein umfassendes Verfahren, durch das möglichst frühzeitig gesundheitsbedingten Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses entgegengewirkt werden soll.³

Nach § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX klärt der Arbeitgeber für den Fall, dass Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, unter Hinzuziehung der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX (und ggf. der Schwerbehindertenvertretung, SBV), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit sowie mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Obwohl das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) dem Grunde nach die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zum Gegenstand hat, gilt § 167 Abs. 2 SGB IX nach kaum bestrittener allgemeiner Auffassung auch für Menschen ohne Beeinträchtigung.⁴

Der Gesetzgeber erkannte die herausragende Rolle des BEM und erhöhte den Stellenwert des Verfahrens in den vergangenen Jahren maßgeblich; so wurde das Eingliederungsmanagement nicht zuletzt im Zuge des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und auch des Teilhabestärkungsgesetzes weiter gefördert.⁵ § 3 SGB IX nimmt nun konkret Bezug auf die bedeutsame Rolle der Rehabilitationsträger und Integrationsämter im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern zur Verhinderung des Eintritts einer Behinderung bzw. einer chronischen Erkrankung.

³ Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 2.

⁴ BAG, 20.11.2014, 2 AZR 755/13, NZA 2015, 612 Rn. 28; BAG, 24.03.2011, 2 AZR 170/10, NZA 2011, 992 Rn. 19; Becker/Wacker/Banafsche, in: Homo faber disabilis?, S. 169 f.; Nacken, in: HK-ArbR, § 84 SGB IX Rn. 4; Knittel, SGB IX, § 84 Rn. 1; Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 2 S. 11 ff.; BAG, 13.05.2015, 2 AZR 565/14, NJW 2016, 106 Rn. 25; Düwell, in: LPK-SGB IX, § 84 Rn. 5; Rofls, in: ErfK, § 167 SGB IX Rn. 4; a.A.: Namendorf/Natzel, DB 2005, 1794 (1795).

⁵ Feldes/Niehaus/Faber, Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement, S. 219.

Ferner wurde § 167 Abs. 2 SGB IX um einen weiteren Satz ergänzt: Beschäftigten steht es nach Satz 2 frei, zusätzlich eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuzuziehen. Hierdurch wird insbesondere eine Stärkung des Verfahrens in Betrieben ohne Interessenvertretung bezweckt.⁶

2. Ziele des BEM

Der Grundgedanke des BEM lässt sich mit einfachen Worten beschreiben; es gilt: „Rehabilitation statt Entlassung“.⁷

Das BEM hat folglich die zweckgerichtete Vorbeugung krankheitsbedingten Arbeitsplatzverlustes zum Ziel. Dabei gehe es nach dem Willen des Gesetzgebers insbesondere um die Reduzierung betrieblicher Belastungen sowie um die dauerhafte Absicherung der Beschäftigung.⁸ Das Zusammenwirken aller Beteiligten soll durch das Instrument der verstärkten Gesundheitsprävention den langfristigen Erhalt des Arbeitsverhältnisses herbeiführen.⁹

Gleichzeitig soll eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.¹⁰ Dabei spielt nach dem Wortlaut der Norm auch die Erhaltung des Arbeitsplatzes eine wesentliche Rolle.

3. Soziale und wirtschaftliche Relevanz

Über die zuvor benannte individuelle Zielsetzung hinaus ist die Durchführung des BEM auch in kollektiver Hinsicht von wesentlicher Bedeutung. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der langzeiterkrankten Arbeitnehmenden kontinuierlich an.¹¹

Darüber hinaus stellt die Kündigung aus Krankheitsgründen den häufigsten personenbedingten Kündigungsgrund dar.¹² Demzufolge verlieren viele Beschäftigte aufgrund von Erkrankungen ihren Arbeitsplatz.¹³ Dieser Umstand wirkt sich signifikant auf das beste-

⁶ Bundestags-Drucksache 19/29328, S. 5.

⁷ Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 1; BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06, NZA 2008, 173 (174); in Düwell, in: LPK-SGB IX, § 84 Rn. 5 sinntensprechend als „Prävention vor Krankheitskündigung“ formuliert.

⁸ Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 15 f.; Schiefer, RdA 2016, 196 (196).

⁹ Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 15 f.; Schiefer, RdA 2016, 196 (196).

¹⁰ Rolfs, in: ErfK, § 167 SGB IX Rn. 4; Lunk, NJW 2019, 2349 (2349).

¹¹ Vergleichende Betrachtung der Angaben zu den Geschäftsergebnissen der GKV bezüglich der Leistungsfälle und Tage für die Jahre 2013 bis 2018 (Fälle und Tage nach Falldauer) unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/zahlen-und-fakten-zur-krankenversicherung/geschaeftsergebnisse.html>, zuletzt abgerufen am 01.06.2021; Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 6; Beck, NZA 2017, 81 (82).

¹² Lingemann/Ludwig, ArbRAktuell 2010, 385 (385); Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 6.

¹³ Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 15 f.; Beck, NZA 2017, 81 (82).

hende Sozialversicherungssystem aus; hohe Kosten, verursacht durch die soziale Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit oder des vorzeitigen Rentenbezugs des oder der (ehemals) Beschäftigten sind die Folge.¹⁴

Die Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten weist bis heute eine Vielzahl von Lücken auf. Demnach bestehen zahlreiche Reserven im Hinblick auf den Vollzug der Arbeitsschutzgesetze und damit einhergehend Reserven der Arbeitgeber, für die Gesunderhaltung und die Vermeidung von Erkrankungen der Mitarbeitenden zu sorgen. Eine gewichtige Bedeutung kommt an dieser Stelle dem BEM zu: Tritt eine länger als sechs Wochen andauernde Erkrankung auf, trifft den Arbeitgeber gem. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX die Pflicht,¹⁵ eine umfangreiche Klärung herbeizuführen. Darauf aufbauend sollen anschließend, soweit möglich, gemeinsam Lösungen gefunden werden, um sowohl der anhaltenden oder wiederkehrenden Erkrankung als auch im schwerwiegenden Falle einer Kündigung und damit einer das Sozialversicherungssystem belastenden Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

4. Unionsrechtliche Einordnung

Das deutsche Arbeitsrecht wird an zahlreichen Stellen durch europäische Vorgaben beeinflusst; Richtlinien der EU sind durch konkrete einfachgesetzliche Vorschriften umzusetzen. Das BEM selbst findet sich auf europäischer Normebene nicht eins zu eins wieder. Dennoch existieren Anknüpfungspunkte im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz innerhalb des europäischen Rechts.¹⁶ Ferner spielt das BEM unter Antidiskriminierungsgesichtspunkten eine tragende Rolle.¹⁷

a) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Rahmenrichtlinie über die „Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit“ (89/391/EWG) bestimmt in Art. 6 die Allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers. Nach Satz 1 muss dieser im Rahmen seiner Verpflichtungen die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen treffen. Darüber hinaus muss er gemäß Art. 6 S. 2 darauf achten, dass diese Maßnahmen entsprechend den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden. Auch zum Anstreben einer Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen ist der Arbeitgeber angehalten, vgl. Art. 6 S. 2 2. Halbsatz RL 89/391/EWG.

¹⁴ Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 6.

¹⁵ Trenk-Hinterberger, in: HK-SGB IX, § 84 Rn. 37; BAG, 13.05.2015, 2 AZR 565/14, NJW 2016, 106 Rn. 25; Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 89; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 9; Welti, NZS 2006, 623 (625); a.A.: Namendorf/Natzel, DB 2005, 1794 (1796).

¹⁶ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 4.

¹⁷ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 7.

Das BEM auf nationaler Ebene verfolgt langfristig betrachtet das Ziel, durch ggf. mögliche Anpassungen des Arbeitsplatzes oder -umfeldes den Weg für eine Wiedereingliederung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu ebnen. Ist der oder die Beschäftigte längerfristig erkrankt und ist dies ursächlich auf die bestehenden Arbeitsbedingungen zurückzuführen, so ist erst recht eine Verbesserung eben dieser Arbeitsbedingungen im Sinne des Art. 6 S. 2 2. Halbsatz der Arbeitsschutz-RahmenRL unerlässlich.

Zudem bestimmt § 5 ArbSchG in Anlehnung an Art. 6 Abs. 3 Buchstabe a) RL 89/391/EWG die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Diese hat eine Einschätzung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, u. a. bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, zum Inhalt. Ungeachtet dieser Verpflichtung wird eine solche Gefährdungsbeurteilung in der Praxis noch nicht flächendeckend bzw. teilweise unzureichend ausgearbeitet.¹⁸ Durch den krankheitsbedingten Ausfall des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin wird, wenn auch verspätet, deutlich, worin an einem konkreten Arbeitsplatz eine Gesundheitsgefährdung besteht.¹⁹ Das Verfahren der betrieblichen Eingliederung biete insofern die Gelegenheit, die versäumte Gefährdungsbeurteilung, deren Erstellung nach Art. 6 Abs. 3 Buchstabe a) RahmenRL 89/391/EWG zur Pflicht des Arbeitgebers gehört, anhand inzwischen konkret bestimmbarer Anhaltspunkte aufzuarbeiten.²⁰

Des Weiteren kann das BEM als ein Instrument angesehen werden, um das Kooperationsprinzip als Bestandteil des Leitbildes der RL 89/391/EWG umzusetzen.²¹ Nach diesem Prinzip sollen die Unterrichtung, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (sowie deren Vertretern) ausgeweitet werden.²² Im Falle der ordnungsgemäßen Durchführung des BEM kommt es, die Zustimmung der oder des Betroffenen vorausgesetzt, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zu einem ergebnisoffenen Gespräch auf Augenhöhe, in das bei Bedarf weitere Mitwirkende einbezogen werden können.

b) Diskriminierungsschutz

§ 167 Abs. 2 SGB IX, welcher sich normsystematisch in das Recht der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung einfügt, könnte auch in engem Zusammenhang mit den europäischen Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung stehen.²³ Insofern werde die nationale Norm im Besonderen mit Art. 5 der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) und mit Art. 26 des

¹⁸ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 5; Bundestags-Drucksache 17/4300, S. 48 f.

