

# Rehabilitation vor Entlassung

## Geänderte Kündigungsprävention und neues betriebliches Eingliederungsmanagement im SGB IX – nicht nur für behinderte Beschäftigte, auch für längerfristig Kranke

Von Werner Feldes

Bereits knapp drei Jahre nach der grundlegenden Neugestaltung des Behindertenrechts hat die Bundesregierung mit dem (rückwirkend) zum 1. Januar 2004 in Kraft getretenen „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ einen Richtungswechsel in der Behindertenpolitik vollzogen. Er ist gekennzeichnet durch Deregulierung, Abbau des sozialen und rechtlichen Schutzes und durch eine deutliche wirtschaftliche Entlastung der Arbeitgeber. Die gesellschaftlichen und gesetzlichen Verpflichtungen für die Beschäftigung behinderter Menschen werden aufgeweicht und abgebaut.<sup>1</sup> Aber: Die erste Novelle des SGB IX enthält immerhin auch eine beachtliche Weiterentwicklung bei der Kündigungsprävention. Und: Durch die Einführung eines neuen betrieblichen Eingliederungsmanagements – auch für (langzeit-)kranke Beschäftigte – unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung wird der präventive Ansatz gestärkt. Der folgende Beitrag beleuchtet die neuen Regelungen ausführlich. Sie könnten sonst durch ihre Platzierung im Recht behinderter Menschen von manchem Betriebs- und Personalrat oder Personalverantwortlichen übersehen werden.

Im Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das erst im April 2004 mit Ergänzungen des Vermittlungsausschusses abschließend verabschiedet wurde, ist die Handschrift einer neoliberalen Politik der Umverteilung der Ressourcen im Sozial- und Gesundheitssystem zulasten benachteiligter Personengruppen, insbesondere älterer, behinderter und chronisch kranker Menschen, deutlich ablesbar. Folgende wesentliche Änderungen verdeutlichen dies:

- die Mindest-Beschäftigungsquote wird ab dem 1. Januar 2004 dauerhaft auf fünf Prozent statt der ursprünglich vorgesehenen sechs Prozent abgesenkt,
- der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte verschlechtert sich in Fällen von Betriebsstilllegungen und Insolvenzverfahren,
- der besondere Kündigungsschutz gilt zukünftig erst ab Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw.

### Der Autor

Werner Feldes war bis August Leiter des Ressorts Behindertenpolitik und arbeitet jetzt im Projekt „Gute Arbeit“ beim Vorstand der IG Metall

- auch schon nach Antragstellung, wenn der Bescheid nicht durch fehlendes Mitwirken des Antragstellers verunmöglicht worden ist,
- die geplante Einführung einer Ausbildungsquote für schwerbehinderte Menschen von fünf Prozent erfolgt nicht,

- der Zusatzurlaub wird eingeschränkt.

Dabei sind auch bei diesem Gesetzesprojekt durch den Einfluss der Opposition im Vermittlungsausschuss weitere Verschlechterungen bewirkt worden. Umso dringlicher ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben mit den im Gesetz geänderten und neuen Instrumenten der Kündigungsprävention und des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX und mit den Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung zu unterstützen und voranzutreiben.

## 1. Der Präventions-Paragraf

### 1.1 Entstehungsgeschichte und Änderungen

Um die Vorbeugung vor Kündigung auszubauen kamen mit dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX vom 19. Juni 2001 im § 84 SGB IX gegenüber dem früheren § 14 c des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) einige Detailregelungen hinzu: Neben der Interessenvertretung, die bei Beschäftigungsschwierigkeiten eingeschaltet wird, wurde nun er-

<sup>1</sup> siehe dazu auch Burkhard von Seggern: Drei Jahre SGB IX: Was aus der grundlegenden Reform zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen wurde, in Soziale Sicherheit 4/2004, S. 110 ff.

gänzend die Einschaltung des Integrationsamtes (IntA) geregelt. Absatz 2 verpflichtet Arbeitgeber und Interessenvertretung, Integrationsamt und Servicestelle (§ 22 SGB IX) zu einer abgestimmten Vorgehensweise für Fälle dreimonatiger und längerer Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten bzw. bei gesundheitsbedingter Gefährdung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorschrift galt auch für behinderte bzw. von Behinderung bedrohte (§ 2 Abs. 1 SGB IX) Beschäftigte. Die vorgesehenen Präventionsmaßnahmen standen unter dem Vorbehalt der Zustimmung der betroffenen Person.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird die bisherige Verfahrensregelung zur betrieblichen Prävention im Sinne von „Rehabilitation statt Entlassung“ durch ein umfassendes Eingliederungsmanagement ausgebaut.<sup>2</sup> Dazu wird die bisherige Regelung des § 84 SGB IX Abs. 2 (siehe „Der neue Präventions-Paragraf im SGB IX“) präzisiert, erweitert und betriebsnäher ausgestaltet. Und vor allem: Der Zeitpunkt für die Intervention des Arbeitgebers zur Durchführung betrieblicher Präventionsmaßnahmen wird auf den Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist – also nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit – festgelegt. Als Interventionsanlass zählt nun auch *wiederholte Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres*. Außerdem wurde der Präventions-Paragraf um den Abs. 4 erweitert, der die Förderung der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Prämien- und Bonuszahlungen der Rehabilitationsträger und der Integrationsämter vorsieht.

