

## Mandanteninfo April 2013

### Schadensersatz wegen unterlassener Wiedereingliederung

1. *Bietet der Arbeitnehmer nach längerer Erkrankung unter Vorlage einer vom behandelnden Facharzt ausgestellten "Arbeitsfähigkeitsbescheinigung" erfolglos seine Arbeitskraft an und verlangt er aus diesem Grunde Vergütungszahlung wegen Annahmeverzuges, so hat der Arbeitgeber die fehlende Arbeitsfähigkeit zu beweisen (h. M.).*
2. *Zu den gebotenen Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX gehört auch die Durchführung einer ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung. Die frühere Auffassung, dem Arbeitgeber stehe die Entscheidung hierüber frei, ist nach Einführung des § 84 SGB IX überholt. Im Weigerungsfall kommen Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 280 BGB, § 823 Abs. 2 i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX in Betracht.*

(Leitsätze vom Verfasser)

LAG Hamm, Urt. vom 04.07.2011, 8 Sa 726/11

Der Kläger ist seit 2003 bei der Beklagten beschäftigt. Bis zum 03.11.2008 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und nicht für die Beklagte tätig. Nachdem die Beklagte eine **ärztlicherseits vorgeschlagene stufenweise Wiedereingliederung unter Hinweis auf Sicherheitsbedenken abgelehnt** hatte, bot der Kläger unter Vorlage einer ärztlichen Arbeitsfähigkeitsbescheinigung vom 04.11.2008 erfolglos seine Arbeitskraft an und legte weiter mit Schreiben vom 20.11.2008 eine Bestätigung der Techniker-Krankenkasse vor, welche aufgrund einer Vorstellung des Klägers beim MDK die Fähigkeit zur Wiederaufnahme der Arbeit bestätigte. Nach zwischenzeitlicher erneuter Arbeitsunfähigkeit bot der Kläger am 11.04.2009 erneut erfolglos seine Arbeitskraft an.

Das Arbeitsgericht verurteilte die Beklagte zur Zahlung von Entgelt für die Zeiträume vom 01.03. bis 26.03.2009 und vom 09.04. bis 30.04.2009 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gem. § 615 BGB. Zugleich rechtfertigt sich das Klagebegehren auch unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes wegen unzureichender Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. § 280 BGB i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX.

Zutreffend hat das Arbeitsgericht den vom Kläger verfolgten Zahlungsanspruch nach den Regeln des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) geprüft und auf der Grundlage des eingeholten Sachverständigengutachtens die von der Beklagten erhobenen Bedenken gegen die Arbeitsfähigkeit des Klägers als unbegründet angesehen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten scheidet der verfolgte Anspruch auf Zahlung von Verzugslohn gemäß § 615 BGB nicht an dem Umstand, dass der

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>  
Christopher Koll<sup>1</sup>  
Maike Grolms  
Wiebke Christoph  
Ingrid Heinlein<sup>4</sup>

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
<sup>1</sup> Arbeitsrecht  
<sup>2</sup> Sozialrecht  
<sup>3</sup> Familienrecht  
<sup>4</sup> VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden  
Kanzleien für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Hummel · Kaleck

**Bremen**  
Sieling · Winter · Dette · Nacken

**Dortmund**  
Stein, Woerner, Rogalla

**Frankfurt a.M.**  
Büdel · Bender  
franzmann.geilen.brückmann

**Freiburg**  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

**Hannover**  
Fricke · Klug

**Konstanz**  
Wiritsch

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell · Helm · PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner

**Stuttgart**  
Bartl & Weise

**Wiesbaden**  
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht  
**Düsseldorf**  
Kanzlei Tim Engels

Kläger nicht sämtliche arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten ausüben konnte. Zu Unrecht vertritt die Beklagte die Auffassung, der Anspruch auf Zahlung von Verzugslohn setze eine Leistungsfähigkeit für sämtliche, nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages geschuldete Tätigkeiten voraus. So wie die Frage der Arbeitsunfähigkeit auf die konkret zugewiesene Tätigkeit (und nicht auf sämtliche vertragliche zuweisbaren Tätigkeiten) bezogen ist und der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht nach Maßgabe des weit gefassten Arbeitsvertrages, sondern allein für die ihm zugewiesene Tätigkeit anbieten kann, weil der Inhalt der Arbeitspflicht durch die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert worden ist, **kommt es hier darauf an, ob der Kläger die ihm vor der Erkrankung zugewiesene Tätigkeit in der Notrufzentrale ausüben kann.** Hierzu gehört unstreitig nicht die Erledigung von Fahrdiensten oder gar der Personenbeförderung. **Dass der Beklagte nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages berechtigt wäre, dem Kläger auch eine Fahrtätigkeit oder Personenbeförderung zuzuweisen, ist für die Abgrenzung von Verzugslohnansprüchen und Ansprüchen auf Schadensersatz ohne Belang.** Dementsprechend hat das Arbeitsgericht zu Recht das Begehren des Klägers unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges beurteilt.

Unabhängig von der Frage des Annahmeverzuges kann der Kläger seinen Anspruch im Übrigen auch auf die Vorschriften der §§ 280, 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 84 Abs.2 SGB IX stützen. Zutreffend hat der Kläger darauf hingewiesen, dass sowohl die behandelnde Ärztin als auch das Werksarztzentrum eine stufenweise Wiedereingliederung vorgeschlagen hatten, um auf diesem Wege die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu fördern.

Auch wenn die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit erfolgt und dementsprechend den Arbeitgeber während dieses Zeitraums keine Beschäftigungs- und Vergütungspflicht trifft und die sozialrechtlichen Vorschriften weder einen klagbaren Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung begründen, **steht dem Arbeitgeber in arbeitsrechtlicher Hinsicht die Entscheidung nicht frei, sich auf eine ärztliche empfohlene stufenweise Wiedereingliederung einzulassen oder nicht.** Wie sich aus der Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX ergibt, trifft den Arbeitgeber unter den dort genannten Voraussetzungen die **Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements oder der in diesem Zuge als geeignet in Betracht kommenden Maßnahmen, so zieht dies eine Verpflichtung zum Schadensersatz gemäß § 280 BGB nach sich.** In Übereinstimmung von Seggern (in Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath, Arbeitsrecht, § 84 SGB IX Rn 5) dient § 84 Abs. 2 SGB IX dem Schutz länger erkrankter Arbeitnehmer vor nachteiligen Auswirkungen auf die Möglichkeit der Beschäftigung und stellt damit zugleich ein Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB dar.

#### **Fazit:**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine ärztlicherseits vorgeschlagene stufenweise Wiedereingliederung durchzuführen. Weigert er sich ohne Grund, so gerät er in Annahmeverzug und macht sich darüber hinaus schadensersatzpflichtig. AN, den eine stufenweise Wiedereingliederung verweigert wird, sollten ihre Ansprüche jedoch so schnell wie möglich geltend machen, weil auch diese Ansprüche verfallen oder verirken können. Das Studium dieser ausführlich begründeten Entscheidung wird allen interessierten Leserinnen und Lesern ans Herz gelegt. Vorliegendes Mandanteninfo kann das Urteil aus Platzgründen nur auszugsweise wiedergeben.