¹⁹ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 5.

²⁰ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 5, 31; Becker/Wacker/Banafsche, in: Homo faber disabilis?, S. 175.

²¹ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 6.

²² Kohte, in: MüArbR, § 289 Rn. 11.

²³ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 7.

Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-BRK) in Verbindung gebracht.²⁴

Zweck der Gleichbehandlungsrichtlinie ist nach Art. 1 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Art. 5 RL 2000/78/EG nimmt Bezug auf die von Diskriminierung gefährdeten Menschen mit Beeinträchtigung. Hiernach sind angemessene Vorkehrungen zu treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Unter angemessenen Vorkehrungen sind alle Maßnahmen zu verstehen, die geeignet und im konkreten Fall erforderlich sind, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, vgl. Art. 5 S. 2 RL 2000/78/EG. Eine Befreiung von dieser Pflicht kommt nur in Frage, wenn die zu ergreifenden Maßnahmen den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten, vgl. Art. 5 S. 2 2. Halbsatz.

Auch Art. 26 Abs. 1 S. 1 der UN-BRK bestimmt, dass die Vertragsstaaten wirksame und geeignete Maßnahmen treffen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Ohne jeden Zweifel ist hiervon auch der Bereich der Arbeit umfasst, vgl. Art. 27 Abs. 1 S. 1 UN-BRK.

Ist ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte über einen längeren Zeitraum erkrankt und steht einer Rückkehr an seinen bzw. ihren Arbeitsplatz ein gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld entgegen, so ist die angestellte Person zumindest in der Ausübung ihres Berufes nach Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie gehindert. Um diese Hürde zu überwinden, bietet das BEM eine geeignete Maßnahme, indem innerhalb eines konstruktiven Gesprächs die Möglichkeiten der Rückkehr unter ggf. veränderten Arbeitsbedingungen diskutiert werden. Mithin handelt es sich beim BEM um eine Maßnahme, die geeignet und im konkreten Fall auch erforderlich ist, um den Betroffenen die (weitere) Ausübung ihres Berufes zu ermöglichen. In Teilen der Literatur wird das BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX insofern als eine angemessene Vorkehrung im Sinne des Art. 5 RL 2000/78/EG anerkannt²⁵ und gleichzeitig als eine wirksame und geeignete Maßnahme im Sinne des Art. 26 Abs. 1 S. 1 i. V. m. Art. 27 Abs. 1 UN-BRK angesehen.²⁶

²⁴ Düwell, in: LPK-SGB IX, § 84 Rn. 79.

²⁵ Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 19; Raasch, in: Rust/Falke, AGG, § 5 Rn. 107 f.; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 7.

²⁶ Düwell, in: LPK-SGB IX, § 84 Rn. 79.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bislang keine Aussage darüber getroffen, ob eine Verfahrenspflicht wie das im deutschen SGB IX verankerte BEM als eine angemessene Vorkehrung im Sinne des Art. 5 RL 2000/78/EG zu betrachten ist.

Nach Art. 5 RL 2000/78/EG besteht die Verpflichtung zur Etablierung angemessener Vorkehrungen zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Bezug auf Menschen mit Behinderung. Auch die UN-BRK gilt ausschließlich für Menschen mit Behinderungen.

Dementsprechend ist nicht automatisch davon auszugehen, dass der Arbeitgeber auch gegenüber Arbeitnehmenden ohne Behinderung, für die § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX gleichwohl gilt,²⁷ nach Art. 5 RL 2000/78/EG zur Ergreifung angemessener Vorkehrungen oder zur Etablierung wirksamer und geeigneter Maßnahmen im Sinne des Art. 26 UN-BRK verpflichtet ist.

Jedenfalls im Hinblick auf Menschen mit Beeinträchtigungen findet das BEM über den Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus durch Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie sowie durch die UN-BRK einen unmittelbaren Anknüpfungspunkt auf unionsrechtlicher Ebene.

5. Ausgestaltung und Verfahren

Hinsichtlich eines konkreten Verfahrensablaufs ist § 167 Abs. 2 SGB IX vergleichsweise unbestimmt. Die Norm ermögliche die „*Etablierung eines unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozesses*“.²⁸ Es handelt sich um ein nichtformalisiertes Verfahren,²⁹ durch das den Beteiligten jede denkbare, am Einzelfall orientierte Handlungsoption offensteht. Somit entschied sich der Gesetzgeber bewusst gegen die Vorgabe einzuhaltender Richtlinien im Hinblick auf die Durchführung des Verfahrens; vor allem, um keine in Betracht kommende Möglichkeit von vornherein auszuschließen.³⁰

6. Voraussetzungen

Die Pflicht, ein BEM einzuleiten, trifft den Arbeitgeber immer dann, wenn ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten mehr als 42 Tage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Hervorzuheben ist, dass die Durchführung eines BEM zwingend von der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeit-

²⁷ Vergleiche I. 1.

²⁸ BAG, 10.12.2009, 2 AZR 198/09, NZA 2010, 639 (641); Lunk, NJW 2019, 2349 (2350); BAG, 20.11.2014, 2 AZR 755/13, NZA 2015, 612 Rn. 30; BAG, 22.03.2016, 1 ABR 14/14, NZA 2016, 1283 Rn. 11.

²⁹ BAG, 22.03.2016, 1 ABR 14/14, NZA 2016, 1283 Rn. 11; BAG, 10.12.2009, 2 AZR 198/09, NZA 2010, 639 (640).

³⁰ Schiefer, RdA 2016, 196 (197).

nehmerin abhängig ist: Lehnt er oder sie ein angebotenes BEM ab, darf es nicht angetoßen werden.³¹ Widerruft der oder die betroffene Beschäftigte zu einem späteren Zeitpunkt das Einverständnis, ist das Verfahren zu beenden.³²

Gemäß § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX sind die Betroffenen vor Beginn des Verfahrens ordnungsgemäß über die Ziele des BEM zu belehren sowie über Art und Umfang der in diesem Zusammenhang erhobenen und verwendeten Daten in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist fortlaufend am BEM zu beteiligen.³³

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass § 167 Abs. 2 SGB IX bewusst auf die Vorgabe konkreter Verfahrensabläufe und -ergebnisse verzichtet, kann von den Beteiligten erwartet werden, keine vernünftigerweise infrage kommende zielführende Option auszuschließen.³⁴ Hierbei handelt es sich um eine ungeschriebene, für ein erfolgversprechendes Verfahren jedoch unabdingbare Voraussetzung.

7. Auswirkungen eines nicht oder fehlerhaft durchgeführten BEM

§ 167 Abs. 2 SGB IX sieht für den Arbeitgeber, der es unterlässt, dem oder der erkrankten Beschäftigten bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen ein BEM anzubieten oder ein solches nicht ordnungsmäßig durchführt, grundsätzlich keine unmittelbaren Sanktionen vor.³⁵ Allerdings sei die Norm nicht „bloßer Programmsatz“ mit lediglich aufforderndem Charakter.³⁶ Zu berücksichtigen ist, dass sich ein unterbliebenes oder fehlerhaftes BEM maßgeblich im Kündigungsschutzverfahren auswirken kann.³⁷ Die Durchführung des BEM stelle zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung dar,³⁸ sei jedoch im Hinblick auf das Ultima-ratio-Prinzip von erheblicher Bedeutung.³⁹ So sei es zumindest nicht ausgeschlossen, dass

³¹ Namendorf/Natzel, DB 2005, 1794 (1795); Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 21.

³² Beck, NZA 2017, 81 (82); Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 21.

³³ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 21.

³⁴ BAG, 10.12.2009, 2 AZR 198/09, NZA 2010, 639 (640).

³⁵ Neumann, in: N/P/M-P, § 84 SGB IX Rn. 16; Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 87; Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 37; Knittel, SGB IX, § 84 Rn. 111.

³⁶ ArbG Würzburg, 28.01.2020, 2 Ca 1068/19, BeckRS 2020, 32398, Rn. 19; BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06, NZA 2008, 173 (176); BAG, 18.10.2017, 10 AZR 47/17, NZA 2018, 162 Rn. 29; Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 11; a.A.: Namendorf/Natzel, DB 2005, 1794 (1796 f.).

³⁷ Schiefer, RdA 2016, 196 (202); Lunk, NJW 2019, 2349 (2351); Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 89; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 73.

³⁸ BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06, NZA 2008, 173 (175); BAG, 20.11.2014, 2 AZR 755/13, NZA 2015, 612 Rn. 38; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 51; Rolf, in: ErfK, SGB IX, § 167 Rn. 10.

³⁹ BAG, 20.11.2014, 2 AZR 755/13, NZA 2015, 612 Rn. 38; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 53; Nacken, in: HK-ArbR, § 84 SGB IX Rn. 3; vom Stein, NZA 2020, 753 (756); Knittel, SGB IX, § 84 Rn. 206.

innerhalb eines BEM mildere Mittel als die endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herausgearbeitet und weiterverfolgt werden.⁴⁰ Vor diesem Hintergrund ergibt sich bei der Nichtdurchführung bzw. im Falle der nicht ordnungsmäßigen Durchführung eines BEM eine erweiterte Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.⁴¹ Diese gesteigerte Darlegungs- und Beweislast ist insofern Ausfluss des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes,⁴² der im Anwendungsbereich des KSchG gilt, und bewirkt eine indirekte Sanktion bei einem Verstoß gegen § 167 Abs. 2 SGB IX.

