

## **Merkblatt:** stufenweise Wiedereingliederung

### **Definition**

Ziel der stufenweisen Wiedereingliederung ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, unter ärztlicher Aufsicht, sich schrittweise an die volle Arbeitsbelastung zu gewöhnen und einen Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern.

### **Gesetzliche Grundlagen**

Die stufenweise Wiedereingliederung ist im SGB V § 74 und im SGB IX § 28 gesetzlich verankert.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich dazu verpflichtet, den/der Arbeitnehmer/in nach längeren Erkrankungen die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Wege der ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung zu ermöglichen.

Die Beschäftigten können selbst entscheiden, ob sie das Angebot annehmen wollen.

Laut SGB IX gilt das Prinzip der Freiwilligkeit bei Schwerbehinderten nicht, da der Ausgrenzung des behinderten Menschen aus dem Arbeitsleben entgegengewirkt werden soll, somit können Schwerbehinderte einen Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung unmittelbar ohne Zustimmung des Arbeitgebers durchsetzen.

### **Zielgruppe**

Die Wiedereingliederung richtet sich an alle arbeitsunfähigen Beschäftigten, die wegen schwerer Krankheit oder Unfall über lange Zeit aus dem Erwerbsleben ausgegliedert waren und ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können.

Eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess ist möglich, wenn ein/eine arbeitsunfähige/r (erkrankter) Arbeitnehmer/in seine/ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten kann. Dies muss durch den Arzt festgestellt werden.

### **Gründe**

Die Wiederaufnahme der Arbeit mit voller inhaltlicher und zeitlicher Belastung also „von heute auf morgen“ nach oft monatelanger „Arbeitsabstinenz“ gestaltet sich häufig problematisch. Ein abrupter Übergang in den Berufsalltag kann zu Überforderung führen, da der/die Betroffene den Leistungsanforderungen noch nicht gewachsen ist und somit kann der/die Beschäftigte nach kurzer Zeit erneut erkranken.

### **Anregung und Beantragung**

Die Anregung für eine Wiedereingliederung kann durch die/den betroffene/n Beschäftigten, die/den behandelnde/n Arzt/Ärztin, das Krankenhaus, die Reha-Klinik, die Krankenkasse und /oder den Arbeitgeber erfolgen. Die Maßnahme jedoch wird durch die Krankenkasse, die Rentenversicherung, die/den behandelnde/n Arzt/Ärztin, das Krankenhaus und/oder die Reha-Klinik eingeleitet.

Vor Beginn der Wiedereingliederungsmaßnahme ist die Zustimmung des Arbeitgebers und der gesetzlichen Krankenkasse erforderlich.

Stimmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in der Wiedereingliederung zu, wird in Absprache mit allen Beteiligten ein Eingliederungsplan erstellt.

### **Eingliederungsplan**

Der/die betroffene Beschäftigte stimmt zuerst den zeitlichen Eingliederungsplan mit dem Arzt ab.

Anschließend wird einen gemeinsamen inhaltlichen Eingliederungsplan zwischen Vorgesetzten (und ggf. Hochschulleitung) und Beschäftigten zu entwickeln, um gemeinsam das mögliche Arbeitsvolumen sowie Ziele festzulegen.

Die teilweise Erbringung der Arbeitsleistung bedeutet nicht, dass die arbeitsrechtliche Arbeitsunfähigkeit aufgehoben ist: Vielmehr handelt es sich um einen Arbeitsversuch, d.h. es ist ein freiwilliges Arbeiten der/des erkrankten Beschäftigten im Rahmen ihrer/seiner Fähigkeiten.

### **Dauer und Umfang**

Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten. Der Umfang der Tätigkeit ist durch den ärztlichen Wiedereingliederungsplan vorgegeben. Die Dauer der Tätigkeit wird durch die ärztliche Arbeitsunfähigkeit festgelegt.

### **Vergütung**

Während der Maßnahme erhält der/die Arbeitnehmer/in weiterhin Krankengeld bzw. Übergangsgeld in voller Höhe.