

Präventionsverfahren nach SGB IX nutzen

PRÄVENTION *Im Paragraphen 84 des Sozialgesetzbuches IX ist im Absatz 2 nicht nur das viel beachtete Betriebliche Eingliederungsmanagement geregelt. Das in Absatz 1 normierte Präventionsverfahren wird zu Unrecht vernachlässigt: könnte es doch viele Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen präventiv retten.*

VON ROLF KLABUNDE

DARUM GEHT ES

1. Persönliche Krisen und »Probleme« am Arbeitsplatz sind kein Grund zum »Aussortieren« und Entlassen behinderter Menschen und ihnen gleichgestellter.

2. Die Vorschrift oder der Mechanismus Präventionsverfahren verlangt, dass unmittelbar im Betrieb gehandelt wird, um ein Arbeitsverhältnis zu sichern.

3. Der Arbeitgeber muss unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und die Interessenvertretung informieren und z. B. das Integrationsamt einschalten: Hilfen und Problemlösungen sollen gemeinsam gesucht und umgesetzt werden.

Nach § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX, künftig § 167)¹ müssen Arbeitgeber von sich aus das sogenannte Präventionsverfahren einleiten, wenn am Arbeitsplatz von schwerbehinderten² und ihnen gleichgestellten³ Beschäftigten Probleme auftreten, die das Arbeitsverhältnis gefährden. Der Arbeitgeber soll in diesen Fällen unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung (SBV), den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt einschalten.

Für die SBV gehört das Präventionsverfahren damit zum Basis-Handwerkszeug. Wird das (externe) Integrationsamt eingeschaltet, kann es beraten, Unterstützung und Lösungen zur Arbeitsplatzsicherung (praktisch/technisch wie finanziell) anbieten.

Doch die Praxis zeigt: Prävention nach dem SGB IX § 84 Abs. 1 (neu § 167) ist die oft vergessene Informationsverpflichtung des Arbeitgebers. Das darf die SBV nicht hinnehmen und muss – eventuell gemeinsam mit dem Betriebsrat – darauf pochen, dass der Arbeitgeber, seiner Verpflichtung nachkommt und das Verfahren auch angewendet wird.

Hintergrund: Orientierung auf Prävention und Teilhabe

Im Präventionsverfahren geht es nicht nur um die Verbesserung oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes oder um Maßnahmen der Gesundheitsprävention. Es geht

auch um Lösungen für verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten – immer mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung. Zum Beispiel: Versetzung, Qualifizierung oder Umschulung, wenn eine Tätigkeit wegfällt. Oder das Einschalten des Integrationsfachdienstes, der berät und am Arbeitsplatz begleitet, wenn verhaltensbedingte Probleme zu lösen sind. Warum ist Prävention auf dieser Rechtsgrundlage so wichtig ist?

- Der § 84 SGB IX (neu § 167) zum Präventionsverfahren wurde im Jahr 2001 mit dem Erscheinen des SGB IX eingefügt. Die Regelung steht für den Paradigmenwechsel des Schwerbehindertenrechts – für die Neuausrichtung auf Prävention und Teilhabe.
- Auslöser waren u. a. die hohen Zahlen erwerbsloser Menschen mit Handicap sowie die hohe Anzahl von Kündigungen schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeiter/innen.
- Arbeitgeber sollten sich ihrer sozialen Verantwortung stellen und nicht nur isoliert (kurzfristig) auf Leistungseinbußen, persönliche Probleme mit Beschäftigten, Gewinne und Umsätze (Personalkosten/Erträge) orientieren.
- Die Interessenvertretungen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb sollten endlich frühzeitig eingeschaltet und an Problemlösungen beteiligt werden, was viel zu selten geschah.
- Es sollte den Betrieben ein praktikabler Mechanismus zur Konfliktlösung zwischen

¹ Nach den Änderungen Bundesteilhabegesetz gilt ab 2018 die neue Nummerierung im Sozialgesetzbuch IX.

² Mindestens Grad der Behinderung (GdB) von 50.

³ GdB mindestens 30, Gleichstellung beantragen bei der Bundesagentur für Arbeit.


ARBEITGEBER-/INKLUSIONSBEAUFTRAGTER

»Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt.« Das soll u. a. sicherstellen, dass schwerbehinderte Beschäftigte einen Ansprechpartner haben, der sich mit ihren Problemen auskennt und dem sie Beschwerden/

Anregungen mitteilen können. Wichtig sind Inklusionsbeauftragte auch für die in § 99 SGB IX (neu § 182) vorgeschriebene Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat sowie externen Behörden: Agentur für Arbeit, Integrationsamt, Integrationsfachdienst etc.

Arbeitnehmer/in, Interessenvertretung und Arbeitgeber an die Hand gegeben werden.