II. Klagbarer Anspruch auf ein BEM

Aus § 167 Abs. 2 SGB IX ergibt sich die Rechtspflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Fraglich ist jedoch, ob der einzelne Arbeitnehmer und die einzelne Arbeitnehmerin andererseits einen individuellen und einklagbaren Anspruch auf ein solches Verfahren hat. Diese Frage wird unterschiedlich beantwortet.

Zunächst soll erörtert werden, was konkret unter einem „Anspruch“ zu verstehen ist. Darauf aufbauend stellt sich die Frage, ob die Pflicht des einen gleichzeitig einen Anspruch eines anderen begründet. Im Folgenden werden die möglichen Anspruchsgrundlagen näher beleuchtet, bevor schließlich eine Entscheidung zur Frage getroffen wird.

1. Übersicht über den Meinungsstand

Aus dem Wortlaut des § 167 Abs. 2 SGB IX ergibt sich zunächst kein unmittelbarer Anspruch des oder der Beschäftigten.⁴³ Allein die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX bzw. die SBV können nach Satz 7 die Klärung verlangen. Aus dem Umstand, dass für den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin eine solche Regelung im § 167 Abs. 2 SGB IX nicht enthalten ist, könnte man schließen, dass den Beschäftigten ein Anspruch auf Klärung im Sinne des Satzes 1 gerade nicht zusteht. Dennoch wird ein solcher Anspruch (teilweise unter Zuhilfenahme anderer Rechtsvorschriften) vielfach bejaht.

⁴⁰ BAG, 10.12.2009, 2 AZR 400/08, NZA 2010, 398 (399); Rolfs, in: ErfK, SGB IX, § 167 Rn. 10.

⁴¹ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 53; Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 90; Düwell, in: LPK-SGB IX, § 84 Rn. 70; vom Stein, NZA 2020, 753 (756); Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 73.

⁴² Schiefer, RdA 2016, 196 (202); Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 71; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 51.

⁴³ Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 37; Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 220.

a) Befürwortende Ansichten

Einerseits wird vertreten, dass der oder die Beschäftigte einen Anspruch auf Durchführung des BEM direkt aus § 167 Abs. 2 SGB IX herleiten könne.⁴⁴

Nach einer weiteren Ansicht kann ein entsprechender Anspruch auf § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) i. V. m. § 167 Abs. 2 SGB IX gestützt werden.⁴⁵ Auch § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 SGB IX wird als Anspruchsgrundlage ins Feld geführt.⁴⁶

b) Ablehnende Ansichten

Nach einer weiteren Meinung könne sich ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf die Durchführung eines BEM allenfalls aus einer bestehenden Verfahrens- bzw. Dienstvereinbarung ergeben, nicht jedoch aus dem Gesetz.⁴⁷ Ein Anspruch wird innerhalb der Rechtsprechung in Teilen sogar gänzlich verneint.⁴⁸

2. Anspruch und Klagbarkeit eines Anspruchs

a) Anspruch

Unter einem (materiell-rechtlichen) Anspruch versteht man gemäß § 194 Abs. 1 BGB das subjektive Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen. Es geht demnach um die Durchsetzung einer Pflicht; insbesondere also darum, deren Erfüllung verlangen oder fordern zu können.⁴⁹ Voraussetzung ist stets das Bestehen eines Rechtsverhältnisses, aufgrund dessen der oder die Anspruchsberechtigte von dem oder der Anspruchsverpflichteten ein bestimmtes Verhalten verlangen kann.⁵⁰ Dieses Rechtsverhältnis wird in der Regel durch Gesetz oder Rechtsgeschäft begründet.⁵¹ Ferner kann ohne eine entsprechende Anspruchsgrundlage kein Anspruch geltend gemacht werden.⁵² Eine Anspruchsgrundlage ist dadurch gekennzeichnet, dass sie einen Tatbestand

⁴⁴ Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 103.

⁴⁵ Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 6; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 74; Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 37; Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 222 f.

⁴⁶ ArbG Würzburg, 28.01.2020, 2 Ca 1068/19, BeckRS 2020, 32398 Rn. 18, 22; LAG Hamm, 13.11.2014, 15 Sa 979/14, BeckRS 2015, 65817.

⁴⁷ Trenk-Hinterberger, in: HK-SGB IX, § 84 Rn. 40.

⁴⁸ LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 17.

⁴⁹ Riehm, in: Privatrechtsdogmatik im 21. Jahrhundert, 345 (354).

⁵⁰ Brox/Walker, Allgemeiner Teil des BGB, § 30 Rn. 1; Heinrich, in: BeckOK BGB, § 194 Rn. 13.

⁵¹ Peters/Jacoby, in: Staudinger, § 194 Rn. 12; Köhler, BGB AT, § 18 Rn. 3; Heinrich, in: BeckOK BGB, § 194 Rn. 13; Stadler, Allgemeiner Teil des BGB, § 5 Rn. 7.

⁵² Linhart, JA 2006, 266 (267); Brox/Walker, Allgemeiner Teil des BGB, § 30 Rn. 12.

und eine Rechtsfolge enthält.⁵³ Grundsätzlich ist vom Entstehen eines Anspruchs auszugehen, wenn die Tatbestandsmerkmale der Anspruchsgrundlage erfüllt sind.⁵⁴

b) Klagbarkeit

Klagbar ist jeder Rechtsanspruch, der gerichtlich im Wege der Klage durchgesetzt werden kann.⁵⁵ Dies trifft grundsätzlich auf jeden materiell-rechtlichen Anspruch zu, es sei denn die Klagbarkeit entfällt aufgrund einer gesetzlichen Anordnung oder aufgrund eines vereinbarten Ausschlusses der beteiligten Parteien.⁵⁶

3. Die Pflicht des einen als Anspruch des anderen?

Näherer Betrachtung bedarf die Frage, ob bzw. unter welchen Umständen die Pflicht des oder der einen für eine andere oder einen anderen das Recht, etwas zu verlangen, begründet. Diese Frage ist nicht einheitlich zu beantworten, da im Zivilrecht verschiedene Pflichten(arten) unterschieden werden. Im Folgenden soll beispielhaft zwischen den Leistungspflichten, zu denen die Haupt- und Nebenleistungspflichten gehören, den Schutzpflichten und den Verkehrspflichten differenziert werden. Im weiteren Verlauf wird ausschließlich Bezug genommen auf die Überlegung, ob ein Anspruch auf *Erfüllung* besteht. Ein ggf. davon unabhängig bestehender Anspruch auf Schadenersatz bleibt an dieser Stelle unbeleuchtet.

a) Leistungspflichten als Anspruchsgrundlage

Gemäß § 241 Abs. 1 BGB ist der Gläubiger kraft des Schuldverhältnisses berechtigt, vom Schuldner eine Leistung zu fordern. Das relative Schuldverhältnis begründet insofern auf Seiten des Schuldners oder der Schuldnerin Leistungspflichten gegenüber dem Gläubiger bzw. der Gläubigerin und andererseits gleichzeitig Rechte des Gläubigers bzw. der Gläubigerin, die Umsetzung der Pflichten vom Schuldner oder von der Schuldnerin einzufordern. An dieser Stelle muss jedoch weiter differenziert werden: Die Begriffe „Anspruch“ und „Forderung“ sind nicht in jedem Falle gleichbedeutend.⁵⁷ Der „Anspruch“ nach § 194 Abs. 1 BGB sei umfassender zu verstehen,⁵⁸ sodass § 241 Abs. 1 BGB, der von „fordern“ spricht, lediglich das Recht beschreibt, von einem oder einer anderen ein Tun oder Unterlassen im Hinblick auf die *Forderung einer Leistung* verlangen zu können.⁵⁹ Somit sichere § 241 Abs. 1 BGB den **Anspruch des Schuldrechts**.⁶⁰

⁵³ Stadler, Allgemeiner Teil des BGB, § 10 Rn. 3; Linhart, JA 2006, 266 (267).

⁵⁴ Linhart, JA 2006, 266 (268).

⁵⁵ Pohlmann, Zivilprozessrecht, § 5 Rn. 265.

⁵⁶ Meller-Hannich, Zivilprozessrecht, § 10 Rn. 297.

⁵⁷ Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 6.

⁵⁸ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 71; Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 6.

⁵⁹ Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 113; Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 6.

⁶⁰ Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 6; Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 113.

Jedenfalls hinsichtlich der Erfüllung der **schuldrechtlichen** Leistungspflichten hat der Gläubiger bzw. die Gläubigerin mithin einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch im Sinne des § 194 Abs. 1 BGB.⁶¹

b) Schutzpflichten als Anspruchsgrundlage

Neben den Leistungspflichten des Absatzes 1 kann das Schuldverhältnis darüber hinaus Schutzpflichten begründen, § 241 Abs. 2 BGB. Umstritten ist jedoch, ob die Vertragsparteien im Gegenseitigkeitsverhältnis auch einen korrespondierenden (Erfüllungs-)Anspruch darauf haben, dass der andere Teil Rücksicht auf die eigenen Rechte, Rechtsgüter und Interessen nimmt.⁶²

Nach einer Auffassung wird ein solcher Anspruch verneint,⁶³ da Schutzpflichten nicht „typischerweise“ auf Erfüllung gerichtet seien.⁶⁴ Hinzukomme, dass diese überwiegend nicht auf einen konkreten Inhalt festzulegen seien.⁶⁵ Folglich könne lediglich ein Anspruch auf Schadenersatz geltend gemacht werden.⁶⁶

Eine davon abweichende Ansicht schließt eine Klagbarkeit grundsätzlich nicht aus, beschränkt diese jedoch auf Ausnahmefälle.⁶⁷

Nach einer weiteren Ansicht können auch Schutzpflichten grundsätzlich mit einem entsprechenden Erfüllungsanspruch korrespondieren.⁶⁸ Hierbei sei zwischen gesetzlichen Rücksichtspflichten (z. B. § 618 und § 541 BGB) und vereinbarten Pflichten zu unterscheiden.⁶⁹

Einklagbar seien nach dieser Auffassung die im Gesetz ausdrücklich normierten Rücksichtspflichten;⁷⁰ wohingegen auf die nicht explizit vereinbarten Schutzpflichten nur in eingeschränktem Maße ein klagbarer Anspruch bestehe.⁷¹ Grund hierfür sei eine mögliche Störung des vertrauensvollen Miteinanders, da durch das Zugeständnis eines solchen Anspruchs der Schuldner oder die Schuldnerin möglicherweise kaum Risiken

⁶¹ Kramme, in: PWW, § 241 Rn. 21; Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 6; Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 113.