## 1.2 Allgemeiner Inhalt

Nach Abs. 1 des § 84 SGB IX hat der Arbeitgeber bei Eintreten von Schwierigkeiten, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die in § 93 SGB IX genannten Interessenvertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten. Die frühzeitige Einschaltung hat zum Ziel alle möglichen Beratungs- und finanziellen Hilfen, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und mit denen das Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert werden kann, zu erörtern.

Absatz 2 schafft eine Verfahrensregelung, damit frühzeitig gesundheitsbedingte Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses abgewendet werden können. Die Vorschrift stellt die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei gesundheitlichen Störungen sicher. Ist der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klären der Arbeitgeber, die Interessenvertretung nach § 93 SGB IX – bei schwerbehinderten Menschen zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung – und, soweit erforderlich, unter Hinzuziehung der Werks- oder Betriebsärzte mit Zustimmung und Beteiligung des Betroffenen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und welche Leistungen und Hilfen zur Unterstützung des Arbeitnehmers erforderlich sind. Gemeinsame Servicestellen oder Integrationsämter werden hinzugezogen, wenn es um die Abklärung von Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben geht. Diese Stellen wir-

## Der neue Präventions-Paragraf im SGB IX

### Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

#### § 84

##### Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, 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 Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(...)

(4) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

<sup>2</sup> vgl. Arbeitspapier des BMGS „Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen“ vom 14.04.2003

ken auch darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen innerhalb der dreiwöchigen Frist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IX erbracht werden.

Absatz 4 schafft für die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen, damit sie für Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, besondere Förderleistungen in Form einer Prämie oder einer Bonuszahlung erbringen können.

### 1.3 Zweck der Regelung

Es ist Zweck der Regelung, Arbeitsplätze schwerbehinderter, behinderter und von Behinderung bedrohter Beschäftigter besonders abzusichern, indem die Arbeitgeber und die Interessenvertretung verpflichtet werden, vor einer Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses aus gesundheitlichen und sonstigen Gründen gemeinsam Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Die Vorschrift soll dazu dienen, dass die betrieblichen und außerbetrieblichen Akteure der Teilhabesicherung behinderter Menschen dieses betriebliche Instrument nutzen, um früher als bisher gegen den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes behinderter ArbeitnehmerInnen vorzugehen und damit die Arbeitslosigkeit behinderter Mensch zu vermeiden. Dazu ist es wichtig, Schwierigkeiten verschiedener Art und unterschiedlichster Ursachen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte) frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Die Kündigungsprophylaxe wird inhaltlich deutlicher auf die Ursachen der Arbeitsplatzgefährdung bezogen und zeitlich früher dem Verursachungs geschehen an den Arbeitsplätzen zugeordnet. Die Regelung leistet damit auch einen konkreten Beitrag, die im Einzelfall erforderlichen Hilfen und Leistungen zu bündeln, die Leistungsträger zu koordinieren sowie die Hilfeplanung effizient umzusetzen.

Im Abs. 2 wird die bisherige Verfahrensregelung zur betrieblichen Prävention zu einem wirksamen betrieblichen Eingliederungsmanagement fortentwickelt, um insbesondere durch Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu sichern. Die Beschäftigungssicherung gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Beschäftigter durch Prävention und Rehabilitation wird zu einer Pflichtaufgabe des Arbeitgebers und der Interessenvertretung.

Die Förderung der Arbeitgeber durch Prämien- und Bonuszahlungen der Rehabilitationsträger und der Integrationsämter dient dem Ziel, die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch einen wirtschaftlichen Anreiz – etwa bei den von ihnen zu tragenden Anteilen der Sozialversicherung – zu honorieren.

### 1.4 Anwendungsbereich

Die Vorschriften des Abs. 1 gelten für *schwerbehinderte Menschen* (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und für *ihnen gleichgestellte behinderte Menschen* (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Der Verweis in Abs. 1 auf die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung zeigt, dass nur die Gefährdung der Arbeits-

plätze dieses Personenkreises gemeint ist. Voraussetzung für das Tätigwerden des Arbeitgebers und die Einschaltung der Interessenvertretung ist also, dass die betroffene Person dem genannten Personenkreis zugehörig ist.

Etwas anderes gilt für den Abs. 2. Diese Vorschrift gilt zum einen für den in § 2 SGB IX genannten gesamten Personenkreis, also die dort aufgeführten verschiedenen Gruppen behinderter Menschen: *von Behinderung bedrohte, behinderte, den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellten, sofern sie dauerhaft oder wiederholt arbeitsunfähig sind*. Diese Vorschrift umfasst aber vor allem Beschäftigte, die nicht oder noch nicht zu diesem Personenkreis gehören. Das Tätigwerden des Arbeitgebers setzt lediglich voraus, dass die betroffene Person in einem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gem. §§ 73 Abs. 1 und 3 SGB IX und 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX steht und *innerhalb eines Jahres sechs Wochen oder länger bzw. wiederholt arbeitsunfähig* ist. Andere oder zusätzliche Merkmale, Eigenschaften oder Voraussetzungen sind für die Teilnahme der betroffenen Person am betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht erforderlich.