Sinn und Zweck des Präventionsverfahrens

Der Begriff der Prävention kommt aus dem Lateinischen und bedeutet »zuvorkommen«, »verhüten«. Dies geht natürlich nur, wenn der Arbeitgeber frühzeitig reagiert/handelt und die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen informiert, wenn Probleme in einem Arbeitsverhältnis auftreten.

»Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.«

DEFINITION DER WELTGESUNDHEITSORGANISATION

Das hat der Gesetzgeber bei der Fortentwicklung des Schwerbehindertengesetzes zum SGB IX (trat 2001 in Kraft) erkannt: Der Reformprozess davor hatte sich über rund 16 Jahre hingezogen, es waren damals viele Widerstände zu überwinden, bis sich Ergebnisse wie die Regelungen des § 84 (neu § 167) im novellierten Recht wiederfanden – zur praktischen Umsetzung der Prävention.

Nur wenn die SBV frühzeitig informiert wird, können Lösungsmöglichkeiten zum Erhalt eines Arbeitsplatzes entwickelt werden.

Im demografischen Wandel, in der alternden (Erwerbs-)Gesellschaft sind derartige Hebel wichtiger denn je. Denn in der Arbeitswelt steigt der Leistungsdruck, mit immer weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden immer höhere Gewinne erzielt. Wer dann ausfällt, (länger) krank wird, von Behinderung oder Schwerbehinderung bedroht ist, braucht besondere Hilfen und sozialen Schutz. Zurzeit gibt es hierzulande rund 8,8 Mio. Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Inklusion als (Fern-)Ziel

Für die Arbeitswelt schreibt das SGB IX vor: Eine festgestellte Schwerbehinderung, Leistungswandlung oder (persönliche) Krisen und Probleme am Arbeitsplatz sind kein Anlass zum Aussortieren oder Entlassen. Nach § 84 Abs. 1 SGB IX sind das vielmehr Auslöser für soziale Schutzmaßnahmen – mit den Zielen Prävention und Teilhabe.

Nicht zuletzt verlangt die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK), die seit 2009 hierzulande geltendes Recht ist, dass die Arbeitswelt und die Gesellschaft inklusiv sein sollen. Die Interessenvertretungen müssen Arbeitgeber, Vorgesetzte und den Arbeitgeberbeauftragten⁴ (vgl. Kasten oben) immer wieder daran erinnern – und ihre Rechte u. a. nach § 84 Abs. 1 (neu § 167 Abs. 1) SGB IX betonen und einfordern. Die betriebliche Praxis lehrt: Es ist wichtig, auch zwischen der Tagesordnung das Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräften zu suchen, um ein besseres Verständnis für behinderte Kolleg(inn)en zu erlangen.

Die Praxis mit § 84 Abs. 1 SGB IX (neu § 167 Abs. 1) weicht hiervon ab, wie eine Befragung⁵ von 265 Schwerbehindertenvertretungen ergab (s. Tabelle S. 5 oben).

Demnach gibt es in rund der Hälfte der hier befragten Betriebe (136 von 265) keine

RECHTLICHER HINWEIS

Durch das Bundesteilhabegesetz traten bereits ab 30.12.2016 (Übergangsrecht) zahlreiche Neuregelungen für das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in Kraft. Durch den eingefügten neuen Teil 2–ab 1.1.2018 schrittweise bis 1.1.2023–ändern sich leider auch die Nummerierungen. Das Schwerbehindertenrecht ist dann in Teil 3 des SGB IX zu finden – in den §§ 151 bis 241. Entsprechend ist das Präventionsverfahren (bisher § 84 Abs. 1 SGB IX) ab 1. Januar 2018 in § 167 Abs. 1 zu finden. Die neue Nummerierung wird zum »Eingewöhnen« hier bereits verwendet.

4 Neu nach Bundesteilhabegesetz: Der Arbeitgeberbeauftragte wird zum Inklusionsbeauftragten: bisher § 98, neu § 181.

5 Befragung: Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen e. V. Danach: Kölner Erklärung, 2014-2016 ca. 12 000 Unterschriften von SBVen gesammelt und in Berlin übergeben.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG				
Schaltet der Arbeitgeber die SBV in den Fällen ein, in denen § 84 Abs. 1 SGB IX anzuwenden ist? (in %, Zahl der Antworten)				
	Stets	häufig	selten	nie
	21%	29%	31%	14%
	59	80	88	38

ausreichende, rechtskonforme Information und Praxis des Präventionsverfahrens. Es besteht erheblicher Handlungsbedarf.

