

## **Integrationsvereinbarung: Kein Anspruch**

**Leitsatz:** Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX.

**LAG Hamm, Urteil vom 19.1.2007 - 13 TaBV 58/06**

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe:** Im vorliegenden Fall streiten die Beteiligten um die gerichtliche Erzwingbarkeit einer Integrationsvereinbarung. Im Jahre 2003 hatte die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung des Unternehmens gemäß § 50 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Verbindung mit §§ 77 und 88 BetrVG auf der Grundlage von § 83 Sozialgesetzbuch (SGB) IX eine freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen abgeschlossen. In einer Niederlassung des Unternehmens hatte die Schwerbehindertenvertretung darüber hinaus mit dem dortigen Betriebsrat und der Personalabteilung über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verhandelt und auch einen Formulierungsentwurf erarbeitet. Die Zentrale der Arbeitgeberin lehnte jedoch den Abschluss einer Integrationsvereinbarung auf örtlicher Ebene ab.

Im Arbeitsgerichtsverfahren hatte die Schwerbehindertenvertretung die Auffassung vertreten, ihr stehe aus § 83 SGB IX ein Anspruch auf Abschluss der im Entwurf vorliegenden Integrationsvereinbarung zu. Sie blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolglos. In seiner Entscheidung führt das LAG zunächst aus, dass die aufgeworfene Rechtsfrage in der Literatur zu § 83 SGB IX durchaus umstritten ist. Das LAG schloss sich der Auffassung der Vorinstanz an, dass ein Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht besteht. Dies ergibt sich nach Überzeugung des Gerichtes aus dem Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang der § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX.

So wäre die Verpflichtung zur Aufnahme von Verhandlungen überflüssig, wenn es eine weitergehende Verpflichtung zum Abschluss einer auszuhandelnden Integrationsvereinbarung gäbe. Das Gericht führte zur Begründung weiter aus, dass die Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in § 84 Abs. 2 SGB IX diese Sichtweise bestätige. Denn anders als in § 83 SGB IX sieht die Regelung zum BEM eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Klärung bestimmter Fragen vor. § 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich einen entsprechenden Anspruch ein.