



Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen

Seminar

Landkreis Cloppenburg

7. Juni 2018

Semiarablauf

- Arbeitsrechtliche Weisheiten
- Arbeitsrechtliche Grundlagen
 - Kündigung (personenbedingt)
 - Prävention (vor allem bEM)
- Sozialrechtliche Grundlagen
 - Prävention vor Rehabilitation vor Rente
 - Zuständigkeit der einzelnen Reha-Träger



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 1

- Arbeitsrecht lebt von Konsequenz!



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 2

- Mitarbeiter machen nicht nur die Arbeit, sie machen auch Arbeit (und sie sind größtenteils volljährig und stehen nicht unter Betreuung)!



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 3

- Im Arbeitsrecht gibt es Spielregeln, die zu beachten sind (diese werden vom Gesetzgeber und der Rechtsprechung festgelegt)!



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 4

- Auch im öffentlichen Dienst ist das Arbeitsverhältnis ein Austauschverhältnis (d.h. Leistung gegen Geld)!



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 5

- Die persönlichen Bedürfnisse eines Menschen sind für ihn immer wichtiger als die Bedürfnisse der Behörde, für die er arbeitet!



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 6

- Es könnte alles so einfach sein, isses aber nicht! (Die phantastischen Vier)
- Die Dinge so zu betrachten, hieße sie zu genau betrachten! (Shakespeare, Hamlet)



Arbeitsrechtliche Grundlagen

- Begriffe:
 - arbeitsunfähig
 - erwerbsunfähig
 - erwerbsgemindert
 - leistungsgemindert
 - ausgesteuert



Arbeitsrechtliche Grundlagen

- Verhältnismäßigkeitsprinzip Nr. 1
- oder: Du sollst nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen!



Arbeitsrechtliche Grundlagen

- personenbedingte Kündigung
 - wiederholte Kurzerkrankung
 - Dauererkrankung
 - Minderleistung („Der Mitarbeiter will, kann aber nicht!“)
 - Sonderfall: Sucht



Arbeitsrechtliche Grundlagen

- personenbedingte Kündigung (Prüfschema)
 - negative Gesundheitsprognose
 - Beeinträchtigung erheblicher betrieblicher Interessen
 - Verhältnismäßigkeit (bEM, Prävention bei schwerbehinderten Beschäftigten)
 - Interessenabwägung
- daneben: Annahmeverzug - Nichtannahme der Arbeitsleistung

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- Verhältnismäßigkeitsprinzip Nr. 2
- Stufenverhältnis (innerhalb des Direktionsrechts nach § 106 GewO)
 - selber Arbeitsplatz, gleiches Gehalt, Unterstützungsmöglichkeiten
 - anderer freier Arbeitsplatz, gleiches Gehalt, ggf. Unterstützungsmöglichkeiten

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- Verhältnismäßigkeitsprinzip Nr. 2
- Stufenverhältnis (außerhalb des Direktionsrechts nach § 106 GewO)
 - anderer freier Arbeitsplatz, geringeres Gehalt (Änderungskündigung)
 - kein anderer freier Arbeitsplatz (Beendigungskündigung)

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- arbeitsgerichtliche Entscheidungen:
 - BAG, Urteil vom 18.10.2017 - 10 AZR 47/17
 - BAG, Urteil vom 13.05.2015 - 2 AZR 565/14
 - BAG, Urteil vom 20.03.2014 - 2 AZR 565/12
 - LAG Hamm, Urteil vom 04.07.2011 - 8 Sa 726/11
 - BAG, Urteil vom 19.05.2010 - 5 AZR 162/09

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- BAG, Urteil vom 19.05.2010 - 5 AZR 162/09 (Grundaussage I)
 - Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig derart konkretisiert, das dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich wird.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- BAG, Urteil vom 19.05.2010 - 5 AZR 162/09 (Grundaussage II)
 - Die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB verlangt vom Arbeitgeber nicht, die Belange eines Arbeitnehmers unter Hintanstellung eigener Belange oder solcher anderer Arbeitnehmer durchzusetzen. Der Arbeitgeber braucht das Risiko, dass ein „zwangsweise“ ausgetauschter Arbeitnehmer die Wirksamkeit der (Neu-)Ausübung des Direktionsrechts gerichtlich überprüfen lässt, nicht einzugehen... Ebenso wenig verlangt die Rücksichtnahmepflicht vom Arbeitgeber, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.



