

19.03.2014

Herrn
Knut Aarbinger
Münchener Str. 28

63120 Frankfurt

**Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX
hier: Ihre Arbeitsunfähigkeit seit dem 12.12.2013**

Sehr geehrter Herr Aarbinger

in der Hoffnung, dass es Ihnen gesundheitlich wieder besser geht, möchte ich Sie über ein besonderes Angebot informieren: Die betriebliche Wiedereingliederung.

Die Erhaltung des Arbeitsverhältnisses durch flankierende berufliche Maßnahmen hat eine sehr hohe Priorität. Dies gilt selbstverständlich und ausdrücklich auch bei einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit. Deshalb möchten wir Sie, abhängig von Ihrem Gesundheitszustand, bei einer Wiedereingliederung gezielt unterstützen. Hierbei ist eine Vielzahl von Maßnahmen denkbar, die individuell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sein müssen. Um dies abzuklären, biete ich Ihnen ein persönliches Gespräch an.

Ziel des Gespräches ist eine erste Einschätzung der gesundheitlichen Gegebenheiten. Es sollte abgeklärt werden, wie wir Ihnen möglicherweise die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz und in unser Team erleichtern können. Sie sind selbstverständlich nicht verpflichtet, über die Ursache Ihrer Arbeitsunfähigkeit oder diesbezügliche ärztliche Aussagen in unserem Gespräch Auskunft zu erteilen. Ihre Teilnahme am Gespräch ist freiwillig und von Ihrem ausdrücklichen Einverständnis abhängig; d.h., sollten Sie das Gesprächsangebot nicht oder noch nicht annehmen, entstehen Ihnen hierdurch keine beruflichen Nachteile. Ich möchte außerdem darauf hinweisen, dass der Gesprächsinhalt (-verlauf) von mir absolut vertraulich behandelt werden wird. Ich werde ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung keinesfalls Daten an andere Personen weiterleiten.

Zu dem Gespräch, sofern wir es führen, lade ich auch den örtlichen Personalrat, Frau Müller ein. Der Personalrat kann Ihnen dann ebenfalls beratend und unterstützend zur Seite stehen.

Sie sehen, Herr Aarbinger, wir möchten, dass Sie möglichst bald wieder in unserem Team mitarbeiten können. Alles was ich persönlich dazu beitragen kann, will und werde ich auch tun, um Sie bei einer Wiedereingliederung zu unterstützen. Sollte unser Angebot zu früh kommen, können Sie sich selbstverständlich auch später an mich wenden. Vielleicht rufen Sie einfach einmal an und lassen sich beraten.

Als Zusatzinformation erhalten Sie beigelegt einen Auszug aus dem SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Aus dem Gesetzestext können Sie die Hintergründe und genaue Zielsetzung des Eingliederungsmanagements entnehmen.

Natürlich würde ich mich -unabhängig von diesem Schreiben- freuen, wenn Sie sich wieder einmal bei mir melden.

Bis dahin wünsche ich Ihnen eine gute Besserung!

Mit freundlichen Grüßen

Anlage [Text „Betriebliches Eingliederungsmanagement“]

§ 84 SGB IX Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) nicht belegt

(4) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern