

www.SBV-Graskamp.de

Im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) wird der Prävention besonders im § 84 eine besonders hohe Bedeutung beigemessen.

Im § 84 SGB IX Prävention heißt es:

(1) "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 und die in § 93 genannten Vertretungen** [-->Personalrat] ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung ... zu erörtern..."

Weiter heißt es:

(2) Sind **Beschäftigte** innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 [-->Personalrat], bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann..."

§ 84 Satz 2 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber bei längeren Fehlzeiten eines Beschäftigten (nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte!! (Auch LAA sind Beschäftigte!!) aktiv zu werden.

Auf allen Ebenen bemüht man sich um ein angemessenes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Bei der Suche nach geeigneten Verfahrensabläufen ist es hilfreich, wenn Arbeitgeber, Personalräte, SBV, Integrationsämter und die betroffenen Menschen vertrauensvoll und wohlwollend zusammen arbeiten.

Die [Broschüre des LWL-Integrationsamtes Westfalen](#) vom Juni 2010 bietet Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Das MSW hat in Zusammenarbeit mit den Bezirksregierungen, den Hauptpersonalräten und den Hauptschwerbehindertenvertretungen ein Eckpunktepapier zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagement im Schulbereich NRW erstellt.

In der **Richtlinie zum SGB IX vom Dezember 2009** für den öffentlichen Dienst in NRW heißt es im Satz 7.1:

"Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiter zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen..."

Im Satz 13.1 Prävention der Richtlinie heißt es : "... Die Schwerbehindertenvertretungen, die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen [-->Personalrat, Lehrerrat] und das Integrationsamt **sind im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen.**"

Durch diese und andere rechtliche Vorgaben, sollen **vorzeitige Zurruesetzungen möglichst vermieden** werden.

Außerdem soll erreicht werden, dass die Beschäftigten, insbesondere die schwerbehinderten Menschen, entsprechend ihrer individuellen Möglichkeiten eingesetzt und gefördert werden.

Ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die **Gespräche in einer wohlwollenden, vertrauensvollen Atmosphäre** geführt werden. Sie dürfen nicht als zusätzliches Druckmittel missbraucht werden, sondern sie sollen dem Vorgesetzten helfen, mit geeigneten Maßnahmen (Beratung, Fürsorgemaßnahmen, technische Hilfen usw.) auf eventuelle Probleme zu reagieren.

Die vertraulichen Gespräche zur Prävention stellen an alle Beteiligten hohe qualitative und menschliche Anforderungen.

Sie unterscheiden sich deutlich von den klar definierten Dienstgesprächen.

Mitarbeitergesprächen mit Zielvereinbarungen gibt es im Schulbereich gar nicht.