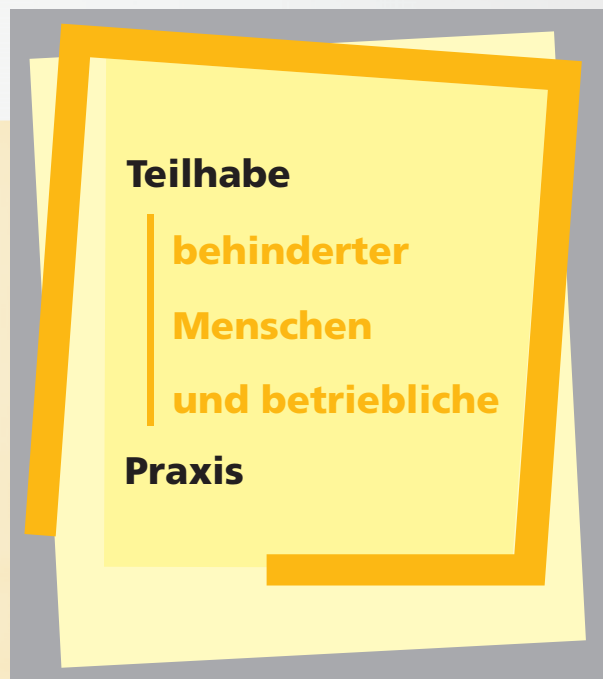


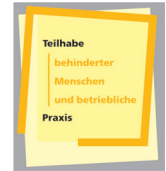
Die stufenweise Wieder- eingliederung nach § 28 SGB IX

Firma Zeiss



Sozialpolitik

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Schritt für Schritt zurück in die Arbeitswelt

Die stufenweise Wiedereingliederung

Zielsetzung

Die stufenweise Wiedereingliederung dient dazu, arbeitsunfähige Beschäftigte nach länger andauernder, schwerer Krankheit im Rahmen eines ärztlich überwachten Stufenplans schrittweise an die volle Arbeitsbelastung am bisherigen Arbeitsplatz heranzuführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern.

- Die stufenweise Wiedereingliederung erfolgt aus therapeutischen Gründen.
- Sie dient der Erprobung und dem Training der Leistungsfähigkeit des/der arbeitsunfähigen Beschäftigten an seinem/ihrem bisherigen Arbeitsplatz.

Die stufenweise Wiedereingliederung nennt sich im Unfallversicherungsrecht, also nach Arbeits- oder Wegeunfällen, „Belastungserprobung“. Der Ablauf ist derselbe wie bei der stufenweisen Wiedereingliederung, ist jedoch abhängig von der formlosen Zustimmung durch die Berufsgenossenschaft.

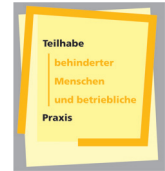
Zielgruppe

Alle arbeitsunfähigen Beschäftigten, die

- wegen schwerer Krankheit oder Unfall über lange Zeit aus dem Erwerbsleben ausgegliedert waren,
- ihre bisherige Tätigkeit nach ärztlicher Feststellung teilweise wieder verrichten können.

Indikationen können grundsätzlich alle schweren oder chronischen Erkrankungen sein wie z. B.

- Krankheiten des Herzens und der Gefäße,
- rheumatische Erkrankungen und Arthrosen,
- Zustand nach Operationen,
- Stoffwechselerkrankungen, neurologische Krankheiten,
- Krebserkrankungen,
- psychische Erkrankungen.



Die Anregung zu einer stufenweisen Wiedereingliederung erfolgt durch

- betroffene/n Beschäftigte/n,
- behandelnde/n Arzt/Ärztin oder Betriebsarzt/-ärztin,
- Krankenhaus/Reha-Klinik,
- Krankenkasse,
- Arbeitgeber.

Die Einleitung erfolgt durch

- Krankenkasse,
- Rentenversicherung,
- behandelnde/n Arzt/Ärztin,
- Betriebsarzt/-ärztin,
- Krankenhaus,
- Reha-Klinik.

Freiwilligkeit

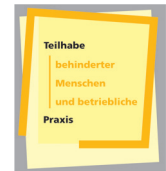
Die stufenweise Wiedereingliederung eines/einer arbeitsunfähigen Beschäftigten erfolgt freiwillig und bedarf der Zustimmung

- des/der betroffenen Beschäftigten und
- des Arbeitgebers.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist der/die Beschäftigte weiterhin arbeitsunfähig.