Im § 84 Abs. 1 (neu § 167 Abs. 1) geht man bewusst auf schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte ein. Ist ein Arbeitsplatz erst einmal verloren, bedeutet das meist Einstieg in die Langzeitarbeitslosigkeit und Beginn des sozialen Abstiegs. Damit einher geht der Verlust des Selbstwertgefühls und der Wertschätzung durch andere. Zurzeit sind rund 165 000 Menschen mit Behinderung arbeitssuchend (Statistik Bundesagentur für Arbeit). Bis sie wieder eine unbefristete Stelle haben, vergehen ca. 60 Monate!

Was passiert im Präventionsverfahren?

Der Gesetzgeber räumt der SBV und dem Betriebsrat mit dem § 84 Abs.1 SGB IX (neu §167 Abs. 1) ein Anhörungs- und ein Mitwirkungsrecht ein, um Ausgrenzung und Arbeitsplatzverlust möglichst präventiv zu verhindern.

Dabei ist wichtig: Die Vorschrift im § 84 Abs. 1 ist regelungsoffen und kann mit allen möglichen Vorschlägen und Ideen ausgefüllt werden. Gesucht werden sollen betriebliche Möglichkeiten der Hilfe/Konfliktlösung (Versetzung, Mediation, neue Aufgabe, Weiterbildung) sowie externe Hilfen (wie medizinische oder berufliche Rehabilitation, Selbsthilfegruppe, Sozialberatung, Lohnkostenzuschüsse etc.). Der Gestaltungsspielraum ist groß.

Die Einschaltung externer Leistungsträger der Rehabilitation bietet zusätzliche Chancen, nämlich finanziell wie und ideell: einerseits Leistungen zum Arbeitsplatzergänzung, andererseits versachlichende, objektivierende Wirkung auf eine möglicherweise konfliktträchtige betriebliche Lage. Die wichtigsten Reha- und Leistungsträger sind:

- die Bundesagentur für Arbeit

- die Deutsche Rentenversicherung
- die gesetzliche Krankenversicherung
- die Unfallversicherungsträger
- Sozialämter/Jobcenter
- Integrationsamt/Integrationsfachdienst.

Kündigung verhindern: Auslöser des Präventionsverfahrens

Die Gründe für die konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes können vielfältig sein. Der § 84 Abs. 1 (neu §167 Abs. 1) nennt personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis.

- **Personenbedingte Schwierigkeiten** Sie liegen in der Person des/der Arbeitnehmer(in). Dies können fachliche Mängel, Einschränkung in der Leistungsfähigkeit, Auswirkung von Behinderung auf den Arbeitsplatz, auf das Arbeitsumfeld sein usf.
- **Verhaltensbedingte Schwierigkeiten** Schwierigkeiten liegen im Verhalten des Arbeitnehmers. Dies können (mehrfach) unentschuldigtes Fehlen/zu spät kommen, nicht Abgabe von Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen, Fehlverhalten gegenüber Vorgesetzten/im Kollegenkreis, mangelnde Arbeitsleistung (innere Kündigung) usw.
- **Betriebsbedingte Schwierigkeiten** Betriebliche, wirtschaftliche, unternehmerische Gründe sind für die Probleme im Arbeitsverhältnis ausschlaggebend – wie Auftragsrückgang, Rationalisierung, Verlagerung, Stilllegung usw.

Die genannten Schwierigkeiten dienen natürlich auch oft als klassische Kündigungsgründe. Sie sollen aber bei schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten Anlass sein für frühe Intervention. Denn bei der Personengruppe hat der Verlust des Arbeitsplatzes viel weitreichendere Folgen (s.o.), ist oft gleichbedeutend mit langfristiger Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt. Hier gilt: Rehabilitation vor Kündigung. Rehabilitation beinhaltet nicht nur Leistungen wie medizinische oder berufliche Reha (Umschulung), sondern auch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 6 SGB IX (neu auch § 6) sowie des Integrationsamtes.

Die Träger der Rehabilitation (s.o.) haben in der Regel sogenannte Reha-Fachberater,⁶ die auf Antrag Beratung und Hilfen für die Betroffenen anbieten und auch in die Ver-

⁶ Selten in Jobcentern.



Mit neuem Bundes- teilhabegesetz

Werner Feldes u. a.
Schwerbehindertenrecht
 Basiskommentar zum SGB IX
 mit Wahlordnung
 13., aktualisierte Auflage
 2017. 510 Seiten, kartoniert,
 € 39,90
 ISBN: 978-3-7663-6603-0

www.bund-verlag.de/6603



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069/79 50 10-20

waltung/den Betriebe kommen. Beim Antrag kann die SBV unterstützen.

