

**Informationen  
zum Präventionsgespräch  
§ 167 SGB IX**

**1. Allgemeines**

Betriebliche Prävention als Eingliederungsmanagement verfolgt das allgemeine Ziel, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern bzw. die Entstehung von chronischen Erkrankungen und Behinderungen sowie letztendlich krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sie dient nicht der Disziplinierung der Beschäftigten, sondern der Hilfe und Unterstützung durch eine sinnvoll geplante und durchgeführte Beschäftigungssicherung und -förderung.

Frühzeitig soll zunächst im Rahmen eines Präventionsgespräches geklärt werden, ob präventive Maßnahmen umgesetzt werden können, die dazu geeignet sind, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer zu sichern bzw. zu fördern. Nach den gesetzlichen Vorschriften des SGB IX soll dies dann stattfinden, wenn „Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ sind (vgl. § 167 Abs. 2 SGB IX).

In diesem Falle klärt der Arbeitgeber, ob Maßnahmen der Prävention in Frage kommen. Hierfür sind sogenannte Präventionsgespräche vorgesehen, die nach einem bestimmten Muster ablaufen. Im Vordergrund stehen präventiv wirkende Maßnahmen – insbesondere dann, wenn es um die Vermeidung chronischer Erkrankungen geht.

**2. Beteiligte**

Gemäß den gesetzlichen Regelungen klärt der Arbeitgeber gemeinsam mit dem oder der betroffenen Beschäftigten die vorhandenen Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dies geschieht gemeinsam mit dem zuständigen Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung.

In einem ersten Präventionsgespräch soll zunächst geklärt werden, ob im Einzelfall Maßnahmen des Arbeitgebers dazu beitragen können, künftige Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden.

**3. Freiwilligkeit**

Das Präventionsgespräch erfordert die Zustimmung und die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Das bedeutet, dass diese Gespräche freiwillig sind. Eine Verpflichtung, die angebotenen Gespräche wahrzunehmen, besteht also nicht.

Verzichtet der oder die Betroffene allerdings auf ein Präventionsgespräch besteht für den Arbeitgeber evtl. keine Möglichkeit, betrieblich bedingte Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden. Daraus ergibt sich unter bestimmten Voraussetzungen, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis bei weiter anhaltender Arbeitsunfähigkeit beenden kann.

**4. Mögliche Folgegespräche**

Häufig kann schon frühzeitig festgestellt werden, dass zur Beurteilung des Einzelfalls weitere Sachverständige zu den Gesprächen hinzugezogen werden müssen. Dies können die örtlichen gemeinsamen Servicestellen, das Integrationsamt oder der Hochschularzt sein.

In der Folge können weitere Gespräche oder Untersuchungen erforderlich werden, zu denen dann bei Bedarf gesondert eingeladen wird.

**5. Vertraulichkeit**

Der Inhalt der Präventionsgespräche unterliegt größtmöglicher Vertraulichkeit. Allerdings kann sich aus den Gesprächsergebnissen die Notwendigkeit ergeben, am Arbeitsplatz Maßnahmen zu treffen, die auch den Kolleginnen und Kollegen nicht verborgen bleiben. Auch muss häufig der oder die Vorgesetzte von notwendigen Änderungen der Arbeitsumgebung informiert werden.

In jedem Fall sind die Ergebnisse der Präventionsgespräche gemeinsam mit dem Personalrat wie auch mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Universität Paderborn empfiehlt daher ihren Beschäftigten die Beteiligung dieser Interessenvertretungen schon im Präventionsgespräch.

## 6. Fragen und Antworten

### **Abmahnung / Kündigung**

Kann mich der Arbeitgeber wegen Arbeitsunfähigkeitszeiten abmahnen oder kündigen?

Eine Abmahnung ist nicht möglich, da nur Vertragsverletzungen bzw. Dienstpflichtverletzungen abmahnungsfähig sind. Krankheitsfehlzeiten stellen grundsätzlich keine Vertragsverletzungen dar, weil man hierauf in der Regel keinen Einfluss hat.

Eine Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten ist unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich möglich, wenn betriebliche oder außerbetriebliche Präventionsmaßnahmen erfolglos bleiben. Ziel der Präventionsgespräche wie des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, diese Folgen im Vorfeld zu vermeiden.

### **Ärztliche Schweigepflicht**

Muss ich meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, wenn mein Arbeitgeber das verlangt?

Nein, Beschäftigte sind weder zur Auskunft über ihren Gesundheitszustand verpflichtet, noch müssen Sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden.

### **Diagnose**

Muss ich dem Arbeitgeber Auskunft über die Ursache meiner Arbeitsunfähigkeit geben?

Nein, nur die Krankenkasse erhält vom Arzt die Diagnosen. Dem Arbeitgeber ist aber wegen der Prüfung von Regressansprüchen stets mitzuteilen, wenn der Beschäftigte wegen eines Unfalls arbeitsunfähig ist. Im Rahmen des Präventionsgesprächs wird gleichwohl die Gelegenheit gegeben, freiwillig auch über die medizinischen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu sprechen.

### **Gesundheitszustand**

Muss man im Präventionsgespräch mit dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten persönliche Fragen oder Fragen nach dem Gesundheitszustand beantworten?

Fragen über den Gesundheitszustand, über private Gewohnheiten, Bindungen oder Pläne müssen nicht beantwortet werden.

### **Maßnahmenentwicklung**

Welche allgemeinen Maßnahmen kommen im Rahmen des Fallmanagements in Frage?

- Gefährdungs- und Arbeitsplatzanalysen
- Arbeitsmedizinische oder psychosoziale Beratung
- Menschen-, behinderungs- und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Individuelle Arbeitsgestaltung  
(präventiv und rehabilitativ – Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation)
- Individuelle arbeitsplatzbezogene Gesundheitsberatung
- Gesundheitstraining
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Arbeitsplatzumsetzung

7. Ihre Ansprechpartner

Der Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung bzw. der Wissenschaftler-Personalrat  
Die Schwerbehindertenvertretung

Ihre zuständigen Personalsachbearbeiter im Dezernat 4 - Personaldezernat -

Der Beauftragte des Arbeitgebers für die Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter

**Sprechen Sie uns an – wir helfen Ihnen gerne weiter !**