

In der Krise Arbeitsplätze schützen und Teilhabe gestalten

Die Unternehmen erleben Auftragseinbrüche, Leiharbeit wurde bereits drastisch abgebaut, die Stammbeschäftigten arbeiten kurz und bange zunehmend um ihre Arbeitsplätze. Jetzt sind die Kreativität und die Kraft der betrieblichen Interessenvertretungen gefragt, Entlassungen so weit wie möglich zu verhindern und Beschäftigung zu sichern. Für Werner Feldes, Ressort Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen des IG Metall-Vorstands, ist es besonders wichtig, die sozialen Schutzrechte von Menschen mit Behinderungen zu betonen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und als Schwerbehindertenvertretungen in der Offensive zu bleiben.

IM INTERVIEW

Werner Feldes



leitet beim IG Metall Vorstand in Frankfurt am Main das Ressort Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen und ist Autor sowie Mit Herausgeber teilhabepolitischer Fachpublikationen, darunter der neue Praxiskommentar zum Sozialgesetzbuch IX des Bund-Verlags (2009).

Gute Arbeit: Die Realwirtschaft wird von der Finanzkrise voll erwischt. Wir stecken laut Wirtschaftsexperten in der größten Rezession seit den 1930er Jahren mit prognostiziertem Minuswachstum. Ist das der richtige Zeitpunkt, um über die Stärkung sozialer Schutzrechte für Menschen mit Behinderungen und Einsatzbeschränkungen zu sprechen?

Feldes: Zunächst mal stehen behinderte und beeinträchtigte Beschäftigte unter starkem Druck. Unsere Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen geben uns die deutliche Rückmeldung, dass die Arbeitgeber-Anträge auf Zustimmung zu Kündigungen bezüglich der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen bei den Integrationsämtern bereits erheblich zunehmen. Die Integrationsämter sprechen von einem Anstieg im ersten Quartal um rund 30%. Und die Schwerbehindertenvertretungen weisen darauf hin, dass sich Abmahnungen häufen. Ein Teil der Arbeitgeber – nicht die Mehrheit – beackert also bereits das Feld für beabsichtigte Kündigungen, manche Personalabteilung rüstet sich strategisch in Richtung Personalabbau. In den nächsten Wochen rechnen wir also mit einer Zuspitzung der Auseinandersetzung um die Erhaltung von Arbeitsplätzen für behinderte Beschäftigte. Diese Einschätzung teilen viele Fachleute: dass nämlich ein Ende der Krise noch nicht in Sicht ist.

Gute Arbeit.: Was ist zu tun?

Feldes: Für die Interessenvertretungen der Beschäftigten geht es jetzt in der Fläche der Betriebe um den Einsatz individueller und kollektiver Instrumente der Beschäftigungssicherung. Grundlage hierfür sind die geltenden

Tarifverträge einerseits und gesetzlich geregelte soziale Schutzrechte und Standards andererseits, unter anderem nach dem Sozialgesetzbuch IX und dem Kündigungsschutzgesetz. Nach der Reform des Behindertenrechtes in 2001 und 2004 erleben wir mit der aktuellen Krise eine erste harte Bewährungsprobe für die Rechte behinderter Menschen auf Teilhabe, Reha, barrierefreie Arbeit und vorbeugenden Schutz ihrer Gesundheit. Wir sehen gleichzeitig die Gefahr, dass Reformen zurückgenommen werden. In jedem Fall wird bereits jetzt deutlich, dass kraftlose Regelungen und unzureichende Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen Arbeitgeber in der Krise eher zur Ausgrenzung behinderter Menschen einladen. Das ist mit den rechtsgültigen Grundprinzipien der Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen nicht vereinbar und muss sich ändern.

Gute Arbeit.: Einige Unternehmen stehen vor der Insolvenz, es wird über Transfergesellschaften nachgedacht, die fast gekündigte Belegschaftsteile auffangen sollen, ohne dass der Status „arbeitslos“ gilt. Betriebsbedingte Kündigungen sind auf dem Weg oder wurden bereits ausgesprochen. Was kommt auf die Schwerbehindertenvertretungen zu?