Sozialrechtliche Grundlagen

- Prävention vor Rehabilitation vor Rente
 - § 3 SGB IX
 - § 44 Abs. 4 SGB V
 - § 20b Abs. 1 SGB V (Präventionsgesetz)
 - § 14 Abs. 1 SGB VI (Flexirentengesetz)

Sozialrechtliche Grundlagen

- Welche Vorschriften man mal gehört haben sollte:
 - §§ 145, 146 SGB III - Minderung der Leistungsfähigkeit, Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
 - §§ 40, 42 SGB V - Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Belastungserprobung und Arbeitstherapie
 - §§ 44, 48 SGB V - Anspruch auf Krankengeld und Dauer des Bezugs
 - § 51 SGB V - Wegfall des Krankengeldes, Antrag auf Leistungen zur Teilhabe
 - § 275 Abs. 1 SGB V - Begutachtung und Beratung durch den medizinischen Dienst zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit

Sozialrechtliche Grundlagen

- Welche Vorschriften man mal gehört haben sollte:
 - §§ 10, 11 SGB VI - Persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen für Leistungen zur Teilhabe
 - § 43 SGB VI - Rente wegen Erwerbsminderung
 - § 116 SGB VI - Besonderheiten bei Leistungen zur Teilhabe
 - § 240 SGB VI - Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit

Sozialrechtliche Grundlagen

- Welche Vorschriften man mal gehört haben sollte:
 - §§ 14 - 16 SGB IX - Leistender Rehabilitationsträger (Das Grauen! - LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.06.2017 - L 29 AL 17/14)
 - § 44 SGB IX - Stufenweise Wiedereingliederung
 - Vereinbarung zur Zuständigkeitsabgrenzung bei stufenweiser Wiedereingliederung von Krankenkassen und Rentenversicherung; Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit)
 - Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung

Sozialrechtliche Grundlagen

- Zuständigkeit der einzelnen Reha-Träger
 - § 5 SGB IX - Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe
 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)
 - medizinische Rehabilitation
 - § 6 SGB IX - Zuständigkeit
 - daneben: § 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX - begleitende Hilfe im Arbeitsleben (Integrationsamt)

Sozialrechtliche Grundlagen

- Zuständigkeiten der einzelnen Reha-Träger
 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA), unter anderem
 - § 49 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX - technische Arbeitshilfen
 - § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX - Leistungen an Arbeitgeber
 - außerdem: § 192 Abs. 4 Satz 1 SGB IX - Der Integrationsfachdienst kann im Rahmen der Aufgabenstellung nach Absatz 1 auch zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden.

Sozialrechtliche Grundlagen

- Zuständigkeiten der einzelnen Reha-Träger
 - Ansprüche gegenüber Rehabilitationsträgern auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form technischer Arbeitshilfen haben Vorrang vor den Ansprüchen gegenüber Arbeitgebern auf eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung
 - SG Dresden, Urteil vom 28.02.2011 - S 24 KN 625/09 (es geht um einen einfachen Bürostuhl, aber die Entscheidung enthält den gesamten Reha-Kosmos - immer wieder lesenswert!)

Wie alles zusammenhängt!

- Der Arbeitsrichter kennt die Reha-Träger nicht, der Sozialrichter ist vom Arbeitgeber ganz weit weg.
 - Aber der Arbeitsrichter trifft auf das Reha-Recht bei der Frage der finanziellen Unzumutbarkeit von Maßnahmen im Rahmen der Verhältnismäßigkeit:
 - Unzumutbarkeit liegt so lange nicht vor, wie der Arbeitgeber nicht versucht hat, alle Leistungen der Reha-Träger auszuschöpfen
 - Zur Beteiligung der Reha-Träger im bEM-Verfahren und die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf eine Maßnahme der Rehabilitation zu verweisen und ihm eine angemessene Frist zur Inanspruchnahme der Leistung zu setzen vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13



Arbeitsrechtliche Weisheit Nr. 7

- Das Böse ist immer und überall! (Erste allgemeine Verunsicherung)
- (Natürlich gibt es noch viele weitere Weisheiten)



- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

- Diese Präsentation wurde erstellt von:

- Christoph Beyer

- christoph.beyer@lvr.de