## 2. Die Kündigungsprävention

### 2.1 Gefährdung des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung

Nach Abs. 1 des § 84 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei erkennbaren Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten gefährden könnten, so frühzeitig wie möglich die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- bzw. Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten. Um Präventionsmaßnahmen zur Gefahrenabwehr einleiten zu können, muss gemäß § 84 Abs. 1 und 2 das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis aus einem bestimmten Grund gefährdet sein. Die Vorschrift gewinnt angesichts der Tatsache, dass die Kündigung schwerbehinderter ArbeitnehmerInnen trotz des besonderen Kündigungsschutzes relativ einfach ist, ihre spezielle Bedeutung. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, frühzeitig gegen erkennbare Gefährdungen einzuschreiten, zielt darauf, dass Schwierigkeiten bereits im Ansatz behoben werden müssen, um die Kündigung erfolgreich zu vermeiden. Ein Übergehen bekannter Beschäftigungsprobleme seitens des Arbeitgebers kann nicht toleriert werden.

Die Gründe für die Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses können vielfältig sein. Die Schwierigkeiten müssen dabei konkret dargestellt werden, so dass plausibel nachvollziehbar ist, dass sich ohne präventive Maßnahmen die Beschäftigungssituation der behinderten Person verschlimmern wird und mit einer Kündigung zu rechnen ist. Das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis kann sowohl im Zusammenhang mit einer ordentlichen Beendigungskündigung und bei einer Änderungskündigung gefährdet sein. Die Schwierigkeiten, die in Abs. 1 genannt werden, umfassen personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten.

Von *personenbedingten* Schwierigkeiten spricht man, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Gründen, die in seiner Person liegen, nicht mehr oder nur noch eingeschränkt in der Lage ist, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dazu zählen z.B. eine mangelnde körperliche oder geistige Eignung, unzureichende Kenntnisse und Fähigkeiten, eine Abnahme der Leistungsfähigkeit, fehlende Arbeitserlaubnis oder Verbüßung einer Haftstrafe. Die in der Praxis bedeutsamsten personenbedingten Schwierigkeiten sind auf krankheitsbedingte Gründe zurückzuführen. Eine Krankheit ist dann als Beeinträchtigung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses bedeutsam, wenn sie entweder eine dauerhafte oder eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat oder wenn häufige Kurzerkrankungen auch in der Zukunft erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten erwarten lassen oder wenn durch eine Krankheit erhebliche Leistungsminderungen eingetreten sind.

Von *verhaltensbedingten* Schwierigkeiten spricht man, wenn ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers Ursache für die Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses ist. Vertragswidrig verhält sich der Arbeitnehmer stets, wenn er schuldhaft und grundlos gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstößt. In der Praxis kommen hierbei unzählige Möglichkeiten in Betracht, die mit der Erbringung der Arbeitsleistung (z. B. mangelhafte Arbeit) oder obliegenden Nebenpflichten (z. B. wenn der Arbeitgeber nicht über eine Arbeitsunfähigkeit in Folge einer Krankheit informiert wird) zusammenhängen können. Zu den gravierendsten Pflichtverstößen gehören insbesondere strafbare Handlungen, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber begeht (z. B. Diebstahl, Unterschlagungen, Gleitzeitbetrug), aber auch Beleidigungen oder ungerechtfertigte Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber.

Das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis des schwerbehinderten Beschäftigten kann auch wegen *betriebsbedingter* Schwierigkeiten in Gefahr geraten. Hierfür sind unternehmerische, betriebliche oder wirtschaftliche Gründe verantwortlich. Von betriebsbedingten Schwierigkeiten spricht man, wenn „dringende betriebliche Erfordernissen“ die Weiterbeschäftigung gefährden. Betriebliche Gründe sind jedoch nur dringlich, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr anderweitig auf einen gleichwertigen, ggf. auch – nach einer Änderungskündigung – schlechteren freien Arbeitsplatz im Betrieb beschäftigen kann.

## 2.2 Zeitpunkt des Tätigwerdens des Arbeitgebers

Mit der Regelung des Abs. 1 soll die betriebliche Vorbeugung gegen Entlassungen ausgebaut werden. Die Vorschrift dient damit als „Steuerungsinstrument zur Früherkennung von Situationen, die in einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses enden können“<sup>3</sup>. Dies ist maßgeblich für den Zeitpunkt des Tätigwerdens des Arbeitgebers. Er ist verpflichtet beim Eintritt der Schwierigkeiten möglichst frühzeitig ein gemeinsames Prüfverfahren mit der betrieblichen Interessenvertretung und dem Integrationsamt einzuleiten. Gegenstand der Prüfung ist zunächst der Anlass des Tätigwerdens des Arbeitgebers, Art und Um-

fang der Gefährdung, der Zusammenhang zwischen Gefährdungsursache und potenzieller Kündigung sowie in der Hauptsache das Entwickeln und Aufzeigen von Problemlösungsmöglichkeiten.

Der Arbeitgeber muss zu diesem Zweck möglichst frühzeitig tätig werden. Frühzeitig heißt: Unmittelbar nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von den Schwierigkeiten erhalten hat, die das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis des schwerbehinderten Beschäftigten als gefährdet erscheinen lassen, hat er gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung und dem Integrationsamt (IntA) tätig zu werden,

- sodass Abhilfemaßnahmen nicht zu spät kommen, um eine Kündigung zu vermeiden,
- dass das IntA die Möglichkeiten haben muss, die gesetzlichen Hilfen aufzuzeigen und
- dass die betriebliche Interessenvertretung ausreichend Zeit und Gelegenheit besitzt, geeignete, d.h. auf die konkreten Schwierigkeiten bezogene Maßnahmen vorzuschlagen.

