

## Information für schwerbehinderte Arbeitnehmer

### Betriebliche Prävention nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

#### ➤ Was ist „betriebliche Prävention“ nach dem SGB IX?

Betriebliche Prävention nach Paragraph 167 SGB IX soll

- gefährdete Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Beschäftigter sichern
- durch **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** krankheitsbedingte Fehlzeiten von Mitarbeitern reduzieren.

#### ➤ Wann Prävention?

- immer dann, wenn Ihr Arbeitsverhältnis gefährdet ist und zwar unabhängig vom Grund (beispielsweise Leistungseinschränkungen, schlechte Auftragslage, Fehlverhalten),
- bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres. In diesem Fall muss Ihnen Ihr Arbeitgeber ein spezielles BEM-Präventionsverfahren anbieten, um eine Reduzierung Ihrer Fehlzeiten zu erreichen.

#### ➤ Warum betriebliche Prävention?

In Ihrem eigenen Interesse! Betriebliche Prävention kann Ihr Arbeitsverhältnis durch eine Reduzierung von Belastungen am Arbeitsplatz sichern.

Je besser der Arbeitsplatz zu Ihnen passt, umso größer ist Ihre Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Fehlzeiten werden reduziert.

#### ➤ Die Rolle des Arbeitgebers bei Prävention und BEM

Es ist Aufgabe Ihres Arbeitgebers, durch Prävention die Arbeitsverhältnisse seiner Beschäftigten zu sichern, zum Beispiel durch eine Reduzierung von krankheitsbedingten Fehlzeiten mit einem BEM-Verfahren. Er kann diese Aufgabe aber auf einen Bevollmächtigten übertragen.

#### ➤ Ihre Rolle bei Prävention und BEM

Zwar ist Ihr Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, betriebliche Prävention durchzuführen, aber ohne Ihre Mitwirkung ist sie nicht möglich. BEM kann Ihr Arbeitgeber erst durchführen, wenn er Sie über die Ziele von BEM und den Datenschutz aufgeklärt hat und Sie ausdrücklich mit BEM einverstanden sind. Ihre Teilnahme ist freiwillig.

#### ➤ Was passiert, wenn Sie nicht mitwirken?

Ihre Mitwirkung ist wichtig! Probleme im Arbeitsverhältnis können nur gelöst werden, wenn sie dazu bereit sind, aktiv mitzuwirken. Es geht in der Prävention nicht um Kündigung, sondern darum, zunächst alles zu tun, um Ihr Arbeitsverhältnis zu erhalten. Das muss Ihr Arbeitgeber unter Umständen dem Integrationsamt und dem Arbeitsgericht nachweisen. Wenn betriebliche Prävention wegen Ihrer fehlenden Zustimmung und Mitwirkung nicht möglich war, kann das für Sie nachteilig sein. Sofern die Probleme weiterhin bestehen, könnte sich Ihr Arbeitgeber gezwungen sehen, an eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu denken.

➤ **Die Schritte des betrieblichen Präventionsverfahrens**

Zunächst versucht Ihr Arbeitgeber, innerbetrieblich eine Lösung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses zu finden, zum Beispiel mit dem betrieblichen **Integrationsteam**. Zum Integrations-team gehören: die betriebliche Interessenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte und die Sozialberatung.

Innerbetriebliche Lösungsmöglichkeiten können sein: Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Änderung der Arbeitszeit- oder Arbeitsorganisation.

Wenn klar ist, dass interne Bemühungen nicht ausreichen, schaltet Ihr Arbeitgeber **externe Fachleute** ein, zum Beispiel vom **Integrationsamt oder vom Rehabilitationsträger**.

Auch Sie können beim Integrationsamt die Durchführung betrieblicher Prävention anregen. Dazu brauchen wir Ihr Einverständnis, um Kontakt zu Ihrem Arbeitgeber aufzunehmen.

➤ **Die Rolle des Betriebsarztes**

Dieser ist für betriebliche Prävention besonders wichtig. Nur er ist in der Lage, festzustellen, ob der Arbeitsplatz Ihrer körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit entspricht, ob er angepasst werden muss oder eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz erforderlich ist. Er darf dem Arbeitgeber aber ohne Ihre Zustimmung keine Diagnosen und andere vertraulichen Daten mitteilen. Die ärztliche Schweigepflicht gilt grundsätzlich auch gegenüber Ihrem Arbeitgeber.

➤ **Die Rolle des LWV Hessen Integrationsamts**

Wir unterstützen Sie und Ihren Arbeitgeber bei der betrieblichen Prävention. Wir bieten nicht nur **fachliche Beratung**, zum Beispiel durch unseren Technischen Beratungsdienst und Integrationsfachdienste, sondern auch **finanzielle Hilfen** im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.