Feldes: Wenn wir über schwerbehinderte Beschäftigte reden, ist die Antwort auf die aktuellen Probleme nicht zwingend die Auffanggesellschaft. Im Vordergrund steht, die vorhandenen Instrumente des Sozialgesetzbuches IX voll auszuschöpfen. Dabei geht auch in der Krise darum, diejenigen Instrumente offensiv zu nutzen, die den Beschäftigten Ansprüche auf Arbeitsplatzsicherheit oder

das Recht auf behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes verschaffen. Hier ist insbesondere die Informations- und Aufklärungsarbeit der Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen gefragt.

Andererseits geht es um die Stärkung der Prävention nach § 84 Absatz 1 SGB IX, die der Beschäftigungssicherung dient. Diese Norm hat seit der Novelle 2004 einen neuen Gehalt: Bei drohenden betriebsbedingten Kündigungen ist Beschäftigungssicherung insbesondere für Menschen mit Behinderungen und Gleichgestellte anzustreben. Arbeitgeber haben danach die Pflicht, wenn erkennbar Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter gefährdet sind, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Integrationsämter rechtzeitig zu informieren und einzuschalten. Ziel ist es, krankheits- oder betriebsbedingte Kündigungen, frühestmöglich abzuwenden.



Starke SBV: Die Schwerbehindertenvertretung von Bosch stellt aktuell Fortbildungen für ihre Vertrauenspersonen auf die Beine. Die Ziele: Ohne Entlassungen durch die Krise, mit Kompetenzen für die SBV-Wahlen 2010 werben.

Dabei ist klar: Menschen mit Handicap, die jetzt durch den Rost fallen und ein geschütztes, sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis verlieren, schaffen den Neuanschluss im ersten Arbeitsmarkt nur sehr schwer. Jetzt müssen sich die sozialen Schutzrechte bewähren, um die nach wie vor existierenden großen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen.

Gute Arbeit.: Ist eine Lehre aus der Krise, dass die Schwerbehindertenvertretungen für ihre umfangreichen Aufgaben künftig mehr Power benötigen?

Feldes: Die Schwerbehindertenvertretungen wenden inzwischen ein breiteres Instrumentarium an. Ich nehme in der Krise wahr, dass Schwerbehindertenvertretungen wie Betriebsräte nach fast zwei Jahrzehnten harter Auseinandersetzungen um die Standorte und Arbeitsplätze mit gesteigertem Selbstbewusstsein auftreten und mit ihrem Know how zur

Beschäftigungssicherung die gestellten Aufgaben bewältigen. Jetzt geht es in erster Linie darum, die richtigen Instrumente auszuwählen und vor allem auch durchzusetzen. Dabei ist natürlich genau zu beobachten: Wie steht es um die Ressourcen und betrieblichen Kräfteverhältnisse, wenn es zum Beispiel um Prävention nach § 84 Absatz 1 geht: Das ist keine mitbestimmungspflichtige, durchsetzungsfähige Norm. In der Krise treten Schwächen der letzten Reformstufe des SGB IX offen zutage: Es wird deutlich, an welcher Stelle die kollektiven Instrumente der Arbeitsplatzhaltung und der Arbeitsplatzgestaltung reformbedürftig sind, wo sie im Sinne von mehr Einflussnahme gestärkt werden müssen.

Gute Arbeit.: Viele Beschäftigte bringen seit Jahren 150% Leistung – der Globalisierungs- und Effizienzdruck zeigt allorten negative Gesundheitsfolgen. Viele verfolgten individuelle Überlebensstrategien am Arbeitsplatz

– getreu dem Motto: Wenn ich mich jetzt reinhänge, ist mein Job sicher. Das ist ja wohl zum Scheitern verurteilt?

Feldes: Das Drehen an der Leistungsschraube im Zuge der Globalisierung der kapitalistischen Produktion hat auf breiter Front Arbeits- und Leistungsbedingungen verschlechtert. Wir haben das bei der IG Metall mit der Strategie für mehr Gute Arbeit aufgegriffen, das Thema zu den Menschen in den Betrieben und gemeinsam mit dem DGB und seine Gewerkschaften in die Öffentlichkeit getragen. Dies ist uns gegen die Globalisierungsverfechter gelungen, das Blatt in der öffentlichen Meinung scheint sich zu wenden. Die Strategie Gute Arbeit kommt bei den Menschen an, sie fällt deshalb auf fruchtbaren Boden, weil bereits viele Beschäftigte unter den negativen Folgen leiden: Die dramatische Zunahme der psychischen Erkranken und Fehlbelastungen am Arbeitsplatz spricht eine deutliche Sprache. In den letzten Wochen wurde