## 2.3 Einschaltung von Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat und Integrationsamt

Die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- bzw. Personalrat und das Integrationsamt sind an diesem Prüfungsverfahren unmittelbar beteiligt. Die Pflicht des Arbeitgebers zu ihrer Einschaltung bezieht sich darauf, dass er sie über den Sachverhalt informiert und sie dadurch im Rahmen ihrer sonstigen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte Gelegenheit erhalten, die Angelegenheit und die Umstände des Einzelfalls eigenverantwortlich zu prüfen. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erkennbaren arbeitsplatzgefährdenden Schwierigkeiten zuerst mit der betrieblichen Interessenvertretung und dem Integrationsamt zu erörtern.

Dieses Prüfungs- bzw. Beteiligungsverfahren ist ein Instrument des präventiven Kündigungsschutzes und konkretisiert für die Schwerbehindertenvertretung zum einen die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Danach muss der Arbeitgeber pflichtgemäß die betriebliche Interessenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung hören. Insofern zählt die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über arbeitsplatzgefährdende Umstände, Anlässe und Ursachen schon aus dieser Norm zu den wichtigsten und zentralsten Informationen, um ein gefährdetes Beschäftigungsverhältnis im Interesse einer dauerhaften Eingliederung und unter Zuhilfenahme aller Sicherungsmöglichkeiten aufrechtzuerhalten. Jedoch verstoßen Arbeitgeber in der Praxis in vielen Fällen systematisch gegen diese Unterrichtungspflicht.

<sup>3</sup> Hauck/Noftz: SGB IX, § 84 Rn 5, Loseblattsammlung, Berlin/Bielefeld/München

§ 84 SGB IX weitet diese Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sachbezogen geringfügig aus. Das Erörterungsrecht des Abs. 1 geht über die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu den konkreten Umständen des Einzelfalls hinaus; die Erörterung ist ihre stärkste Beteiligungsform überhaupt. Sie geht über die Informationspflicht hinaus und setzt die gezielte, rechtzeitige und umfassende Vorinformation voraus, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, eine Maßnahme zu treffen, die die Belange schwerbehinderter Beschäftigter insofern betreffen, da Beschäftigungsprobleme abgebaut bzw. beseitigt werden sollen. Dazu muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Meinungsäußerung geben, damit sie ihre spezifischen Erfahrungen und Kompetenzen in den Problemlösungsprozess mit einbringen kann.

Bei Verletzung der Anhörungs- und Erörterungspflicht kann die Schwerbehindertenvertretung allerdings die Interessen der betroffenen schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen nicht ausreichend geltend machen. In jedem Fall führt aber eine unterlassene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zur Rechtswidrigkeit der Entscheidung. Diese ist vom Betroffenen vor Gericht festzustellen. Für die Interessenvertretung schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb empfiehlt es sich darüber hinaus, eine verbindliche Vereinbarung zur Integration und Beschäftigungssicherung im Sinne von § 83 SGB IX (Integrationsvereinbarung) abzuschließen, die eine sorgfältige Prüfung und Realisierung sämtlicher Erfolg versprechender Möglichkeiten beinhaltet, um das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortzusetzen.

Die Einschaltung der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten konkretisiert für den Betriebs- bzw. Personalrat die Vorschriften des § 80 Abs. 1 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und des § 68 Abs. 1 Nr. 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Danach haben Betriebs- bzw. Personalräte im Kontext ihrer allgemeinen Aufgaben auch die Eingliederung schwerbehinderter Personen zu fördern.

Aus der Sicht des IntA konkretisiert sich mit seiner gleichrangigen Beteiligung im Prüfverfahren des Abs. 1 eine allgemeine Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). Das IntA hat eine beratende und unterstützende Aufgabenstellung bei der Identifikation von Möglichkeiten und Hilfen zur Beseitigung der Schwierigkeiten, bei der Entwicklung technischer und arbeitsorganisatorischer Problemlösungen, bei der Bereitstellung finanzieller Hilfen und bei der Einleitung der erforderlichen Maßnahmen durch den zuständigen Leistungsträger. Dabei ist das IntA bereits durch § 81 Abs. 4 SGB IX zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Realisierung individualrechtlicher Ansprüche auf behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung schwerbehinderter Beschäftigter verpflichtet.

## 2.4 Möglichkeiten und Hilfen zur Beseitigung der Schwierigkeiten

Abs. 1 des § 84 SGB IX verpflichtet die beteiligten Akteure dazu, alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehen-

den Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen in die Prüfung und Erörterung einzubeziehen. Die frühzeitige Prüfung von Präventionsmaßnahmen bezieht sich dabei zum einen auf die gesamte einklagbare Gestaltungspalette des § 81 Abs. 4 und 5 SGB IX (Maßnahmen der beruflichen Bildung, behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, technische Arbeitshilfen, Teilzeitbeschäftigung) An relevanten außerbetrieblichen Hilfen stehen ferner zur Verfügung: Leistungen der Rehabilitationsträger zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 SGB IX), Leistungen der Rehabilitationsträger an Arbeitgeber (§ 34 SGB IX), technische, finanzielle, Beratungs- und Betreuungshilfen der Integrationsämter, der Integrationsfachdienste und der technischen Beratungsdienste (§§ 102, 109 SGB IX).

