

Stufenweise Wiedereingliederung

(Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 12.03.2024, 2 Ga 6/24)

1. Der Arbeitgeber kann gegenüber einer schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Person nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben mitzuwirken und diese/n Beschäftigte/n entsprechend den Anlagen im ärztlichen Wiedereingliederungsplan zu beschäftigen (im Anschluss an BAG v. 16.05.2019 - 8 AZR 530/17).

2. Den Anspruch auf Beschäftigung entsprechend den Angaben im ärztlichen Wiedereingliederungsplan aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX kann die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Person auch im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens nach § 62 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935 ff. ZPO verfolgen. Die notwendige Eilbedürftigkeit folgt aus dem Beschäftigungsinteresse der schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Person, welches aufgrund ihres Anspruchs auf Teilhabe am Erwerbsleben aus § 164 Abs. 4 SGB IX grundsätzlich überwiegt.

(amtliche Leitsätze)

Die Parteien haben im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens über die stufenweise Wiedereingliederung des schwerbehinderten Klägers gestritten.

Der Arbeitgeber bietet Lösungen für Dach und Fassade. Der Arbeitnehmer ist seit dem 01.09.1988 in Vollzeit beim Arbeitgeber beschäftigt, zuletzt als Verkaufs- und Vertriebsleiter. Zu seinen Aufgaben gehört es u.a., die Produktion und Lieferung der für die Baustellen geordneten Konstruktionen/Teile zu überwachen, die Bearbeitung von Reklamationen, das Führen von Reklamationsgesprächen sowie Preisverhandlungen, die Akquise von Neukunden, die Rechnungsstellung und die Anleitung der beauftragten Subunternehmer (Metallbauer, Dachdecker), d.h. sie in die Baustelle und die Tätigkeit einzuweisen. Diese Tätigkeit beinhaltet auch das Überwachen der Arbeiten und des Baufortschritts. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet mit Erreichen der Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers, d.h. mit Ablauf des 31.10.2024, aufgrund der Ergänzungsvereinbarung vom 20.04.2007.

Der Arbeitnehmer litt seit April 2023 an einem Hirntumor. Die Erkrankung des Klägers wurde bis Ende Januar 2024 erfolgreich therapiert. Aufgrund der Krebserkrankung ist dem Arbeitnehmer ein Grad der Behinderung von 90 anerkannt worden. Die behandelnde Hausärztin E. befürwortete eine stufenweise Wiedereingliederung in die letzte Tätigkeit und stellte am 07.02.2024 einen ersten Wiedereingliederungsplan auf.

Der Kläger bat um Zustimmung zur Durchführung dieser Maßnahme. Der Arbeitgeber lehnte die Maßnahme mit Schreiben vom 22.02.2024 ab. Daraufhin stellte die Hausärztin Frau E. einen neuen Wiedereingliederungsplan, beginnend ab dem 15.03.2024, aus.

Der Kläger ist bis zum 10.04.2024 noch fahruntüchtig. Ab dem 08.06.2024 wird er nach seinen Angaben wieder voraussichtlich vollschichtig in seiner vertraglich vereinbarten Tätigkeit einsatzfähig sein. Der Kläger ist der Ansicht, die Eilbedürftigkeit des Verfahrens ergebe sich daraus, dass sein Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung als schwerbehinderter Mensch nur im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zu erlangen sei. Bei Abwarten des Hauptsacheverfahrens drohe der endgültige Rechtsverlust. Er habe ein überragendes Interesse daran, die Wiedereingliederung in das Berufsleben und die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz möglichst zeitnah im Anschluss an den Abschluss seiner Therapie zu beginnen.

Der Arbeitgeber behauptet, es gäbe keine sinnvollen Aufgaben, die der Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von zwei oder vier Stunden täglich erledigen könnte. Die Stelle setze

zudem voraus, dass der Arbeitnehmer fahrtüchtig ist. Die geschuldete Tätigkeit lasse sich nicht ohne Fahrten mit dem Auto umsetzen. Der Arbeitnehmer könne auch nicht wirtschaftlich und zumutbar eingesetzt werden, da er durch seine lange krankheitsbedingte Abwesenheit er in keiner Weise mehr in aktuelle Prozesse des Vertriebs eingebunden sei. Damit der Arbeitnehmer in seiner Funktion als Vertriebsleiter wieder sinnvoll in laufende Prozesse eingebunden werden könne, sei ein deutlich größerer Beschäftigungsumfang notwendig.

Das Arbeitsgericht Aachen hat entschieden, dass die Verfügungsklage zulässig und begründet ist. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Beschäftigung im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung ergebe sich aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX. Nach der Rechtsprechung des BAG bestehe zwar grundsätzlich kein Anspruch auf Mitwirkung des Arbeitgebers an einer stufenweisen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Erwerbsleben, insbesondere ergebe sich ein solcher Anspruch nicht aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis. Vielmehr sei das Wiedereingliederungsverhältnis ein Vertragsverhältnis eigener Art (sui generis), zu dessen Begründung es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedürfe, wobei für beide Seiten das Prinzip der Freiwilligkeit gelte. Etwas Anderes gelte jedoch, wenn es um die stufenweise Wiedereingliederung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben gehe. In einem solchen Fall könne der Arbeitgeber nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben mitzuwirken und eine schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Person entsprechend den Angaben im ärztlichen Wiedereingliederungsplan zu beschäftigen.