Durch die stufenweise Wiedereingliederung entstehen dem/der arbeitsunfähigen Versicherten keine versicherungsrechtlichen Nachteile im Hinblick auf Rente oder Arbeitslosengeld.

Die Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung beträgt in der Regel zwischen 2 Wochen und 6 Monaten.



Stufenplan

Zur Wiedereingliederung wird vom behandelnden Arzt, der Reha-Klinik oder dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin ein individueller Stufenplan (s. Anlage 1) unter Berücksichtigung der Leistungseinschränkungen und der Arbeitsplatzanforderungen erarbeitet. Als Grundlage dienen einerseits ärztliche Befundunterlagen, andererseits die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung. Auf dem Formular des Stufenplans (s. Anl. 1) hat der/die Mitarbeiter/in und die Personalleitung ihr Einverständnis zu bestätigen.

Zunächst erfolgt ein Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und Fähigkeitsprofil und ggf. eine Anpassung z. B. durch gestalterische oder organisatorische Maßnahmen am Arbeitsplatz.

Die Wiedereingliederung muss an den Arbeitsplätzen erfolgen, an denen der/die Mitarbeiter/in nach der Wiedereingliederung auch weiter arbeitet.

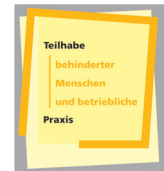
Folgende Akteure können bei der stufenweisen Wiedereingliederung beteiligt sein

- betroffene/r Beschäftigte/r,
- behandelnde/r Ärztin/Arzt,
- evtl. Betriebsarzt/-ärztin,
- Vorgesetzter,
- Personalleitung,
- evtl. die Schwerbehindertenvertretung,
- evtl. die Betriebliche Sozialberatung,
- bei Ausgesteuerten – in der Regel nach 72 Monaten – die Agentur für Arbeit.

Arbeitszeit während der Wiedereingliederungsphase

Die tägliche Arbeitszeit muss in der Wiedereingliederungsphase, wenn möglich im Ein- oder Zwei-Wochenrhythmus, gesteigert werden. Zum Einstieg ist eine Arbeitszeit von **mindestens 3 Stunden pro Tag** erforderlich. Danach bietet sich eine tägliche Arbeitszeit von 4 oder 5 Std. an. Im übrigen ist man in der Ausgestaltung der Wiedereingliederungspläne nicht an ein bestimmtes Schema gebunden. Eine Verlängerung aber auch eine Verkürzung des im Stufenplan dokumentierten Zeitrahmens ist möglich, muss jedoch durch den/die behandelnde/n Arzt/Ärztin oder Betriebsarzt/ärztin entschieden werden.

Es sind in Einzelfällen aber auch Blockmodelle möglich, z. B. eine tageweise Wiedereingliederung mit eingestreuten Frei-Tagen. Dies kann sinnvoll sein, wenn der/die Beschäftigte noch häufig ambulante Therapien in Anspruch nimmt.



Wird die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Ablauf des im Stufenplan vorgesehenen Zeitrahmens vom Arzt/von der Ärztin für beendet erklärt, gilt die stufenweise Wiedereingliederung von diesem Zeitpunkt an als abgeschlossen.

Eine Unterbrechung der Wiedereingliederung ist in Einzelfällen möglich oder notwendig, nach Zustimmung durch den Arzt/die Ärztin. Nach einem Abbruch der Wiedereingliederung regelt der Arzt/die Ärztin das weitere Vorgehen erneut und informiert die zuständige Krankenkasse und weitere Beteiligte.

Entlohnung während der Wiedereingliederung

Während der gesamten Wiedereingliederungsphase ist der/die Mitarbeiter/in weiter im Status der Arbeitsunfähigkeit. D. h. er/sie darf keine elektronische Zeiterfassung durchführen, sondern bespricht die Arbeitszeiten mit dem Vorgesetzten. In der Regel hat der/die Mitarbeiter/in in dieser Zeit Anspruch auf den vollen Satz des Krankengelds bzw. Arbeitslosengeld nach der Aussteuerung. Akkord- oder Schichtzulagen werden nicht bezahlt.

Volle Arbeitsfähigkeit und Regelung zur Genehmigung des Resturlaubs

Ob die Arbeitserprobung erfolgreich war kann nur festgestellt werden, wenn wieder vollzeitig gearbeitet wird. Deshalb kann Urlaub oder Gleitzeit erst nach zwei Wochen erfolgreich durchgeführter Vollzeit-Arbeit genehmigt werden.

Hilfen

Formular der Krankenkassen für Stufenplan

Vorlage: Anschreiben durch die Personalleitung

Betriebsärztliches Merkblatt für Beschäftigte