

Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Lehr- und Praxiskommentar von Dau/Düwell/Haines (Hrsg.) 2. Aufl. – Baden-Baden: Nomos, 2009, 1066 S. – 79 €

Die Neuauflage des Praxiskommentars berücksichtigt alle wesentlichen Änderungen des SGB IX seit dessen Inkrafttreten und alle bedeutsamen gesetzlichen Neuerungen wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung v. 22.12.2008 und deren Auswirkungen auf das Behindertenrecht. Am Kommentar sind als Autoren Experten aus Anwaltschaft, Justiz und Ministerialbürokratie beteiligt. Neue Gesetze, Gesetzesänderungen, ober- bzw. höchstrichterliche Rspr. und Lit. werden bis einschließlich Januar 2009 berücksichtigt. Der Kommentar ist für Zielgruppen wie Studierende, Rechtsanwälte, Schwerbehindertenvertretungen, Geschäftsleitungen, Mitarbeiter in der Personalabteilung und vor allem für Betriebs- und Personalräte und deren Berater geeignet. Kenntnisreiche Einführungen, viele Querverweise, Praxishinweise, Stichwort- und Literaturverzeichnis erleichtern die alltägliche Arbeit im Umgang mit dem SGB IX.

Dieser SGB-IX-Kommentar will Kritik üben und Fehlentwicklungen in Rspr. und Politik entgegentreten. Dies ist offensichtlich gelungen, wie eine stichprobenartige Überprüfung der Kommentierung zum Teil 2 „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)“ zeigt. *Düwell*, Vors. Richter am *BAG*, bestätigt z. B. mit wünschenswerter Klarheit, dass Integrationsvereinbarungen rechtlich nicht durchsetzbar sind (*Düwell*, § 83 Rn. 16f.) und deren normative Wirkung zumindest zweifelhaft bleibt. Er zeigt dann aber auf, wie in der Praxis Pattsituationen aufgelöst werden können, indem für den Abschluss einer Integrationsvereinbarung z. B. das Integrationsamt als Moderator hinzugezogen wird oder AG und BR sich auf ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren einigen.

Deutlich wird die Praxissnähe auch bei der Erörterung der Überwachung der Einhaltung der Arbeitgeberpflichten durch die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX (*Düwell*, § 95 Rn. 8). Hier werden für die Schwerbehindertenvertretungen die einzelnen Tatbestände präzise aufgezählt, die es zu überwachen gilt. Stellt die Schwerbehindertenvertretung Mängel fest, soll sie aufgrund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. § 99 SGB IX) zunächst auf Abhilfe beim AG dringen, bevor sie sich an externe Stellen wenden kann. Im gesamten Kommentar werden Vorschriften des SGB IX so ausgelegt, dass immer die Zusammenhänge mit allen Regelungen des SGB IX insgesamt verdeutlicht und hergestellt werden.

§ 84 Abs. 1 und 2 SGB IX beschäftigen sich bekanntermaßen mit Prävention zur Kündigungsvermeidung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement als gesundheitliches Präventionsverfahren. Hier tritt *Düwell* Fehlentwicklungen entgegen, indem er das Urteil des 2. *Senats* des *BAG* v. 7.12.2006 – 2 AZR 182/06, AuR 2007, 275, mit Anm. *Bogun*, kritisiert (*Düwell*, § 84 Abs. 1 Rn. 15). Das *BAG* hatte angenommen, dass Prävention gem. § 84 Abs. 1 SGB IX dann nicht mehr notwendig sein soll, wenn das Arbeitsverhältnis bereits kündigungsreif ist. Wenn Gründe vorliegen, die zur Kündigung berechtigen, lägen keine Schwierigkeiten mehr vor, so die Argumentation des *Senats*. *Düwell* zeigt in seiner Kritik auf, dass der *Senat* die im imperativen Präsens des Abs. 1 (§ 84 SGB IX) liegende ausnahmslose Pflicht zur Einschaltung der Arbeitnehmervertretungen und das damit verbundene Mitwirkungsrecht dieser Interessenvertretungen übersieht.

Zur Zeit gibt es besonders in der NRW-Verwaltungsgerichtsbarkeit Streit darüber, ob Interessenvertretungen über die Krankheitsdauer oberhalb von 42 Tagen ohne Zustimmung der betroffenen Beschäftigten unterrichtet werden dürfen. Die Praxis, dass den Interessenvertretungen die Namen der Beschäftigten und die Dauer der Krankheit mitgeteilt werden, hatte der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit NRW beanstandet. *Düwell* kritisiert den NRW-Landesbeauftragten, weil dessen Begründung der Beanstandung wenig Achtung vor arbeitsrechtlicher Rspr. und gesetzlichen Überwachungsaufgaben zeige (*Düwell*, § 84 Rn. 50). Die wichtigste Widerlegung der datenschutzrechtlichen Bedenken ist sein Hinweis, dass ansonsten das Initiativrecht der Interessenvertretungen gem. § 84 Abs. 2 Satz 6 leer laufe. Der Gesetzgeber habe jedenfalls ein inhaltsloses Initiativrecht der BR und PR nicht gewollt. „Uninformierte Arbeitnehmervertretungen könnten nämlich mangels Kenntnis keine Einleitung eines BEM verlangen“, so seine pointierte Aussage (a.a. O., Rn 57).

Für Arbeitnehmervertretungen von höchster Bedeutung ist die Empfehlung, das BEM-Verfahren in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln (*Düwell* § 84 Rn. 60). In Ausübung des aus § 87 Abs. 1 und Nr. 7 BetrVG abgeleiteten Mitbestimmungsrechts des BR können viele Fragen des BEM durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, so die Botschaft. Es ließen sich gerade für aktuelle Diskussionen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen noch viele weitere interessante Rechtspositionen anführen, die den Kommentar unersetzlich machen. Ohne Zweifel: Dieser Lehr- und Praxiskommentar setzt Standards und ist allen Interessierten, die sich mit Behindertenrecht besonders aus betrieblichen Gründen beschäftigten, unbedingt zu empfehlen.

Dr. Eberhard Kiesche, AoB, Bremen