



Tel: 0561-4001128
Fax: 0561-4001128
e-mail: dralexander.gagel@arcor.de

0221-3597-550
0221-3597-555
schian@iqpr.de

AZ 07-00-03-08

Diskussionsforum SGB IX

Info Nr. 12

Bewältigung von Leistungseinschränkungen im Betrieb

Für das Ziel des SGB IX, Leistungsminderungen und damit zusammenhängende Schwierigkeiten früh zu erkennen und anzugehen spielt der Betrieb eine zentrale Rolle. Deshalb muss gerade dort eine Bewältigungsstruktur geschaffen werden, in der unter Beteiligung aller Betroffenen und Stellen wirksame und zumutbare Wege gefunden werden, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erhalten und anzupassen. Die Sicherung des Dialogs aller Verantwortlichen und von Möglichkeiten zur Veränderung der Beschäftigungssituation sind wesentliche Eckpfeiler. Die folgenden Beiträge auf dem 12. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium in Bad Kreuznach (10.-12.3.2003) von Herrn Fakhreshafaei und Herrn Prof. Kohte greifen diese Thematik auf.

Wir möchten Sie an dieser Stelle noch einmal herzlich dazu einladen, zu unseren Info-Rundschreiben **Stellung zu nehmen** und sich **an der Diskussion zu beteiligen**. Bitte teilen Sie uns auch Ihre **E-Mail-Adresse** mit, sofern Sie dies nicht schon getan haben. Vielen herzlichen Dank.

Dr. Alexander Gagel
Dr. Hans-Martin Schian
Sabine Dalitz
Holger Wellmann

Das Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX

Fakhreshafaei, R.

Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa der
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Der Arbeitgeber ist nach § 84 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Inhaltlich entspricht diese Verpflichtung dem bisherigen § 14c SchwbG, der zum 1. Oktober 2000 durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Kraft getreten war. Neu hinzugekommen ist lediglich die frühzeitige Beteiligung des Integrationsamtes.

Gänzlich neu ist dagegen § 84 Abs. 2 SGB IX, wonach der Arbeitgeber mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung einschalten muss, wenn ein schwerbehinderter Mensch länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist. Die Schwerbehindertenvertretung schaltet dann mit Zustimmung der betroffenen Person die gemeinsame Servicestelle und bei schwerbehinderten Menschen auch das Integrationsamt ein. Entsprechendes gilt für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen. In diesem Fall wird anstelle der Schwerbehindertenvertretung die zuständige Interessenvertretung, also der Betriebs- oder Personalrat, eingeschaltet.

Auf kollektiv-rechtlicher Ebene ist die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung bzw. des Betriebs- oder Personalrats eine echte Rechtspflicht des Arbeitgebers. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, können die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- oder Personalrat ihre Unterrichts- und Beteiligungsrechte im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen. Zur Sicherung des Erörterungsanspruchs muss die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung gegeben sein.

Auf individualarbeitsrechtlicher Ebene kann eine ohne Einhaltung des Präventionsverfahrens ausgesprochene Kündigung sich als ungerechtfertigt erweisen, wenn der Schwerbehinderte nach Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung darlegt, dass Möglichkeiten bestanden, die Kündigung zu vermeiden. Der Arbeitgeber muss dann das Gegenteil darlegen und beweisen. In diesem Fall würde es sich bei der Vorgabe des § 84 SGB IX um eine Obliegenheit des Arbeitgebers handeln, da er bei unterlassener Mitwirkung seine eigenen Kündigungsmöglichkeiten einschränkt.

Die Einschränkung der Kündigungsrechte des Arbeitgebers folgt zwar nicht unmittelbar aus § 84 SGB IX, ist aber Ausdruck der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Normativ findet diese Pflicht ihre Grundlage in § 2 SGB III, der die Verantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer und die Erhaltung des Arbeitsplatzes vorschreibt. Schließlich folgt aus dem Ultima-ratio-Prinzip des Kündigungsschutzrechts, dass zunächst einmal alle zumutbaren Möglichkeiten zu nutzen sind, bevor eine Kündigung gerechtfertigt ist. Da die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Interessenvertretung mit keinen finanziellen Lasten verbunden ist und

die anschließend eventuell erforderlichen Rehabilitationsmaßnahmen weitgehend aus den Mitteln der Rehabilitationsträger finanziert werden, ist die in § 84 SGB IX vorgesehene Mitwirkung in jedem Fall zumutbar.

Die Vorschrift dient der Konfliktprävention mit dem Ziel, möglichst frühzeitig potentiellen Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses begegnen zu können, um so den dauerhaften Verbleib des schwerbehinderten Arbeitnehmers in seinem Arbeitsverhältnis zu erreichen. Der Gesetzgeber legt mit SGB IX einen Rahmen fest, der für die betrieblichen Akteure handlungsorientierend sein soll. Hierzu gehört die Festlegung des Gesetzgebers hinsichtlich des angemessenen Zeitpunkts für Interventionen. An die Stelle des vormaligen Leitgedankens „Reha vor Rente“ tritt der in § 3 SGB IX verankerte Grundsatz des Vorrangs der Prävention.

In diesem Zusammenhang sind auch die neuen bzw. neugefassten Pflichten des Arbeitgebers zu sehen. In gleiche Richtung zielt auch die Verpflichtung zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Interessenvertretung. Schließlich wird in § 84 SGB IX der gesetzliche Vorrang der Prävention mittels eines förmlichen Verfahrens präzisiert.