## 2.5 Umsetzung der Hilfen

Abs. 1 verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur dazu, sämtliche in Frage kommenden Präventionsmöglichkeiten mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- bzw. Personalrat und dem Integrationsamt zu erörtern, sondern fordert auch die Einleitung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen. Seiner Aufgabe, die Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses abzuwenden, kann der Arbeitgeber nur dann gerecht werden, wenn er die Präventionsmaßnahmen auch durchführt. Der Arbeitgeber hat hierzu eine Mitwirkungspflicht. Diese korrespondiert mit den allgemeinen Fürsorgepflichten des § 81 Abs. 3 SGB IX und den Rechtsansprüchen schwerbehinderter Beschäftigter auf barrierefreie und behinderungsgerechte Beschäftigung. Indem er präventive Maßnahmen durchführt, realisiert er diese Verpflichtungen. Weigert er sich die Präventionsmaßnahmen durchzuführen, verletzt er diese Verpflichtungen und er trifft Entscheidungen, die schwerbehinderte Menschen im Betrieb nach § 81 Abs. 2 SGB IX (Benachteiligungsverbot) benachteiligen.

Während mit der Einführung des § 84 SGB IX vordergründig die betriebliche Prävention ausgebaut werden sollte, vertreten Gesetzgeber und Integrationsämter allerdings die Auffassung, dass Arbeitgebern die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Nutzung aller Möglichkeiten nicht mehr zugemutet werden könne. Spätestens zu diesem Zeitpunkt schlägt der vermeintliche Zuwachs an Beschäftigungssicherheit für schwerbehinderte Beschäftigte genau in sein Gegenteil um. Sind alle Möglichkeiten genutzt worden, ist die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber aber dennoch nicht mehr zumutbar, wird sich die Verfahrensdauer eines eingeleiteten Kündigungsschutzverfahrens bis zur Entscheidung des Integrationsamtes gegenüber der Monatsfrist des § 88 Abs. 1 SGB IX erheblich verkürzen und die Integrationsämter werden dann in der Regel einer Kündigung zustimmen. Der Gesetzgeber und die Integrationsämter gehen von der Fiktion eines idealen Arbeitgebers aus, der bereit ist, sämtliche Voraussetzungen, Verfahrensschritte und denkbaren Problemlösungen, die mit der Vorschrift ver-

bunden sind, frühzeitig und sorgfältig einzuhalten. Sie verkennen damit aber die tatsächliche Beschäftigungsbereitschaft vieler Unternehmen.

### 3. Das betriebliche Eingliederungsmanagement

Der Absatz 2 des Präventions-Paragrafen erweitert und präzisiert die Verfahrensregelung des Abs. 1 für längerfristig bzw. wiederholt arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte, deren Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

Nach den betriebsbedingten Kündigungsgründen, die hauptverantwortlich für den Verlust des Arbeitsplatzes für behinderte und nichtbehinderte Arbeitnehmer sind, stellen die Auswirkungen von Krankheit eine bedeutsame Ursache für Kündigungen dar. Die daraus resultierenden Kosten der Sozialversicherung für Arbeitslosigkeit und vorzeitigen Rentenbezug von Menschen mit Gesundheitsbeeinträchtigungen und Behinderungen sind immens. Darüber hinaus verzeichnet die deutsche Volkswirtschaft – nach einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahre 1998 – allein infolge krankheitsbedingter Ausfalltage Produktionsausfälle von jährlich etwa 45 Milliarden Euro.

Die neue Vorschrift schafft eine Verfahrensregelung, damit im Sinne von „Rehabilitation statt Entlassung“ ein betriebliches Eingliederungsmanagement bei gesundheitlichen Störungen praktiziert werden kann. Der mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen neu gefasste Abs. 2 eröffnet den Betrieben und Verwaltungen erweiterte Handlungsmöglichkeiten für Maßnahmen betrieblicher Prävention und Rehabilitation. Die Vorschrift dient der Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten kranker und von Behinderung bedrohter Menschen im Erwerbsleben und verpflichtet die betrieblichen Vertragsparteien, Durchführungsregelungen für ein betriebliches System des Rehabilitations- und Eingliederungsmanagements zu entwerfen und zu vereinbaren.

#### 3.1 Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung

Nach Satz 1 ist das Eingliederungsmanagement nicht auf den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen begrenzt, sondern umfasst alle betroffenen langzeiterkrankten und wiederholt arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer. Voraussetzung ist nach Satz 1 das Vorliegen einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres.

Arbeitsunfähig im Sinne von § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz und § 44 Abs. 1 SGB V ist ein Arbeitnehmer, der infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Eine Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen kann verschiedene Ursachen haben, insbesondere wenn die bisherige Beschäftigung oder Tätigkeit wegen Langzeiterkrankung, wegen wiederholt länger andauernder Erkrankung oder wegen häufiger Kurzzeiterkrankungen nicht (mehr) ausgeführt werden kann.