Die Mitwirkungspflicht nach § 264 Abs. 4 Satz 1 SGB IX besteht innerhalb des arbeitsvertraglichen Schuldverhältnisses. Sie gehört zu den typischen Nebenpflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis i.S.v § 241 Abs. 2 BGB.

Der Arbeitnehmer hat vorliegend dem Arbeitgeber eine auf dem vorgesehenen Formular ordnungsgemäß ausgestellte ärztliche Bescheinigung über die stufenweise Wiedereingliederung vorgelegt. Es stehe zu erwarten, dass nach Abschluss der letzten Stufe der Arbeitnehmer wieder zu acht Stunden täglich leistungsfähig ist und damit im Umfang seiner geschuldeten Arbeitszeit von 40 Wochenstunden. In der ordnungsgemäßen Ausstellung der Bescheinigung liegt ferner die Erklärung, dass mit der Beschäftigung nach

dem Wiedereingliederungsplan auch eine betrieblich nutzbare Tätigkeit wiedererlangt werden kann.

Der Beschäftigung im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung stehe insbesondere nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer bis zum 10.04.2024 nicht fahrtüchtig sei. Die Fahruntüchtigkeit beziehe sich nur auf den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nur zwei Stunden täglich einsatzfähig sei. Der Arbeitgeber habe nicht hinreichend vorgetragen, dass an Tagen mit einer derart geringen Beschäftigungsdauer nicht auch Arbeiten im Büro anfallen, die der Arbeitnehmer sinnvollerweise erledigen könnte. Zu seinen Aufgaben gehören schließlich auch u.a. die Rechnungstellung und die Reklamation. Daher sei es nicht nachvollziehbar, weshalb der Arbeitnehmer erst wieder umfassend eingearbeitet werden müsste, wie der Arbeitgeber behauptet. Nach über 30 Jahren Tätigkeit vermöge es nicht zu überzeugen, dass der Arbeitnehmer nach einer Erkrankung von lediglich etwas weniger als einem Jahr gar keine verwertbare Arbeitsleistung mehr erbringen könnte. Hinzu komme, dass der Arbeitgeber gerade gegenüber dem schwerbehinderten Arbeitnehmer eine gesteigerte Pflicht habe, ihm Tätigkeiten unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung zuzuweisen (§ 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX). Dies sei in den ersten Wochen nach der Erkrankung ohne weiteres zumutbar.

Nach den Bestimmungen der §§ 935 ff. ZPO komme der Erlass einer einstweiligen Verfügung nur in Betracht, wenn es sich um eine dringliche Angelegenheit handle und die Entscheidung im Eilverfahren erforderlich sei.

Der Arbeitnehmer sei zur Durchsetzung seines besonderen Beschäftigungsanspruchs als schwerbehinderter Arbeitnehmer aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX zwingend darauf angewiesen, dass diese zeitnah erfolgt. Ein Abwarten des Hauptsacheverfahrens würde sein Recht unmöglich machen oder jedenfalls erheblich erschweren. Die Wiedereingliederung in das Berufsleben könne typischerweise nur in dem Zeitfenster am Ende des Genesungsprozesses erfolgen, in dem der erkrankte Arbeitnehmer zwar noch nicht wieder voll einsatzfähig, aber eine Beschäftigung schon teilweise wieder möglich sei. Daher spreche die voraussichtlich vollständige Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers ab Juni 2024 nicht gegen die Eilbedürftigkeit. Im Gegenteil: Die Prognose, ob die volle Einsatzfähigkeit tatsächlich wieder ab diesem Zeitpunkt besteht, könne nur durch die Erprobung in der stufenweisen Wiedereingliederung vor diesem Zeitpunkt erfolgen. Bis zu diesem Zeitpunkt wäre ein Hauptsacheverfahren aber noch nicht abgeschlossen.

Auch der voraussichtliche Renteneintritt und das damit einhergehende Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Ergänzungsvereinbarung zwischen den Parteien spreche für eine Eilbedürftigkeit. Ein Hauptsacheverfahren wäre voraussichtlich erst nach Oktober 2024 abgeschlossen, sodass dem Kläger sein Anspruch auf Teilhabe am Erwerbsleben aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX genommen würde. Dem steht nicht entgegen, dass sich die Beschäftigung nur auf eine vergleichsweise kurze Dauer erstrecken wird - das Recht des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Teilhabe am Erwerbsleben werde nicht dadurch ausgeschlossen, dass es zeitlich nur kurz (jedenfalls bei diesem Arbeitgeber) noch verwirklicht werden kann.

Demgegenüber seien auf Seiten des Arbeitgebers keine Schäden aus der sofortigen vorläufigen Erfüllung ersichtlich, die außer Verhältnis zu dem Schaden des Arbeitnehmers stehen, wenn sein Anspruch auf Beschäftigung im Wege der stufenweisen Wiedereingliederung nicht bereits jetzt erfüllt würde. Es bedürfe der substantiierten Darlegung und ggf. Glaubhaftmachung von Gründen, die der Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers entgegenstehen. Dabei genüge nicht der (pauschale) Vortrag, die

Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers sei nicht wirtschaftlich. Dies müsse und könne sie auch nicht sein. Der Arbeitgeber schulde keine Vergütung für die Zeit der stufenweisen Wiedereingliederung.

Das Urteil ist rechtskräftig.

[Zur Entscheidung](#)