

Kohte, Wolfhard

**Working Paper**

## Integrative betriebliche Gesundheitspolitik auf der Grundlage des SGB IX

Arbeitspapier, No. 164

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Kohte, Wolfhard (2011) : Integrative betriebliche Gesundheitspolitik auf der Grundlage des SGB IX, Arbeitspapier, No. 164, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116627>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

164

164

Wolfhard Kohte

**Integrative betriebliche  
Gesundheitspolitik  
auf der Grundlage des SGB IX**

**Arbeitspapier 164**

# **Integrative betriebliche Gesundheitspolitik auf der Grundlage des SGB IX**

*Wolfhard Kohte*

**Prof. Dr. Wolfhard Kohte:** Seit 1992 ist er Inhaber der Gründungsprofessur für Zivilrecht II an der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit den Aufgabengebieten Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht. Er ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum deutschen und europäischen Arbeitsschutzrecht.

## Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**  
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon: (02 11) 77 78-108  
Fax: (02 11) 77 78-4108  
E-Mail: [Claudia-Bogedan@boeckler.de](mailto:Claudia-Bogedan@boeckler.de)

Redaktion: Dr. Claudia Bogedan, Leiterin der Abteilung Forschungsförderung  
Best.-Nr.: 11164  
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Dezember 2011  
€ 10,00

# Inhaltsverzeichnis

<b>Integrative betriebliche Gesundheits-politik auf der Grundlage des SGB IX</b>	<b>5</b>
<b>A. Schwere Lasten – ein Beispiel (BAG, Urteil vom 14.3.2006 – 9 AZR 411/05)</b>	<b>7</b>
<b>B. Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements</b>	<b>9</b>
I. Verfahrensrechtliche Konkretisierung individueller Ansprüche der Beschäftigten	9
1. § 81 Abs. 4 SGB IX – ein wichtiger Anspruch	9
2. § 618 BGB und Arbeitsschutzrecht	13
II. Überwachungsauftrag SBV & BR/PR; Unterstützung	16
<b>C. Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX</b>	<b>19</b>
I. Das Präventionsverfahren des § 84 Abs. 1 SGB IX im Vorfeld der Kündigung	19
II. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX	21
1. Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungs-managements	22
2. Das Eingliederungsmanagement als organisierter Suchprozess	23
III. Die Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX: Rechtspflichten ohne Folgen?	25
<b>D. Verzahnung und Abstimmung der betrieblichen Akteure</b>	<b>27</b>
I. Die Zusammenarbeit der Interessenvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen	27
II. Kooperation mit Arbeitsschutzausschuss, Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten und dem Beauftragten des Arbeitgebers	28
<b>E. Integrierte betriebliche Behinderten- und Gesundheitspolitik und betriebliche Umwelt</b>	<b>31</b>
I. Einstellungsverfahren	31
II. Durchführung des Arbeitsverhältnisses	31
III. Zusammenarbeit bei der Prävention	32
IV. Zusammenarbeit bei der Rehabilitation	34
<b>F. Die Integrationsvereinbarung – ein Schlüssel zur betrieblichen Integration</b>	<b>37</b>
<b>G. Ein Beispiel: Projekt ARGUS der Stadt Wolfsburg</b>	<b>39</b>
<b>Über die Hans-Böckler-Stiftung</b>	<b>41</b>



# Integrative betriebliche Gesundheitspolitik auf der Grundlage des SGB IX

Noch immer endet die Erwerbstätigkeit zahlreicher Beschäftigter aus Krankheitsgründen. Häufig finden dabei im Vorfeld Rehabilitationsmaßnahmen nur unzureichend oder unkoordiniert statt. Gerade ältere Arbeitnehmer sind davon betroffen. Diese frühzeitige Ausgliederung aus dem Arbeitsleben ist sozialpolitisch nicht akzeptabel; angesichts der demografischen Entwicklung ist sie aber auch volkswirtschaftlich nicht hinnehmbar, so dass eine integrative betriebliche Gesundheitspolitik dringend geboten ist. Die für viele noch neuen Bestimmungen des SGB IX bieten eine wichtige Basis für eine solche Politik, die sich am Präventionsprinzip orientiert. Für die betriebliche Praxis stellt insbesondere das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX das wichtigste „Einfallstor“ dar, um das verfahrensorientierte und auf Kooperation ausgerichtete Konzept des SGB IX effektiv umsetzen zu können.

*Ausgrenzung kranker und behinderter Menschen aus dem Arbeitsleben ist bisher Realität*

Diese Arbeitshilfe will konkrete Schritte aufzeigen, wie Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebs- und Personalräte kooperativ im Betrieb eine integrierte betriebliche Behinderten- und Gesundheitspolitik fördern können. Ausgehend von dieser betrieblichen Ebene werden zugleich die Möglichkeiten der Vernetzung mit den außerbetrieblichen Akteuren wie Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern aufgezeigt, so dass sich auch ergänzende Impulse für ihre Aufgabenwahrnehmung auf dem Gebiet der Rehabilitations- und Unterstützungsleistungen und für die Handlungsmöglichkeiten in der Selbstverwaltung ergeben.

*Ziel der Arbeitshilfe*

Die Arbeitshilfe hat daher eine spezielle Zielrichtung und ergänzt andere Handlungshilfen, die sich auf das betriebliche Eingliederungsmanagement konzentrieren, wie z. B. den „Handlungsleitfaden für ein betriebliches Eingliederungsmanagement“ des DGB Bildungswerks, die Arbeitshilfe „Prävention und Eingliederungsmanagement“ aus dem Projekt Teilhabepaxis, das von IGM und Ver.di organisiert worden war, die Handlungsempfehlungen aus dem Projekt „Eibe“ ([www.eibe-projekt.de](http://www.eibe-projekt.de), dazu auch Kaiser/Jastrow/Frohnweiler, [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) - B 12/2007) sowie die Handlungsempfehlungen der Integrationsämter ([www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)). Jede dieser Arbeitshilfen hat einen spezifischen Schwerpunkt und unterschiedliche Methoden. Für uns geht es vor allem darum, wie die Instrumente des SGB IX in eine integrierte betriebliche Gesundheitspolitik eingebracht werden können.

In der Arbeitshilfe werden die verschiedenen Elemente dieser integrierten Politik Stück für Stück anhand eines typischen betrieblichen Sachverhalts entwickelt. Es handelt sich dabei um einen Fall aus Baden-Württemberg (LAG Stuttgart, Urteil vom 22.6.2005 - Az.: 2 Sa 11/05), den das Bundesarbeitsgericht am 14.3.2006 mit einem Grundsatzurteil abschließend zugunsten des schwerbehinderten Beschäftigten entschieden hat. Dieses Urteil hat auch die Zustimmung der Kommentarliteratur gefunden (Faber in Stevens-Bartol, Feldes/Kohte: SGB IX, Köln 2011, § 81 Rz 501; Trenk-Hinterberger in HK-SGB IX, § 81 Rz 92).





# A. Schwere Lasten – ein Beispiel (BAG, Urteil vom 14.3.2006 – 9 AZR 411/051)

Im Mittelpunkt des Konflikts steht die Beschäftigung eines Flachschleifers in einem Betrieb mit fast 1500 Beschäftigten, in dem ein Betriebsrat und eine Schwerbehindertenvertretung bestehen. Der inzwischen 58 Jahre alte Flachschleifer ist seit 1978 im Betrieb als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt und seit 2002 mit einem GdB (Grad der Behinderung) von 40 mit Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule und der Ellbogengelenke einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Bereits im Februar 2000 legte er ein Attest vor, das bescheinigte, dass er nicht mehr als 5 kg tragen solle. Von Dezember 1979 bis Februar 2003 arbeitete er als Flachschleifer, zuletzt in der kleinmechanischen Abteilung an der Flachsleifmaschine SF 4. Seine Arbeitsaufgabe bestand darin, auf Paletten angelieferte Werkstücke aus Stahlguss mit Teilgewichten bis zu 30 kg von der Hand oder per Hebekran auf die Arbeitsfläche der Schleifmaschine zu heben und von dort per Hand ca. 30 cm hoch zum Magneten zu führen. Die Schleifscheibe, die damals mehrmals arbeitstäglich vom Kläger auszuwechseln war, wiegt ca. 9 kg. Ein ärztliches Sachverständigen Gutachten kam später zu dem Ergebnis, dass er unproblematisch vollschichtig mit Werkstücken bis zu 10 kg arbeiten könne. So hielten sich die Arbeitsunfähigkeitszeiten in einem noch überschaubaren Rahmen: 30 Arbeitstage im Jahre 2000, 36 Arbeitstage im Jahre 2001 und 26 Arbeitstage im Jahre 2002.

*Ein typischer Fall*

Anfang Februar 2003 strukturierte der Arbeitgeber die Arbeitsplätze an den Schleifmaschinen, an denen bis dahin 8 Arbeitnehmer an jeweils einer Schleifmaschine beschäftigt waren, um. Aufgrund dieser Umstrukturierung arbeiten nunmehr nur noch 4 Arbeitnehmer pro Schicht an den 8 Schleifmaschinen. Sie müssen seitdem jeweils zwei Maschinen, eine größere und eine kleinere, bedienen. Unserem Schleifer wurde zusätzlich zur Flachsleifmaschine SF 4 die größere Maschine SF 20 zugeordnet. Auf dieser Maschine müssen größere und mit bis zu 150 kg auch deutlich schwerere Werkstücke gehoben und bewegt werden. Das Gewicht der regelmäßig zu wechselnden Schleifscheibe liegt zwischen 20 und 30 kg. In den vorangehenden 25 Beschäftigungsjahren wurde der Schleifer nie an einer so großen Maschine eingesetzt. Sie widersprach eindeutig dem Attest, das dem Arbeitgeber vorlag.

*Umstrukturierung der Arbeitsplätze mit gesundheitlichen Folgen!*

In der Zeit vom 6. Februar 2003 bis zum 16. August 2004 war der Schleifer durchgängig arbeitsunfähig und bezog zuletzt Krankengeld. Anfang März 2003, während der Arbeitsunfähigkeit, arbeitete der Kläger im Zuge der Umstrukturierung als Gabelstaplerfahrer. Dieser Einsatz musste nach drei Tagen aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden.

Am 23. September 2003 beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung des Schleifers, die vom Integrationsamt mit Bescheid vom 8.10.2003 verweigert wurde. Danach trat Stillstand ein. Die Kündigungspläne wurden nicht mehr aktiv verfolgt. Nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit wurde der Schleifer nicht mehr beschäftigt und erhielt keine Vergütung, nachdem der Betriebsarzt ihm in einer Stellungnahme die Eignung für den Arbeitsplatz des Flachsleifers abgesprochen hatte.

*Verweigerung der Beschäftigung aus „gesundheitlichen Gründen“*

Der Behinderte erhob Klage und beantragte seine Beschäftigung als Flachsleifer. Mit seinem Urteil vom 14.3.2006 hat das BAG das stattgebende Urteil des LAG Stuttgart bestätigt. Beide Gerichte stützen sich dabei auf § 81 Abs. 4 SGB IX, denn der Kläger habe Anspruch auf behinderungsrechte Einrichtung seines Arbeitsplatzes als Flachsleifer. Der Arbeitgeber hätte nachweisen müssen, dass die Beschäftigung mit Werkstücken bis zu 10 kg organisa-

*Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung einklagbar*

1 AP Nr. 11 zu § 81 SGB IX; NZA 2006, 1214

torisch unzumutbar sei. Der Arbeitgeber, der in zwei Jahren zu keinem Zeitpunkt die Beratung des Integrationsamts in Anspruch genommen habe, habe eine solche Unzumutbarkeit nicht nachweisen können.

# B. Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

## I. Verfahrensrechtliche Konkretisierung individueller Ansprüche der Beschäftigten

Im Ausgangsfall des LAG Stuttgart war es bei genauerer Betrachtung relativ leicht zu erkennen, dass Möglichkeiten zur Umorganisation des Arbeitsplatzes des klagenden Arbeitnehmers bestanden und die Arbeitsplatzgestaltung aufgrund der Arbeitsschwere selbst für nicht gesundheitlich gehandicapte Beschäftigte mindestens sehr problematisch war. So deutlich ist die Lage allerdings nicht immer.

Vielfach ist nicht ohne weiteres ersichtlich,

- welche technischen oder organisatorischen Optionen zur behinderungs- oder leidensgerechten Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes in Betracht kommen,
- ob nicht ggf. schon aus dem allgemeinen, für alle Beschäftigten geltenden Arbeitsschutzrecht Anpassungsmaßnahmen rechtlich erforderlich sind und
- ob und ggf. welche Hilfen und Förderungen durch das Integrationsamt und die Rehabilitationsträger in die Bewertung der Frage der Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit von Umgestaltungsmaßnahmen einzufließen haben.

*Schwierigkeiten, Möglichkeiten einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung zu erkennen*

Vor dem Hintergrund dieser Probleme müssen die Regelungen des SGB IX zur betrieblichen Prävention gesehen werden. Betriebliche Präventionspflichten sind erstmalig durch das „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ vom 29.9.2000 geregelt worden. Seitdem sind sie mit jeder Novellierung des Schwerbehindertenrechts weiter konkretisiert und ausgebaut worden. Jetzt finden sich die Regelungen zur betrieblichen Prävention in § 84 SGB IX, der in seinen ersten beiden Absätzen zwei voneinander zu unterscheidende Präventionsverfahren normiert.

Für das Verständnis dieser beiden Präventionsverfahren ist es wichtig zu sehen, dass durch sie keine neuen materiellen Ansprüche auf Erhalt und Umgestaltung des Arbeitsplatzes, sondern Verfahrensregelungen begründet werden. Sie sollen dazu beitragen, die vorhandenen Ansprüche gesundheitlich gehandicapter und schwerbehinderter Menschen, die sich insbes. aus §§ 81 SGB IX, 618 BGB ergeben, effektiver zu nutzen. Wenn sie richtig angewandt werden, können sie, wie erste Erfahrungen zeigen, wirkungsvoll behinderungsgerechte Beschäftigung realisieren und Arbeitsverträge stabilisieren. Daher ist es für die Ausgestaltung der Präventionsverfahren unerlässlich, den Inhalt dieser Ansprüche zu kennen.

*§ 84 SGB IX soll Durchsetzbarkeit von Ansprüchen verbessern*

### 1. § 81 Abs. 4 SGB IX – ein wichtiger Anspruch

Die Arbeitsbedingungen des Schleifers im eingangs dargestellten Beispiel sind kein Einzelfall. Wirbelsäulenerkrankungen älterer Arbeitnehmer gehören zu den besonders häufigen Krankheiten. Sie führen in vielen Fällen zur Ausgliederung aus dem Arbeitsprozess. In einigen Fällen erfolgt relativ schnell eine Kündigung wegen häufiger Fehlzeiten, in anderen Fällen kommt es - wie in diesem Fall - zum Stillstand; der Arbeitnehmer ist lange Zeit arbeitsunfähig, nach dem Ende der Krankengeldzahlung gibt es dann weder Beschäftigung noch Vergütung. Als Kündigungsgrund wird dann eine „dauernde Unmöglichkeit“ akzeptiert,

wenn nicht eine andere Beschäftigung im Betrieb gefunden wird. Dies wird bei zunehmender Rationalisierung immer schwieriger, lang dauernde Arbeitsunfähigkeit und Abwesenheit vom Betrieb erschwert die Integration immer mehr.

*Zweck des Anspruchs auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassung*

Genau dieser Sackgasse soll der 2001 normierte Anspruch auf behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes entgegenwirken. Er ist ein Recht des einzelnen Behinderten, das im Zusammenhang mit dem im Jahr 2000 auf europäischer Ebene verankerten **Verbot der Diskriminierung wegen Behinderung** (RL 2000/78 - Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) steht.

Ein solches Verbot bleibt jedoch wirkungslos, wenn die Arbeitsbedingungen nur noch von olympiareifen Belegschaften bewältigt werden können. Daher heißt es in Art. 5 dieser Richtlinie:

*Art. 5 EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (2000/78/EG)*

„Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

Verlangt werden daher vom Arbeitgeber konkrete Anpassungs- und Gleichstellungsmaßnahmen. Beispielhaft werden in Erwägungsgrund 20 der Richtlinie folgende Maßnahmen genannt:

*Maßnahmen zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung*

„... eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.“

*Problematik der „Schonarbeitsplätze“*

Seit 2001 regelt auf dieser Grundlage § 81 Abs. 4 SGB IX die entsprechenden Ansprüche der Schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten. Grundlegend ist gemäß § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX zunächst ein Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der die schwerbehinderten Menschen ihre **Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können**. Es geht also in erster Linie gerade nicht um die Schaffung und Besetzung sog. „Schonarbeitsplätze“. Vielmehr sollen die schwerbehinderten Beschäftigten durch den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz in die Lage versetzt werden, eine im Verhältnis zu vergleichbar qualifizierten Nichtbehinderten gleichwertige Leistung zu erbringen. Auf diese Weise wird zugleich eine möglichst dauerhafte Eingliederung in das Arbeitsleben angestrebt.

*Qualifizierung und Arbeitszeitgestaltung*

Die Sicherung nachhaltiger Integration steht auch bei den Ansprüchen nach § 81 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX im Vordergrund. Der Arbeitgeber wird hier zur **Förderung der inner- und außerbetrieblichen Aus- und Fortbildung** verpflichtet, um so die Qualifikation der schwerbehinderten Beschäftigten zu erhalten und ihnen ein berufliches Fortkommen zu ermöglichen. Bei mehreren gleich geeigneten Bewerbern für eine innerbetriebliche Bildungsmaßnahme ist daher dem schwerbehinderten Interessenten der Vorrang einzuräu-

men. Ebenso hat der Arbeitgeber die Teilnahme des schwerbehinderten Beschäftigten an außerbetrieblichen Fortbildungen im Rahmen des Zumutbaren z. B. durch Regelungen bei der Arbeitszeit zu erleichtern.

Unser Sachverhalt zeigt, dass die Rechte in § 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX besonders wichtig sind. Sie verpflichten den Arbeitgeber, die räumlichen, sächlichen, technischen und organisatorischen Voraussetzungen für eine möglichst dauerhafte Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen zu schaffen. Dabei konkretisiert Nr. 4 den Anspruch auf **behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten** sowie auf **behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit**; Nr. 5 verlangt, dass der **Arbeitsplatz mit technischen Hilfen ausgestattet** wird.

*behinderungsgerechte  
Arbeitsgestaltung und  
technische Hilfen*

*Diese Verpflichtungen werden in der Regel ignoriert, wenn pauschal behauptet wird, der freie Arbeitsplatz sei für den schwerbehinderten Menschen nicht geeignet. Häufig können schon **kleinere, auf die jeweilige Funktionsbeeinträchtigung zugeschnittene Anpassungen** am Arbeitsplatz die Beschäftigung des Betroffenen ermöglichen. Zu denken ist z. B. an einen angepassten Arbeitsstuhl oder auch an behinderungsgerechte Werkzeuge. Darüber hinaus kommen **organisatorische Veränderungen** wie eine andere Verteilung der anfallenden Arbeiten oder Änderungen bei der Arbeitszeit in Betracht. So hat das Bundesarbeitsgericht vor wenigen Jahren entschieden, dass sich aus § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX die Pflicht ergeben kann, einen schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht zur Nachtarbeit einzuteilen und dessen Arbeitszeit auf die Fünf-Tage-Woche zu beschränken (BAG v. 03.12.2002 – 9 AZR 462/01, AP Nr. 5 zu § 81 SGB IX = AP Nr. 1 zu § 124 SGB IX).*

*Rechtsprechung des  
BAG*

In anderen Fällen führt die Funktionsbeeinträchtigung bei schwerbehinderten Menschen dazu, dass sie ihre Arbeitsleistung erst **mit Hilfe technischer Vorrichtungen**, z.B. Sehhilfen, Hebe- und Schwenkeinrichtungen oder eine besonderen Computerausstattung erbringen können. Auch auf diese Hilfsmittel besteht gemäß § 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX ein Anspruch; der Arbeitnehmer kann diese Leistung einklagen; zusätzlich kann der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden, wenn er zumutbare technische Hilfen verweigert und die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen deshalb unterbleibt (BAG v. 23.01.2001, NZA 2001, 1020; 4. 10. 2005, DB 2006, 902 = NZA 2006, 442).

*Schadenersatz-  
ansprüche*

- Die Verwirklichung der Ansprüche aus § 81 Abs. 4 SGB IX ist wichtig, um behinderungsbezogene Benachteiligungen zu vermeiden.
- Zur Erfüllung der Ansprüche kommen zahlreiche Maßnahmen in Betracht, z.B.:
  - ✓ Maßnahmen der beruflichen Bildung einschließlich der Ermöglichung der Teilnahme an (außerbetrieblichen) beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen
  - ✓ barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte (Rollstuhlrampen und automatische Türöffner, optische Signale für Hörbehinderte, akustische Signale für Sehbehinderte usw.)
  - ✓ behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung einschließlich behinderungsgerechter Arbeitsmittel
  - ✓ Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen wie Seh- oder Hebehilfen
  - ✓ Veränderungen bei der Arbeitszeit.

*Anpassungsmaßnahmen  
nach § 81 Abs. 4  
SGB IX*

Perspektivwechsel:  
Anpassung der  
Arbeit an den  
Menschen

Damit hat sich die Perspektive geändert: bisher wird die Organisation, die der Arbeitgeber setzt, hingenommen und der Mensch irgendwie eingepasst. Es geht aber umgekehrt um die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Menschen. Bei solchen Änderungen berufen sich Arbeitgeber nicht selten darauf, dass sich daraus organisatorische oder finanzielle Probleme ergeben können. Damit können die Rechte der Behinderten noch nicht zu Fall gebracht werden: nur dann, wenn die organisatorischen oder finanziellen Belastungen für den Arbeitgeber „unzumutbar“ sind, entfällt nach § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX der Anpassungsanspruch. Das ist eine hohe Hürde, nur besonders hohe finanzielle Belastungen für den Arbeitgeber können zur Unzumutbarkeit führen. Im europäischen Recht wird in Art. 5 S. 3 der RL 2000/78 eindeutig angeordnet, dass vorrangig Leistungen des Integrationsamtes oder der zuständigen Arbeitsagentur zu realisieren sind, so dass ein Arbeitgeber, dem derartige Leistungen zustehen, sich nicht auf die Unverhältnismäßigkeit der Maßnahme berufen kann (vgl. Art. 5 Satz 3 der Richtlinie 2000/78/EG).

Einrede der  
„Unzumutbarkeit“

Im Einzelfall kann die verlangte Änderung der Arbeitsorganisation für den Arbeitgeber unzumutbar sein, wenn dadurch die Arbeitsabläufe nur noch völlig unwirtschaftlich realisiert werden können. Demgegenüber rechtfertigt der mit den Maßnahmen verbundene **organisatorische Aufwand** allein die Annahme der Unzumutbarkeit regelmäßig nicht, wie das LAG Stuttgart im Urteil vom 22.06.2005 - 2 Sa 11/05 entschieden hat. Auch hier ist es jedoch zunächst Sache des Arbeitgebers, sich um **Beratung und Unterstützung durch das Integrationsamt** zu kümmern. Unterlässt er dies, kann er sich nicht auf Unzumutbarkeit berufen (BAG v. 12.07.2007 – 2 AZR 716/07 – DB 2008, 188, 189; Kohte ZSR 2003, 443, 450; Düwell in LPK-SGB IX § 81 Rz. 124; Kohte Juris PR-ArbR Anm. 2, 27/2006).

Wenn - wie unserem Fall - Beschäftigte ihre Rechte aus § 81 SGB IX geltend machen, wird es für den Arbeitgeber dringlich, sich an das Integrationsamt zur Beratung zu wenden, denn **andernfalls verliert er die heute oft schematisch erhobene Einrede der Unzumutbarkeit**. Das ist eine wichtige Änderung der Perspektive und der Rechtslage. Auch sie ist eine Folge des seit 2001 geltenden Diskriminierungsverbots, das auch verletzt ist, wenn Arbeitsplätze nicht angepasst werden. Da es keine unternehmerische Freiheit zur Diskriminierung gibt, hat das BAG bewusst und korrekt die unternehmerische Entscheidung, den einzelnen Arbeitnehmern höhere Lasten aufzupacken, korrigiert.

Auf Unzumutbarkeit kann sich ein Arbeitgeber nur berufen, wenn er die arbeitsschutzrechtlichen Normen einhält. Zahlreiche Wirbelsäulenerkrankungen könnten beispielsweise vermieden werden, wenn die Lastenhandhabungsverordnung beachtet würde. Nicht selten wird schon die Einhaltung des allgemein geltenden Arbeitsschutzrechts den Rückgriff auf § 81 Abs. 4 SGB IX entbehrlich machen.

- ✓ Die Maßnahmen im Rahmen des § 81 Abs. 4 SGB IX sind nur unzumutbar:
  - wenn sie den Arbeitgeber in organisatorischer oder finanzieller Hinsicht unverhältnismäßig im Sinne völliger Unwirtschaftlichkeit belasten und
  - diese Belastungen auch nicht durch Leistungen des Integrationsamts oder der Rehabilitationsträger ausgeglichen werden können.
- ✓ Die Einrede der Unzumutbarkeit ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber bereits die arbeitsschutzrechtlichen Normen nicht einhält oder mögliche Unterstützungsleistungen und Eingliederungshilfen bei den zuständigen Stellen nicht einfordert.

## 2. § 618 BGB und Arbeitsschutzrecht

§ 81 SGB IX gilt derzeit für Schwerbehinderte und Gleichgestellte. Seit dem 18.8.2006 gilt der Benachteiligungsschutz in § 7 AGG für alle behinderten Menschen. Man hat es jedoch versäumt, die wichtigen Anpassungsvorschriften in § 81 Abs. 4 und 5 SGB IX auf alle behinderten Menschen zu erstrecken. Das ist falsch, denn Gesundheitsschutz ist eine umfassende Aufgabe, die von Art. 5 der RL 2000/78 verlangt wird. Solange dieser Fehler nicht ausdrücklich in der Gesetzgebung korrigiert wird, ist richterrechtlich der Weg gangbar, auf den das LAG Stuttgart hingewiesen hat. Das LAG Stuttgart hat in seiner Entscheidung zutreffend darauf hingewiesen, dass sich bereits aus der „allgemeinen Fürsorgepflicht“ die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben kann, einen bestehenden Arbeitsplatz zur Vermeidung einer krankheitsbedingten Kündigung leidensgerecht umzugestalten (vgl. auch BAG vom 29.01.1997, AP Nr. 32 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

*Umgestaltung des Arbeitsplatzes als allgemeine arbeitsvertragliche Pflicht*

Gesetzliche Grundlage dieser allgemeinen, nicht nur auf schwerbehinderte, sondern **auf alle Arbeitnehmer bezogenen Arbeitgeberpflicht** ist § 618 BGB. Danach ist der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der unter seiner Leitung und Organisation tätig werdenden Arbeitnehmer verantwortlich. Inhalt und Umfang dieser Verpflichtungen orientieren sich maßgeblich an den Anforderungen, die sich im Einzelfall aus dem öffentlichen Arbeitsschutzrecht ergeben.