In der Krise handeln – Instrumente zur Beschäftigungssicherung

Was tun, wenn Kündigungen drohen? Die aktuellen Probleme für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte sind vielfältig, bei der Bewältigung helfen auch die Rechte aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

Grundsätzlich gilt: Vor jeder Entscheidung, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, zu informieren und anzuhören (§ 95 SGB IX). Wird sie nicht beteiligt, hat die SBV das Recht, Entscheidungen des Arbeitgebers auszusetzen.

- ▶ **Anerkennungsverfahren** (§ 69 SGB IX): Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung, die ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 vorliegt. Unterstützung bei Anträgen (auch Gleichstellung s. u.) gehört zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Zuständig ist das Versorgungsamt (oder eine kommunale Behörde) vor Ort. Für schwerbehinderte Menschen gilt u. a. ein besonderer Kündigungsschutz (s. u.).
- ▶ **Gleichstellungsverfahren:** Menschen mit einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 können auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie sonst keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen (§ 73 SGB IX) oder behalten können (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Der formlose Antrag wird bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt (§ 68 Abs. 2 SGB IX).
- ▶ **Besonderer Kündigungsschutz** (§ 85 SGB IX): Er soll Beschäftigte mit Behinderungen vor Arbeitslosigkeit schützen. Das Integrationsamt muss einer Kündigung vorher zustimmen; ohne Zustimmung ist sie unwirksam. Und es muss die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs-/Personalrat sowie die Betroffenen bei der Prüfung des Arbeitgeberantrags auf Kündigung, anhören (§ 87 Abs. 2 SGB IX). Bei betriebsbedingten und sonstigen Kündigungen sind alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu prüfen.
- ▶ **Anspruch auf barrierefreie Arbeitsgestaltung und Qualifizierung** (§ 81 Abs. 4 und 5 SGB IX): Beschäftigte haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung. Ein geeigneter Arbeitsplatz, ergonomische und psychosoziale Hilfen, rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen und Teilzeitbeschäftigung sind zu berücksichtigen.
- ▶ **Begleitende Hilfen** (§ 102, 2 SGB IX): Sie sollen Teilhabe am Arbeitsleben und Beschäftigung sichern, sind Aufgabe des Integrationsamtes. Arbeitgeber und schwerbehinderten Beschäftigte können finanzielle und Beratungsleistungen erhalten.
- ▶ **Beschäftigungssicherungsverfahren** (§ 84 Abs. 1 SGB IX): Bei Gefährdung des Arbeitsplatzes, dies ist z. B. bei Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen im Unternehmen der Fall, sind präventiv die Schwerbehindertenvertretung, das Integrationsamt und andere Vertretungen (§ 93 SGB IX) einzuschalten. Mit finanziellen und sonstigen Hilfen sind die Schwierigkeiten zu beseitigen (siehe auch den Kommentar von Wolfhard Kohte in diesem Heft, Seite 35).
- ▶ **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (§ 84 Abs. 2 SGB IX): Arbeitgeber sind bei länger Erkrankten zu konkreten Schritten für den Arbeitsplatzhalt verpflichtet. Für alle (!) Beschäftigten gilt: ab sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit im Jahr – unterbrochen oder am Stück – prüft der Arbeitgeber mit den Interessenvertretungen (!), wie Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und die berufliche Wiedereingliederung zu fördern ist. Der Arbeitsplatz und die davon ausgehenden Gesundheitsrisiken (Gefährdungsbeurteilung, Umgestaltung, Umsetzung) stehen im Mittelpunkt des Verfahrens.

auf Medikamentenmissbrauch im Job hingewiesen: Menschen werfen sich Tabletten ein, um ihren Alltag mit hohem Leistungs- und Verantwortungsdruck durchzustehen. Die Spitze des Eisbergs sind für mich Meldungen aus französischen Automobil- und Energiebetrieben, wo von einer gestiegenen Selbstmordrate gesprochen wird.

Gute Arbeit.: Ihr Fazit?

