



Arbeitshilfe für Vorgesetzte für eine stufenweise Wiedereingliederung

Allgemeine Informationen

(Rechtliche Grundlagen: § 74 SGB V; § 28 SGB IX; Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien)

- **Was ist eine stufenweise Wiedereingliederung**
Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme, Beschäftigte nach langer Krankheit schrittweise an deren Arbeitsplatz und an die damit verbunden Leistungsanforderungen heranzuführen. Der/die Beschäftigte ist weiterhin arbeitsunfähig. Seine/ihre Stelle kann während der Dauer der Wiedereingliederung weiterhin vertreten werden. Die Kosten dafür übernimmt die Krankenkasse oder der Rentenversicherungsträger.
- **Ziele**
 - frühere Wiederaufnahme der Tätigkeit in zeitlich ansteigendem Umfang
→ es ist kein schlagartiges Rückkehren in vollem Umfang erforderlich
 - missglückte Arbeitsversuche nach schwerer oder langanhaltender Arbeitsunfähigkeit werden weitgehend vermieden
 - der Arbeitsplatz des Beschäftigten bleibt erhalten, seine/ihre Kenntnisse sind weiterhin nutzbar
 - Schwellenangst vor der Rückkehr wird gemindert
- **Zustimmung des Vorgesetzten ist erforderlich**
Eine stufenweise Wiedereingliederung kann nur stattfinden, wenn Sie als Vorgesetzte/r der Maßnahme zustimmen. Es ist häufig eine kurzfristige Antwort erforderlich.
- **Ablauf der Vereinbarung einer Wiedereingliederung**
Der behandelnde Arzt gibt auf dem Formular „Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)“ einen Vorschlag zu einer stufenweisen Wiedereingliederung ab.

Dieses Formular wird teilweise direkt an Sie, als der/die Vorgesetzte geschickt. In einem solchen Fall ist das Formular mit einer begleitenden Stellungnahme, ob Sie mit der Durchführung dieser Maßnahme einverstanden sind, der Personalabteilung zuzusenden.

Wird das Formular direkt bei der Personalabteilung eingereicht, dann holt diese bei Ihnen, als zuständiger Vorgesetzter/zuständige Vorgesetzte die Zustimmung ein.

- **Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung**
In der Regel dauert eine stufenweise Wiedereingliederung zwischen sechs Wochen und sechs Monaten.
- **Unterbrechung der Maßnahme**
Die stufenweise Wiedereingliederung kann aus gesundheitlichen und betriebsbedingten Gründen bis zu sieben Tage unterbrochen werden. Bei längerer Unterbrechung ist das Ziel der Wiedereingliederung in der Regel nicht mehr erreichbar und die Wiedereingliederung

kann abgebrochen werden. Hierzu ist eine entsprechende Mitteilung an die Personalabteilung erforderlich.

- **Ende / Abbruch der Maßnahme**

Die Maßnahme endet, sobald der/die Beschäftigte in Absprache mit dem Arzt/der Ärztin die Tätigkeit wieder im ursprünglichen Umfang ausüben kann.

Eine stufenweise Wiedereingliederung kann vorzeitig von Ihnen, als Vorgesetzter/Vorgesetzte abgebrochen werden, wenn Beschäftigte den Leistungsanforderungen nicht gerecht werden können. Auch die/der Beschäftigte kann die Maßnahme jederzeit abbrechen.

Nach dem Abbruch wird die Arbeitsunfähigkeit fortgesetzt.

- **Erholungsurlaub**

Da während der Wiedereingliederungsphase eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit besteht, ist ein Erholungsurlaub während dieser Zeit nicht möglich.

- **Wiedereingliederungsgespräch**

Zu Beginn der Wiedereingliederung sowie nach Ablauf jeder Stufe, sollten Sie als der/die Vorgesetzte ein Gespräch mit der/dem Beschäftigten führen, um einen optimalen Start und Verlauf der Wiedereingliederung zu ermöglichen. *(siehe Gesprächsleitfaden)*

- **AnsprechpartnerInnen für Vorgesetzte während der Wiedereingliederungsphase**

Zuständige Personalsachbearbeiterinnen/Personalsachbearbeiter