Es gibt viele Möglichkeiten, die geschilderten Arbeitsplatz-Probleme zu überwinden: eine günstigere, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Qualifikation, Arbeitsassistenz, Minderleistungsausgleich zum Lohn für Arbeitgeber usw. Das breite Spektrum wird oft nicht im Sinne der optimalen Hilfe ausgeschöpft.⁷

- Gute Orientierung bietet eine umfassende Arbeitsplatzbeschreibung. Welche Arbeitsaufgaben verlangen welche Arbeitsmittel oder Fertigkeiten, was hakt, was geht gut von der Hand, welche Unterstützung und Hilfen wären vorteilhaft? Dies kann mit den Betroffenen erörtert werden, um den Veränderungsbedarf am Arbeitsplatz zu ermitteln.
- Hilfreich ist dabei zudem die aktuelle Gefährdungsbeurteilung (nach § 5 Arbeitsschutzgesetz) oder deren Erneuerung – unter dem Gesichtspunkt, wie sich die Behinderung auf den Arbeitsplatz auswirkt.

Kooperation und Prävention nach Recht und Gesetz

Es gilt, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer, der SBV, dem Betriebsrat dem Arbeitgeber etc. (Reha-Träger, Integrationsamt, -fachdienst) die bestmögliche Lösung zu erreichen. Dabei muss Verlässlichkeit der Absprachen zwischen den Parteien gelten.

Die Aufgaben der Interessenvertretungen sind klar. Gerade die SBV kennt sich meist gut aus im sozialen Netz ist oft selbst eifriger Netzwerker.⁸ Das gleicht nicht selten Informationslücken des Arbeitgebers aus. Das »präventive System der Intervention« beruht auf Information und Beteiligung. Werden SBV und Betriebsrat erst bei einer der nächsten Sitzungen informiert, ist meist schon zu viel Zeit verloren gegangen. Ein betriebliches Prozedere zur Information sollte abgestimmt werden. Und Führungskräfte sollten wissen, welche Mitarbeiter/innen in ihrem Bereich von Behinderung bedroht oder bereits schwerbehindert/gleichgestellt sind.

Dazu heißt es in § 95 SGB IX Abs. 2 (neu § 178): Der Arbeitgeber hat die SBV in allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Die angepasste Rechtsprechung

Auch die Arbeitsgerichtsbarkeit hat den Paradigmenwechsel des SGB IX in Teilen mitvollzogen.

- Das Arbeitsgericht Bochum hat z.B. entschieden: Selbst vor einer Abmahnung ist die SBV zu beteiligen – gemäß § 84 Abs.1/§ 95 Abs. 2 SGB IX (neu §§ 167/178): ArbG Bochum 29.9.2014 – AZ: 3 BV 1/14, davor: ArbG Bochum 2.7.2014 – 3 BV 1/14.
- Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg geht noch einen Schritt weiter und erkennt einen Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz an, wenn der Arbeitgeber das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 ordnungsgemäß anwendet. Es geht dabei um die Beweislast, alles getan zu haben und alle Hilfen in Anspruch genommen zu haben, um ein Arbeitsverhältnis zu sichern: LAG Berlin Brandenburg 26.10.2016 – 15 Sa 936/16.

Fazit: Recht und Rechtsmittel nutzen

Die rechtliche Neuorientierung muss in der Praxis von den Interessenvertretungen genutzt und umgesetzt werden. Die SBV kann etwa gemäß Arbeitsgerichtsgesetz § 2a ein Beschlussverfahren oder nach § 3 eine einstweilige Verfügung wegen Unterlassen beantragen. Die Ordnungsgelder gehen von 10 000 Euro bei Zuwiderhandlung bis 250 000 Euro. Dieses Geld sollte besser in die Gestaltung von Arbeitsplätzen gesteckt werden.

Auch die Arbeitsstättenverordnung (§ 3a Satz 2 ArbStättV) bietet Anknüpfungspunkte und setzt auf die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze: »Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderung, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen«. Hier müssen Arbeitgeber, Führungskräfte und Interessenvertretungen sinnvoll zusammenarbeiten–zum Wohle der Beschäftigten. ◀



Rolf Klabunde ist freiberuflicher Bildungsreferent mit den Schwerpunkten Teilhabe und Schwerbehindertenvertretung.



Die neuen Regelungen

Nils Bolwig u. a.
Behindertenrecht im Betrieb
 Synopse: SGB IX mit Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz - Gesetzessammlung mit Erläuterungen 2017. 648 Seiten, kartoniert
 € 39,90
 ISBN: 978-3-7663-6610-8

www.bund-verlag.de/6610



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069/795010-20

⁷ Leistungen ist bei den Integrationsämtern: www.integrationsaemter.de/publikationen/65c1348i/index.html.

⁸ Vgl. Beitrag »Gute Arbeit« 6/2017, Manfred Rüdibusch (S. 36 ff.) zur Integration Langzeiterkrankter.