Feldes: Für mich wird deutlich, dass die Beschäftigten oft am Ende ihrer Kräfte sind. Wir müssen jetzt – trotz Krise – Wege aus der Leistungs-spirale heraus gestalten. Positive Rückmeldungen belegen, dass die Belegschaften wieder viel stärker an durchsetzungsfähigen Gewerkschaften und einflussreichen Interessenvertretungen als Partner interessiert sind. Die Beschäftigten haben in den letzten Jahren dazugelernt. Sie wissen, dass individuelle Strategien untauglich sind, sich mehr Jobsicherheit zu verschaffen: zum Beispiel mehr Leistung, nicht anecken, freiwillige Überstunden, arbeiten bis zum Umfallen. Die Betroffenen sind diejenigen, die im mittleren Alter die gesundheitlichen Risiken ihrer Arbeitsweise zu spüren bekommen und die Gewerkschaften und Interessenvertretungen mit Fachwissen und Konfliktfähigkeit brauchen.

Auch die Zeit der jungen, olympiareifen Belegschaften in den Betrieben ist definitiv vorbei: Die Kompetenzträger auf unterschiedlichen Ebenen sind heutzutage zwischen 35 und 55 Jahre alt. Die Belegschaften werden unter dem Druck der Rentenkürzungen und des bereits deutlich gestiegenen Rentenzugangsalters in der aktuellen Zusammensetzung noch weitere 10 bis 15 Jahre arbeiten. Deshalb muss Gute Arbeit in Zukunft vor allem auch alternsgerechte und barrierefreie Arbeit sein. Und das ist gegen immer noch uneinsichtige Arbeitgeber ohne starke Gewerkschaften nicht durchzusetzen.

Gute Arbeit.: Können Mitbestimmung und Stärkung der Interessenvertretungen in der Krise etwas ausrichten?

Feldes: Dort wo wir mitbestimmte Regelungen im SGB IX haben, beispielsweise beim Betrieblichen Ein-

gliederungsmanagement nach § 84.2, zeigt sich gerade in der Krise, dass kollektive, mitbestimmte Instrumente der Gesundheitsprävention und Arbeitsplatzsicherung effektiv und hilfreich sind. Es profitieren vor allem ältere und gesundheitlich angeschlagene Arbeitskräfte von dieser Regelung, die noch nicht einmal behindert sein müssen, und die auf besondere Unterstützung beim Arbeitsplatzverlust angewiesen sind. Der Erfolg der Mitbestimmung ist davon abhängig, dass die verantwortlichen Akteure wie Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen ihre Rechte faktisch ausüben. Insbesondere die Betriebsräte müssen an dieser Stelle von ihrem Initiativrecht und ihrem Überwachungsauftrag Gebrauch machen. Außerdem müssen sie bei untätigen Arbeitgebern, die kein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen, notfalls mit dem Instrument der Einigungsstelle eine Regelung herbeiführen.

Gute Arbeit: Es gibt in allen Branchen schon länger dubiose Strategien, Betriebsräte der DGB-Gewerkschaften zu schwächen oder auszuschalten. Es gibt Bespitzelung, Manager besuchen Fortbildungen zum Thema: Wie kündige ich Betriebsräte oder Schwerbehinderte? Welche Gegenstrategien sind angesagt?

Feldes: Diese Machenschaften der Unternehmen belegt ihre Furcht vor der Realisierung von Arbeitnehmerrechten. Der aktuelle Fall von Lidl, das Speichern von Krankheitsdaten und -zeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untermauert deren Schutzbedarf. Und es ist nötig, in allen Unternehmensteilen oder Filialbetrieben Betriebsräte und möglichst auch Schwerbehindertenvertretungen zu wählen. Wir haben seitens der IG Metall gut daran getan, in betroffenen Unternehmen Transparenz herzustellen: Gegen Pseudo-Gewerkschaften, so genannte von Arbeitgeberseite gekaufte gelbe Gewerkschaftsvertreter, haben wir uns deutlich abgegrenzt. Bei den letzten Betriebsratswahlen hat uns diese Strategie deutliche Zuwächse eingebracht.

