

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)

erstellt: 05.07.2019

Prävention § 167 Sozialgesetzbuch IX



Schwerbehindertenvertretung
Vertrauensfrau: Renate Beuschel



Prävention

Der Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 1 SGB IX zur Einleitung eines Präventionsverfahrens verpflichtet, wenn am Arbeitsplatz von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern, die länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind, Schwierigkeiten auftreten, die eine Gefährdung für das Arbeitsverhältnis darstellen.

Wie unterscheidet sich das Präventionsverfahren vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement = BEM ?

Prävention

- ▶ Das Präventionsverfahren dient dazu eine Gefährdung des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern und damit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorzubeugen.
- ▶ Darüber hinaus muss das Präventionsverfahren nur bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten durchgeführt werden

BEM

- ▶ Im Gegensatz dazu zielt das BEM darauf ab, die Wiederholung einer bereits aufgetretenen längeren Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden bzw. eine noch bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und die damit verbundene Gefährdung des Arbeitsplatzes abzuwenden.
- ▶ während auf ein BEM grundsätzlich alle Mitarbeiter Anspruch haben.

Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretungen

Für ein erfolgreiches Präventionsverfahren ist eine enge Zusammenarbeit zwischen

- ▶ Arbeitgeber/Inklusionsbeauftragten
- ▶ Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Personalrat
- ▶ sowie dem betroffenen Arbeitnehmer erforderlich.

Dabei muss stets der Grundsatz der Verlässlichkeit der Absprachen zwischen den Parteien gelten. So empfiehlt es sich auch einen betrieblichen Prozess zur Information festzulegen.

Zweck des Präventionsverfahrens

- ▶ Das Präventionsverfahren zielt darauf ab, den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Beschäftigten zu verbessern und an seine individuelle Behinderung anzupassen.
- ▶ Dabei können auch Maßnahmen der Gesundheitsprävention zur Anwendung kommen.
- ▶ Darüber hinaus geht es darum, Lösungen für verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes zu finden.
- ▶ Hierbei können die zuständigen Integrationsfachdienste zur Lösung verhaltensbedingter Probleme hinzugezogen werden. Diese kommen insbesondere durch Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz zum Einsatz.

Durchführung des Präventionsverfahrens

Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX haben die SBV und der PR sowohl ein Anhörungs- als auch ein Mitwirkungsrecht, um Ausgrenzung und den eventuellen Verlust des Arbeitsplatzes präventiv zu verhindern. Das Verfahren ist regelungsoffen und beinhaltet einen großen Gestaltungspielraum.

Gesucht werden stets

sowohl interne Hilfen wie z. B.

- Versetzung
- Sozial- und Konfliktberatung
- Weiterbildung
- Erarbeitung neuer Aufgaben

als auch externe Hilfen wie z. B.

- ▶ Medizinische oder berufliche Rehabilitation
- ▶ Selbsthilfegruppen
- ▶ Supervision
- ▶ Jobcoaching
- ▶ Lohnkostenzuschüsse

externe Leistungsträger

Die Hinzuziehung externer Leistungsträger eröffnet dabei auch finanzielle und ideelle Chancen.

So können sie einerseits Leistungen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bereitstellen und andererseits auch eine versachlichende, objektivierende Wirkung auf eine konfliktbelastete betriebliche Lage bieten.

Reha- und Leistungsträger können sein:

- ▶ Bundesagentur für Arbeit
- ▶ Deutsche Rentenversicherung
- ▶ Gesetzliche Krankenversicherung
- ▶ Unfallversicherungsträger
- ▶ Sozialämter und Jobcenter
- ▶ Inklusionsamt

Verhinderung von Kündigungen

Der Arbeitsplatz von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern kann durch eine Vielzahl von Gründen gefährdet sein. Nach § 167 Abs. 1 kann es sich bei diesen insbesondere um

- **Personenbedingte Schwierigkeiten** (liegen in der Person des AN)
- **Verhaltensbedingte Schwierigkeiten** (liegen im Verhalten des AN)
- **Betriebsbedingte Schwierigkeiten**

handeln.

Während das Auftreten dieser Schwierigkeiten normalerweise einen Kündigungsgrund darstellen kann, sollen es im Hinblick auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte zunächst als Anlass für eine frühzeitige Intervention angesehen werden. Hier

kommt grundsätzlich das **Verhältnismäßigkeitsprinzip**

zur Anwendung, nach dem die Kündigung als letztes Mittel gilt, der stets gesetzliche Präventionsmaßnahmen vorausgehen müssen.

- ▶ Hierzu zählen jedoch keineswegs nur medizinische Rehabilitation oder eine berufliche Umschulung, sondern auch Leistungen, die dem Beschäftigten die Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 6 SGB IX (Rehabilitationsträger) ermöglichen.

Beratung und Hilfe erhalten Betroffene in der Regel durch sogenannte Reha-Fachberater. Diese können mit der Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung bei den Trägern der Rehabilitation beantragt werden.

Maßnahmen ...

- ▶ Mögliche Maßnahmen zur Beseitigung bzw. Verringerung der Probleme am Arbeitsplatz sind unter anderem:
 - Eine günstigere und behindertengerechtere Arbeitsplatzgestaltung
 - Die Versetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz
 - Umgestaltung des Arbeitsumfeldes
 - Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit
 - Verlängerung der Pausenzeiten
 - Erwerb zusätzlicher Qualifikationen
 - Einsatz einer Arbeitsassistentz
 - Minderleistungsausgleich zum Lohn für den Arbeitgeber

Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamts Unterfranken

- ▶ Die Durchführung des Präventionsverfahrens stellt jedoch keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung dar.
- ▶ Allerdings kann sie aufgrund des Verstoßes gegen das **Verhältnismäßigkeitsprinzip** als sozial ungerechtfertigt angesehen werden, wenn die Kündigung durch ein Präventionsverfahren abgewendet werden könnte.
- ▶ Kann trotz der Durchführung eines Präventionsverfahrens die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht vermieden werden, muss vor Ausspruch die SBV (§178 Abs. 2 Satz 1, 3 SGB IX) und der PR angehört werden.
- ▶ Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes/Inklusionsamtes Unterfranken.

An aerial photograph of a city, likely Göttingen, Germany, showing a dense urban area with numerous buildings, green spaces, and a large highway interchange. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. In the center, the text "Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!" is written in a dark blue, sans-serif font.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!