

# Arbeitsplatz gefährdet?

## Bei den ersten Anzeichen das Instrument der Prävention zielgerichtet einsetzen!

Das Präventionsverfahren führt bisher ein Schattendasein. Vielmehr hat sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als zielführendes Instrument zur Behebung längerer krankheitsbedingter Ausfälle etabliert. Gleichwohl stellt dieses eine bloße Reaktion auf eine seit mehr als sechs Wochen währende Arbeitsunfähigkeit dar.



Anton Jukic

Stand: 16.4.2024

Lesezeit: 04:00 min



### Prävention als eine Art Nachteilsausgleich

Es lohnt sich allerdings, zeitlich deutlich früher anzusetzen und die bestehenden Verhältnisse am Arbeitsplatz bereits dann unter die Lupe zu nehmen, wenn im Arbeitsverhältnis erste „bloße Gewitterwolken“ aufziehen. Genau hier setzt der allgemeine Präventionsgedanke des § 167 Abs. 1 SGB IX an. Der Vorteil: Hierbei können nicht nur krankheitsbedingte, sondern auch verhaltens- oder betriebsbedingte Probleme angegangen und gelöst werden.

## *Der Arbeitgeber ist zur Prävention verpflichtet!*

### **Schwierigkeiten am Arbeitsplatz als Auslöser**

Entstehen arbeitsplatzgefährdende Schwierigkeiten, hat der Arbeitgeber ebendiesen entgegenzuwirken. Es ist bezeichnend, dass diese Schwierigkeiten ihrer Art nach in der Person des Arbeitnehmers, in dessen Verhalten oder in der betrieblichen Situation begründet sein können. Somit begegnen wir auch in der allgemeinen Prävention des § 167 Abs. 1 SGB IX dem altbekannten „Dreiklang der Kündigungsgründe“, die in der Person bzw. dem Verhalten des Arbeitnehmers sowie betrieblichen Belangen liegen können. Und genau dieser negativen Entwicklung – der vollständigen Eskalation, welche dem Arbeitnehmer ggf. seinen Arbeitsplatz kostet – soll die allgemeine Prävention möglichst frühzeitig entgegenwirken.

Es stellt sich zunächst die Frage, was unter dem Begriff der „Schwierigkeiten“ zu verstehen ist, denn erst diese lösen die allgemeine Präventionspflicht des Arbeitgebers aus. Das Bundesarbeitsgericht definiert den Begriff der Schwierigkeiten als „Unzulänglichkeiten“, die (gerade noch) unterhalb der Schwelle vollwertiger Kündigungsgründe liegen. Stark vereinfacht formuliert: Die Probleme sind zwar bereits da, rechtfertigen aber noch keine arbeitgeberseitige Kündigung.

Hinsichtlich der Problemsphäre können diese „Unzulänglichkeiten“ sowohl im Betrieb selbst liegen. In diesem Fall nimmt die Prävention die innerbetrieblichen Verhältnisse in den Blick, sodass hier von „Verhältnisprävention“ gesprochen wird. Ebenso wird allerdings auch das Verhalten des Betroffenen beleuchtet; dies wird als „Verhaltensprävention“ bezeichnet.

## *Das Präventionsverfahren ist nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer vorgesehen.*

### **Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer als geschützter Personenkreis**

Die Benennung der „Betroffenen“ leitet über zum „präventionsgeschützten“ Personenkreis. Hier schweigt sich der Wortlaut des Paragraphen 167 Abs. 1 SGB IX aus. Nachdem allerdings § 151 Abs. 1 SGB IX den gesamten Dritten Teil des SGB IX auf schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen bezieht, und der hier in Rede stehende § 167 Abs. 1 in genau diesem Dritten Teil verortet ist, kommen tatsächlich auch nur die bereits „regulär“ von der SBV betreuten Kolleginnen und Kollegen in den Genuss der allgemeinen Prävention.

Die SBV ist bei arbeitsplatzgefährdeten Schwierigkeiten der betreuten Kollegen am allgemeinen Präventionsverfahren zu beteiligen und sollte dabei ihre Mitwirkungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Zudem sieht § 167 Abs. 1 SGB IX in jedem Fall auch die Einbeziehung von Betriebsrat/ Personalrat und Integrationsamt vor.

