



## Ablaufdiagramm Eingliederungsmanagement

|   |
|---|
| Krankheitsbedingte Leistungs- / Eignungsmängel festgestellt und dokumentiert (MDK / arbeitsmed. Dienst) |
| Betriebliche Auswirkungen erhoben und dokumentiert  |
| Daten für neg. Zukunftsprognose erhoben - Prognosezeitraum  |
| Beschäftigung auf anderem gleichwertigen freien Arbeitsplatz  |
| Zumutbare Abhilfemaßnahmen Weiterbeschäftigung nach Qualifizierung/Weiterbildung                        |

Innerbetriebl. Konfliktmanagement: Vereinbarung mit Arbeitnehmer möglich ?

|   |
|---|
| Entscheidungsgrundlagen dokumentiert                                    |
| Kündigungsfrist geprüft   |
| Sozialrechtliche Auswirkungen geprüft – ggf. externe Beratung einsetzen |
| Diskriminierungsschutz, insbes. bei älteren oder kranken ArbN           |

|  |
|--|
| <p>Vorüberlegungen:</p> <p>Zumutbare Weiterbeschäftigung und/oder<br/>Umgestaltung des Arbeitsplatzes und/oder<br/>Qualifizierung</p> <p>mit negativem Ergebnis geprüft</p> <p>Gibt es unzumutbare Alternativen (woraus ergibt sich die Umzumutbarkeit ? - Kosten, Aufwand, Organsiation, Störung betriebl. Abläufe usw.)</p> <p>Dokumentation</p> |
|--|

Besprechung mit Arbeitnehmer über Vorüberlegungen und über weitere Maßnahmen insbesondere Erläuterung des Eingliederungsmanagements – Absprache zur Zusammenarbeit

|   |
|---|
| <p>Eingliederungsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Daten bei Ärzten erheben, med. Dienst</li> <li>- Einschaltung Integrationsfachdienst, bei SchwBeh. auch Interationsamt (Gewerbeaufsichtsamt)</li> <li>- Information Betriebsrat und SchwBehVertretung</li> <li>- Beratung bei Krankenkasse und Rentenversicherung</li> <li>- gemeinsame Besichtigung des Arbeitsplatzes</li> </ul> <p>Gemeinsame Besprechung und Beratung der Vorüberlegungen zur Weiterbeschäftigung</p> <p>Gemeinsame Prüfung aller (auch der für den Arbeitgeber) unzumutbaren Alternativen zur Weiterbeschäftigung und/oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes und/oder Qualifizierung</p> <p>Gemeinsame Beratung über Ausgleichmaßnahmen und/oder Förderung durch Sozialträger</p> |
|---|

Innerbetriebl. Konfliktmanagement:  
Staatlich geförderte Ausgleichsmaßnahmen möglich ?  
Vereinbarung mit Arbeitnehmer und mit Träger der Förderung über Umsetzung und Förderung  
Regelung für den Fall des Scheiterns beachten (Rückzahlung von Fördermitteln ausschließen !)

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| Anhörung Betr.Rat + ggf. SchwBeh.Vertretung       |                                |
| zur Kündigung<br>Schriftlich und mündlich !       | zur personellen Einzelmaßnahme |
| Bei Schw.Beh.:Kündigungsantrag an Integrationsamt |                                |
| Kündigung aussprechen                             | Maßnahme(n) umsetzen           |