

# Preventívne konanie

## Zabezpečenie pracovných miest pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím

Cieľom podnikovej prevencie je včasné rozpoznanie a riešenie ťažkostí pri zamestnávaní osôb s ťažkým zdravotným postihnutím alebo v ideálnom prípade predchádzanie ich vzniku.



### Prehľad preventívneho konania

Pracovný alebo zamestnanecký pomer osoby s ťažkým zdravotným postihnutím je ohrozený pre zhoršenie jej zdravotného stavu, ťažkosti so správaním alebo podnikové zmeny.

Zamestnávateľ čo najskôr začne preventívne konanie a pozve zamestnanca s ťažkým zdravotným postihnutím, ako aj zastúpenie zamestnancov s ťažkým zdravotným postihnutím, podnikovú/zamestnaneckú radu alebo zastúpenie zamestnancov a Úrad pre integráciu/začlenenie.

Vhodné opatrenia sa prediskutujú a odsúhlasia v rámci spoločného rozhovoru.

Úspešnosť opatrení sa preskúma v stanovených časoch. V prípade potreby sa tieto prispôbia alebo rozširujú.

Cieľmi sú prekonanie ťažkostí a zabezpečenie pracovného miesta.

Fotograf: Shutterstock / Dusan Petkovic



Ďalšie informácie nájdete na stránke: [bih.de/integrationsaemter](https://bih.de/integrationsaemter)

# 5 otázok a odpovedí ...

## o preventívnom konaní

### 1 Čo je preventívne konanie?

Ak sa v pracovnom alebo zamestnaneckom pomere človeka s ťažkým, zdravotným postihnutím vyskytnú ťažkosti, ktoré môžu ohroziť pracovné miesto, iniciuje zamestnávateľ preventívne konanie. V popredí je vždy dialóg medzi zúčastnenými stranami. Cieľom preventívneho konania je zaistenie pracovného pomeru. Neexistujú žiadne definované kritériá, ktoré by konanie iniciovali. Presný postup sa nevyžaduje ani zo zákona.

### 2 Kedy sa začne preventívne konanie?

§ 167 ods. 1 SGB IX stanovuje, že zamestnávateľ musí konať v prípade osobných, behaviorálnych alebo prevádzkových ťažkostí, ktoré môžu ohroziť zamestnanecký pomer osoby s ťažkým zdravotným postihnutím. V zásade je dôležité, aby zamestnávateľia vytvorili prostredie, ktoré umožní dlhodobo zamestnať osobu s ťažkým zdravotným postihnutím. To zahŕňa moderné pracovisko vybavené podľa potreby, ako aj vhodné procesy. Aj zvyšovanie kvalifikácie je veľmi dôležité pre ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím. Ak majú spoločnosti na mysli tieto veci, je možné vyhnúť sa mnohým ťažkostiam. Ak však dôjde k akútnemu zhoršeniu zdravotného stavu, dlhodobej neprítomnosti v práci, poruchám správania alebo k podnikovým zmenám, odporúča sa preventívne konanie.

### 3 Kto je zapojený do preventívneho konania?

Zákon nepredpisuje, ako má zamestnávateľ realizovať preventívne konanie v praxi. Odporúča sa čo najskôr zapojiť dotknutú osobu, zastúpenie pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, podnikovú/zamestnaneckú radu, resp. zastúpenie zamestnancov a Úrad pre integráciu/začlenenie. V prípade potreby sa zapoja aj ďalšie zainteresované strany, napríklad podnikový lekár alebo odborník na bezpečnosť pri práci.



### 4 Ako sa v praxi realizuje preventívne konanie?

Iniciatíva vychádza zo strany zamestnávateľa. Konanie sa môže uskutočniť aj bez súhlasu zamestnanca. Dobré riešenia je možné nájsť len vtedy, ak je dotyčná osoba aktívne zapojená. Ak sa potreba konať ukáže v jednotlivom prípade, zamestnávateľ prerokuje a schváli opatrenia na zabezpečenie pracovného miesta v dialógu so všetkými dotknutými stranami. Tieto opatrenia sa realizujú a ich úspech sa bude skúmať v stanovených časoch. V prípade potreby sa opatrenia spoločne upravujú alebo rozširujú.

### 5 Aká je podpora zo strany Úradu pre integráciu/začlenenie?

Zamestnanci na Úrade pre integráciu/začlenenie vedú, aká podpora je možná v konkrétnom prípade a dokážu odpovedajúco poradiť. V prípade potreby tento proces sprevádzajú napríklad špecializované služby v oblasti integrácie.