Dazu heißt es im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.3.2004, 9 AZR 93/03<sup>2</sup>:

„Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Dienstberechtigte, also auch der Arbeitgeber, Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete, also der Arbeitnehmer, gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Diese Pflicht des Arbeitgebers wird durch die Normen des staatlichen Arbeitsschutzrechts konkretisiert. Ihre Einhaltung wird damit zugleich als **arbeitsrechtliche Pflicht** geschuldet (BAG 10. März 1976 - 5 AZR 34/75 - AP BGB § 618 Nr. 17 = EzA BGB § 618 Nr. 2). **Das gilt insbesondere für den Gesundheitsschutz, den der Arbeitgeber nach § 618 Abs. 1 BGB zu gewährleisten hat** (vgl. Senat 17. Februar 1998 - 9 AZR 84/97 - BAGE 88, 63).“

*Aus der Rechtsprechung des BAG*

Die Frage nach der Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit von Umgestaltungsmaßnahmen, etwa aufgrund der besonderen gesundheitlichen Disposition von Arbeitnehmern, die ebenfalls in den Schutzbereich des § 618 BGB fallen (BAG, AP Nr. 26 zu 618 BGB), stellt sich insoweit also noch gar nicht. Es geht zunächst einmal darum, dass der Arbeitgeber die zum Schutz für alle abhängig Beschäftigten erlassenen Vorschriften einhält.

Der Ausgangsfall des Flachsleifers ist gut geeignet zu demonstrieren, dass sich durch die konsequente Argumentation über das Arbeitsschutzrecht erhebliche Fortschritte für eine den Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechende Arbeitsplatzgestaltung erreichen lassen. Auch wenn in dem Verfahren vor dem LAG Stuttgart arbeitschutzrechtliche Regelungen nicht ausdrücklich thematisiert worden sind, lassen doch schon die lückenhaften Informationen über die Arbeitsgestaltung vor und erst recht nach der Umstrukturierung der Arbeitsplätze kaum einen Zweifel, dass hier das allgemeine, für alle Beschäftigten geltende Arbeitsschutzrecht nicht näher beachtet worden ist.

*Fortschritte bei konsequenter Anwendung des Arbeitsschutzrechts*

<sup>2</sup> DB 2004, 1732 = NZA 2004, 927; bestätigt in BAG NZA 2009, 102.

Relevanz der LasthandhabV

Der Kläger hatte schwere körperliche Arbeit zu verrichten. Zur seinen Arbeitsaufgaben gehörte es, seit Ende 1979 regelmäßig schwere Lasten mit Teilgewichten von 20 bis 30 kg zu heben und zu bewegen. Durch die Arbeitsgestaltung nach der „Umstrukturierung“ haben sich diese Belastungen erheblich erhöht, da Werkstücke mit einem Gewicht bis zu 150 kg zu bearbeiten sind. Zur Prävention von Gesundheitsschädigungen durch das Heben und Tragen schwerer Lasten (insbes. Bandscheibenschäden, Überbeanspruchungen von Muskeln, Bändern, Gelenken und Knochen) gilt seit 1996 in Umsetzung europäischer Vorgaben die Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV).

**§ 2 LasthandhabV** verpflichtet den Arbeitgeber, vorrangig organisatorische oder technische Maßnahmen zu treffen, um Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, insbes. der Lendenwirbelsäule durch die manuelle Handhabung von Lasten zu vermeiden.

arbeitsschutzrechtliche Grunprinzipien

Zwar gibt es an den Arbeitsplätzen Hebehilfen, doch sind die Werkstücke manuell etwa 30 cm zum Magneten zu heben. Hier ist die Frage vorrangig und unbedingt zu klären, warum nicht auch dieser wiederkehrende Hebevorgang mechanisch durchgeführt werden kann. Überhaupt nicht sichtbar ist, wieso eine Erschwerung der Arbeitsbedingungen erfolgen durfte, denn nach **§ 4 Nr. 3 ArbSchG** sind bei der Festlegung der Maßnahmen der „**Stand von Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**“ zu berücksichtigen. Der Stand der Technik verweist dabei auf fortschrittliche Verfahrensweisen, die in der Praxis mit Erfolg erprobt worden sind.

Für den Fall, dass die Vermeidung manueller Lastenhandhabung aufgrund der Gegebenheiten des Arbeitsplatzes tatsächlich nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber Maßnahmen zu treffen, um die Gefährdung möglichst gering zu halten.

Zu diesen, erst in zweiter Linie zu treffenden Maßnahmen zählen z.B.

- regelmäßige Tätigkeitswechsel,
- eine Verringerung der Lastgewichte und des Arbeitstempos,
- organisatorische Maßnahmen (Heben und Bewegen durch mehrere Personen) oder
- geeignete Arbeitsmittel, die den Einsatz von Körperkraft effektivieren.

Berücksichtigung gesundheitlicher Eignung bei Aufgabenübertragung

Die LasthandhabV sieht außerdem ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber bei der Übertragung von Aufgaben der manuellen Lastenhandhabung und bei der Unterweisung die körperliche Eignung der Beschäftigten zu berücksichtigen hat (§§ 3, 4 LasthandhabV). Zu beachten ist hier, dass **Unterweisungen** mehr sind als Belehrungen, die von den Beschäftigten gegenzuzeichnen sind. Sie haben eher den **Charakter einer Trainingsmaßnahme**, so dass ordnungsgemäße Unterweisungen auch darauf zielen müssen, rüchenschonende Methoden der Lastenhandhabung zu vermitteln und einzuüben. Die einzelnen Beschäftigten haben einen klagbaren Anspruch auf solche Unterweisungen und bei Verletzung dieser Schutzpflicht kann ihnen im Einzelfall auch ein Schadensersatzanspruch zustehen (BAG v. 14.12.2006 – 8 AZR 628/05 - AP Nr. 28 zu § 618 BGB – NZA 2007, 262).

Arbeitsplatz offensichtlich arbeitschutzwidrig

Danach war im Ausgangsfall die Arbeitsplatzgestaltung zumindest nach der Umstrukturierung offensichtlich arbeitschutzwidrig. Anstatt, wie arbeitschutzrechtlich geboten, eine Reduzierung der ohnehin problematischen gesundheitlichen Belastungen herbeizuführen (vgl. auch § 3 Abs. 1 Satz 3 ArbSchG), wird der gesundheitliche Verschleiß durch die um-



strukturierten Arbeitsplätze noch verstärkt. Der beklagte Arbeitgeber war deswegen nicht nur wegen des besonderen Status des Klägers als gleichgestellter behinderter Mensch zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes verpflichtet. Eine solche Verpflichtung bestand bereits nach den für alle Beschäftigten geltenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Prozess vor dem LAG Stuttgart spielten die soeben skizzierten arbeitsschutzrechtlichen Aspekte keine Rolle, obgleich die Frage der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung im Zentrum des vom Kläger geltend gemachten Beschäftigungsanspruchs stand.

*fehlende Sensibilität für arbeitsschutzrechtliche Wertungen*

*Wie gering die Sensibilität für arbeitsschutzrechtliche Wertungen und wie dringend die **Notwendigkeit** ist, das **Arbeitsschutzrecht dezidiert in die betriebliche Behinderten- und Gesundheitspolitik einzubinden**, zeigt eine weitere Facette des Ausgangsfalls des LAG Stuttgart. Dort hatte der Betriebsarzt letztendlich durch seine Bescheinigung vom 8.10.2003 die Legitimation geliefert, den Kläger nicht mehr als Flachscheifer zu beschäftigen. Als fachkundiger Berater des Arbeitgebers zu Fragen der betrieblichen Gesundheit und Ergonomie hätte er vorrangig darauf hinweisen müssen, dass die Arbeitsplatzgestaltung allen arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen widerspricht.*

Wichtig ist außerdem der Hinweis, dass der Arbeitgeber im Einzelnen anhand von Dokumenten den Nachweis zu führen hat, dass die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe den Mindestanforderungen des Arbeitsschutzrechts genügt. Dies folgt aus der Verpflichtung des Arbeitgebers nach den elementaren Vorschriften der §§ 5, 6 ArbSchG.

*dokumentierte Gefährdungsbeurteilung*

- ✓ Der Arbeitgeber ist nach §§ 5, 6 ArbSchG verpflichtet,
- sich im Rahmen einer **Gefährdungsbeurteilung** eingehend und systematisch mit den gesundheitlichen Risiken der Arbeit (einschließlich psychischer Belastungen) auseinanderzusetzen,
- diese Analyse als Grundlage für die Planung und Festlegung der erforderlichen **Schutzmaßnahmen** zu machen,
- die getroffenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu **überprüfen** und sie ggf. zu optimieren,
- die vorstehenden Schritte in einer **Dokumentation** festzuhalten.

Es reicht deswegen unabhängig von den gesteigerten Pflichten gegenüber schwerbehinderten Menschen nach § 81 Abs. 4, 5 SGB IX schon nach allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Grundsätzen nicht aus, wenn der Arbeitgeber alternative Gestaltungsmöglichkeiten pauschal mit dem Hinweis auf einen erhöhten organisatorischen Aufwand negiert. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer wie im Ausgangsfall umreißen kann, wie eine leidens- bzw. behinderungsgerechte Beschäftigung aussehen kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, anhand der Dokumentation nach § 6 ArbSchG darzutun, dass die von ihm gewählte Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation den zwingenden arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen genügt. Gelingt ihm dies nicht oder fehlt es, wie nicht selten, an entsprechenden Unterlagen, geht dies in aller Regel zu Lasten des Arbeitgebers (LAG Frankfurt/Main v. 15.9.2000 – 2 Sa 1833/99).

Die am Beispiel der Lastenhandhabung skizzierten arbeitsschutzrechtlichen Prinzipien lassen sich ohne weiteres auf andere gesundheitliche Gefährdungen übertragen. Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz orientiert sich an übergreifend geltenden Grundsätzen, die im ArbSchG geregelt sind. Die insoweit bestehenden Verpflichtungen werden für bestimmte

*übergreifende arbeitsschutzrechtliche Grundprinzipien des ArbSchG*

wichtige Gefährdungen, wie z.B. Arbeitsmittel, Gefahrstoffe, Bildschirmarbeitsplätze oder eben auch die manuelle Lastenhandhabung konkretisiert. Übergreifend gelten damit insbesondere die allgemeinen **Grundsätze des Arbeitsschutzes** und das hieraus folgende **Postulat der Anpassung der Arbeit an den Menschen**. Gleiches gilt für die wesentlichen Instrumente und materiellen Maßstäbe des Arbeitsschutzrechts, wie die Gefährdungsbeurteilung oder aber auch die Unterweisung sowie die Pflicht bei der Übertragung von Aufgaben, die gesundheitliche und fachliche Befähigung der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ein wichtiger Teil des Arbeitsschutzrechts ist das Arbeitszeitrecht, denn Belastungen durch Mehrarbeit, Nacht- und Schichtarbeit, unzureichende Pausen und eine unzureichende Arbeitszeitorganisation sind geeignet, die Gesundheit der Beschäftigten vorzeitig zu verschleifen.

Rechtsquellen des staatlichen Arbeitsschutzrechts

<b>Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)</b> „Grundgesetz“ des Arbeitsschutzes		
▼ <b>Konkretisierung durch</b> ▼		
Betriebssicherheitsverordnung <b>(BetrSichV)</b>	Arbeitsstättenverordnung <b>(ArbStättV)</b>	Lastenhandhabungsverordnung <b>(LasthandhabV)</b>
Gefahrstoffverordnung <b>(GefStoffV)</b>	Arbeitszeitgesetz <b>(ArbZG)</b>	PSA-Benutzungsverordnung <b>(PSA-BV)</b>
Bildschirmarbeitsverordnung <b>(BildscharbV)</b>	Biostoffverordnung <b>(BiostoffV)</b>	Baustellenverordnung <b>(BaustellV)</b>
Mutterschutzgesetz <b>(MuSchG)</b>		Mutterschutzrichtlinienverordnung <b>(MuschRiV)</b>

## II. Überwachungsauftrag SBV & BR/PR; Unterstützung

Unterstützung des Einzelnen durch SBV und Betriebs-/Personalrat

Der Ausgangsfall des LAG Stuttgart, in dem ein behinderter Arbeitnehmer individualrechtlich am Arbeitsgericht gegen seinen Arbeitgeber vorgegangen ist, ist bisher noch relativ selten. Dies weist auf eine erste wichtige Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- und Personalräte im Rahmen einer integrierten betrieblichen Behinderten- und Gesundheitspolitik. Sie liegt darin, dem einzelnen behinderten oder gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten, der bei der Verfolgung solcher individualrechtlicher Ansprüche seinem Arbeitgeber wie ein Einzelkämpfer gegenübertritt, Unterstützung zukommen zu lassen. Rechtliche Anknüpfungspunkte für die Unterstützung des einzelnen Beschäftigten bei der Geltendmachung solcher individualrechtlicher Ansprüche ergeben sich vor allem aus den allgemeinen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung. So stehen an der Spitze der allgemeinen Aufgabenkataloge aller Interessenvertretungen (§§ 80 BetrVG, 68 BPersVG, 95 SGB IX) das Recht und die Pflicht, die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten bzw. der schwerbehinderten Menschen geltenden Rechtsvorschriften und Kollektivverträge (Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Integrationsvereinbarungen) zu überwachen.

Der Überwachungsauftrag umfasst hier vor allem

- die Schutzvorschriften des öffentlichen Arbeitsschutzrechts und der Unfallverhütungsvorschriften
- die im SGB IX kodifizierten Regelungen zum Schutz und zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (insbes. §§ 71, 72, 81-84 SGB IX).