⁶² Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 16; Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 548, 554 ff.; Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 120.

⁶³ Mansel, in: Jauernig, § 241 BGB Rn. 10; Schulze, in: HK-BGB, § 241 Rn. 4.

⁶⁴ Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 120.

⁶⁵ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 17.

⁶⁶ Schulze, in: HK-BGB, § 241 Rn. 4.

⁶⁷ Krebs, in: NK-BGB, § 241 Rn. 68.

⁶⁸ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 236, 243; Bachmann, in: MüKo, § 241 BGB Rn. 120; Kramme, in: PWW, § 241 Rn. 24; Martens, in: Erman, § 241 BGB Rn. 13.

⁶⁹ Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 554.

⁷⁰ Martens, in: Erman, § 241 BGB Rn. 13; Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 16; Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 555.

⁷¹ Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 557; Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 16 f.

einzuweichen bereit sei.⁷² Einen Ansatzpunkt zur Entscheidung kann eine Abwägung zwischen dem Gläubiger- und dem Schuldnerinteresse liefern.⁷³

Insgesamt lässt sich festhalten, dass nach der überwiegend vertretenen Auffassung im Hinblick auf bestimmte Schutzpflichten (insbesondere die gesetzlich normierten) ein Erfüllungsanspruch bestehe; ein solcher jedoch nicht uneingeschränkt und ohne Berücksichtigung weiterer Voraussetzungen für alle Rücksichtnahmepflichten gem. § 241 Abs. 2 BGB angenommen werden kann.

c) Verkehrspflichten als Anspruchsgrundlage

Verkehrspflichten finden sich im § 823 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BGB wieder; wobei der Begriff selbst dem BGB nicht bekannt ist.⁷⁴ Daneben beinhalten beispielsweise kommunale Satzungen in der Regel eine Vielzahl von Verkehrspflichten, darunter die Streu- und Räumspflicht der Anliegerinnen und Anlieger in den Wintermonaten.⁷⁵

Die Verkehrspflicht verpflichtet denjenigen oder diejenige, der/die eine Gefahrenquelle schafft oder unterhält dazu, die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um Schäden anderer zu verhindern.⁷⁶ Es handelt sich demzufolge um Gefahrabwehr- bzw. Gefahrvermeidungspflichten.⁷⁷

Fraglich ist, ob ein Anspruch auf die Erfüllung von Verkehrspflichten besteht. Zunächst sei § 908 BGB beispielhaft als eine Norm angesprochen, die dem Eigentümer oder der Eigentümerin eines Grundstücks im von der Norm erfassten Fall explizit einen Anspruch auf die zur Abwendung der Gefahr erforderlichen Vorkehrungen einräumt.⁷⁸ Davon abgesehen existieren jedoch eine Vielzahl von Verkehrspflichten, für die sich aus dem Gesetz selbst unmittelbar kein entsprechender Erfüllungsanspruch ergibt. Bei den Verkehrspflichten handelt es sich nicht um als solche durchsetzbare Pflichten.⁷⁹ Jedoch erkennt „die Rechtsordnung einen verschuldensunabhängigen, auf die drohend bevorstehende Verletzung geschützter Rechte, Rechtsgüter und Interessen gegründeten Unterlassungsanspruch an, durch den der Zufügung eines Schadens vorgebeugt werden soll, der also der Schadensverhütung dient“.⁸⁰ Dieser Anspruch besteht im Kern demnach nicht in der Erfüllung der Verkehrspflicht selbst, sondern in der Unterlassung der

⁷² Krebs, in: NK-BGB, § 241 Rn. 68; Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 556 f.

⁷³ Sutschet, in: BeckOK BGB, § 241 Rn. 43; Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 247; Olzen, in: Staudinger, § 241 Rn. 557.

⁷⁴ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 9.

⁷⁵ Vgl. beispielsweise § 4 der Satzung über die Straßenreinigung in der Stadt Halle (Saale) (Straßenreinigungssatzung) vom 26.11.2014.

⁷⁶ BGH, 23.04.2020, III ZR 251/17, NJW 2020, 3106 Rn. 24; BGH, 03.06.2008, VI ZR 223/07, NJW 2008, 3775 (3776).

⁷⁷ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 10.

⁷⁸ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 11.

⁷⁹ LG Gießen, 30.11.1994, 1 S 449/94, NJW-RR 1995, 543 (543).

⁸⁰ LG Gießen, 30.11.1994, 1 S 449/94, NJW-RR 1995, 543 (543).

Verkehrspflichtverletzung.⁸¹ Ein Anspruch auf Erfüllung einer Verkehrspflicht kann folglich allenfalls aus dem quasi-negatorischen Unterlassungsanspruch, der sich aus § 1004 BGB analog ergibt,⁸² abgeleitet werden.⁸³ Ein vorbeugender Abwehranspruch wird jedoch nicht allein aufgrund der bloßen Nichterfüllung der Verkehrspflicht begründet.⁸⁴ Vielmehr müssen zur Bejahung eines solchen Anspruchs weitere Voraussetzungen hinzutreten.⁸⁵

Der bloßen Verkehrspflicht an sich steht demnach, abgesehen von den im Gesetz ausdrücklich bestimmten Fällen, unmittelbar kein durchsetzbarer (Erfüllungs-)Anspruch gegenüber.

d) Zusammenfassung

Es bleibt festzuhalten, dass ein Anspruch stets mit einer Pflicht verbunden ist;⁸⁶ eine Pflicht jedoch nicht stets mit einem korrespondierenden Anspruch auf Erfüllung. Beide Elemente sind nicht deckungsgleich, sodass das Vorliegen einer Pflicht nicht automatisch das Bestehen eines Anspruchs bedeutet.⁸⁷

Mithin kann nicht allein aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gemäß § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX zur Durchführung eines BEM verpflichtet ist, ohne Weiteres angenommen werden, dass dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auf der anderen Seite auch ein entsprechend einklagbarer Anspruch hierauf zukommt.

Vielmehr müssen ggf. weitere (Anspruchs-)Grundlagen herangezogen werden, die das Recht des oder der betroffenen Beschäftigten auf Klärung zu stützen vermögen. Hierfür in Betracht kommende Ansätze sollen im Folgenden eingehend untersucht werden.

4. Anspruch auf die Durchführung eines BEM aus § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX

Zunächst könnte sich ein Anspruch des oder der Beschäftigten aus der Norm selbst ergeben. Wie bereits dargelegt, ergibt sich ein solcher nicht spiegelbildlich aus dem Bestehen der Pflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Darüber hinaus ist § 167

⁸¹ LG Gießen, 30.11.1994, 1 S 449/94, NJW-RR 1995, 543 (543).

⁸² Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 11.

⁸³ Wendelstein, Pflicht und Anspruch, S. 11.

⁸⁴ LG Gießen, 30.11.1994, 1 S 449/94, NJW-RR 1995, 543 (543).

⁸⁵ Wilhelmi, in: Erman, Vor § 823 BGB Rn. 20a; Teichmann, in: Jauernig, Vor § 823 BGB Rn. 7.

⁸⁶ Riehm, in: Privatrechtsdogmatik im 21. Jahrhundert, 345 (368).

⁸⁷ Riehm, in: Privatrechtsdogmatik im 21. Jahrhundert, 345 (364); Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 103; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 72.

Abs. 2 SGB IX keine Rechtsfolge zu entnehmen,⁸⁸ wodurch die Norm auf den ersten Blick als Anspruchsgrundlage ausscheidet.⁸⁹

In Teilen der Literatur wird dennoch versucht, einen Anspruch argumentativ aus § 167 Abs. 2 SGB IX herzuleiten. So müsse der beschäftigten Person bereits wegen der gewichtigen Ziele des BEM ein Anspruch eingeräumt werden; es sei dem oder der Betroffenen nicht zuzumuten, dass allein der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin über die Einleitung eines Klärungsverfahrens entscheiden dürfe.⁹⁰ An dieser Stelle ist jedoch Vorsicht geboten: Einzig die Tatsache, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin möglicherweise Nachteile erleiden könne und dies dem allgemeinen Gerechtigkeitsempfinden widerstrebt, stellt keine hinreichende Grundlage für die Begründung eines materiell-rechtlichen Anspruchs dar.⁹¹

Darüber hinaus ist zu beachten, dass auch die betriebliche Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX die Klärung verlangen kann (vgl. § 167 Abs. 2 S. 7 SGB IX) und somit nicht allein Arbeitgebende über die Einleitung des Verfahrens verfügen.

Nach einem weiteren Argument sei der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin selbstverständlich insbesondere gegenüber dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin zur Klärung verpflichtet, sodass der Gesetzgeber es für überflüssig gehalten haben könnte, den individuellen Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin explizit in die Norm aufzunehmen.⁹² Hiervon könne allerdings nicht bedenkenlos ausgegangen werden, da es sich bei § 167 Abs. 2 SGB IX um eine öffentlich-rechtliche Norm handelt, aus der nicht ohne Weiteres individuelle Ansprüche hergeleitet werden können.⁹³ Darüber hinaus finden sich im Gegensatz zu § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX im Neunten Sozialgesetzbuch sehr wohl Normen, deren Wortlaut Arbeitnehmenden ausdrücklich und zweifellos einen Anspruch auf eine Leistung einräumen, vgl. § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX.

