

Informationsschreiben zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

<Name>

<Adresse>

<Datum>

Anfrage zur Vornahme eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Sehr geehrte/r Frau/Herr

nach Durchsicht unserer Unterlagen mussten wir feststellen, dass Sie in der Zeit vom _____ bis _____ sowie in der Zeit vom _____ bis _____ und damit in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert waren. Um Ihnen die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz zu erleichtern und zu klären, ob eine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist, möchten wir mit vorliegendem Schreiben um Ihre Zustimmung zur Durchführung eines so genannten betrieblichen Eingliederungsmanagements bitten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement bezeichnet ein Verfahren, das eine Arbeitsunfähigkeit verhindern bzw. möglichst frühzeitig beendet helfen soll. Es setzt nach dem Willen des Gesetzgebers bereits ein, wenn ein Arbeitnehmer in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist.

Aufgabe und Ziel des Eingliederungsmanagements ist es zu klären, ob – unter Berücksichtigung Ihrer persönlichen Wünsche und dem Ihrer Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegenden Krankheitsbildes – Maßnahmen, Leistungen und Hilfen zum Erhalt Ihrer Beschäftigungsfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Der Schwerpunkt des Verfahrens liegt dabei eindeutig in der Gesundheitsprävention, unterstützt durch fortwährende ärztliche Betreuung oder Rehabilitationsmaßnahmen. Betonen möchten wir, dass Sie als Arbeitnehmer in jeder Phase des Eingliederungsmanagements selbst mitentscheiden können, ob und wie das Verfahren verlaufen soll. Ohne ihr ausdrückliches Einverständnis werden keine Maßnahmen in Gang gesetzt. Das Eingliederungsmanagement kann jederzeit auch wieder gestoppt werden, wenn Sie das wünschen. Verweisen möchten wir weiterhin drauf, dass die Erhebung, Verwertung und Nutzung der im betrieblichen Eingliederungsmanagement gewonnenen Daten über Ihre Gesundheit (z. B. Art der Krankheit, Krankheitsverlauf) vom Datenschutzgesetz gedeckt sind. Sie können auch für eine spätere krankheitsbedingte Kündigung verwendet werden.

Wir schlagen vor, das betriebliche Eingliederungsmanagement wie folgt ablaufen zu lassen:

1. Sie teilen uns mittel des beiliegenden Formblatts (s. Anlage) mit, ob Sie der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsverfahrens zustimmen und ob Sie die Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung wünschen.
2. Sollten Sie kein betriebliches Eingliederungsmanagement wünschen, werden wir in dieser Hinsicht keine weiteren Aktivitäten vornehmen. Erteilen Sie hingegen Ihre Zustimmung zur Einleitung des Verfahrens, werden wir gemeinsam mit Ihnen beraten, welche Maßnahmen in die Wege geleitet werden können.
3. Soweit erforderlich wird der Arbeitsmedizinische Dienst (bzw. Arzt) hinzugezogen.
4. Soweit Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes in Betracht kommen, werden auch diese eingeschaltet.

Bitte teilen Sie uns Ihre Entscheidung, ob Sie an der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements interessiert sind, bis zum

<Datum>

Mittels des beiliegenden Formblattes mit.

Mit freundlichen Grüßen

<Firma>

<Unterschrift>

Anlage