Darüber hinaus bleibt viel zu tun: In fast 80% der Betriebe der Metallbranche, in denen ein Betriebsrat gewählt

wurde, gibt es noch keine Schwerbehindertenvertretung. Gerade in Betriebsgrößen zwischen 200 und 500 Beschäftigten fehlt die SBV als Vertretung der Menschen mit Behinderungen oder Gleichstellung, obwohl die organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind: mindestens fünf Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Deshalb wollen wir bei den kommenden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2010 explizit darauf hinweisen, dass im Herbst 2010 dann eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird und bei den neu- und wiedergewählten Betriebsräten Gute Arbeit für behinderte und nicht behinderte Kollegen zu einem festen Arbeitsfeld der BR-Arbeit wird.

IGM-Seminare in Bad Orb

Die IG Metall-Bildungsstätte Lohr/Bad Orb bietet teilhabepolitische Seminare für Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebsräte (BR) sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) an, Anmeldung bei den IGM-Verwaltungsstellen. **Teilhabep Praxis III:** Gesundheitsprävention durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM, nach § 84,2 SGB IX), Termin: 28.6.-3.7.2009 (0A02709), Kosten: 1 224,75 Euro inkl. MwSt., Übernachtung, Verpflegung; **Grundlagen des Sozialgesetzbuch IX** für BRs und JAVs, Termin: 12.-17.7.2009 (0E02909); Kosten: 1 224,75 Euro inkl. MwSt., Übernachtung, Verpflegung.

Weitere Informationen

www.bad-orb.igm.de (Programm 2009)

Schulungen in Bayern

Zu teilhabepolitischen Schulungen in Bayern melden sich interessierte SBVs und BR bei den Verwaltungsstellen Landshut, Rosenheim, Passau oder direkt beim DGB Bildungswerk an: Tel. 0871/9 75 06 83, DGB-BW-AS-NDB@t-online.de. Themen: **Alternde Belegschaften** (Grundlagen), Termin: 23.-26.6.2009; **Bischofsreut** (barrierefrei); **Rhetorik, Gesprächsführung, Konflikte und Lösungen** (Grundlagen), Termin: 8.-13.11.2009; **Kritische Akademie Inzell** (barrierefrei).

Weitere Informationen

www.dgb-bildungswerk-bayern.de

WOLFHARD KOHTE

Die Aktualität der betrieblichen Gesundheitspolitik in Zeiten der Krise

An vielen Orten ist zu hören, dass in der Wirtschaftskrise betriebliche Gesundheitspolitik auf der Tagesordnung der innerbetrieblichen Verhandlungen weit unten zu platzieren sei. Solche Themen passten in die Zeiten guter Konjunktur, jetzt ginge es um ernstere Fragen, denen man sich vollständig widmen müsse. Ich bin der Ansicht, dass damit ein Scheingegensatz aufgebaut wird, denn gerade in einer Situation, in der Arbeitsplätze in absehbarer Zeit wegfallen können, sind betriebliche Prävention und Rehabilitation dringlich.

Ein aktuelles Urteil soll diese These verständlich machen. Ein Krankenpfleger in einem Berliner Pflegeunternehmen, das 32 Seniorenheime betreibt, hatte vor mehreren Jahren einen so schweren Bruch des linken Sprunggelenks erlitten, dass er nicht mehr vollschichtig als Krankenpfleger arbeiten konnte. Dies war dem Arbeitgeber nach Abschluss der medizinischen Rehabilitation mitgeteilt worden. Nach Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) nahm der Krankenpfleger ab 2006 an einer beruflichen Rehabilitation teil und wurde erfolgreich zum Kaufmann im Gesundheitswesen ausgebildet. Als er sich Anfang 2008 bei seinem Arbeitgeber meldete, verlangte dieser weiter die bisherige Arbeit als Krankenpfleger, die der Kläger aus gesundheitlichen Gründen ablehnte.

Mit dem BEM frühzeitig Weiterbeschäftigungschancen prüfen

Erst im Sommer 2008 führte der Arbeitgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM nach § 84.2 SGB IX) durch, das wesentlich früher hätte erfolgen müssen. Man untersuchte nur den alten Arbeitsplatz, an dem er nicht mehr arbeiten konnte. Daher wurde im September 2008 die Kündigung erklärt, da ein Arbeitsplatz in der Verwaltung des Seniorenzentrums aktuell nicht frei sei.

