

PRÄVENTION: WAS STEHT IM GESETZ?

Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von

- personen-,
- verhaltens- oder
- betriebsbedingten

Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs-/Personalrat sowie das LWV Hessen Integrationsamt ein. Gemeinsam werden alle nach dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Hilfen zur Beratung und finanzielle Leistungen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Ziel hierbei ist, das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortzusetzen.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebs- bzw. Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann. Außerdem prüfen alle Beteiligten mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (**Betriebliches Eingliederungsmanagement**). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zur Prävention oder zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

KONTAKTE

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

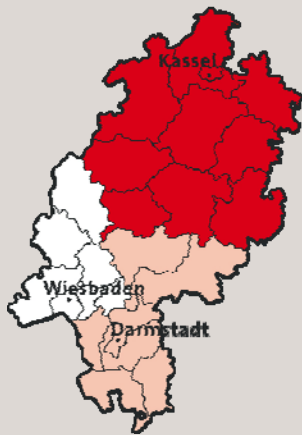
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Fax 0561 1004 - 2650

Steubenplatz 16
64293 Darmstadt
Tel. 06151 801 - 0
Fax 06151 801 - 234

Frankfurter Straße 44
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:
www.integrationsamt-hessen.de



Der Landeswohlfahrtsverband Hessen wird getragen von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten und ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er finanziert Leistungen nach dem Sozialen Entschädigungsrecht.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.
- Er fördert Arbeitgeber mit Prämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm (HePAS) zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen.

IMPRESSUM

Herausgeber	Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Text	Integrationsamt
Redaktion	Marco Steinbach
Foto	www.fotolia.com
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	Juli 2017
Internet	www.lww-hessen.de



15 / PRÄVENTION

Eine Information für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber

WAS IST PRÄVENTION?

Betriebliche Prävention soll wie auch immer gelagerte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis beseitigen. Im Falle von Arbeitsunfähigkeitszeiten soll das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) das Arbeitsverhältnis - ergänzend zur Prävention - stabilisieren.

WANN FINDET PRÄVENTION STATT?

Immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis gefährdet ist, und zwar unabhängig von der Ursache der Gefährdung.

Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen muss der Arbeitgeber den Beschäftigten ein spezielles BEM-Verfahren anbieten, um eine Reduzierung der Fehlzeiten zu erreichen.

DIE ROLLE DES ARBEITGEBERS

Die Durchführung

- der Prävention und
- des BEM

ist Aufgabe des Arbeitgebers und liegt in dessen Verantwortung. Er veranlasst die Einschaltung des Integrationsamtes. Betriebliche Funktionsträger oder betroffene Beschäftigte können die Einschaltung anregen oder einfordern.

DIE ROLLE DER BESCHÄFTIGTEN

Frühzeitig und gemeinsam muss alles getan werden, um auftretende Schwierigkeiten zu beseitigen und das Arbeitsverhältnis langfristig zu sichern. Probleme im Arbeitsverhältnis können nur gelöst werden, wenn die betroffenen Beschäftigten bereit sind, aktiv mitzuwirken.

Die Durchführung der Prävention obliegt zwar dem Arbeitgeber, ist aber ohne die Mitwirkung der Beschäftigten nicht möglich. Die Teilnahme ist freiwillig.

Ratsuchende schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen werden vom Integrationsamt umfassend informiert und beraten.

DIE ROLLE DER BETRIEBLICHEN FUNKTIONSTRÄGER

Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebs- oder Personalrat sind vom Arbeitgeber zu beteiligen.

Sie haben im Rahmen ihrer Mitwirkungs- und Überwachungsrechte die Möglichkeit, auf eine Einschaltung des Integrationsamtes hinzuwirken. Sie kennen die betrieblichen Verhältnisse und können wichtige Hinweise zur Optimierung der Arbeitsbedingungen geben.

DIE ROLLE DES INTEGRATIONSAMTES

Das Integrationsamt soll Einfluss darauf nehmen, Schwierigkeiten im Arbeitsleben schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Menschen zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Integrationsamt

- informiert und berät die Beteiligten mit dem Ziel, auftretende Schwierigkeiten zu beheben oder zu verringern.
- unterstützt den Arbeitgeber bei der Durchführung seiner gesetzlichen Verpflichtungen.
- zeigt Lösungsmöglichkeiten auf.
- weist bei Bedarf auf Fachdienste oder andere Leistungsträger hin.
- erbringt im Einzelfall die erforderlichen Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben selbst.
- informiert über die ggf. zuständigen anderen Leistungsträger.

WEITERE BETEILIGTE BEIM PRÄVENTIONSVERFAHREN

Zum Beispiel:

- Integrationsfachdienst
- Rentenversicherung
- Berufsgenossenschaft
- Krankenkasse
- Agentur für Arbeit
- Betriebsarzt
- Fachärzte
- Sicherheitsbeauftragte

Dem Betriebsarzt kommt im BEM eine besondere Rolle zu. Er kann feststellen, ob der Arbeitsplatz der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten entspricht oder ob Veränderungen notwendig sind. Dies können zum Beispiel eine behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes sein oder eine Umsetzung auf einen anderen geeigneteren Arbeitsplatz im Betrieb. Außerdem können die Arbeitsabläufe, die Arbeitsorganisation oder die Arbeitszeit den veränderten Bedingungen angepasst werden.

Die ärztliche Schweigepflicht des Betriebsarztes gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber. Ohne Zustimmung der Beschäftigten darf der Betriebsarzt keine vertraulichen Daten oder Diagnosen an den Arbeitgeber oder andere Beteiligte übermitteln!

VEREINBARUNG ZUM BEM

Wenn Sie Anregungen zum Abschluss einer Vereinbarung zum BEM benötigen, können Sie sich auf der Seite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) informieren.