Ein Anspruch des oder der Beschäftigten auf Durchführung eines BEM ist dem § 167 Abs. 2 SGB IX auch auf der Grundlage der dargestellten Argumentation unmittelbar nicht zu entnehmen.

⁸⁸ Vergleiche A. VII.

⁸⁹ Vergleiche B. II. 1.

⁹⁰ Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 221.

⁹¹ Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 221.

⁹² Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 103; Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 220.

⁹³ Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 103.

5. Anspruch auf die Durchführung eines BEM bei Bestehen einer entsprechenden Betriebs-/Dienstvereinbarung

Nach einer weiteren Ansicht habe der oder die Betroffene keinen klagbaren Anspruch auf die Einleitung und Durchführung des Verfahrens.⁹⁴ Als Begründung wird auch hier angeführt, dass § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX als öffentlich-rechtliche Vorschrift keine privaten Rechte des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin begründe.⁹⁵ Eine Ausnahme soll nach dieser Ansicht allenfalls dann gelten, wenn eine bestehende Dienst- oder Betriebsvereinbarung der einzelnen angestellten Person ein solches individuelles Recht einräumt.⁹⁶

Einen Anspruch auf Durchführung des BEM von einer konkreten Regelung innerhalb einer entsprechenden Dienst- oder Betriebsvereinbarung abhängig zu machen, ist jedoch nicht unproblematisch. Denn Voraussetzung hierfür ist zunächst einmal, dass eine solche Vereinbarung oder auch eine betriebliche Interessenvertretung überhaupt bestehen. Nach § 1 Abs. 1 S. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. Insbesondere Kleinstunternehmen erfüllen diese Kriterien jedoch nicht.⁹⁷ Davon abgesehen besteht für Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, keine Pflicht, einen Betriebsrat zu bilden.⁹⁸

Vor diesem Hintergrund würde nach der dargestellten Ansicht ein Anspruch auf Durchführung eines BEM einerseits vom Bestehen einer betrieblichen Interessenvertretung, andererseits von deren Zielsetzung und Engagement im Hinblick auf die betriebliche Organisation abhängen.⁹⁹

Insbesondere in Anbetracht der durch den Gesetzgeber hervorgehobenen bedeutenden Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erscheint der schlichte Verweis auf eine (mögliche) Vorschrift innerhalb einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht sachgerecht.

Eine (zusätzliche) Verankerung des Rechts des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin auf Durchführung eines BEM innerhalb einer solchen Vereinbarung, ggf. in Verbindung mit Hinweisen zur innerbetrieblichen Vorgehensweise, ist

⁹⁴ Trenk-Hinterberger, in: HK-SGB IX, § 84 Rn. 40.

⁹⁵ Trenk-Hinterberger, in: HK-SGB IX, § 84 Rn. 40; Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 102.

⁹⁶ Trenk-Hinterberger, in: HK-SGB IX, § 84 Rn. 40.

⁹⁷ Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 103.

⁹⁸ Besgen, in: BeckOK ArbR, § 1 BetrVG Rn. 2; Kloppenburg, in: HK-BetrVG, § 1 Rn. 1; Trümmer, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, § 1 Rn. 2.

⁹⁹ Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 102 f.

jedoch empfehlenswert und kann unterdessen zur Transparenz des Verfahrens beitragen.

6. Anspruch auf die Durchführung eines BEM aus § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX

Das Bestehen eines Anspruchs auf Erfüllung der Pflicht aus § 167 Abs. 2 SGB IX kann möglicherweise unter Zuhilfenahme einer zivilrechtlichen Norm bejaht werden.

Hierfür infrage kommt die allgemeine arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht, die sich aus den allgemeinen Nebenpflichten des § 241 Abs. 2 BGB ergibt.¹⁰⁰

Nach dieser ist „Der Arbeitgeber [...] aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann.“¹⁰¹ Dem Grunde nach kann die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin in drei Bereiche untergliedert werden: Auskunftspflichten, Aufklärungs- bzw. Informationspflichten und Schutzpflichten.¹⁰² Im vorliegenden Falle ist insbesondere die Schutzpflicht von Bedeutung. Sie umfasst die Pflicht von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, Leben und Gesundheit sowie materielle und immaterielle Interessen (z. B. das allgemeine Persönlichkeitsrecht) seiner bzw. ihrer Beschäftigten zu schützen.¹⁰³ Der § 241 Abs. 2 BGB tritt im Hinblick auf die Schutzpflicht der Arbeitgebenden kaum noch in Erscheinung, da diese durch zahlreiche öffentlich-rechtliche Normen des Arbeitsschutzes sowie durch Rechtsverordnungen und EG-Richtlinien näher ausgestaltet worden ist.¹⁰⁴ Vorliegend wird sie jedoch zur näheren Betrachtung eines Anspruchs auf die Durchführung eines BEM als mögliche ergänzende Anspruchsgrundlage herangezogen.

Zu betrachten ist zunächst, ob die Schutzpflicht, die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergibt, bei einer länger andauernden Erkrankung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zum Tragen kommt und wie der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in diesem Falle die ihm bzw. ihr obliegende Pflicht erfüllen, d.h. welche Schutzmaßnahmen er oder sie zugunsten des Beschäftigten oder der Beschäftigten ergreifen kann oder ergreifen muss.

Die Grundsätze der krankheitsbedingten Kündigung sind eng mit den Schutzpflichten der Arbeitgebenden verbunden, was dazu führt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitge-

¹⁰⁰ Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 106.

¹⁰¹ BAG, 21.01.2014, 3 AZR 807/11, NJW 2014, 1982 Rn. 15.

¹⁰² Kamanabrou, in: AR, § 611 BGB Rn. 311; Thüsing, in: HWK, § 611a BGB Rn. 397 ff.

¹⁰³ Thüsing, in: HWK, § 611a BGB Rn. 408, 411; Boemke, in: HK-ArbR, §§ 611, 611a BGB Rn. 401.

¹⁰⁴ Boemke, in: HK-ArbR, §§ 611, 611a BGB Rn. 401.

berin vor Ausspruch einer Kündigung verpflichtet ist, krankheitsbedingtem Leistungsabfall durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken.¹⁰⁵ Die Schutzpflicht umfasst des Weiteren unter Umständen sogar die Weiterbeschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz.¹⁰⁶ Wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin aufgrund der Fürsorgepflicht in Gestalt der Schutzpflicht zu den genannten Maßnahmen verpflichtet ist, so liegt es nahe, auch die vorgeschaltete und demnach grundlegende Klärung zur Ermittlung eines solchen leidensgerechten Arbeitsplatzes als von der Schutzpflicht umfasst anzusehen.

Die Pflicht gemäß § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX kann mithin der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin aus § 241 Abs. 2 BGB zugerechnet werden.

Für die weitere Beurteilung, ob von dem oder der Angestellten auch ein Anspruch auf die Erfüllung der Pflicht aus § 167 Abs. 2 SGB IX geltend gemacht werden kann, ist die Tatsache entscheidend, dass die Nebenpflichten, die § 241 Abs. 2 BGB normiert, bezogen auf die allgemeine Fürsorgepflicht¹⁰⁷ in diesem konkreten Fall einen klagbaren Erfüllungsanspruch begründen.¹⁰⁸ Dies gilt im Besonderen auch im Hinblick auf die Schutzpflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.¹⁰⁹

In Anbetracht dessen kann nach dieser Ansicht ein Anspruch des oder der Beschäftigten auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis auf § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX gestützt werden.¹¹⁰

7. Anspruch auf die Durchführung eines BEM aus § 618 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX

Des Weiteren ist es denkbar, einen Anspruch auf Durchführung des BEM auf eine weitere Norm des BGB zu stützen.

Nach § 618 BGB trifft den Dienstberechtigten die Pflicht, Schutzmaßnahmen zu etablieren, um Gefahren für Leben oder Leib des Verpflichteten abzuwenden. In § 618 BGB

¹⁰⁵ Preis, in: ErfK, § 611a BGB Rn. 637.

¹⁰⁶ Preis, in: ErfK, § 611a BGB Rn. 637.

¹⁰⁷ Altenburg, in: SWK-ArbR, Nebenpflichten, 124 Rn. 10.

¹⁰⁸ Kamanabrou, in: AR, § 611 BGB Rn. 313; Thüsing, in: HWK, § 611a BGB Rn. 396; Preis, in: ErfK, § 611a BGB Rn. 617.

¹⁰⁹ Jousen, in: BeckOK ArbR, § 611a BGB Rn. 290; Thüsing, in: HWK, § 611a BGB Rn. 396.

¹¹⁰ Beck, NZA 2017, 81 (86); ArbG Würzburg, 28.01.2020, 2 Ca 1068/19, BeckRS 2020, 32398 Rn. 18, 22; LAG Hamm, 13.11.2014, 15 Sa 979/14, BeckRS 2015, 65817; Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, § 3 S. 106 f.

spiegelt sich die allgemeine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wider, welche ihren Ursprung in § 241 Abs. 2 BGB findet.¹¹¹

§ 618 BGB selbst tritt in der Praxis vermehrt in den Hintergrund, da die Normen des staatlichen Arbeitsschutzes (z.B. das ArbSchG oder das ASiG) die vertragliche Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden detailliert bestimmen und insofern als *lex specialis* Vorrang genießen.¹¹² Ungeachtet dessen kommt § 618 BGB eine wesentliche Bedeutung zu: Die Vorschriften des staatlichen Arbeitsschutzes stellen zwar öffentlich-rechtliche Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin dar, begründen allerdings auch gleichzeitig vertragliche Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, aus denen für den jeweiligen Arbeitnehmer bzw. die jeweilige Arbeitnehmerin ein klagbarer Anspruch erwächst (s. g. Doppelwirkung).¹¹³ Durch § 618 Abs. 1 BGB werden die Pflichten des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes in das Arbeitsvertragsrecht transformiert.¹¹⁴

Möglicherweise könnte auch im vorliegenden Fall § 618 Abs. 1 BGB als Einfallstor dienen, um aus der öffentlich-rechtlichen Norm des § 167 Abs. 2 SGB IX zugleich vertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ableiten zu können.

