

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ablaufschema des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Einzelfall

1. Feststellung, dass die zeitlichen Grenzen der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten im Sinne von § 84 Abs. 2 SGB IX überschritten sind
 - a) innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig
 - b) innerhalb von zwölf Monaten wiederholt arbeitsunfähig; Summe der einzelnen Arbeitsunfähigkeitszeiten liegt über sechs Wochen
2. Information des betroffenen Beschäftigten über die beabsichtigte Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dessen Ziele
 - a) bei noch fortbestehender Arbeitsunfähigkeit: Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
 - b) bei Arbeitsfähigkeit: Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit
 - c) sowohl bei noch bestehender als auch bei überwundener Arbeitsunfähigkeit: Erhaltung des Arbeitsplatzes
3. Information des betroffenen Beschäftigten über die zur beabsichtigten Durchführung des Eingliederungsmanagements erhobenen und verwendeten Daten, z.B.
 - a) Fehlzeitaufstellung
 - b) Daten über die Gesundheit des Beschäftigten, z.B. Angaben über die Krankheitsursache und den Krankheitsverlauf
 - c) Situations- und Vergleichsanalysen
4. Einholung der (schriftlichen) Zustimmung des Beschäftigten
bei Zustimmungsverweigerung: Dokumentation der Weigerung
5. Beiziehung/Auswahl der zu beteiligenden Akteure
 - a) Klärung (unter Beteiligung des Beschäftigten)
 - mit dem Betriebs- oder Personalrat,
 - bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, wie bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, künftiger Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann
 - b) bei Zustimmungsverweigerung durch den Beschäftigten: Information an unter a. genannte Akteure
 - c) falls erforderlich: Werks- oder Betriebsarzt zuziehen
 - d) d. evtl. örtliche gemeinsame Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzuziehen
6. Evaluation/Abschluss des Eingliederungsmanagements, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Beschäftigten unter die Sechs-Wochen-Grenze gesunken sind