Aus dem Überwachungsrecht folgen nicht nur umfassende **Informationsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber**, sondern auch das Recht, sich durch **Betriebsbegehungen** und das Aufsuchen von Arbeitsplätzen unmittelbar ein Bild von den Zuständen im Betrieb zu machen. Dies ist vor allem unverzichtbar, wenn in Frage steht, ob die Arbeitsplätze gesundheits- und behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden. Die durch solche Begehungen und Besichtigungen gewonnenen Erkenntnisse können genutzt werden, um die Beschäftigten für die Möglichkeit der **Geltendmachung individualrechtlicher Ansprüche** zu sensibilisieren und sie zu beraten. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Defizite der Arbeitsplatzgestaltung offensichtlich sind (zur Geltendmachung von Gestaltungsoptionen auf kollektivrechtlicher Ebene durch die Schwerbehindertenvertretungen und die allgemeinen betrieblichen Interessenvertretungen vgl. unten E. und F.).

Neben der Schwerbehindertenvertretung können die Betriebs- bzw. Personalräte darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der schwerbehinderten Beschäftigten hinsichtlich der Teilnahme **an betrieblichen Bildungsmaßnahmen** leisten. Ihnen stehen gemäß **§ 98 BetrVG bzw. 76 Abs. 2 Nr. 6 BPersVG** in diesem Bereich **Mitbestimmungsrechte** zu und damit wichtige Instrumente zur Förderung der beruflichen Bildung dieses Personenkreises. Der Eingliederungs- und Überwachungsauftrag gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 und 4 BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2 und 4 BPersVG sowie § 93 SGB IX verpflichtet die Interessenvertretungen auch, insbesondere auf die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung hinzuwirken.

*betriebliche Bildungsmaßnahmen*

Aus dem Überwachungsauftrag folgt

- ein umfassender Informationsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber;
- das Recht, Betriebsbegehungen durchzuführen und zugleich
- die Möglichkeit, die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer individualrechtlichen Ansprüche zu unterstützen.

Das Mandat der Schwerbehindertenvertretung beschränkt sich auf den von ihr repräsentierten Personenkreis der schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen. Das bedeutet aber nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung die Augen verschließen müsste, wenn sie auf ihren Begehungen Kenntnis von gesundheitswidrigen Arbeitbedingungen von Kolleginnen und Kollegen erhalten, die nicht den Status eines schwerbehinderten Menschen haben. Als **beratendes Mitglied des Arbeitsschutzausschusses** ist sie Teil der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Das auf den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen beschränkte Mandat der Schwerbehindertenvertretung legt aber eine entsprechende **Arbeitsteilung** zwischen den beiden betrieblichen Interessenvertretungen bei der Überwachung der Umsetzung der Schutzvorschriften nahe. Ein für den jeweiligen Betrieb passender Rahmen für die erforderlichen Abstimmungen und Verabredungen lässt sich finden, wenn die Schwerbehindertenvertretung ihr **Recht** nutzt, **an allen Sitzungen der Betriebs- und Personalräte sowie der von diesen gebildeten Ausschüsse beratend teilzunehmen** (§§ 95

*Arbeitsteilung von SBV und Betriebs-/Personalrat*

Abs. 4 SGB IX; 32 BetrVG; 40 BPersVG). In größeren Betrieben und Dienststellen kann die Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach § 95 Abs. 1 S. 4 SGB IX zu diesen Aufgaben auch **stellvertretende Mitglieder** heranziehen.

*gemeinsame Strategie  
von SBV und Betriebs-  
/Personalrat*

Wichtig erscheint dabei, dass beide Interessenvertretungen eine gemeinsame Politik finden, durch die die jeweiligen Stärken und Kompetenzen gebündelt werden. Das **Recht auf Teilnahme** an Sitzungen der allgemeinen Interessenvertretung sollte nicht als gegen Betriebs- und Personalrat gerichtetes Schutzrecht verstanden werden, sondern als auch gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machendes **Recht zur zielgerichteten Koordination und Abstimmung zwischen zwei Vertretungen**.

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 4 SGB IX

- ermöglicht die zielgerichtete Kooperation mit dem Betriebs- oder Personalrat;
- unterstützt eine arbeitsteilige Aufgabenwahrnehmung und
- verstärkt durch abgestimmte Aktivitäten die Position der Interessenvertretungen gegenüber dem Arbeitgeber.

*präventive Maßnahmen  
beantragen*

Im Hinblick auf die Effektivierung der Geltendmachung individual- und kollektivrechtlicher Gestaltungsoptionen ist es von nicht zu unterschätzender Bedeutung, dass die Schwerbehindertenvertretung **nach § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB IX ein eigenständiges Recht hat, präventive Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen bei den zuständigen Stellen zu beantragen**. Als zuständige Stellen i.S. dieser Vorschrift zählen nicht nur der **Arbeitgeber**, sondern auch die maßgeblichen **außerbetrieblichen Akteure**, wie das Integrationsamt oder die Rehabilitationsträger. Anschauungsmaterial bietet hier der Ausgangsfall, in dem der Arbeitgeber nach der Zustimmungsverweigerung des Integrationsamtes gesundheitsbezogene Aktivitäten einstellte, weil er die rechtsirrig Position einnahm, die Prüfung der Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes nur bei Ausspruch einer Kündigung vornehmen zu müssen. Durch einen Antrag der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB IX, der auch beim Integrationsamt gestellt werden konnte, hätte sich sowohl Druck für präventive Maßnahmen entwickeln als auch die Rechtsposition des individualrechtlich vorgehenden Klägers möglicherweise verbessern lassen.

Die Betriebs- und Personalräte können als allgemeine Interessenvertretungen einen Antrag an den Arbeitgeber auf §§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG stützen. Gegenüber den außerbetrieblichen Akteuren können sie von ihrem **Recht, sich bei Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen zu wenden (§§ 89 BetrVG, 81 BPersVG)**, Gebrauch machen. In diesem Rahmen können sie auch Betriebskontrollen durch die Aufsichtsbehörden anregen. Angesichts der klaren Verstöße gegen das Lastenhandhabungsrecht im Ausgangsfall hätte eine reale Chance bestanden, dass bei einer solchen Inspektion die Schutzvorschriften der LasthandhabV zur Geltung gekommen wären.

Die Interessenvertretungen haben das Recht, sich bei Fragen der Prävention an außerbetriebliche Stellen zu wenden:

- die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB IX;
- der Betriebs- bzw. Personalrat gemäß §§ 89 BetrVG, 81 BPersVG.

Bevor auf die Bedeutung der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte und die Kooperation mit der SBV auf diesem Feld eingegangen wird, sollen zwei neue Regelungen vorgestellt werden, mit denen eine integrierte betriebliche Behinderten- und Gesundheitspolitik nachhaltig gefördert werden kann.

## C. Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX

Im Rahmen der Präventionsverfahren werden die betroffenen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteure rechtlich verpflichtet, sich mit der Beschäftigungssicherung schwerbehinderter und gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter eingehend und rechtzeitig auseinanderzusetzen. Den Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX liegt letztlich die durchaus realistische Einschätzung zugrunde, dass das vorhandene Instrumentarium zum Schutz der Teilhabe schwerbehinderter und gesundheitlich gehandicapter Arbeitnehmer nur unzureichend abgerufen und für die nachhaltige Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse genutzt wird.

*Pflicht, sich mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Betrieb zu befassen*

### I. Das Präventionsverfahren des § 84 Abs. 1 SGB IX im Vorfeld der Kündigung

Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist im Vorfeld einer sich anbahnenden Kündigung oder Entlassung durchzuführen. Der personelle Anwendungsbereich der Vorschrift ist **auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen beschränkt**. Es handelt sich um eine Verfahrenspflicht, die speziell auf die Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Arbeitsleben zielt. Probleme im Beschäftigungsverhältnis sollen bereits im Ansatz „angepackt“ werden, so dass bereits frühzeitig alle Möglichkeiten zur Entschärfung und Beseitigung der Schwierigkeiten ausgelotet werden können.

*Kündigungsprävention für schwerbehinderte Menschen*

Dieses Präventionsverfahren ist immer dann durchzuführen, wenn das **Beschäftigungsverhältnis gefährdet** ist. Unerheblich ist der Grund für diese Gefährdung; die Vorschrift findet also nicht nur bei gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen Anwendung, sondern gleichermaßen **bei allen** anderen **personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten** (§ 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Liegen die genannten Voraussetzungen des § 84 Abs. 1 SGB IX (Status als schwerbehinderter/gleichgestellter Mensch, Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses) vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, von sich aus das Präventionsverfahren durchzuführen.

*Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses*

§ 84 Abs. 1 SGB IX setzt voraus, dass bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten:

- personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten zu einer
- Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Ausgehend von seinem Sinn und Zweck – Abwendung einer Kündigungsentscheidung – sind an das Präventionsverfahren inhaltliche und personelle Anforderungen zu stellen.

- ✓ Inhaltlich ist gefordert, alle Möglichkeiten zur Beseitigung der entstandenen Schwierigkeiten und zur dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu erörtern. Dies beinhaltet vor allem die Behandlung folgender inhaltlicher Aspekte:
  - Benennung und Schilderung der personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten;
  - Abfragen der Sichtweise der übrigen Beteiligten des Präventionsverfahrens, insbes. des betroffenen schwerbehinderten Menschen;
  - Beratung über Ursachen der Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses und Ausloten aller Möglichkeiten zur Problemlösung;
  - Beratung durch inner- und außerbetriebliche Experten, wie z. B. Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, Technische Aufsichtsbeamte;
  - Suche nach möglichen Hilfen und finanzieller Leistungen (insbes. durch das Integrationsamt.

Den Arbeitgeber muss gewährleisten, dass zumindest der in § 84 Abs. 1 SGB IX festgelegte Personenkreis am Präventionsverfahren mitwirkt. Dies schließt nicht aus, je nach Sachlage weitere Personen in das Verfahren einzubeziehen.

Es sind nach § 84 Abs. 1 SGB IX deswegen stets zu beteiligen:

- Arbeitgeber oder Arbeitgebervertreter,
- Schwerbehindertenvertretung (sofern vorhanden),
- Betriebs-/Personalrat (sofern vorhanden),
- der betroffene schwerbehinderte Mensch,
- Vertreter des Integrationsamtes.

Kommt der Arbeitgeber diesen Verpflichtungen nicht nach, etwa indem er das Integrationsamt nicht hinzuzieht, stellt dies einen Verstoß gegen § 84 Abs. 1 SGB IX dar, denn diese Norm enthält keinen unverbindlichen Programmsatz, sondern eine Rechtspflicht, deren Verletzung im Kündigungsprozess berücksichtigt werden muss (BAG 7.12.2006 – 2 AzR 182/06 – NZA 2007, 617 = AuR 2007, 275 m. Anm. Bogun). Diese Pflichtverletzung des Arbeitgebers kann sich in einem späteren Kündigungsrechtsstreit zu seinen Lasten auswirken, weil eine Kündigung immer nur als letztes Mittel eingesetzt werden darf. Ohne die **Einbeziehung des Integrationsamtes** und der betrieblichen Experten ist der Nachweis, dass tatsächlich alle Optionen einer möglichen Weiterbeschäftigung mit negativem Ergebnis geprüft worden sind, deutlich erschwert (dazu grundlegend BAG v. 4.10.2005, DB 2006, 902 = NZA 2006, 442). Eine Pflicht, die Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis auszuräumen, ergibt sich nicht aus § 84 Abs. 1 SGB IX, sondern aus den entsprechenden materiellrechtlichen Rechtspflichten gegenüber dem schwerbehinderten Menschen, insbesondere aus § 81 SGB IX. Das Verfahren macht aber transparenter und auch rechtlich überprüfbar, ob und inwieweit die Voraussetzungen für einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung i.S. von § 81 Abs. 4, 5 SGB IX vorliegen. In unserem Beispielfall hätte spätestens im Sommer 2003 ein solches Verfahren stattfinden müssen, und man hätte z.B. mit der Sicherheitsfachkraft eine Besichtigung der Arbeitsplätze vornehmen und eine Umorganisation beraten können.

§ 84 Abs. 1 SGB IX ist eine **Verfahrenspflicht** und begründet insoweit keine neuen Ansprüche für die Betroffenen, macht aber vorhandene Ansprüche besser sichtbar und damit auch durchsetzbar.

Wenn die Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes auf Schwierigkeiten stößt, stellt sich häufig die Frage nach der **Versetzung** des betroffenen Beschäftigten auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Dabei erfasst der Anspruch nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX zunächst die **Zuweisung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes** (vgl. LAG Niedersachsen v. 01.07.2003 – 13 Sa 1853/02). Darüber hinaus kommt eine Umorganisation des Personaleinsatzes bis hin zu einer Kettenversetzung in Betracht. Der schwerbehinderte Beschäftigte hat in diesem Zusammenhang einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die **nach § 99 BetrVG erforderliche Zustimmung** beim Betriebsrat einholt und im Falle der ohne hinreichende Gründe erfolgten Verweigerung das gerichtliche Zustimmungsverfahren durchführt. Bei schuldhaft unzureichender Durchführung dieses Verfahrens durch den Arbeitgeber können sich daraus auch Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitgeber ergeben (BAG v. 03.12.2002 – 9AZR 481/01, AP Nr. 2 zu § 81 SGB IX).

*Problematik der Versetzungen*

Die frühzeitige Beteiligung des Betriebsrats im Vorfeld einer denkbaren Kündigung gibt diesem auch die Chance, dieses Problem **im Rahmen seiner personellen Mitbestimmungsrechte** anzugehen. Sind z. B. geeignete Arbeitsplätze gefunden, dann kann der Betriebsrat mit Hilfe des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG verhindern, dass während der Abwesenheit des Schwerbehinderten Fakten geschaffen und damit mögliche Versetzungen vorbereitet werden.

*Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten*

Wenn man sich im Verfahren im Vorfeld einer Kündigung nicht einigen kann, dann führt das sorgfältig betriebene Verfahren wenigstens dazu, dass der Betriebsrat seine Handlungsmöglichkeiten im Kündigungsfalle, z.B. den Widerspruch gegen eine Kündigung nach § 102 Abs. 3 Nrn. 3, 4, 5 BetrVG (Versetzung, zumutbare Umschulung, Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen) umfassend begründen kann. Ein fundierter Widerspruch wird in aller Regel dazu führen, dass eine trotzdem ausgesprochene Krankheitskündigung unwirksam ist; auf der anderen Seite führt Passivität der Interessenvertretungen nicht selten für die klagenden Arbeitnehmern zu Nachteilen im Arbeitsgerichtsverfahren (ein mehrfach problematisches Beispiel ist BAG 22.09.2005 - AP Nr. 10 zu § 81 SGB IX).

Die Nutzung seiner Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten ermöglicht dem Betriebsrat eine effiziente Einflussnahme auf die Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Menschen.

## II. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Der Ausgangsfall der Klage des Flachschleifers zeigt anschaulich, dass eine nachhaltige Sicherung der gesundheitlichen Beschäftigungsfähigkeit häufig zu spät kommt, wenn das Präventionsverfahren erst bei einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird. Fast 25 Jahre lang gehörte das Heben und Bewegen schwerer Lasten zu seinen Arbeitsaufgaben im Betrieb des beklagten Arbeitgebers. Es ist daher nicht ganz fern liegend, dass diese Arbeit einen erheblichen Verursachungsanteil an der Behinderung des Klägers hat, die vor allem auf Erkrankungen der Lendenwirbelsäule und der Ellbogengelenke beruht.

*Gesundheitsprävention*

Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX, das an der Gefährdung des Arbeitsverhältnisses anknüpft, setzt bei einer solchen Krankengeschichte zu spät an.

## 1. Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

*Pflicht zur frühzeitigen Intervention*

Es ist vor diesem Hintergrund konsequent, dass der Gesetzgeber ein weiteres Präventionsverfahren, das sog. betriebliche Eingliederungsmanagement normiert hat. **Das betriebliche Eingliederungsmanagement setzt weitaus früher an:** Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn Beschäftigte „innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ sind. Indem § 84 Abs. 2 SGB IX an Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und nicht an die Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses anknüpft, rückt das Ziel des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in den Vordergrund. Anders gewendet kann man sagen, dass der **vorrangige Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht die Kündigungs- sondern die Gesundheitsprävention** ist. Das schließt natürlich nicht aus, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement mittelbar auch dazu beiträgt, den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses zu sichern. Wichtig zu sehen ist aber, dass § 84 Abs. 2 SGB IX präventive Maßnahmen unabhängig davon verlangt, ob die Gefahr einer Kündigung oder Entlassung besteht. Auch der Arbeitgeber, der auf die Kündigung verzichtet und den betroffenen Arbeitnehmer „in Ruhe lässt“, ist zu diesem Verfahren verpflichtet.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement setzt ein,

- wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind,
- ohne dass es einer konkreten Gefährdung des Arbeitsverhältnisses bedarf.

*BEM:  
Angebot an alle  
Beschäftigten*

Da der Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements vor allem in der Gesundheitsprävention zu finden ist, ist es folgerichtig, dass sich der Anwendungsbereich des § 84 Abs. 2 SGB IX im Gegensatz zum Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht nur auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen beschränkt, sondern **alle Beschäftigten erfasst**. Prävention heißt dann, frühzeitig der Entstehung schwerer und chronischer Erkrankungen und drohenden Behinderungen gegenzusteuern. Auch insoweit bietet der Ausgangsfall Anschauung: Der klagende Flachsleifer wurde während eines langes Beruflebens zu einem behinderten Menschen, wobei mutmaßlich die Bedingungen, unter denen er arbeiten musste einen erheblichen Verursachungsbeitrag lieferten. Gerade vor dem Hintergrund der nahen demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Forderung nach längeren Lebensarbeitszeiten erscheint der mit § 84 Abs. 2 SGB IX eingeschlagene Weg als folgerichtig für eine zukunftsgerichtete betriebliche Gesundheitspolitik.



✓ Nur für Schwerbehinderte?

In der juristischen Literatur wurde vereinzelt vertreten, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nur bei schwerbehinderten Beschäftigten durchzuführen sei, nicht aber bei den übrigen Beschäftigten, für die ein solcher Status nicht festgestellt ist. Begründet wurde dies vor allem damit, dass sich die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX im Teil 2 des SGB IX findet, der ausschließlich auf die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen anwendbar sei. Diese Rechtsauffassung steht aber im klaren Widerspruch zum eindeutigen Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX, der eine Sonderregelung für schwerbehinderte Menschen insoweit regelt, dass bei ihnen außerdem die Schwerbehindertenvertretung sowie – optional – das Integrationsamt hinzuzuziehen sind. Zudem ist wie bereits dargestellt auch durchaus ein Bezug zum Recht der Schwerbehinderten dadurch gegeben, dass § 84 Abs. 2 SGB IX der Prävention drohender Schwerbehinderung dient. Daher wird überwiegend die auch hier zugrunde gelegte Meinung vertreten, dass das Eingliederungsmanagement bei allen Beschäftigten anzubieten ist, die 6 Wochen arbeitsunfähig sind (z.B. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.11.2005 - 4 Sa 328/05; Düwell, jurisPR-ArbR 43/2005, Anm. 3). Durch das Urteil des BAG vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06 (DB 2008, 188) ist diese Frage jetzt für die betriebliche Praxis geklärt (Kohte DB 2008, 582).

## 2. Das Eingliederungsmanagement als organisierter Suchprozess

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine **Organisations- und Verfahrenspflicht** des Arbeitgebers. Gegenstand dieses Verfahrens ist es, die Möglichkeiten zu klären, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“ (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist damit ein **Suchprozess** nach den Ursachen von Arbeitsunfähigkeit und den Möglichkeiten, durch Maßnahmen Abhilfe zu schaffen (BAG NZA 2010, 398). Ähnlich wie für das Präventionsverfahren für schwerbehinderte Menschen nach § 84 Abs. 1 SGB IX sieht das Gesetz Vorgaben für die personelle Beteiligung am betrieblichen Gesundheitsmanagement vor. Wie auch nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist die Zusammensetzung so angelegt, dass die rechtlichen Voraussetzungen für eine Vernetzung inner- und außerbetrieblicher Rehabilitations- und Präventionsträger geschaffen werden. Die Akzente sind allerdings etwas anders gesetzt.

organisierter  
Suchprozess

✓ Zu beteiligen sind:

- Der Arbeitgeber oder sein Vertreter;
- der betroffene arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte;
- die allgemeine betriebliche Interessenvertretung (Betriebs-/Personalrat);
- bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung;
- soweit erforderlich der Betriebs- oder Werksarzt;
- ggf. die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger;
- bei schwerbehinderten Menschen ggf. das Integrationsamt.

Vernetzung  
fachkundiger  
interner und  
externer Akteure

Das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements selbst ist deutlicher strukturiert als das spezielle Präventionsverfahren für schwerbehinderte Menschen und es weicht in seinen Prinzipien von § 84 Abs. 1 SGB IX erheblich ab.

*Vorrang des Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechts*

Als wesentliches Verfahrensprinzip des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die **Wahrung des Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechts der betroffenen Beschäftigten** normiert. Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bedarf in jeder Phase des Verfahrens der Zustimmung des/der Betroffenen. Es handelt sich also um ein Angebot, dessen Ablehnung mit keinen Nachteilen oder Maßregelungen verbunden sein darf. Hierin liegt ein wesentlicher Unterschied zu den mit Recht kritisch beäugten „Krankenrückkehrgesprächen“. Das Gesetz sichert das Selbstbestimmungsrecht nicht nur durch den formalen Akt der Zustimmung ab. § 84 Abs. 2 SGB IX schreibt weiter vor, dass die betroffene Person zu Beginn eingehend über die Ziele des Eingliederungsmanagements und über Umfang und Art der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informiert wird.

*Wahrung von Vertraulichkeit und Datenschutz*

Letzteres ist von erheblicher Bedeutung, da es sich regelmäßig auch um Gesundheitsdaten handeln wird, an deren **Vertraulichkeit** schon im Hinblick auf die Möglichkeit einer späteren Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein hohes Interesse besteht. Um die betroffene Person für das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu gewinnen, ist es deswegen erforderlich, dass von vornherein klare und überzeugende Regelungen über die Vertraulichkeit und den **Datenschutz** gefunden werden. Wichtig ist es dabei, dass Personen in das Verfahren integriert werden, denen die betroffene Person vertraut. Dies können die im Gesetz bereits genannten Personen sein. Die Betriebsparteien können sich auf weitere Personen, z. B. aus der betrieblichen Sozialarbeit, verständigen. Selbstverständlich kann der Betroffene andere Personen - z. B. KollegInnen, Vertrauensleute, Sicherheitsbeauftragte - selbst benennen.

Ein wichtiges Element zur Verwirklichung des Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsschutzes ist es, die Zustimmung nicht pauschal, sondern für jeden Schritt einzuholen, denn so können die Anforderungen des Datenschutzrechts (zu diesem Gundermann/Oberberg AuR 2007, 19; M. Schian/Faber [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) B 3/2008) am besten realisiert werden. Insoweit erscheint es sinnvoll und geboten, in Anlehnung an das datenschutzrechtliche **Gebot der Datensparsamkeit** vorzugehen. Vielfach wird sich erst im Verlauf des betrieblichen Eingliederungsmanagementprozesses zeigen, welche Daten und Angaben konkret erforderlich sind. Als „datensparsamer“ Einstieg in das betriebliche Eingliederungsmanagement liegt es dabei nahe, zunächst den Blick auf die Arbeitsbedingungen zu legen. Der Ausgangsfall des Flachsleifers zeigt, dass auf diese Weise das betriebliche Eingliederungsmanagement durch die Optimierung und Herbeiführung einer arbeitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatzgestaltung zügig zu einem vorläufigen oder endgültigen Abschluss kommen kann.

Zur Wahrung der Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechte der Betroffenen sind folgende Schritte zu beachten:

- umfassende Information des Betroffenen über die Ziele des Verfahrens und über die erhobenen Daten vor dessen Zustimmungserteilung;
- Zustimmung des Beschäftigten in jeder Phase des Verfahrens erforderlich; keine Pauschalzustimmung;
- klare Regeln bzgl. Vertraulichkeit und Datenschutz;
- Datenerhebung nur, soweit erforderlich.

*Schlüsselrolle von SBV und allg. Interessenvertretung*

§ 84 Abs. 2 SGB IX entwirft das betriebliche Eingliederungsmanagement als ein Verfahren, in dem der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung und – bei schwerbehinderten

Menschen – der Schwerbehindertenvertretung eine Schlüsselrolle zukommt. Sie zeigt sich zunächst daran, dass der Klärungs- und Suchprozess nicht einseitig dem Arbeitgeber überantwortet wird, sondern zusammen mit dem Betriebs- oder Personalrat und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen hat. Diese **Bedeutung der Beschäftigtenvertretungen** wird dadurch unterstrichen, dass § 84 Abs. 2 SGB IX ihnen klarstellend (vgl. auch §§ 95 Abs. 1 SGB IX, 80 Abs. 1 BetrVG) die Aufgabe zuweist, über die Einhaltung der Vorschrift zu wachen. Außerdem können sie nach § 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements verlangen und dies ggf. auch vor dem Arbeitsgericht durchsetzen.

Zu einem **Feld aktiver Gestaltung der betrieblichen Gesundheitspolitik** wird § 84 Abs. 2 SGB IX dadurch, dass die Festlegung der Einzelheiten der Vorgehensweise beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

- mitbestimmungspflichtig nach §§ 87 Abs. 1 Nrn. 1, 7 BetrVG; 75 Abs. 3 Nrn. 11, 15 BPersVG) und
- Gegenstand der Integrationsvereinbarung (so ausdrücklich § 83 Abs. 2 a Nr. 5 SGB IX)

sein kann (ArbG Dortmund, 20.06.2005 - 5 BV 48/05).

*Betriebs- und Integrationsvereinbarungen*

Es liegt damit auch in den Händen der Betriebs- und Personalräte sowie der Schwerbehindertenvertretungen, Regelungen zu treffen, die die Rechte der betroffenen Personen wahren und die Beeinträchtigungen minimieren. Der Erfolg des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird letztlich davon abhängen, dass klare und dem jeweiligen Betrieb angepasste Regelungen getroffen und praktiziert werden.

### III. Die Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX: Rechtspflichten ohne Folgen?

Die Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX sind kritisiert worden, weil sich aus dem Gesetz keine ausdrücklichen Rechtsfolgen für den Fall von Pflichtverletzungen ergeben (Bußgeld, behördliche Anordnung). Diese Kritik greift zu kurz. Für das betriebliche Eingliederungsmanagement ergibt sich dies bereits aus den vorstehenden Ausführungen. Die **Rechte der Betriebs- und Personalräte sowie der Schwerbehindertenvertretungen** bieten durchaus Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung, allerdings nicht fremdbestimmt durch eine Aufsichtsbehörde, sondern in **Eigenverantwortung der Betriebsparteien**.

*Rechtsdurchsetzung und Eigenverantwortung*

Darüber hinaus hat die Nichtbeachtung der Pflichten aus den beiden Präventionsverfahren **Auswirkungen auf Rechtsstreitigkeiten um die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**.

*Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und BEM*

Auch diese lange Zeit umstrittene Frage ist inzwischen durch das Urteil des BAG vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06 (DB 2008, 188 = BB 2008, 277 m. Anm. Müller) geklärt und 2009 bestätigt worden (BAG NZA 2010, 398).

Danach ist davon auszugehen, dass für Verstöße gegen die Pflichten aus § 84 Abs. 1, 2 SGB IX im Gesetz nicht die Unwirksamkeit einer Kündigung angeordnet wird. Verstöße gegen die Pflichten aus § 84 SGB IX werden sich allerdings im **arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren** nachhaltig auswirken (so bereits LAG Berlin - 27.10.2005 - 10 Sa 783/05; LAG Niedersachsen - 25.10.2006 – 6 Sa 974/05, BB 2007, 719). Sofern der betroffene Ar-

beitnehmer eine Anpassungs- oder Weiterbeschäftigungsmöglichkeit umreißen kann, wird der Arbeitgeber, der gegen § 84 SGB IX verstoßen hat, nur äußerst schwer den Nachweis führen kann, dass die Kündigung die „Ultima Ratio“ war und unter zumutbaren Bedingungen keine geeignete Beschäftigung möglich ist. Das BAG hat insoweit die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers deutlich verschärft (Kohte DB 2008, 582, 585). Es ist Aufgabe der Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen, die Beschäftigten im Vorfeld einer Kündigung und während des Kündigungsverfahrens informativ zu unterstützen, weil die einzelnen Beschäftigten nicht oft einen solchen Überblick haben. Wenn Alternativen durch die Einschaltung externer Experten rechtzeitig hätten erkannt werden können, darf dies nicht zu Lasten des einzelnen Beschäftigten gehen. Zudem können Verstöße gegen § 84 SGB IX dem Betriebsrat helfen, einen Kündigungswiderspruch gemäß § 102 Abs. 3 Nrn.3, 4, 5 BetrVG zu begründen.

Das rechtzeitige Präventionsverfahren gibt wiederum den Rahmen, damit die oben beschriebenen **Ansprüche aus §§ 81 SGB IX, 618 BGB** geltend gemacht werden. Hätte in unserem Beispielfall bereits damals das heutige Recht gegolten, dann hätte schon im Frühjahr 2003 die koordinierte Arbeitsplatzbegehung und -beratung erfolgen müssen. Dadurch wird die Chance gegeben, Integrationsrechte rechtzeitig geltend zu machen. Ein solches Recht ist auch die **stufenweise Wiedereingliederung nach §§ 28 SGB IX, 74 SGB V**.

*stufenweise Wiedereingliederung*

Nach längerer Arbeitsunfähigkeit und der Durchführung von außerbetrieblichen Rehabilitationsmaßnahmen wird die Wiedereingliederung des betroffenen Beschäftigten in den Betrieb immer schwieriger. Daher sieht § 28 SGB IX die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung vor. Dieses Modell fand sich bereits in § 74 SGB V; hier hat das BAG ausdrücklich offen gelassen, ob ein Arbeitgeber an dieser Wiedereingliederung des schwerbehinderten Menschen aufgrund seiner Fürsorgepflicht mitwirken muss (BAG v. 29.01.1992, NZA 1992, 643; v. 27.05.1997 – 9 AZR 325/96). Inzwischen hat sich die Rechtslage durch das SGB IX geändert. Jetzt kann davon ausgegangen werden, dass den Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 SGB IX grundsätzlich die Mitwirkungspflicht trifft, die in der Person des Schwerbehinderten bestehenden Leistungshindernisse durch eine Wiedereingliederungsmaßnahme auszuräumen (BAG 13.06.2006 - 9 AZR 229/05 – NZA 2007, 91; LAG Hamm v. 17.05.2001 – 8(6) Sa 30/01; überholt das vom BAG korrigierte Urteil LAG Mainz v. 04.03.2005 – 12 Sa 566/04). Da sich die Schutzpflicht nach § 618 BGB auch auf Arbeitszeit und Arbeitsorganisation erstreckt, kann sich daraus auch für nicht schwerbehinderte Beschäftigte ein **Anspruch auf Mitwirkung des Arbeitgebers an der stufenweisen Wiedereingliederung ergeben**. Inzwischen bildet das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX nunmehr den verfahrensmäßigen Rahmen für die vorrangige Durchführung solcher innerbetrieblichen Rehabilitationsmaßnahmen zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses (ausführlich Nebe DB 2008, 1801 und [www.reha-recht.de/Forum](http://www.reha-recht.de/Forum) A 3/2010 sowie Gagel Forum B 1-3/2010).

Die Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX bilden u.a. den Rahmen für

- die Geltendmachung der Ansprüche aus §§ 81 SGB IX, 618 BGB und
- die stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX).

## D. Verzahnung und Abstimmung der betrieblichen Akteure

Eine integrierte betriebliche Gesundheits- und Behindertenpolitik setzt nicht nur abgestimmte Maßnahmen, sondern auch eine **Verzahnung der Akteure und Organisationsstrukturen** voraus. Aus Arbeitnehmerperspektive muss es dabei vor allem darum gehen, die Chancen, die sich aus dem dualen System der Interessenvertretung durch Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalrat ergeben, optimal zu nutzen und Reibungsverluste und Selbstblockaden der Interessenvertretungen zu vermeiden.

### I. Die Zusammenarbeit der Interessenvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen

Das SGB IX sowie das BetrVG und die Personalvertretungsgesetze regeln eine Reihe von Schutzbestimmungen, die eine wirkungsvolle Vertretung der Interessen schwerbehinderter Menschen im Betrieb ermöglichen sollen. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung bestehen sowohl gegenüber dem Arbeitgeber in Form der **Unterrichtungs- und Anhörungspflicht (§ 95 Abs. 2 SGB IX)** als auch gegenüber den allgemeinen betrieblichen Interessenvertretungen durch das Recht zur **Teilnahme an allen Sitzungen des Gremiums und seiner Ausschüsse**. Sie werden flankiert durch das Recht, die vorübergehende Aussetzung von Entscheidungen und Beschlüssen zu erreichen, sofern die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt wird oder sie wichtige Interessen schwerbehinderter Menschen erheblich beeinträchtigt sieht (§ 95 Abs. 2, 4 SGB IX). Diese Sicherungen sind notwendig, um den Belangen schwerbehinderter Beschäftigter in Betrieb und Unternehmen Gehör zu verschaffen.

*Rechte der SBV*

Für die Durchsetzung einer gemeinsamen integrierten betrieblichen Behinderten- und Gesundheitspolitik der beiden betrieblichen Interessenvertretungen ist es essentiell, diese Bestimmungen nicht nur als Schutzmechanismen zu sehen, um überhaupt die Interessen schwerbehinderter Menschen effektiv einbringen zu können. Insbes. § 95 Abs. 4 SGB IX ist ergänzend als Rahmen zu sehen, der den erforderlichen **Informationsfluss und -austausch** sowie die notwendige **Abstimmungen** (z.B. bei Arbeitsplatzbegehungen) zwischen den Interessenvertretungen organisationsrechtlich absichert. Die Schwerbehindertenvertretung ist auf diese Weise in alle Aktivitäten des Betriebsrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz direkt eingebunden; zugleich kann sie die Perspektive der allgemeinen Interessenvertretung um die Interessen und Erfahrungen der von ihr vertretenen schwerbehinderten Menschen bereichern. Das Recht zur Teilnahme an allen Sitzungen der Betriebs- und Personalräte nach § 95 Abs. 4 SGB IX sichert somit auch die Kooperation der beiden betrieblichen Interessenvertretungen gegenüber dem Arbeitgeber ab. Dieser muss der Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme an den Sitzungen ermöglichen und dazu insbesondere die erforderlichen Freistellungen gewähren.

*Abstimmung von SBV und allgemeiner betrieblicher Interessenvertretung*

Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in betriebliche Gesundheitspolitik durch:

- Recht zur Teilnahme an den Sitzungen von Betriebs- bzw. Personalrat und deren Ausschüssen
- Beteiligung am Arbeitsschutzausschuss.

Im Ausgangsfall hätte eine intensive Kooperation zwischen den betrieblichen Interessenvertretungen helfen können, die weitreichenden rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des

*Optionen der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung*

Betriebsrats zu befördern, sowohl zum Nutzen der schwerbehinderten Kollegen als auch der noch nicht dauerhaft gesundheitlich geschädigten Kollegen an den Arbeitsplätzen in der Flachs Schleiferei. Durch die Umstrukturierung wurden die Arbeitsabläufe grundlegend geändert, insbes. mit der Folge, dass die Arbeit an den Flachs Schleifmaschinen statt mit 8 nur noch mit 4 Arbeitnehmern zu erbringen war. Nach § 90 BetrVG war der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat bereits im Planungsstadium über die „Umstrukturierung“ zu unterrichten und die Folgen mit ihm unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu beraten. Die durch die „Umstrukturierung“ verschärfte Problematik der Lastenhandhabung an den Schleifmaschinen hätte also bereits vor Umsetzung der Umorganisation der Arbeitsabläufe beraten werden müssen. Angesichts der Tatsache, dass die Arbeitsaufgaben des klagenden Beschäftigten nach der Umstrukturierung häufigeres Heben und Tragen von noch schwereren Lasten (deutlich über 30 kg, im Einzelfall bis zu 150 kg) vorsieht, ist die Änderung des Arbeitsablauf eindeutig gesundheitsgefährdend und widerspricht zudem evident allen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

- Selbst nach der sog. **Hettinger Tabelle** aus dem Jahre 1981 ist häufiges Heben und Tragen von Lasten bis 30 kg bei Männern zwischen 19 und 45 Jahren und 25 kg bei Männern ab 45 Jahre nicht mehr zumutbar.

Der Betriebsrat hätte aufgrund dieser extremen Arbeitsgestaltung zusätzliche Maßnahmen zur Abwendung, Milderung und zum Ausgleich dieser Belastungen verlangen können, indem er sein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG**, ggf. auch in der Einigungsstelle geltend macht.

Da von der Umstrukturierung insgesamt 8 Schleifmaschinen und zunächst 8 Beschäftigte betroffen waren, hätte allerdings eine Gesamtregelung nach Maßgabe des erzwingbaren Mitbestimmungsrechts bei der Umsetzung des öffentlichen Arbeitsschutzrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nahe gelegen. Auf Basis des in der Rechtsprechung des BAG anerkannten **Mitbestimmungsrechts bei der Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung** wäre eine Auswahl zwischen den zulässigen technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 2 LasthandhabV gemeinsam von den Betriebsparteien zu treffen gewesen. Wegen der oben dargestellten arbeitsschutzrechtlichen Mindestanforderungen stellt die vom Arbeitgeber vorgesehene Arbeitsverdichtung – und erschwernis keine zulässige Regelung i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dar. Sie bleibt hinter dem durch die LasthandhabV vorgegebenen Regelungsrahmen unzulässig zurück.

## **II. Kooperation mit Arbeitsschutzausschuss, Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten und dem Beauftragten des Arbeitgebers**

*Arbeitsschutzausschuss* Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht nur vermittelt über ihre Kooperationsmöglichkeiten mit dem Betriebs- oder Personalrat Akteur der betrieblichen Gesundheitspolitik. Nach § 95 Abs. 4 SGB IX hat sie das eigenständige Recht, an den **Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses** beratend teilzunehmen und in diesem Zusammenhang auch Anträge zur Tagesordnung zu stellen. Durch diese Regelung wird eine weitreichende und direkte Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in die Strukturen des allgemeinen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bewirkt. § 95 Abs. 4 SGB IX eröffnet die Möglichkeit, die besondere Fachkunde und das Erfahrungswissen der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses im Interesse der Belange schwerbehinderter Menschen zu mobilisieren. Diese Regelung

dokumentiert, dass die Schwerbehindertenvertretungen eine wichtige Rolle in der betrieblichen Gesundheitspolitik spielen sollen.

Zu den **obligatorischen Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses** zählen neben den Betriebsparteien die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt als betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsexperten mit besonders ausgewiesener Fachkunde. Zu nennen sind außerdem die Vertreter der Gruppe der Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII, deren Aufgabe vor allem darin besteht, das spezifische Erfahrungswissen der Beschäftigten über die realen Arbeitsbedingungen und die Gefährdungen am Arbeitsplatz und in der Arbeitsstätte einzubringen.

Im Grundfall hätte der Arbeitsschutzausschuss ein Forum sein können, um bereits zu einem frühen Zeitpunkt auf die unter gesundheitlichen Gesichtspunkten äußerst problematische Gestaltung des Arbeitsplatzes nachdrücklich aufmerksam zu machen.

Mit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Arbeitsschutzausschuss ist zugleich eine **enge Kooperation mit den wichtigen Akteuren des Arbeitssicherheitsrechts** verbunden, den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten. Der Beispielsfall aus Baden-Württemberg zeigt Probleme und Chancen. Nach dem vom Gericht mitgeteilten Sachverhalt hatte der Betriebsarzt nach sechsmonatiger Arbeitsunfähigkeit ein Gutachten erstellt, wonach der Schleifer nicht mehr am bisherigen Arbeitsplatz tätig sein könne. Solche Gutachten, die schlicht die fehlende Eignung von Beschäftigten feststellen, sind in der arbeitsmedizinischen Praxis nicht selten.

*Kooperation mit Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften*

Das neue Recht verlangt jedoch von der **Arbeitsmedizin** mehr und auch anderes. Auch sie hat die Integration in den Betrieb und die Anpassung der Arbeitsplätze zu unterstützen. Deshalb ist bereits die Gutachtenfrage falsch gestellt: Zu fragen ist zunächst, wie der Arbeitsplatz gestaltet sein muss, damit der konkrete Arbeitnehmer auch weiter an diesem Arbeitsplatz tätig sein kann und welche Maßnahmen nach § 81 Abs. 4 SGB IX am besten geeignet sind. Nicht selten werden Ärzte diese Fragen nur teilweise beantworten können; insoweit sind sie zur Zusammenarbeit mit den Sicherheitsfachkräften verpflichtet, die ebenfalls ihr technisches Wissen in den Dienst der Integration und Arbeitsplatzanpassung zu stellen haben. Wenn beide Seiten auf diese Weise vorgehen, dann erhöhen sich die Chancen der Integration. Deshalb sieht § 84 Abs. 2 SGB IX für das frühzeitige Präventionsverfahren auch vor, dass die Betriebsärzte beteiligt werden können. Diese Beteiligung ist in geeigneten Fällen auch auf die Sicherheitsfachkräfte zu erstrecken.