Zunächst ist zu prüfen, ob § 167 Abs. 2 SGB IX dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zuzurechnen ist. Dieser ist immer dann betroffen, wenn eine Vorschrift dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin Pflichten gegenüber dem Staat bzw. den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern auferlegt, die dieser oder diese zugunsten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes seiner oder ihrer Beschäftigten zu erfüllen hat.¹¹⁵

§ 167 Abs. 2 SGB IX hat insbesondere die Gesundheitsprävention zum Ziel.¹¹⁶ Mit Hilfe des BEM wird erörtert, welche gesundheitlichen Hindernisse der Arbeitsfähigkeit entgegenstehen und wie diese möglichst dauerhaft beseitigt werden können. Durch im BEM-Gespräch ggf. gemeinsam festgelegte Maßnahmen soll die Gesundheit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin hergestellt, unterstützt und erhalten werden. Die Einleitung und Durchführung des BEM sind mithin Pflichten der Arbeitgebenden (gegenüber dem Staat), die dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden dienen. § 167 Abs. 2 SGB IX ist folglich dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zuzurechnen.

¹¹¹ Krause, in: HWK, § 618 BGB Rn. 5; Riesenhuber, in: Erman, § 618 BGB Rn. 1; Wank, in: ErfK, § 618 BGB Rn. 2; Baumgärtner, in: BeckOK BGB, § 618 Rn. 1; Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 1; Weidenkaff, in: Palandt, § 618 BGB Rn. 1; vgl. auch II. 6.

¹¹² Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 9; Baumgärtner, in: BeckOK BGB, § 618 Rn. 5.

¹¹³ Waas/Palonka, in: HK-ArbR, § 618 BGB Rn. 1; Riesenhuber, in: Erman, § 618 BGB Rn. 4; Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 9; Wank, in: ErfK, § 618 BGB Rn. 4; Baumgärtner, in: BeckOK BGB, § 618 Rn. 5; Krause, in: HWK, § 618 BGB Rn. 6; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 74.

¹¹⁴ Baumgärtner, in: BeckOK BGB, § 618 Rn. 5; Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 9; Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 5.

¹¹⁵ Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 9; Wank, in: ErfK, § 618 BGB Rn. 3.

¹¹⁶ Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 15 f.

Nach dem Grundsatz der Doppelwirkung könnte dementsprechend davon auszugehen sein, dass die Norm, abgesehen von der öffentlich-rechtlichen Pflicht zugleich eine privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin begründet. Jedoch ist der Grundsatz der Doppelwirkung nach überwiegender Auffassung auf die Fälle zu begrenzen, in denen die Norm des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes geeignet ist, Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung zu sein.¹¹⁷ Dies ist immer dann der Fall, wenn die Vorschrift unmittelbar auf den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin abzielt und somit als Grundlage für einen Erfüllungsanspruch desselben bzw. derselben infrage käme.¹¹⁸

Ein solcher Erfüllungsanspruch ist insbesondere bei Ordnungs- oder Organisationsvorschriften abzulehnen sowie bei Normen, die die gesamte Belegschaft oder eine Arbeitnehmergruppe schützen, ohne einzelnen Beschäftigten individuelle Rechte einzuräumen.¹¹⁹

Die Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zur Einleitung eines BEM soll explizit dem Schutz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin und der Erhaltung seiner bzw. ihrer individuellen Arbeitsfähigkeit dienen. § 167 Abs. 2 SGB IX könnte als Erfüllungsanspruch der beschäftigten Person zwischen den Parteien vereinbart werden.

Die Norm ist demnach dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zuzurechnen und entfaltet über § 618 BGB gleichzeitig eine Wirkung auf vertraglicher Ebene.

Insofern ist davon auszugehen, dass § 167 Abs. 2 SGB IX einerseits öffentlich-rechtliche Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin normiert, zugleich jedoch auch privatrechtliche Pflichten desselben oder derselben begründet, aus denen ein individuell durchsetzbarer Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erwächst.¹²⁰

Der oder die Beschäftigte hat nach dieser Auffassung gemäß § 618 BGB i.V.m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX einen klagbaren Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement.

¹¹⁷ Weidenkaff, in: Palandt, § 618 BGB Rn. 3; Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 10; Wank, in: ErfK, § 618 BGB Rn. 5; Waas/Palotka, in: HK-ArbR, § 618 BGB Rn. 1; Krause, in: HWK, § 618 BGB Rn. 6.

¹¹⁸ Baumgärtner, in: BeckOK BGB, § 618 Rn. 5; Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 5; Weidenkaff, in: Palandt, § 618 BGB Rn. 3; Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 10; Wank, in: ErfK, § 618 BGB Rn. 5.

¹¹⁹ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 618 BGB Rn. 18; Krause, in: HWK, § 618 BGB Rn. 6; Henssler, in: MüKo, § 618 BGB Rn. 10.

¹²⁰ Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 6; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 74; Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 37; Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 222 f.; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 49 f.

8. Kein Anspruch auf die Durchführung eines BEM

Der Anspruch auf Durchführung eines BEM wird zum Teil auch gänzlich verneint.

Als Argument für diese Ansicht wird zum einen der angenommene Wille des Gesetzgebers angeführt, dem nach dieser Auffassung zu entnehmen sei, dem oder der Beschäftigten keinen entsprechenden Anspruch einräumen zu wollen.¹²¹ Ein solcher wäre andernfalls, in Anlehnung an § 164 Abs. 4 SGB IX oder aber § 167 Abs. 2 S. 7 SGB IX, ausdrücklich in der Norm niedergelegt.¹²² Zum anderen könne auch aus der zusätzlichen Inanspruchnahme von § 241 Abs. 2 BGB kein Anspruch konstruiert werden, denn auch die Hinzuziehung dieser Norm helfe nicht über den entgegenstehenden Willen des Gesetzgebers hinweg.¹²³

Als weiteres Argument führt die Ansicht an, dass der oder die Beschäftigte für den Fall des Verstoßes gegen § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX bei Kündigungen durch die erweiterte Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess und durch von § 167 Abs. 2 SGB IX unabhängig bestehende Schutzgesetze ausreichend geschützt sei.¹²⁴ Auch komme gegenüber Arbeitgebenden die Geltendmachung von Schadenersatz nach § 280 BGB bzw. § 823 Abs. 2 BGB in Betracht.¹²⁵

Nach dieser Ansicht ist ein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf Durchführung des BEM ausgeschlossen.

9. Entscheidung

Im Verlauf der vorliegenden Arbeit wurde festgestellt, dass Pflicht und Anspruch zwei korrespondierende, jedoch nicht in jedem Fall kongruente Rechtsbegriffe sind. Folglich resultiert aus § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX allein kein Anspruch auf die Einleitung und Durchführung eines BEM.

Unter Berücksichtigung der dargestellten Anspruchsgrundlagen soll an dieser Stelle die Frage beantwortet werden, ob für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dennoch ein Anspruch auf ein BEM besteht.

Zunächst sind die möglichen Auswirkungen zu betrachten, die eintreten, wenn man mit der kaum vertretenen Meinung einen Anspruch auf ein BEM ablehnte.

¹²¹ LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 22.

¹²² LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 22.

¹²³ LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 24, 26.

¹²⁴ LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 26.

¹²⁵ LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 21.

Leitet der Arbeitgeber entgegen § 167 Abs. 2 SGB IX bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Verfahren nicht ein oder wird ein eingeleitetes Verfahren nicht ordnungsmäßig umgesetzt, so führt dies im sich daran ggf. anschließenden Kündigungsschutzprozess zu einer erweiterten Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.¹²⁶

Was unter diesem Gesichtspunkt allerdings berücksichtigt werden muss, ist die Tatsache, dass das BEM als Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes verstanden wird¹²⁷ und insofern auch die erhöhten Anforderungen an die Beweislast des Arbeitgebers eng mit dem Grundsatz verknüpft sind.¹²⁸ Für den Eintritt dieser Folge zugunsten der beschäftigten Person bedarf es demnach der Anwendbarkeit des Grundsatzes.¹²⁹ Das Verhältnismäßigkeitsprinzip, das die Kündigung als Ultima-ratio begreift, wird aus § 1 Abs. 2 KSchG abgeleitet.¹³⁰ Es gilt mithin allein innerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes.¹³¹ Nach § 23 Abs. 1 KSchG gelten die entscheidenden Normen zur Notwendigkeit einer sozialen Rechtfertigung der Kündigung (insb. §§ 1–3 KSchG) jedoch nur in Betrieben und Verwaltungen, in denen mehr als zehn Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. In Kleinbetrieben und Verwaltungen, in denen zehn oder weniger Beschäftigte angestellt sind, kommt das KSchG im Hinblick auf die soziale Rechtfertigung nicht zur Anwendung, sodass auch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht einzuhalten ist. Dementsprechend entfallen die erhöhten Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers in einem durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eines Kleinbetriebes angestrebten Kündigungsschutzprozess. Diese Beschäftigten können folglich nicht von der kündigungs-schutzrechtlichen Auswirkung des Verstoßes gegen § 167 Abs. 2 SGB IX profitieren. Es ist jedoch kein sachlicher Grund ersichtlich, der diesen Ausschluss rechtfertigen könnte.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sehr kleinen Betrieben sind von Langzeit- oder chronischer Erkrankung betroffen und haben ein Interesse daran, an einen die Gesundheit erhaltenden Arbeitsplatz zurückzukehren. Da ihnen die erhöhten Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast der Arbeitgebenden nicht zugutekommen, haben insbesondere diese Beschäftigten ein gesteigertes Interesse an einem klagbaren Anspruch.¹³² Auch für Beschäftigte eines befristeten Arbeitsverhältnis, das nur dann der

¹²⁶ Vergleiche A. VII.