#### 3.2 Klärungspflicht des Arbeitgebers

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beginnt mit der Einschaltung der betrieblichen Interessenvertretung gemäß § 93 SGB IX und bei betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten auch mit der Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und setzt die Zustimmung der betroffenen Person voraus. Viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit erfolgen immer noch aus Krankheitsgründen. Auch werden die Integrationsämter vor Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung noch zu wenig eingeschaltet, damit rechtzeitig präventive Maßnahmen ergriffen werden können. Durch die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten soll deshalb ermittelt werden, welche Möglichkeiten der Gesundheitsprävention im jeweiligen Fall geeignet sind, das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu sichern. Maßnahmen sind dann geeignet, wenn sie den Gesundheitszustand mit dem Ziel stabilisieren und fördern,

- dass die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und
- der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

#### 3.3 Zustimmungserfordernis und Beteiligung des Betroffenen

Die Durchführung der Rehabilitations- bzw. Präventionsmaßnahmen sind von der Zustimmung, d. h. vom Willen des Betroffenen und von seiner Beteiligung abhängig. Gegen den Willen der Beschäftigten und ohne ihr direktes Zutun durchgeführte Maßnahmen verstoßen zum einen gegen das Prinzip der Selbstbestimmung behinderter Menschen. Leistungen nach § 1 des SGB IX sollen ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft fördern und von jeglicher Fremdbestimmung frei sein. Zum andern verbietet sich ein solches Vorgehen auch mit Blick auf die Motivation zur Mitwirkung und den Erfolg der Maßnahme. In dieser Vorschrift kommt ganz eindrücklich das Motto des Europäischen Jahres behinderter Menschen 2003 zum Tragen, das dort hieß: „Nichts über uns ohne uns“.

Im Übrigen kann der im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens geäußerten Auffassung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung nicht gefolgt werden, dass nach dem Wortlaut des Satzes 1 die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die betrieblichen Interessenvertretungen nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person einschalten können. Diese Meinung liefe auf eine unzulässige Einengung der Informationsrechte des Betriebsrates (BR) nach § 80 BetrVG und der Unterrichtsansprüche der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX hinaus. Der Betriebsrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung haben einen Anspruch darauf, vom Arbeitgeber über alle Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend unterrichtet zu werden, die in den Zuständigkeits- und Aufgabenbereich des Betriebsrates bzw. der Schwerbehindertenvertretung fallen.

Aus dem ausdrücklichen Wortlaut der Regelung lässt sich aber zweifellos das Erfordernis der Zustimmung und Be-

teilung der betroffenen Person an der Entscheidungsfindung über Art, Umfang, Qualität und Zielsetzung der Präventionsmaßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements ableiten. Die Zustimmung und Mitwirkung der Betroffenen an der Erarbeitung „ihres“ qualifizierten Eingliederungsplans ist auch erforderlich, wenn der Betriebs- bzw. Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung die Klärung verlangen.

### 3.4 Einschaltung der betrieblichen Interessenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- bzw. Personalrat und die betroffenen Beschäftigten sind von Anfang an und unmittelbar am betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt. Dazu hat der Arbeitgeber nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung bzw. bei signifikant sich wiederholender Arbeitsunfähigkeit den Betriebs- bzw. Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung zur Klärung einzuschalten. Zunächst hat der Arbeitgeber die erkennbaren gesundheitsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können und alle inner- und außerbetrieblichen Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung in die zwingend erforderliche Erörterung mit dem Betriebs- bzw. Personalrat und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Die anspruchsvolle Aufgabenstellung besteht darin, gemeinsam mit dem betroffenen Beschäftigten eine Rehabilitations-/Präventionsbedarfsplanung vorzunehmen und einen Hilfeplan für die individuelle Maßnahmegestaltung zu erstellen. Die Vorschrift verlangt ferner nach Satz 3 vom Arbeitgeber, dass er die betroffene Person oder ihren gesetzlichen Vertreter zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen hat.

### 3.5 Hinzuziehung der Werks- oder Betriebsärzte

Satz 2 von § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber im Bedarfsfall, den Werks- oder Betriebsarzt zur Problemabklärung und zur Maßnahmenplanung hinzuzuziehen. Um die Arbeitsplätze chronisch kranker, behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen besser sichern zu können, sollen Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste einen Teil der Einsatzzeiten nach dem Arbeitssicherheitsgesetz für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben verwenden.

Im Einzelfall kann es erforderlich sein, dass der Werks- oder Betriebsarzt im Auftrag der für das betriebliche Eingliederungsmanagement zuständigen betrieblichen Steuereinheit (Integrationsteam) und mit Einverständnis des Betroffenen Kontakt mit der gemeinsamen Servicestelle, dem behandelnden Arzt bzw. mit der behandelnden Klinik aufnimmt und für die Start-, Wiedereingliederungs- oder Nachsorgephase den betrieblichen Handlungsbedarf klärt und abstimmt. Bei einem sachgerechten und engagierten Einsatz kann der Werks- oder Betriebsarzt einen wichtigen Beitrag für eine bessere Verzahnung von medizinischer und beruflicher Rehabilitation mit dem betrieb-

lichen Alltagsgeschehen erbringen. Er ist ein wichtiges fachliches Bindeglied in der Wiedereingliederungsphase nach stationärer medizinischer Rehabilitation. Mit seinem ausgewählten Einsatz ist auch vermeidbar, dass berufliche Reha-Träger am Bedarf vorbei aus- oder weiterbilden. Der Arzt bekommt dadurch eine Lotsen- bzw. Scharnierfunktion für die medizinische Seite des Case-Management-Prozesses, der durch das betriebliche Eingliederungsmanagement schrittweise Raum und Kraft gewinnt.