Der Betriebsrat kann diese Neuorientierung der betrieblichen Gesundheitspolitik mit seinen Rechten nachhaltig unterstützen, weil ihm **nach § 9 Abs. 3 ASiG ein Mitbestimmungsrecht** auch hinsichtlich der personellen Auswahlentscheidungen zusteht.

*Mitbestimmung bei Auswahlentscheidung*

Notwendiger Kooperations- und Verhandlungspartner der Schwerbehindertenvertretung und der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung ist der Arbeitgeber. Er ist Normadressat der zentralen Rechtspflichten des arbeitsrechtlichen Teils des SGB IX und für ihre betriebliche Umsetzung rechtlich verantwortlich. Neben dem Arbeitgeber selbst fungiert der Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX) als wichtiger Verhandlungs- und Kooperationspartner. Er vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in allen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen und hat ebenfalls darüber zu wachen, dass die Arbeitgeberpflichten aus dem SGB IX erfüllt werden. Ziel der Regelung des § 98 SGB IX ist es, auf der „Arbeitgeberseite“ einen kompetenten Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen, der Einblick in die besondere Situation schwerbehinderter Menschen hat. Das Gesetz verlangt deswegen für den Regelfall („Soll-Vorschrift“), dass die Position des Beauftragten des Arbeitgebers durch einen schwerbehinderten Menschen bekleidet wird. Er sollte auch aus diesem Grund ein wichtiger Ansprechpartner der Interessenvertretungen sein (vgl. auch § 99 SGB IX). Die Erfahrung

*Beauftragter des Arbeitgebers*

zeigt allerdings, dass die Arbeitgeberbeauftragten in einem schwierigen Konflikt stehen die Belange schwerbehinderter Menschen zu fördern und gleichzeitig dem Interesse des Arbeitgebers nach möglichst „olympiareifen Belegschaften“ gerecht zu werden. In der Praxis wirkt sich dies nicht selten negativ für die Belange der schwerbehinderten Menschen aus (Feldes Schwerbehindertenrecht, 9. Aufl. 2007, § 98 Rn. 4). Trotzdem muss es das Ziel der Schwerbehindertenvertretung und der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung sein, den Beauftragten des Arbeitgebers als konstruktiven Kooperationspartner zu gewinnen. Ein gewisser Ansporn für eine konstruktive Zusammenarbeit ergibt sich für den Beauftragten daraus, dass er als verantwortlicher Vertreter des Arbeitgebers genau wie dieser im Ordnungswidrigkeitenrecht (§§ 156 SGB IX, 9 Abs. 2 OWiG) für Rechtsverstöße haftet.



# E. Integrierte betriebliche Behinderten- und Gesundheitspolitik und betriebliche Umwelt

## I. Einstellungsverfahren

Die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieb gehört zu den grundlegenden Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Erfahrungsgemäß gestaltet sich insbesondere der Zugang zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderung sehr schwierig, da sie zahlreichen Vorurteilen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit begegnen. Hier ist es deshalb gerade durch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung möglich, auf eine **benachteiligungsfreie Auswahlentscheidung** des Arbeitgebers hinzuwirken. Das BAG sieht dementsprechend in der Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsverfahren selbst ein Indiz für eine entschädigungspflichtige Benachteiligung im Sinn von § 81 Abs. 2 SGB IX (BAG v. 15.02.2005, 9 AZR 635/03 = AiB 2006, 248 ff.).

*Beteiligung der SBV*

Bei der Prüfung, ob freie Arbeitsplätze für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 81 Abs. 1 SGB IX zu beteiligen. Gleiches gilt bei Vermittlungsvorschlägen durch die Arbeitsagenturen.

Wann immer sich schwerbehinderte Menschen bewerben, hat die Schwerbehindertenvertretung ein Recht auf **Einsicht in die Bewerbungsunterlagen** sowie auf **Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen**. Auf diese Weise ist ihr ein eigener Eignungsvergleich möglich. Durch frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem Integrationsamt und der zuständigen Arbeitsagentur kann die Schwerbehindertenvertretung außerdem abklären, ob Eingliederungsleistungen zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Bewerber in Betracht kommen.

Bereits im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sind die besonderen Bedürfnisse von behinderten Bewerbern zu berücksichtigen. Insofern gebietet der **Gleichbehandlungsgrundsatz** z. B.

- die Hinzuziehung eines Gebärdensprachdolmetschers bei einem gehörlosen Bewerber oder
- die Wahl eines barrierefreien Ortes für das Bewerbungsgespräch im Fall eines Bewerbers mit einer Gehbehinderung.

*Gleichbehandlungsgrundsatz bei Bewerbungen*

## II. Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Die Schwerbehindertenvertretung ist von Anfang an auf eine **Außen- bzw. Kooperationsbeziehung** angelegt. Dies zeigt sich schon im Rahmen der Unterstützung bei Anträgen auf Feststellung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung, wobei diese Unterstützung eine Ausnahme zum bisherigen Rechtsberatungsgesetz darstellt. Gleichzeitig handelt es sich hierbei um eine Aufgabe im Vorfeld des Schwerbehindertenrechts.

*Unterstützung bei der Statusfeststellung durch die SBV*

*Unterstützung bei  
behinderungsgerechter  
Arbeitsgestaltung*

Im laufenden Beschäftigungsverhältnis kommt es gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX vor allem auf die **behinderungsgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen** an. Wiederum kann die Schwerbehindertenvertretung hierfür Unterstützungsleistungen beim Integrationsamt und bei der Arbeitsagentur einfordern.

### III. Zusammenarbeit bei der Prävention

*Einbindung externer  
Stellen in die Prävention*

Der Aktionsradius der Schwerbehindertenvertretung wird insbesondere mit der Möglichkeit der **Beantragung präventiver Maßnahmen** über die Grenzen des Betriebes hinaus ausgedehnt. Die Schwerbehindertenvertretung muss sich demnach nicht darauf beschränken, beim Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen wie z.B. Veränderungen beim Personaleinsatz oder bei der Arbeitszeit anzuregen. Vielmehr ist die Vorschrift weit zu verstehen. Die Schwerbehindertenvertretung kann sich bei Fragen der Arbeitsplatzgestaltung an das Integrationsamt und ebenso an die Berufsgenossenschaften wenden, aber auch die übrigen Rehabilitationsträger können Ansprechpartner sein. Gerade mit Blick auf das Verfahren nach § 84 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, z. B. die zuständige Berufsgenossenschaft und die Arbeitsschutzbehörde einzuschalten, die zu beratender bzw. aufsichtlich-anordnender Tätigkeit verpflichtet sind. Ebenso können arbeitsplatzbezogene Maßnahmen in der Nachsorge einer Rehabilitationsmaßnahme des jeweiligen Rehabilitationsträgers auf diese Weise gesichert werden. Der Schwerbehindertenvertretung wird insofern also die Möglichkeit gegeben, in angemessener Weise auf präventive Maßnahmen jeglicher Art hinzuwirken.

Insbesondere das Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX gehört zum Bereich der über den einzelnen Betrieb hinausgehenden Zusammenarbeit. Dieses ist von vornherein auf die Kooperation der verschiedenen betrieblichen Akteure mit den Rehabilitationsträgern angelegt mit dem Ziel der Wiederherstellung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit des betroffenen Beschäftigten.

In § 99 Abs. 2 SGB IX wird ein **gesetzliches Kooperationsverhältnis** und damit der Rahmen der Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen Akteuren und den verschiedenen Leistungsträgern festgeschrieben.

*Beratung durch  
externe Stellen*

Wenn die Schwerbehindertenvertretung also im Rahmen ihrer Antragsbefugnis mit einem konkreten Problem an die Rehabilitationsträger herantritt (z.B. Lastenhandhabung), dann gebietet das Kooperationsverhältnis eine sachliche Beratung (s. auch § 14 SGB I). Das gesetzliche Kooperationsverhältnis erfasst auch die **Informationsweitergabe**, beispielsweise die Weiterleitung der Protokolle der Betriebsbegehung durch die Unfallversicherungsträger an die betrieblichen Interessenvertretungen. Der Informationsaustausch bildet insoweit die Basis der Zusammenarbeit.

*Teilnahme der SBV an  
Betriebsbegehungen*

Deshalb sollte es unter anderem selbstverständlich sein, dass die Schwerbehindertenvertretung **zu den Betriebsbegehungen der staatlichen Aufsichtsbehörden hinzugezogen** wird. Dies ist schon im Hinblick auf ihre Überwachungsfunktion sowie ihre Aufgaben im **Arbeitsschutzausschuss** geboten. Die Schwerbehindertenvertretung kann an den Sitzungen dieses Gremiums, das nach § 11 ASiG gebildet wird, beratend teilnehmen. Die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses soll sicherstellen, dass vorbeugende Maßnahmen so früh wie möglich ansetzen, also insbesondere schon bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen und der Gestaltung der Arbeitsabläufe und des Arbeitsumfeldes.

Während das klassische deutsche Arbeitsschutzrecht eher reaktiv ausgerichtet war, ging es auf Gemeinschaftsebene beim Arbeitsschutz von Anfang an um Prävention, d.h. die Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz (Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, Einzelrichtlinien zu konkreten Gefährdungen z.B. Bildschirmarbeit, Handhabung von Lasten). Diese europarechtlichen Vorgaben beeinflussen daher das deutsche Arbeitsschutzrecht maßgeblich. Zwar gibt es keine ausdrückliche Regelung zur **Kooperation zwischen Rehabilitationsträgern und Arbeitsschutzausschuss**, aber eine Zusammenarbeit ist nicht zuletzt aufgrund des gesetzlichen Kooperationsverhältnisses (§ 99 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) nicht ausgeschlossen.

*Unterstützung des Arbeitsschutzausschusses durch Rehaträger*

Dabei erweisen sich die **Unfallversicherungsträger** wegen der arbeitsbezogenen Ausrichtung der Prävention in der Unfallversicherung als besonders wichtige Ansprechpartner für die betrieblichen Akteure.

*Bedeutung der Unfallversicherungsträger*

Prävention wird in der Unfallversicherung vorrangig über Unfallverhütungsvorschriften und die Überwachung ihrer Einhaltung in den Betrieben realisiert. Zusätzlich wird die Rechtsposition der Versicherten durch § 3 Abs. 1 BKV gestärkt, der die Träger der Unfallversicherung zur individuellen Prävention bei der Gefahr von Berufskrankheiten verpflichtet.

Der zunehmende Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften im Betrieb verstärkt die **kommunikativen Anforderungen** an die Aufsichtsbehörden. Ihr **sachkundiger Rat** ist erforderlich, um die Gestaltungschancen auf betrieblicher Ebene wahrnehmen zu können. Die Kommunikation zwischen den am Arbeitsschutz beteiligten Akteuren bildet zudem eine der Grundlagen des europäischen Arbeitsschutzes, weshalb die Partizipation der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen in der RL 89/391/EWG (Arbeitsschutzrahmenrichtlinie) besonders hervorgehoben wird.

Der Errichtung einer Informations- und Kommunikationsplattform für die Rehabilitationsträger und die betrieblichen Ansprechpartner - also nicht zuletzt auch für die Schwerbehindertervertretung - dient die **Gemeinsame Empfehlung zur Verbesserung der gegenseitigen Information und Kooperation aller beteiligten Akteure** nach § 13 Nr. 8 und 9 SGB IX (vom 22. März 2004). Alle Rehabilitationsträger haben sich verpflichtet, Arbeitgeber und Interessenvertretungen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu informieren und diese im Einzelfall zu unterstützen. Für diese „Vorfeldaufgaben“ sind die Gemeinsamen Servicestellen nach § 22 SGB IX ein wichtiges Instrument, das personell, fachlich und räumlich hinreichend unterstützt werden muss. Einzelne Rehabilitationsträger, wie z. B. die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und die Deutsche Rentenversicherung Bund haben inzwischen engagierte Modellversuche durchgeführt (bgw Projekt „Konzept- und Kompetenzentwicklung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement – Gestaltung von Aufgaben und Rollen betrieblicher und überbetrieblicher Akteure“ Abschlussbericht, Hamburg, 30.03.2007). Es gehört zu den Chancen und Aufgaben der Selbstverwaltung eine solche Arbeit anzuregen und zu begleiten.

*Gemeinsame Empfehlungen nach SGB IX*

In verschiedenen Regionen sind inzwischen auch regionale Netzwerke und Kooperationsvereinbarungen getroffen worden, mit denen ambulante und stationäre Gesundheitsleistungen zwischen Betrieben, Rehabilitationsträgern und Leistungserbringern vereinbart worden sind (z.B. die Kooperation der Zeiss AG mit den Waldburg-Zeil Kliniken, der BKK Schott-Zeiss und der DRV, sowie der Opel Eisenach GmbH mit der BKK Aktiv, der LVA Thüringen und der m&i Fachklinik Bad Liebenstein (Feldes AiB 2007, 204, 209).

Die Etablierung entsprechender Kooperationsverfahren steht bei der **Gemeinsamen Empfehlung Prävention** nach § 3 SGB IX (vom 16. Dezember 2004) ebenfalls im Vordergrund.

In der „GE Prävention“ wird unter Prävention die möglichst frühzeitige Anpassung von Kontextfaktoren zur Erhaltung der Teilhabe, insbesondere auch des Arbeitsplatzes verstanden. Als Beispiele werden aufgezählt (§ 1 Abs. 4):

- Erfassung und Stärke von Hilfpotenzialen,
- Stufenweise Wiedereingliederung,
- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.