¹²⁷ BAG, 12.07.2007, 2 AZR 716/06; NZA 2008, 173 (176); BAG, 24.01.2008, 6 AZR 96/07, NZA-RR 2008, 404 (407); Schiefer, RdA 2016, 196 (202).

¹²⁸ Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011 S. 2.

¹²⁹ Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011 S. 2.

¹³⁰ BAG, 28.06.2007, 6 AZR 750/06, NZA 2007, 1049 (1052).

¹³¹ BAG, 24.01.2008, 6 AZR 96/07, NZA-RR 2008, 404 (407); BAG, 28.06.2007, 6 AZR 750/06, NZA 2007, 1049 (1053).

¹³² Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 48; Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 6; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 71; Becker/Wacker/Banafsche, in: Homo faber disabilis?, S. 173.

ordentlichen Kündigung unterliegt, wenn dies einzelvertraglich oder innerhalb eines Tarifvertrages vereinbart ist (vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG), wäre die erhöhte Beweislast des Arbeitgebers mangels Anwendbarkeit des KSchG wirkungslos.

Glücklicherweise führt nicht jede längerfristige Erkrankung zu einer personenbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Insofern sind Fälle denkbar, in denen der oder die Beschäftigte aufgrund seines oder ihres Arbeitsumfeldes immer wieder oder über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig ist. Auch, wenn der Arbeitgeber keine Kündigung beabsichtigt, ist dieser Zustand mit erheblichen Belastungen für beide Seiten verbunden. Führen Arbeitgebende entgegen ihrer Pflicht aus § 167 Abs. 2 SGB IX kein BEM durch, so verfestigt sich die Situation, wodurch es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht gelingen kann, die Erkrankung dauerhaft zu überwinden. Dies liegt weder im Interesse der Arbeitgebenden noch der Arbeitnehmenden. Auch der Arbeitgeber ist durch wiederholte oder langfristige Krankheitsausfälle innerhalb der Belegschaft durch die Notwendigkeit der Kompensation der fehlenden Arbeitsleistung beeinträchtigt.

Die Fälle, in denen keine Kündigung ausgesprochen wird und dem oder der Beschäftigten demnach keine Vorteile aus der erhöhten Beweislast des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess erwachsen, belegen ebenso die Notwendigkeit eines Anspruchs auf Durchführung des BEM.

Ferner werden die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, das Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie die Erhaltung des Arbeitsplatzes nur dann vollumfänglich erreicht werden können, wenn bereits weit vor einer möglicherweise im Raum stehenden Kündigung notwendige präventive Maßnahmen ergriffen werden.¹³³

Schließlich soll auf ein weiteres Argument der den Anspruch ablehnenden Ansicht näher eingegangen werden. Hiernach stünden Arbeitnehmenden statt eines Erfüllungsanspruchs neben den Ansprüchen aus Schutzgesetzen auch Schadenersatzansprüche nach § 280 BGB bzw. § 823 Abs. 2 BGB zur Seite.¹³⁴ In Anbetracht der Ziele, die das BEM verfolgt, kann diese Tatsache jedoch nicht herangezogen werden, um die Ablehnung des Anspruchs argumentativ zu unterstreichen. So werden durch § 167 Abs. 2 SGB IX in erster Linie die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und die Erhaltung des Arbeitsplatzes forciert. Es gehe beim BEM gerade nicht darum, den Ausgleich eines erlittenen Schadens geltend zu machen; denn das BEM setzt viel eher an: Ein Schaden soll nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen. Wäre die oder der Beschäftigte bei Ver-

¹³³ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 50; Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 5.

¹³⁴ LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20, NZA-RR 2021, 119 Rn. 21.

stoß gegen die Verfahrenspflicht stets lediglich auf die Geltendmachung von Schadenersatz verwiesen, so liefe das im Mittelpunkt des Verfahrens stehende Ziel, die Gesundheitsprävention,¹³⁵ regelmäßig leer.¹³⁶

In sehr kleinen Betrieben oder in solchen, in denen kein Betriebsrat besteht, entfällt zudem das in § 167 Abs. 2 S. 7 SGB IX normierte Recht der zuständigen Interessenvertretung und der SBV, die Klärung vom Arbeitgeber zu verlangen. An dieser Stelle hinge die Einleitung des Verfahrens tatsächlich ausschließlich vom Arbeitgeber ab, würde man der oder dem Beschäftigten einen Erfüllungsanspruch versagen.¹³⁷

Zahlreiche überzeugende Argumente sprechen für das Bestehen eines Anspruchs des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. So ist es dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin unabhängig vom Tätigwerden des Arbeitgebers und auch unabhängig vom Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes einzig durch einen Erfüllungsanspruch innerhalb des laufenden Arbeitsverhältnisses möglich, ein BEM in Gang zu setzen.¹³⁸

Ob man sich zur Begründung des Anspruchs auf § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX oder auf § 618 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX stützt, kann dahinstehen. Beide Rechtsgrundlagen vermögen den Anspruch der Beschäftigten plausibel zu begründen. Eine Herleitung aus § 618 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX mag eher überzeugen, da die in § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX normierten Ziele der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 618 BGB näherstehen als der Fürsorgepflicht als sonstige Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB.¹³⁹

Die Durchführung des BEM selbst sowie die Beteiligung weiterer Akteure sind stets von der Zustimmung des oder der Beschäftigten abhängig. Ohne sein bzw. ihr Einverständnis findet ein BEM nicht statt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann insofern als „Herr bzw. Herrin des Verfahrens“ bezeichnet werden.¹⁴⁰ Dementsprechend ist es sinnvoll und folgerichtig, ihm bzw. ihr einen Anspruch auf die Einleitung „seines bzw. ihres“ Verfahrens einzuräumen.

Hätte der oder die Beschäftigte gegenüber seinem oder ihrem Arbeitgeber keinen klagbaren Anspruch auf die Durchführung eines BEM, wäre § 167 Abs. 2 SGB IX im Grunde wirkungslos.¹⁴¹

¹³⁵ Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 15 f.

¹³⁶ Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 50; Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 5 f.

¹³⁷ Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 71, 73.

¹³⁸ Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 71, 73.

¹³⁹ Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 223.

¹⁴⁰ Gagel, NZA 2004, 1359 (1359); Becker/Wacker/Banafsche, in: Homo faber disabilis?, S. 171.

¹⁴¹ Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 5.

III. Fazit und Ausblick

Um die Ziele des BEM zu erreichen, sprechen die überzeugenderen Argumente für die Bejahung eines Anspruchs auf Durchführung und Einleitung eines BEM.¹⁴²

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wird sich in naher Zukunft mit dieser Thematik auseinandersetzen müssen und eine höchstrichterliche Entscheidung treffen.¹⁴³

Gemäß Art. 267 S. 3 i. V. m. S. 1 Buchstabe b) Var. 1 AEUV ist das BAG verpflichtet, bei Unklarheiten im Hinblick auf die Auslegung von Richtlinien der Union den EuGH zur Vorabentscheidung anzurufen. Da das BEM eindeutige Bezüge zum europäischen Recht aufweist,¹⁴⁴ wäre eine Vorlageverpflichtung auch in diesem Falle denkbar. Die Entscheidung des EuGH würde es dem BAG unter Umständen überhaupt erst ermöglichen, ein vorausschauendes Urteil fällen zu können, das im Besonderen auch die richtlinienkonforme Auslegung des § 167 Abs. 2 SGB IX in den Blick nimmt.

Ungeachtet dessen besteht ein Konkretisierungs- und Nachbesserungsbedarf, der sich unmittelbar an den deutschen Gesetzgeber richtet. Durch eine eindeutige Regelung, wie sie beispielsweise § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX enthält, könnten zahlreiche mit dem BEM in Zusammenhang stehende Unklarheiten beseitigt werden.

Die unmissverständliche Formulierung eines Anspruchs des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf die Einleitung und Durchführung eines BEM würde die damit verknüpften Ziele der Gesundheitsprävention am effektivsten und nachhaltigsten erreichen können.

Literaturverzeichnis

Beck, Thorsten, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren Rechtsprechung des BAG, NZA 2017, 81–87.

Becker, Ulrich/Wacker, Elisabeth/Banafsche, Minou (Hrsg.), Homo faber disabilis?, Teilhabe am Erwerbsleben, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Band 63, Baden-Baden 2015.

¹⁴² Deinert, in: Däubler/Deinert/Zwanziger, KSchR, § 167 SGB IX Rn. 29; Kossens, in: Kossens/von der Heide/Maaß, § 84 SGB IX Rn. 70; Feldes, in: FKS, SGB IX, § 167 Rn. 37; Hinze, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 71, 74; Nebe, in: HK-ArbSchR, § 84 SGB IX Rn. 49; Schils, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, S. 220; Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011, S. 6; Kohte, in: KKW, § 167 SGB IX Rn. 37.

¹⁴³ Das Verfahren ist bereits anhängig unter dem Aktenzeichen BAG, 9 AZR 571/20.

¹⁴⁴ Vgl. I. 4.

Brox, Hans/Walker, Wolf-Dietrich, Allgemeiner Teil des BGB, 44. Auflage, München 2020.

Bundesministerium für Gesundheit, Angaben zu den Geschäftsergebnissen der GKV bezüglich der Leistungsfälle und Tage (Arbeitsunfähigkeit), abrufbar im Internet: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/zahlen-und-fakten-zur-krankenversicherung/geschaeftergebnisse.html>, zuletzt abgerufen am 1 Juni 2021.

