Prozess Eingliederungsmanagement

Personalplanung stellt den zuständigen Führungskräften eine Liste der betroffenen Beschäftigten zur Verfügung

- Die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX liegen vor - (0)

Mitarbeiter/in hat ihre/seine Tätigkeit wieder aufgenommen (1)

Nein → Verwenden des Anschreibens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zzgl. Checkliste für Mitarbeiter/innen (1)

Ja → Führen eines Gesprächs und Information zum Eingliederungsmanagement (1)

Kopie des Schreiben an ÖPR und ggf. SchwbV (1)

Grundsätzliche Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (2)

- **Nein** → keine weiteren Maßnahmen; Vermerk auf Gesprächs-Protokoll, über AL an Herrn Düning
- **Ja** → Führungskraft klärt mit Mitarbeiter/in, Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung ob Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Frage kommen (3)

Grundsätzliche Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (2)

- **Nein** → keine weiteren Maßnahmen; Vermerk auf Gesprächsprotokoll, über AL an Herrn Düning
- **Ja** → Führungskraft klärt mit Mitarbeiter/in, Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung ob Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Frage kommen (3)

Führungskraft klärt mit Mitarbeiter/in, Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung ob Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Frage kommen (3)

- **Nein** → Begründung auf Gesprächsprotokoll, über AL an Herrn Düning
- **Ja** → Führungskraft lädt zum Gespräch ein (Mitarbeiter/in, Personalrat, ggf. zuständige Mitarbeiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, ggf. örtliche Schwerbehindertenvertretung und bei Bedarf den betriebsärztliche Dienst; die Einbindung Dritter (vgl. Ziffer 8) ist, falls bereits erforderlich, möglich (4)

Führungskraft lädt zum Gespräch ein (Mitarbeiter/in, Personalrat, ggf. zuständige Mitarbeiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, ggf. örtliche Schwerbehindertenvertretung und bei Bedarf den betriebsärztliche Dienst; die Einbindung Dritter (vgl. Ziffer 8) ist, falls bereits erforderlich, möglich (4)

Gesprächsvorbereitung (AU-Daten, Fragestellungen, Handlungsmöglichkeiten)
- siehe Merkblatt zum betrieblichen Eingliederungsmanagement - (5)

Gemeinsames Gespräch
zur Klärung des Sachverhalts und der Maßnahmemöglichkeiten (6)

Maßnahmenvereinbarung (7)

- **Nein** → Begründung auf Gesprächsprotokoll, über AL an Herrn Düning
- **Ja** → Ausfüllen des Gesprächsprotokolls, über AL an Herrn Düning ⇒ Vereinbarung des Folgegesprächs, ggf. Einbindung Dritter (z.B. PE, Arbeitsschutz, Integrationsamt oder -fachdienst., Reha-Träger etc.) (8)

Ausfüllen des Gesprächsprotokolls, über AL an Herrn Düning ⇒ Vereinbarung des Folgegesprächs, ggf. Einbindung Dritter (z.B. PE, Arbeitsschutz, Integrationsamt oder -fachdienst., Reha-Träger etc.) (8)

Einleiten und ggf. Durchführen der Maßnahme; Steuerung durch Führungskraft (9)

Folgegespräch
Sachstand/Ergebnis der Maßnahmendurchführung, ggf. Alternativen klären und vereinbaren, ggf. weiteres Folgegespräch (9)

Sachstand über AL an Herrn Düning -Telephonie- (i)

Weiterleiten der Informationen an den AK Gesundheit durch Herrn Düning; ggf. Veranlassung zusätzlicher Maßnahmen ⇒ Rückmeldung an FK über AL (i)