### 3.6 Hinzuziehung der gemeinsamen Servicestellen und Integrationsämter

Sind im Einzelfall zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben angezeigt, besteht die Aufgabe des Arbeitgebers – mit Zustimmung des Betroffenen – darin, die gemeinsame Servicestelle gemäß §§ 22 und 23 SGB IX und bei schwerbehinderten Beschäftigten auch das Integrationsamt einzuschalten. Diese werden verpflichtet, die zügige Erbringung der erforderlichen Leistungen zu gewährleisten.

Die Integrationsämter und die Rehabilitationsträger sind Kooperationspartner mit arbeitsteiligen Aufgaben. Die Beratung durch die Servicestelle und das Integrationsamt hat dabei so zu erfolgen, dass sich der Rechtsanspruch behinderter Menschen auf Beratung und Unterstützung bei ihrer eigenen Rehabilitations- und Integrationsangelegenheit in einem möglichst raschen Beginn der Präventionsmaßnahmen niederschlägt. Die Dienstleistungsfunktion der Servicestellen aus Sicht der Betroffenen besteht darin, die Entscheidungen des jeweils zuständigen Leistungsträgers so umfassend vorzubereiten, dass dieser zeitnah und verbindlich entscheiden kann.

### 3.7 Ziele und Maßnahmen des Eingliederungsmanagements

Als systematisch angelegte Koordination, Unterstützung und Umsetzung von überwiegend betrieblichen Aufgaben in der Rehabilitation, der Gesundheitssicherung und -förderung hat das betriebliche Reha- und Eingliederungsmanagement vor allem die dauerhafte Integration und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller zeitweilig oder dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten und behinderten Beschäftigten im Blick. Die Aufgabenstruktur des Eingliederungsmanagements umfasst Information und Sensibilisierung, fallbezogene Beratung und Prozessbegleitung, Vernetzung und Koordination von Leistungen und Angeboten. Seine Aufgabenstellung bildet eine Schnittstellenfunktion zwischen den betrieblichen Akteuren und dem außerbetrieblichem Feld der Rehabilitation und Gesundheitsprävention. Damit wird ein neues betriebliches Strukturmodell verfolgt, das betriebliche und außerbetriebliche präventive Strukturen, Angebote und Potenziale aufeinander abstimmt, nutzt und nachhaltig stärkt. Dabei werden gleichrangig Strategien verfolgt, die auf Gesundheits- und Beschäftigungserhalt von betroffenen Arbeitnehmergruppen zielen: Konzepte der primären und sekundären Prävention, der medizinischen Rehabili-

## Übersicht: Betriebliches Eingliederungsmanagement: Struktur- und Ablaufmodell

### Informationsmanagement über gesundheitliche Störungen der Arbeitsfähigkeit

- Beschäftigte mit Langzeiterkrankung
- Beschäftigte mit wiederholter Arbeitsunfähigkeit

### Klärungspflicht und betriebliche Fallkonferenz

Einschaltung betriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung)

### Integrationsbedarfsplanung – Rehabilitationsbedarfsplanung – Präventionsbedarfsplanung

#### Ziele des Eingliederungsmanagements

- Arbeitsunfähigkeit überwinden
- Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- Arbeitsplatz erhalten

#### Information, Beteiligung, Zustimmung der Betroffenen

#### Hinzuziehung Werks- / Betriebsarzt

#### Hinzuziehung Gemeinsame Servicestelle Integrationsamt

### Hilfeplanung für individuelle Maßnahmengestaltung

### Durchführung der Maßnahme

#### Integrationsmaßnahmen:

Arbeitsplatz erhalten

Einarbeitung  
Versetzung  
Innerbetriebliche Qualifizierung  
Arbeitsgestaltung und Begleitende Hilfe  
Berufsbegleitende Beratung  
Coaching

#### Rehabilitationsmaßnahmen:

Arbeitsunfähigkeit überwinden

Stationäre, teilstationäre, ambulante Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation  
Stufenweise Wiedereingliederung  
Arbeitserprobung  
Belastungserprobung

#### Präventionsmaßnahmen:

Arbeitsunfähigkeit vorbeugen

Gefährdungsbeurteilung  
Arbeitsschutzmaßnahmen  
Gesundheitsförderungsmaßnahmen

### Betrieblicher Reha-Manager / Gesundheitsmanager:

Fallführung, Prozessbegleitung, Dokumentation, Auswertung, Qualitätssicherung

tation und beruflichen Teilhabe, am Erwerbsverlauf orientierte berufliche Qualifizierung, alterns- und behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung werden damit in höherem Maße vernetzt.

Das Recht auf Gesundheit und Beschäftigungssicherheit für alle nicht behinderten und behinderten Beschäftigten eines Unternehmens bedeutet dabei sichere Arbeitsplätze

einzurichten und die Arbeitsbedingungen erträglich, ausführbar und persönlichkeitsfördernd zu gestalten. Damit werden Gesundheitsverschleiß, dauerhafte Gesundheitsschäden und soziale Ausgrenzung vermieden. Betriebs-, Dienst- bzw. Integrationsvereinbarungen sind die geeigneten Formen, um die gezielte Ermittlung der Gesundheitsgefahren und betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu vereinbaren.

