

Vorbereitung, Vorstellungsgespräch, Einarbeitung

Neben den üblichen Personalinformationen (Personaldossier/Personalakte) sollten bei leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitenden folgende Punkte berücksichtigt werden:

Ja Nein

- Die Behinderung ist bekannt (Auswirkungen auf Arbeitsleistung, Tagesablauf)**
- Können Arbeitszeiten der „Leistungskurve“ angepasst werden?
- Sind die Arbeitszeiten klar definiert?
- Die Arbeitsfähigkeit/Einschränkungen sind ermittelt/bekannt**
- Schnuppern/Probetage erfolgreich?
allenfalls Work Ability Index:
<http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?verfahren>
- Sie kennen die direkte Kontakt- oder Betreuungsperson / Arzt (Kontaktdaten, Erreichbarkeit)
- Vorgesetzte und direkte Mitarbeitende sind über Arbeitsfähigkeit, Einschränkungen und Behinderung grundlegend informiert
- Gotti/Götti für Einführung und „Betreuung“ vor Ort ist bestimmt und erhält nötiges Zeitbudget
- „Alarmsignale“ sind bekannt (Leistungsabfall, psychische oder physische Überbelastungen)
- Ziele und Erwartungen (Arbeitsleistung, Arbeitsqualität etc.) sind ermittelt und schriftlich festgehalten
- Vorgehen bei offensichtlichem Arbeitsleistungsabfall ist vorbesprochen
- „Ausfallrisiko“ infolge Verschlechterung des Gesundheitszustandes ist ermittelt
- Sind regelmässige Therapien, Untersuchungen oder Behandlungen notwendig?
Wann und wie lange ist der „Ausfall?“

- Zuständigkeiten für Einarbeitung und „Betreuung“ sind klar definiert und die betroffenen Mitarbeitenden entsprechend informiert.

- Bewältigung des Arbeitsweges**
- Öffentliche Verkehrsmittel
 - Tram Bus Zug
- eigenes Transportmittel Parkplatz
- Transportdienst
 - Finanzierung abgeklärt (IV, Ergänzungsleistung)

- Lohn und Vertrag sind geregelt**
- Der Lohn ist grundsätzlich branchen- und ortsüblich und entspricht der Leistungsfähigkeit
- Arbeitsrechtliche und (falls zutreffend:) GAV-Bestimmungen werden eingehalten
Bei GAV-Unterstellung:
 - Der vereinbarte Lohn ist GAV-konform
 - Bei Unterschreitung des Mindestlohnes liegt die Zustimmung der zuständigen Paritätischen oder Tripartiten Kommission vor

- Abweichende oder besondere Bestimmungen sind im Vertrag schriftlich festgehalten

- Es ist festgelegt, in welchen Abständen geprüft wird, ob die Leistungsfähigkeit sich verändert hat und der Lohn entsprechend angepasst wird (nach oben oder nach unten)

- Es liegt ein auf die Person abgestimmter Stellenbeschrieb vor

- Krankentaggeldversicherung:**
Einschränkung bei behinderungsbedingter Verschlechterung des Gesundheitszustandes. **ACHTUNG:** Erster Monat 100% Lohnfortzahlung durch Arbeitgeber (OR).
Allfällige GAV-Regelungen beachten

CHECKLISTE Vorbereitung

S. 3/3

- Die leistungsbeeinträchtigte MitarbeiterIn ist über Spezialregelungen informiert und kennt die Konsequenzen

- Berufliche Vorsorge (BVG; Pensionskasse)**
Ist die leistungsbeeinträchtigte MitarbeiterIn BVG-pflichtig (BVG-Minimum, IV: keine oder Teilrente)?
Achtung: Eintrittsschwelle, Koordinationsabzug und minimal/maximal versicherter Lohn sind bei IV-Rentenbezug anders.

- Hotline ist bekannt:**
Sie wissen, wer Ihnen bei Fragen im Zusammenhang mit Behinderung und Arbeit weiterhelfen kann

Bemerkungen: