



Prävention statt Kündigung

Das Präventionsverfahren gemäß § 84 SGB IX

Gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX soll der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und das Integrationsamt einschalten, um mit ihnen über die Überwindung der Schwierigkeiten zu beraten. Die Vorschrift dient somit der Konfliktprävention: es soll der Gefährdung von Arbeitsplätzen vorgebeugt werden.

Dem Arbeitgeber wird durch die Verpflichtung zu einem Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 eine „aktive“ Rolle zugewiesen, die einer gesteigerten Fürsorgepflicht gegenüber dem schwerbehinderten Menschen entspringt. Eine Verletzung dieser Pflicht führt dazu, dass der Arbeitgeber darlegen und beweisen muss, dass trotz fehlendem Präventionsverfahren alle zumutbaren Möglichkeiten zur Abwendung der Kündigung ausgeschöpft worden sind. Hier reicht ein pauschaler Vortrag, es gebe keine freien Arbeitsplätze und auch keine alternativen Einsatzmöglichkeiten, nicht aus.

Andererseits ist die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber auch keine „Wirksamkeitsvoraussetzung“ einer Kündigung, so dass eine dennoch ausgesprochene Kündigung nicht per se unwirksam ist.

Die Vorschrift ist als Konkretisierung des den gesamten Kündigungsschutz durchziehenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu verstehen. Das kann dann dazu führen, dass eine Kündigung, die ohne vorgeschaltetes Präventionsverfahren nach Abs. 1 ausgesprochen wurde, als sozial ungerechtfertigt zu qualifizieren ist.

Das Integrationsamt hat im Rahmen des Kündigungsschutzverfahren nach den §§ 85 ff. SGB IX die Aufgabe darauf zu achten, dass die zum Schutz der behinderten Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes vorhandenen Bestimmungen eingehalten wurden. Dazu gehört auch das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX. Das Fehlen oder Mängel des Präventionsverfahrens unbeachtet lassen kann das Integrationsamt nur, wenn nachgewiesen oder offensichtlich ist, dass es keine Erfolgsaussicht gehabt hätte.

Dagegen ist § 84 Abs. 2 SGB IX keine spezifische Schutzvorschrift für behinderte Arbeitnehmer, sondern erweitert sich in Richtung behinderte und von Behinderung bedrohte Arbeitnehmer einschließlich chronisch kranken Beschäftigten. Im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagement sollen möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeleitet werden, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herstellen, erhalten, verbessern bzw. fördern.