*Förderung des BEM durch externe Stellen*

Die Rehabilitationsträger werden danach aktiv, wenn sie Anhaltspunkte über das Erfordernis möglicher Präventionsmaßnahmen im Sinnes des SGB IX haben (§ 6 Abs. 1 GE Prävention). Die Träger und Integrationsämter unterstützen die Arbeitgeber bei dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 7 Abs. 3 GE Prävention) und prüfen „auch unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Finanzmittel“ die Förderung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Prämien oder einen Bonus (§ 7 Abs. 4 GE Prävention).

*Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*

Während die Leistungen der Rehabilitationsträger grundsätzlich auf die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit im Allgemeinen abzielen (vgl. § 9 SGB VI), steht bei der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 102 SGB IX die bestmögliche berufliche Förderung des Einzelnen und nicht zuletzt die Sicherung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse im Vordergrund.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst:

- Maßnahmen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen,
- notwendige psychosoziale Betreuung,
- Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

Das Integrationsamt kann dabei aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch finanzielle Unterstützungsleistungen an die schwerbehinderten Menschen erbringen, daneben an die Arbeitgeber, die Träger von Integrationsfachdiensten und –projekten sowie an ähnliche Einrichtungen.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben bedeutet auch

- Zusammenarbeit des Integrationsamtes mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern zur
- Abstimmung der Leistungen des Integrationsamtes mit den Leistungen der Rehabilitationsträger.

Hier wird ebenfalls deutlich, dass das Ziel der dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben nur durch die enge Kooperation der verschiedenen Sozialleistungsträger unter Einbeziehung der betrieblichen Akteure erreicht werden kann.

## IV. Zusammenarbeit bei der Rehabilitation

*Möglichkeiten betriebsnaher Rehabilitation*

Wenn trotz aller präventiven Bemühungen Rehabilitationsmaßnahmen erforderlich werden, dann sollte vorrangig die **innerbetriebliche Rehabilitation** angestrebt werden, was auch die Weiterbildung im Betrieb mit einschließt. Auf diese Weise sind die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und die Sicherung des Arbeitsplatzes am ehesten zu erreichen. Zu betriebsnaher Rehabilitation sind die Beschäftigten im Übrigen besser zu motivieren, so dass

davon auszugehen ist, dass der Eingliederungserfolg bei betriebsnah durchgeführten Rehabilitationsmaßnahmen am größten ist.

Gerade die **stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX** bietet die Möglichkeit der schrittweisen Arbeitserprobung. Die schnelle Rückkehr in den Betrieb und die arbeitsplatzbezogene Ausrichtung der Rehabilitationsmaßnahme erweisen sich dabei als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsprozess. Sowohl die Rehabilitationsträger als auch die betrieblichen Akteure sollten daher verstärkt auf derartige Maßnahmen hinwirken.

Die Schwerbehindertenvertretung kann die Wiedereingliederung der Beschäftigten nach Abschluss der Maßnahmen durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber vorbereiten. Hierfür kommt insbesondere die Integrationsvereinbarung in Betracht.

*Wiedereingliederungsvereinbarung*

Hinsichtlich der Rehabilitations- und Nachsorgemaßnahmen ist eine **enge Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern** erforderlich. Dabei kann sich die Schwerbehindertenvertretung aufgrund ihrer Tätigkeit als Kooperationspartner mit viel Betriebswissen einbringen. Sie kann damit auch eine ortsnahe sowie eine ambulante Rehabilitation fördern. Dadurch wird es leichter möglich sein, die Vereinbarkeit von Rehabilitation und Familie zu verbessern und die familienbezogenen Rechte nach § 54 SGB IX wahrzunehmen.



## F. Die Integrationsvereinbarung – ein Schlüssel zur betrieblichen Integration

Weil die Integrationspolitik vorrangig nicht mehr durch hoheitliche Anforderungen, sondern durch betriebliche Gestaltung vorangebracht werden soll, stehen die Möglichkeiten der betrieblichen Akteure auf diesem Feld im Vordergrund des Interesses. Da diese unterschiedliche Positionen und Interessen haben, ist der **Vertrag** das am besten geeignete Koordinierungsinstrument.

*Integration durch betriebliche Gestaltung*

Damit kommt es darauf an, die verschiedenen Ansätze und Instrumente möglichst gut in Vertragsform miteinander zu koordinieren. Dies ist die Aufgabe der Integrationsvereinbarung, die nach § 83 SGB in jedem Betrieb mit Betriebsrat/Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung abzuschließen ist. Nach zögerlichem Anfang sind inzwischen in einer Reihe von Betrieben und Dienststellen eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen worden.

In den ersten Vereinbarungen sind weitgehend die Gesetzestexte über Zuständigkeiten und Anordnungen abgeschrieben und an einzelnen Punkten verdeutlicht worden. Inzwischen haben die Erfahrungen fortgeschrittener Betriebe gezeigt, dass die Kooperation besser und erfolgreicher verläuft, wenn klare Sachziele gesetzt werden. Für die Integrationsvereinbarung selbst gibt es inzwischen Beispiele und Muster; maßgeblich ist jedoch, dass die Beteiligten die passenden Instrumente für ihren Betrieb erarbeiten und verhandeln.

*erste Erfahrungen mit Integrationsvereinbarungen*

Bei der Aushandlung der jeweiligen Integrationsvereinbarung ist es wichtig, dass eine realistische Bilanz der bisherigen Integrationsbemühungen auf abgesicherter statistischer Grundlage vollzogen wird. Auf diese Weise wird zugleich deutlich, dass die Integrationsvereinbarung besonders dann effektiv sein kann, wenn es gelingt, die **unterschiedlichen Interessen in einer Vereinbarung zu bündeln**, ohne dass eine der beiden Seiten ihre Identität dabei verlieren würde.

Einen wichtigen Erfolg können die Arbeiten an der Integrationsvereinbarung dann erzielen, wenn am Ende der Verhandlungen eine Einigung über **koordinierte Verhaltensweisen** erreicht wird. Diese Handlungsorientierung soll Integrationsvereinbarungen von der Übernahme gesetzlicher Aufgaben und Ziele unterscheiden. Wichtig ist es, dass die Beteiligten sich auch auf klare quantifizierte Ziele und Kontrollmaßnahmen verständigen (FKSB-SGB IX/ Felder § 83 Rz. 35/36).

In der Integrationsvereinbarung können Regelungen enthalten sein, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind, weil sie z. B. das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements regeln. Andere wichtige Zielsetzungen, die sich z. B. auf die Personalplanung beziehen und auf diese Weise die verstärkte Einstellung bzw. Übernahme schwerbehinderter Auszubildender regeln, sind dagegen nicht mitbestimmungspflichtig. Eine solche Konstellation ist juristisch nicht neu, da es auch bisher schon eine Reihe von **„teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarungen“** gibt. Hier besteht das neue Element darin, dass die Integrationsvereinbarung bisher getrennt gesehene Bereiche wie z. B. Gesundheitsschutz, Personalplanung, Datenschutz und Teilzeitmodelle regeln kann.

*Schnittstellen mit Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats*





## G. Ein Beispiel: Projekt ARGUS der Stadt Wolfsburg

Schon frühzeitig wurde in Wolfsburg die Notwendigkeit der Verzahnung der Bereiche Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Schwerbehindertenförderung erkannt. Deshalb werden diese zentralen Aufgabengebiete seit 2000 unter der Bezeichnung ARGUS (**Ar**beitsschutz, **G**esundheitsförderung und **S**chwerbehindertenförderung) in einer Arbeitsorganisation zusammengefasst.

*Organisatorische Zusammenfassung von Arbeitsschutz, Schwerbehindertenförderung und Gesundheitsförderung*

Dabei entscheidet der ARGUS-Steuerkreis über die entsprechenden Grundsatzfragen. Er bildet zugleich den Arbeitsschutzausschuss. Ihm gehören im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses ein Verwaltungsvorstandsmitglied Personal, 2 Vertreter des Gesamtpersonalrats, 2 Sicherheitsfachkräfte, ein Vertreter des arbeitsmedizinischen Dienstes sowie ein Vertreter der Sicherheitsbeauftragten an. Zusätzlich wirken die Gesamtschwerbehindertenvertretung, ein Sozialbetreuer und die 7 Dienststellenleitungen oder ihre Vertreter im Steuerkreis mit. Dem Steuerkreis obliegt die Koordination der Aufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz und nach dem SGB IX einschließlich aller Nebengesetze und Verordnungen sowie die Steuerung der Aufgaben, die sich aus den einschlägigen Dienstvereinbarungen ergeben. Für Einzelprojekte und Zuarbeiten des ARGUS-Steuerkreises können Aktionsteams gebildet werden, deren Aufträge der Steuerkreis festlegt.

*kooperative und basisnahe Sachaufgaben*

In den einzelnen Geschäftsbereichen wird für die Wahrnehmung der ARGUS-Aufgaben jeweils eine ARGUS-Kommission, ggf. auch mehrere Kommissionen, eingerichtet. Darüber hinaus können bei Bedarf, z.B. bei Krankheitshäufung, in den Geschäftsbereichen ARGUS-Zirkel gebildet werden, wenn die unmittelbaren Erfahrungen und Erkenntnisse der Beschäftigten eingebracht werden sollen. Die Arbeit solcher Zirkel wird durch ausreichende Budgets und Rahmenbedingungen unterstützt. Für die hier erarbeiteten Ergebnisse besteht, soweit möglich, ein Umsetzungszwang.

In der Stadt Wolfsburg sind die verschiedenen Bereiche der Gemeinschaftsaufgabe ARGUS auch in mehreren Dienstvereinbarungen geregelt. So verpflichtet die Dienstvereinbarung zur Beurteilung und Gestaltung von Arbeitsplätzen vom 24.04.1998 die einzelnen Dienststellen zu einer umfassenden Arbeitsplatzanalyse, um Belastungs- und Gefährdungsmomente zu ermitteln und vorbeugende Maßnahmen einzuleiten. Auch psychische Belastungen sollen erfasst und unter anderem im Rahmen der betrieblichen Sozialarbeit bewältigt werden. Dazu gehört ebenfalls die Lösung sozialer Konflikte im Betrieb, die in der Vereinbarung zur Konfliktvermeidung und Konfliktbewältigung innerhalb der Stadtverwaltung Wolfsburg vom 01.12.1999 im Vordergrund steht. Eine Schnittstelle zwischen betrieblicher Sozialarbeit und Gesundheitsförderung bildet schließlich die Suchtprävention und die Hilfe im Einzelfall (Dienstvereinbarung zur Vermeidung von süchtigem Verhalten und anderen sozialen Notlagen in der Fassung vom 14.03.1996). Gesundheitsförderung bedeutet darüber hinaus aber vor allem arbeitsplatzbezogene Verhaltensprävention. Diese wird in Wolfsburg mit Hilfe einer entsprechenden Fachkraft realisiert, die nach Gesprächen und Bewegungsanalysen beispielsweise Anleitungen zum richtigen Heben und Tragen von Lasten oder sonstige Haltungs- und Bewegungsanleitungen geben kann. Außerdem bieten verschiedene Kurse sowie Sport- und Beratungsangebote die Möglichkeit zur individuellen Gesundheitsprävention.

*Verankerung von ARGUS in Dienst- und Integrationsvereinbarungen*

Neben Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bildet auch die Förderung schwerbehinderter Menschen einen Schwerpunkt des ARGUS-Projekts. Bereits 1998 wurde in Wolfsburg ein internes Anreizsystem zur Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die sog. Bonus-Malus-Regelung eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine interne Ausgleichsabgabe (auf der Basis von 500 Euro monatlich), die den Geschäftsbereichen zugute

kommt, die viele Schwerbehinderte beschäftigen, während diejenigen, die ihr Soll nicht erfüllen, eine finanzielle Belastung hinnehmen müssen. Diese Regelung ist Bestandteil der Integrationsvereinbarung. Die Stadt Wolfsburg war im Übrigen eine der ersten Verwaltungen, die am 20.12.2001 eine betriebliche Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX als Dienstvereinbarung abgeschlossen hat. Inhalt dieser Vereinbarung sind konkrete Zielsetzungen und Regelungen zur Einstellung und Förderung schwerbehinderter Menschen sowie Grundsätze bei Stellenbesetzungsverfahren. Weiterhin werden Hinweise zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld, zu Arbeitszeit und Pausen sowie Arbeitsplatzwechsel gegeben. Darüber hinaus beinhaltet die Vereinbarung auch Regelungen zur Prävention und Rehabilitation. Hierbei sind die Beteiligung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und den Rehabilitationsträgern von besonderer Bedeutung. Seit 01.01.2006 ist auch das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX als Baustein in die ARGUS-Organisationsstruktur eingegliedert. Es ist als ergebnisoffenes Verfahren konzipiert.

Ähnliche Beispiele gibt es in anderen Unternehmen, die in Zusammenarbeit mit Rehabilitationsträgern bzw. dem jeweiligen Integrationsamt das betriebliche Eingliederungsmanagement mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung kombiniert haben. Diese Beispiele zeigen, dass eine aktive Schwerbehindertenvertretung auch für die allgemeine Interessenvertretung und deren betriebliche Gesundheitspolitik wichtig und hilfreich sein kann, so dass es für Betriebs- und Personalräte in Betrieben ohne Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Anreiz sein kann, die ihnen im Gesetz zugewiesene Initiativrolle zur Unterstützung der Wahl der ersten Schwerbehindertenvertretung (§ 93 S. 2 SGB IX, §§ 1 Abs. 2, 19 Abs. 2 SchwbVVO) wahrzunehmen. Die Arbeitnehmervertreter in der sozialen Selbstverwaltung können ebenfalls einen wirksamen Beitrag leisten, damit ihre jeweiligen Rehabilitationsträger solche Modelle aktiv unterstützen.

## Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

## Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

## Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

## Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

## Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

## Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

### Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39    Telefon: 02 11/77 78-0  
40476 Düsseldorf      Telefax: 02 11/77 78-225



[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Hans Böckler  
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