### 3.8 Initiativrecht der Interessenvertretung und Förderung durch Bonus

Mit der Novellierung des Abs. 2 des § 84 SGB IX durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben der Betriebs- bzw. Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretungen in Satz 6 ein Initiativrecht auf Klärung betrieblicher Präventionsmaßnahmen und auf Regelung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erhalten. Satz 7 der Vorschrift weist ihnen einen Überwachungsauftrag bezüglich der pflichtgemäßen Erfüllung des gesamten Verfahrens zu. Dies ist mit der Absicht geschehen, die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen zu stärken.

Das Gesetzgebungsprojekt zur Novellierung des Behindertenrechts war in diesem Punkt von der durchaus realistischen Annahme geprägt, dass die betriebliche Interessenvertretung der weit überwiegende Initiator zur Ein- und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sein wird und dass es in der betrieblichen Praxis geraumer Zeit bedarf, bis die Vorschrift von allen Arbeitgebern beachtet wird. Deshalb ist die Nutzung des Initiativrechts durch die betriebliche Interessenvertretung von großer Bedeutung für das Zustandekommen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Betriebs- und Personalrat – sind schwerbehinderte Menschen betroffen, auch die Schwerbehindertenvertretung – können die notwendige Klärung zur Beschäftigungssicherung verlangen, also bei vergeblichem Fordern die Verpflichtung zur Klärung und Durchführung von Präventionsmaßnahmen sowie ihre Unterrichts- und Beratungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber auch einklagen. Den Erörterungsanspruch können sie im Zuge einer einstweiligen Verfügung sichern. Der Überwachungsauftrag wird gerade auch hinsichtlich dieser Verpflichtung betont.

Nach Absatz 4 des geänderten Präventions-Paragrafen können die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein wichtiger Beitrag zur behinderungs- und gesundheitsgerechten Beschäftigung und zur Wirksamkeit präventiver Maßnahmen sowie ein qualifiziertes Instrument zur Konkretisierung und Umsetzung von Beschäftigungs- und Präventionspflichten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann bei der Erfüllung seiner Aufgaben und bei der Durchführung des Eingliederungsmanagements nicht nur auf Dienste und Leistungen des Integrationsamtes, der Integrationsfachdienste und der Servicestelle zurückgreifen. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter sollen durch Zahlung einer Prämie oder eines Bonus auch gezielt Anreize zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements setzen. Zweck der Regelung ist auch, vorbildliches Verhalten bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben zu honorieren. Damit ist auch geklärt, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht nur im Zusammenhang mit einer Integrationsvereinbarung möglich ist und unterstützt werden kann.

### 3.9 Verstoß gegen die Vorschrift

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Vorschrift begründet keine Ordnungswidrigkeit nach § 156 SGB IX. Obgleich die Vorschrift nicht sanktionsbewehrt ist, wird sie für den Arbeitgeber nicht gänzlich folgenlos bleiben. Individualrechtlich kann eine ausgesprochene Kündigung, der keine Prüfung und Erörterung von Beschäftigungssicherungsmöglichkeiten vorausgegangen ist, sich als ungerichtet erweisen, wenn der Beschäftigte darlegen kann, dass es Möglichkeiten zur erfolgreichen Vermeidung des Arbeitsplatzverlustes gegeben hätte. Auch im Vorprüfungsverfahren des Integrationsamtes kann die Unterlassung kündigungspräventiver Eingliederungsmaßnahmen Auswirkungen auf die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des schwerbehinderten Beschäftigten haben. Wenn sich der Arbeitgeber zumutbaren Maßnahmen gegenüber verweigert, ist ihm die Zustimmung zur Kündigung zu versagen.<sup>4</sup>

## 4. Fazit

Im ranking der Neuregelungen des SGB IX verdient der Ausbau der betrieblichen Prävention mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung besondere Beachtung. Da Prävention auch bedeutet, die Entstehung oder Verschlimmerung von Behinderung zu verhindern, gehen die Pflichten, die dem Arbeitgeber aus der Neufassung erwachsen, über den Kreis der schwerbehinderten Menschen hinaus.

Als systematisch angelegte Koordination, Unterstützung und Umsetzung von überwiegend betrieblichen Aufgaben in der Rehabilitation, der Gesundheitssicherung und -förderung hat das betriebliche Eingliederungsmanagement vor allem die dauerhafte Integration und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten im Blick. Angesichts der gesundheitlichen Auswirkungen der demografischen Entwicklung in den Betrieben können sich Arbeitgeber und Interessenvertretungen mit diesem Instrument bereits frühzeitig auf die absehbaren Veränderungen in der Arbeitswelt vorbereiten.

#### Weitere Literatur:

- W. Feldes: Gemanagte Teilhabe – Das Rehabilitationsmanagement im SGB IX zwischen Anspruch und Wirklichkeit, in Soziale Sicherheit 12/2001, S. 408 ff.
- W. Schimanski, W.: Prävention bei Gefährdung eines Arbeitsplatzes – § 84 SGB IX, in Behindertenrecht 4/2002, S. 121 ff.
- C. Schoof: Betriebsratspraxis von A bis Z, Köln 1995

<sup>4</sup> so ein Urteil des Verwaltungsgerichts Minden vom 10.10. 1990 (AZ: 3K 694/90)