Wenige Monate vorher hatte der Arbeitgeber allerdings einen solchen Arbeitsplatz noch neu besetzt. Das Arbeitsgericht Berlin stellte in einem Urteil (ArbG Berlin v. 29.01.2009 – 13 Ca 16090/08) die Unwirksamkeit der Kündigung fest, denn bei rechtzeitigem BEM hätte der Kläger die im Sommer freie Stelle einnehmen können, die Kündigung wäre vermieden

worden. Der Arbeitgeber, der nicht rechtzeitig ein BEM durchführt, kann sich nicht darauf berufen, dass aktuell im September 2008 kein freier Arbeitsplatz zur Verfügung stehe.

Der Fall zeigt, dass Rehabilitation erfolgreich sein kann, die Integration aber Zeit kostet und rechtzeitig nach passenden Lösungen gesucht werden muss. Mit den in absehbarer Zeit zu erwartenden Personalabbaumaßnahmen wird die Konkurrenz um die verbliebenen Arbeitsplätze und um einzelne neu zu besetzende Plätze schärfer werden. Hier muss rechtzeitig darauf hingewirkt werden, dass Beschäftigte mit gesundheitlichem Handicap nicht unter die Räder kommen.

Personalplanung und Präventionsverfahren gehören zusammen

Jeder Arbeitgeber hat nach § 84 Abs. 1 SGB IX bei Gefährdung von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, ein Präventionsverfahren durchzuführen und die gesamte Personalplanung von innerbetrieblichen Umsetzungen und Einstellungen zu überprüfen. Dieses obligatorische Präventionsverfahren ist gerade bei betriebsbedingter Gefährdung von Arbeitsplätzen zu beachten! Es ist auch dann durchzuführen, wenn schwerbehinderte Beschäftigte keine Fehlzeiten an ihrem bisherigen Arbeitsplatz haben. Wenn man mit einer solchen Personalplanung zu Beginn einer Kurzarbeitsperiode anfängt, dann ist genügend Zeit für Rehabilitationsmaßnahmen, die die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen verbessern.

Beschäftigte in der Kurzarbeit qualifizieren

In der politischen Diskussion wird die aktive Nutzung der Kurzarbeit propa-

giert. Im März 2009 ist neu in das SGB III die Norm des § 421 t eingefügt worden, dass Zeiten der Kurzarbeit für „berufliche Qualifizierung“ genutzt werden sollen. In diesen Fällen übernimmt die Staatskasse die Sozialbeiträge der betroffenen Beschäftigten und entlastet die betrieblichen Akteure. Berufliche Rehabilitation gehört auch zur beruflichen Qualifizierung, gerade aktuell ist es an der Zeit, notwendige, aber oft aufgeschobene berufliche Rehabilitationsmaßnahmen durchzuführen. In den Zeiten intensiver Produktion scheuen sich viele Betroffene, an Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen und sich mit dem Arbeitgeber um die Freistellung von der Arbeit zu streiten. In Zeiten der Kurzarbeit sollte dies in den meisten Fällen kein großes Problem sein. Deswegen ist es wichtig – und im Übrigen auch für den Arbeitgeber finanziell vorteilhaft –, diese Chance wahrzunehmen. Natürlich kann die Zeit auch zur medizinischen Rehabilitation genutzt werden. Allen ist bekannt, dass unter dem Druck der normalen Produktionsarbeit solche Maßnahmen nicht selten aufgeschoben werden. Dazu besteht jetzt kein Anlass, Kurzarbeit kann als Zeit für die eigene Gesundheit genutzt werden. Für Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Integrationsämter und Rehabilitationssträger ist Kurzarbeit deshalb eine Zeit erhöhten Arbeitsanfalls, aber auch realer Rehabilitationsmöglichkeiten.

Werner Feldes, Wolfram Kohte, Eckart Stevens-Bartol u. a. (Hrsg.): SGB IX – Sozialgesetzbuch IX. Kommentar für die Praxis. 2009, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 1.024 Seiten mit CD-ROM, 109 Euro, ISBN 978-3-7663-3797-9. Info: www.bund-verlag.de, www.buchundmehr.de.



DER AUTOR

Prof. Dr.
Wolfram Kohte



lehrt am Juristischen Bereich der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht. Er ist außerdem Mitherausgeber des aktuellen umfassenden Kommentars zum Sozialgesetzbuch IX, der im Bund-Verlag erschienen ist.