Dau, Dirk/Düwell, Franz Josef/Haines, Hartmut (Hrsg.), Nomos-Kommentar, Lehr- und Praxiskommentar, Sozialgesetz-buch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2. Auflage, Baden-Baden 2009; zitiert als: Bearbeiter, in: LPK-SGB IX.

Däubler, Wolfgang/Deinert, Olaf/Zwanziger, Bertram (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, Kündigungen und andere Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kommentar für die Praxis, 11. Auflage, Frankfurt am Main 2020; zitiert als: Bearbeiter, in: Däubler/Deinert/Zwanziger, KSchR.

Däubler, Wolfgang/Hjort, Jens Peter/Schubert, Michael/Wolmerath, Martin (Hrsg.), Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Handkommentar, 4. Auflage, Baden-Baden 2017; zitiert als: Bearbeiter, in: HK-ArbR.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 16. Auflage, Frankfurt am Main 2018; zitiert als: Bearbeiter, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG.

Dauner-Lieb, Barbara/Langen, Werner (Hrsg.), Nomos-Kommentar BGB, Schuldrecht, Band 2/1: §§ 241 – 610 BGB, 3. Auflage, Baden-Baden 2016; zitiert als: Bearbeiter, in: NK-BGB.

Dornbusch, Gregor/Fischermeier, Ernst/Löwisch, Manfred (Hrsg.), AR, Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 8. Auflage, Köln 2016; zitiert als: Bearbeiter, in: AR.

Düwell, Franz Josef (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG, WahlO, EBRG, SEBG, Hand-kommentar, 5. Auflage, Baden-Baden 2018; zitiert als: Bearbeiter, in: HK-BetrVG.

Feldes, Werner/Kohte, Wolfhard/Stevens-Bartol, Eckart (Hrsg.), SGB IX, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Kommentar für die Praxis, 4. Auflage, Nördlingen 2018; zitiert als: Bearbeiter, in: FKS, SGB IX.

Feldes, Werner/Niehaus, Mathilde/Faber, Ulrich (Hrsg.), Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement, Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2016.

Gagel, Alexander, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Rechtspflicht und Chance, NZA 2004, 1359–1362.

Grobys, Marcel/Panzer-Heemeier, Andrea (Hrsg.), Stichwortkommentar Arbeitsrecht, Alphabetische Gesamtdarstellung, Individualarbeitsrecht/ Kollektives Arbeitsrecht/ Prozessrecht, 3. Auflage, Baden Baden 2017; zitiert als: Bearbeiter, in: SWK-ArbR.

Hau, Wolfgang/Poseck, Roman (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar, BGB, 58. Edition, München 2021; zitiert als: Bearbeiter, in: BeckOK BGB.

Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen (Hrsg.), Arbeitsrecht, Kommentar, 8. Auflage, Köln 2018; zitiert als: Bearbeiter, in: HWK.

Hinze, Jacob, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX (BEM) unter besonderer Berücksichtigung des Datenschutzes, Studien zum Arbeitsrecht, Band 23, Baden-Baden 2018.

Knickrehm, Sabine/Kreikebohm, Ralf/Waltermann, Raimund (Hrsg.), Kommentar zum Sozialrecht, VO (EG) Nr. 883/2004, SGB I bis SGB XII, SGG, BEEG, Kindergeldrecht (EStG), UnterhaltsvorschussG, 6. Auflage, München 2019; zitiert als: Bearbeiter, in: KKW.

Knittel, Bernhard (Hrsg.), Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 9. Auflage, München 2016; zitiert als: Knittel, SGB IX.

Köhler, Helmut, BGB Allgemeiner Teil, 44. Auflage, München 2020.

Kohte, Wolfhard/Faber, Ulrich/Feldhoff, Kerstin (Hrsg.), Gesamtes Arbeitsschutzrecht, Arbeitsschutz/Arbeitszeit/Arbeitssicherheit/Arbeitswissenschaft, Handkommentar, 1. Auflage, Baden-Baden 2014; zitiert als: Bearbeiter, in: HK-ArbSchR.

Kossens, Michael/von der Heide, Dirk/Maaß, Michael (Hrsg.), SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen mit Behindertengleichstellungsgesetz, Kommentar, 4. Auflage, München 2015; zitiert als: Bearbeiter, in: Kossens/von der Heide/Maaß.

Lachwitz, Klaus/Schellhorn, Walter/Welti, Felix (Hrsg.), Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 3. Auflage, Köln 2010; zitiert als: Bearbeiter, in: HK-SGB IX.

Lingemann, Stefan/Ludwig, Gero, Die „krankheitsbedingte Kündigung“ – Rechtfertigung der Kündigung wegen lang anhaltender Erkrankung, ArbRAktuell 2010, 385–387.

Linhart, Karin, Das System der Anspruchsgrundlagen, Einwendungen und Einreden in der Zivilrechtsklausur, JA 2006, 266–270.

Lunk, Stefan, Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, NJW 2019, 2349–2353.

Meller-Hannich, Caroline, Zivilprozessrecht, 2. Auflage, Stuttgart 2016.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, 21. Auflage, München 2021; zitiert als: Bearbeiter, in: ErfK.

Namendorf, Annette/Natzel, Ivo, Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX und seine arbeitsrechtlichen Implikationen, Der Betrieb 2005, 1794–1798.

Nebe, Katja, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Forum B, Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de, 08.11.2011, 1–6.

Neumann, Dirk/Pahlen, Ronald/Majerski-Pahlen, Monika (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kommentar, 12. Auflage, München 2010; zitiert als: Bearbeiter, in: N/P/M-P.

Palandt, Otto (Hrsg.), Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 80. Auflage, München 2021; zitiert als: Bearbeiter, in: Palandt.

Pohlmann, Petra, Zivilprozessrecht, 4. Auflage, München 2018.

Prütting, Hanns/Wegen, Gerhard/Weinreich, Gerd (Hrsg.), Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 15. Auflage, Hürth 2020; zitiert als: Bearbeiter, in: PWW.

Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried/Wißmann, Hellmut/Oetker, Hartmut (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, Kollektivarbeitsrecht/Sonderformen, §§ 152–347, 3. Auflage, München 2009; zitiert als: Bearbeiter, in: MüArbR.

Riehm, Thomas, Rechtsgrund – Pflicht – Anspruch, Zur Dogmatik des Schuldverhältnisses, in: Auer, Marietta/Grigoleit, Hans Christoph/Hager, Johannes/Herresthal, Carsten/Hey, Felix/Koller, Ingo/Langenbacher, Katja/Neuner, Jörg/Petersen, Jens/Riehm, Thomas/Singer, Reinhard (Hrsg.), Privatrechtsdogmatik im 21. Jahrhundert, Festschrift für Claus-Wilhelm Canaris zum 80. Geburtstag, Berlin 2017, 345-369; zitiert als: Bearbeiter, in: Privatrechtsdogmatik im 21. Jahrhundert.

Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Meßling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar, Arbeitsrecht, 59. Edition, München 2021; zitiert als: Bearbeiter, in: BeckOK ArbR.

Rust, Ursula/Falke, Josef (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit weiterführenden Vorschriften, Kommentar, Berlin 2007; zitiert als: Bearbeiter, in: Rust/Falke, AGG.

Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limberg, Bettina (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2: §§ 241–310 BGB, 8. Auflage, München 2019; zitiert als: Bearbeiter, in: MüKo.

Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limberg, Bettina (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 5: §§ 535–630h BGB, 8. Auflage, München 2020; zitiert als: Bearbeiter, in: MüKo.

Schiefer, Bernd, Das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM), Recht der Arbeit 2016, 196–205.

Schils, Meike, Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, Band 28, Frankfurt am Main 2009

Schulze, Reiner (Hrsg.), Nomos-Kommentar, BGB, Handkommentar, 10. Auflage, Baden-Baden 2019; zitiert als: Bearbeiter, in: HK-BGB.

Stadler, Astrid, Allgemeiner Teil des BGB, 20. Auflage, München 2020.

Stürner, Rolf (Hrsg.), Jauernig, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 18. Auflage, München 2021; zitiert als: Bearbeiter, in: Jauernig.

vom Stein, Jürgen, Die krankheitsbedingte Kündigung im Licht des betrieblichen Eingliederungsmanagements, NZA 2020, 753–760.

von Staudinger, Julius (Begr.), J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Buch 2, Recht der Schuldverhältnisse, Einleitung zum Schuldrecht, §§ 241–243 BGB, Berlin 2019; zitiert als: Bearbeiter, in: Staudinger.

Welti, Felix, Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX – sozial- und arbeitsrechtliche Aspekte, NZS 2006, 623–630.

Wendelstein, Christoph, Pflicht und Anspruch, Zugleich ein Beitrag zur Bedeutung subjektiver Rechte im Privatrecht, Tübingen 2021; zitiert als: Bearbeiter, in: Pflicht und Anspruch.

Westermann, Harm Peter/Grunewald, Barbara/ Maier-Reimer, Georg (Hrsg.), Erman, Bürgerliches Gesetzbuch, Band I, §§ 1- 778, AGG, 16. Auflage, Köln 2020; zitiert als: Bearbeiter, in: Erman.

Westermann, Harm Peter/Grunewald, Barbara/ Maier-Reimer, Georg (Hrsg.), Erman, Bürgerliches Gesetzbuch, Band II, §§ 779–2385, ProdHaftG/Erbbaurecht/VersAusglG/VBVG/LPartG/WEG/EGBGB, 16. Auflage, Köln 2020; zitiert als: Bearbeiter, in: Erman.

Wullenkord, Sandra, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, Arbeit und sozialer Schutz, Band 29, 1. Auflage, Berlin 2014.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