## Das Präventionsverfahren als frühzeitiges Klärungsverfahren mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung

Zwar ist der genaue Ablauf des allgemeinen Präventionsverfahrens gesetzlich nicht geregelt. Klar ist allerdings, dass der Dialog zwischen den Beteiligten und deren wechselseitige Kooperation im Vordergrund stehen sollen. Letztlich kann nur auf diese Weise die Ursache für die eingetretenen Unzulänglichkeiten ausfindig gemacht und behoben werden. Dies leitet über zu Sinn und Zweck der allgemeinen Prävention: Am Ende des Tages sollen die Unzulänglichkeiten (Schwierigkeiten) mithilfe des Präventionsverfahrens bereinigt worden sein. Das Idealziel des Gesetzgebers ist die möglichst dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

### Kein durchsetzbarer Anspruch auf allgemeine Prävention

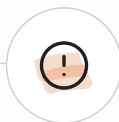
In diesem Verfahrensstand ist allein die subjektive Sicht des Arbeitgebers ausschlaggebend! Der Betroffene hat weder einen Anspruch auf Durchführung eines Präventionsverfahrens noch ist seine Zustimmung hierfür erforderlich. Das Gesetz sieht keine Obergrenze der Anzahl der vom Arbeitgeber durchzuführenden Präventionsverfahren vor. Dies bedeutet, dass es bei Eintritt der geschilderten Schwierigkeiten immer wieder durchgeführt werden müsste.

### Das aktuelle Urteil: Das Präventionsverfahren findet in der Probezeit Anwendung

Es stellt sich die Frage, welche Konsequenzen eine arbeitgeberseitige Unterlassung des Präventionsverfahrens nach sich zieht, wenn der betreffende Arbeitnehmer noch in der Probezeit ist. Mit der bisherigen Rechtsprechung des BAG konnte von einer sechsmonatigen Wartezeit ausgegangen werden, wodurch zumindest ein Gleichlauf zwischen Kündigungsschutzrecht und Präventionsrecht hergestellt war. Aktuell ist diese Aussage durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln (Urt. v. 20.12.2023, Az.: 18 Ca 3954/23) in Frage gestellt: Nach Ansicht der dortigen Kammer hat der Arbeitnehmer wohl von Anfang an Anspruch auf das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX. Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, so handelt es sich folglich um eine unzulässige Ungleichbehandlung des Betroffenen, welche gem. § 164 Abs. 2 SGB IX, § 134 BGB die Unwirksamkeit der Kündigung nach sich zieht. So gut die Entscheidung begründet und die Argumentation nachvollziehbar ist – es bleibt abzuwarten, ob die Obergerichte dieser Sicht folgen werden.

### SBV-Tipp

Wenngleich im SGB IX selbst keine Sanktionen bei Nicht-Durchführung des Präventionsverfahrens vorgesehen sind: Die SBV sollte in diesem Punkt kontinuierlich an den Arbeitgeber herantreten und die Durchführung eines Präventionsverfahrens anregen.



#### Wichtig!

Allerdings sieht das Gesetz im Hinblick auf die Durchführung eines Präventionsverfahrens kein Initiativrecht wie in § 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX vor. Der Arbeitgeber kann ein derartiges Verfahren „abblocken“, wenn aus seiner Sicht noch keine Gefährdungsrelevanz des Arbeitsverhältnisses

vorliegt – allerdings muss er sich dies u.U. in einem anschließenden Kündigungsschutzprozess vom Betroffenen vorhalten lassen.

---

### **SBV-Tipp**

Bei Bekanntwerden von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis sollten Sie frühzeitig das Gespräch mit betroffenen Kollegen suchen. Deren Teilnahme an einem Präventionstermin ist gesetzlich nicht vorgesehen und ggf. im ersten Schritt auch nicht zielführend. Entscheiden Sie von Fall zu Fall und je nach Schwere der im Raum stehenden Probleme, inwieweit eine Teilnahme der Arbeitnehmer an einem Präventionstermin in einem Ersttermin bereits sinnvoll ist.

### **Fazit**

Im Ergebnis kann festgehalten werden: Zeitlich betrachtet ist die allgemeine Prävention das am frühesten zur Verfügung stehende Verfahren zur Bekämpfung potenziell arbeitsplatzgefährdender Schwierigkeiten. Soweit diese noch in einem anfänglichen Stadium sind, sollten zu diesem Zeitpunkt auch noch die besten Möglichkeiten zur Bereinigung gegeben sein. Prävention ist oftmals besser als Reaktion!

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de