Literatur

Schimanski, W. (2002): Prävention bei Gefährdung eines Arbeitsplatzes - § 84 SGB IX in: Behindertenrecht, S. 121-128.

Düwell, F.J. (2002): § 84 SGB IX In: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – Lehr- und Praxiskommentar (LPK-SGB IX), Baden-Baden.

Rehabilitationsförderung durch Realisierung behinderungsbezogener Teilzeitarbeit

Kohte, W.

Martin-Luther-Universität Halle

Vor mehr als einem Jahr wurde durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) ein Anspruch schwerbehinderter Beschäftigter gegen ihre Arbeitgeber auf Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Dieser Anspruch, der nunmehr in § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX gewährt wird, besteht neben dem allgemeinen Teilzeitanspruch des § 8 TzBfG (Rolfs, 2001, 129, 138) und geht weit über eine bloße Förderung der Teilzeitbeschäftigung hinaus. Soweit die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und die Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist, kann der schwerbehinderte Beschäftigte einen Teilzeitarbeitsplatz beanspruchen. Die Anforderungen an die betriebliche Zumutbarkeit sind nicht statisch zu verstehen; Hilfen nach §§ 33 ff SGB IX können betriebliche Hindernisse aus dem Weg räumen oder zumindest in ihrer Bedeutung relativieren, so dass für die Realisierung dieses arbeitsrechtlichen Anspruchs die sozialrechtliche Flankierung erforderlich, aber auch im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist. Trotz dieser – auch im Vergleich zu § 8 TzBfG – gestärkten Rechtsposition schwerbehinderter Menschen führt der behinderungsbezogene Teilzeitanspruch bislang eher ein Schattendasein. Dies gilt auch für den Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX, der in An-

lehnung an die krankenversicherungsrechtliche Norm des § 74 SGB V (Gitter, 1995, 123 ff) als weiteres Instrument der Rehabilitationsförderung eingesetzt werden kann.

Diese Defizite sind für eine effektive betriebliche Rehabilitationsförderung nachteilig, denn beide Instrumente sind geeignet, einer Ausgrenzung von rehabilitationsbedürftigen Menschen entgegenzuwirken und sie in der betrieblichen Organisation zu halten. Zugleich verdeutlicht diese innerbetriebliche Präsenz für Arbeitgeber und Betriebsrat eine Aufforderung und Herausforderung, geeignete Formen betrieblicher Rehabilitation und stufenweiser Wiedereingliederung zu schaffen (Gagel, 2001, 988 ff.).

Zu den Hindernissen für eine solche Umsteuerung gehört nicht zuletzt die bisherige Begutachtungspraxis, die die Teilzeitbeschäftigung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt. Bei der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit/Erwerbsfähigkeit muss aber stets auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung geprüft werden. Gerade in Kombination mit anderen Sozialleistungen - z.B. einer Teilrente nach § 43 Abs. 1 SGB VI (Majerski-Pahlen 2002, 475 ff); Teilarbeitsfähigkeit/Krankengeld nach dem SGB V/ Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX/Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach § 77 ff SGB III - kann der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dazu beitragen, dass die betriebliche Rehabilitation gefördert wird und schwerbehinderte Menschen nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden, sondern die Erhaltung ihres Beschäftigungsverhältnisses im Vordergrund steht. Eine Änderung der Begutachtungspraxis sowie der Beratungspraxis durch die Sozialversicherungsträger können daher Teilzeitarbeit und innerbetriebliche Rehabilitation wirksam fördern. Die Suche nach solchen Kombinationsmöglichkeiten kann auch durch Einschaltung der Integrationsfachdienste, die bereits präventiv nach § 109 Abs. 4 SGB IX tätig werden sollen, gefördert werden.

Da die Kombination der Leistungen typischerweise trägerübergreifend zu erfolgen hat, zeigt sich auch bei diesem Thema die Notwendigkeit der Servicestellen nach § 22 SGB IX und ihrer Kooperation mit Arbeitgebern und Betriebsräten. Soweit innerbetriebliche Regelungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder 7 BetrVG zu treffen sind, ist es naheliegend, von Anfang an die Servicestelle zu beteiligen; § 89 BetrVG gibt einen geeigneten Rahmen, die Servicestelle auch in die Betriebsverfassung zu integrieren. Als wichtigstes betriebliches Instrument zur Regelung der Kombination von Teilzeitarbeit und anderen Fördermöglichkeiten steht inzwischen die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX zur Verfügung (Düwell, 2000, 2570, 2571).

Literatur

Düwell, F.J. (2000): Mehr Rechte für die Schwerbehinderten und ihre Vertretungen, BB, 2570.

Gagel, A. (2001): Rehabilitation im Betrieb unter Berücksichtigung des neuen SGB IX - ihre Bedeutung und das Verhältnis von Arbeitgebern und Sozialleistungsträgern, NZA, 988.

Gitter, W. (1995): Arbeitsrechtliche Probleme der stufenweisen Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Arbeitnehmer, ZfA, 123.

Majerski-Pahlen, M. (2002): Die Neuregelung der Renten wegen Erwerbsminderung: Probleme der Rechtsanwendung, NZS, 475.

Rolfs, C. (2001): Das neue Recht der Teilzeitarbeit, RdA, 129.