

STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG

Geschützter Arbeitsbeginn nach langer bzw. schwerer Erkrankung

Ein Instrument für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Rechtliche Verankerung: § 74 SGB V (01.01.1989) und § 28 SGB IX (01.07.2001)

Vorteil für den Arbeitgeber:

- Senkung des Krankenstandes
- Frühzeitigeres Zurückgreifen auf Wissen und Können des Beschäftigten
- Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, eine qualifizierte Arbeitskraft zu behalten

Vorteil für den Arbeitnehmer:

- Angst vor Überforderung / Krankheitsrückfall abbauen
- Berufliche Belastbarkeit erkennen
- Selbstsicherheit wiedergewinnen
- Integration ins Team zum frühestmöglichen Zeitpunkt
- Verständnis und Akzeptanz des krankheitsbedingten Schicksals durch positives Arbeitserleben im Kollegium und bei dem Betroffenen selbst

WICHTIG:

Die individuelle Planung und Durchführung der konkreten Maßnahme mit Hilfe des Betriebsarztes unter genauer Kenntnis des Arbeitsplatzes sichert eine hohe Erfolgsquote! Die endgültige Arbeitsfähigkeit tritt früher ein und der dauerhafte Einsatz am Arbeitsplatz gelingt besser.

Schritt für Schritt zurück ins Arbeitsleben

Hinter diesem Begriff verbirgt sich ein „**geschützter Arbeitsbeginn**“ nach schwerer und/oder lang andauernder Krankheit. Es hat sich gezeigt, dass die Wiederaufnahme der Arbeit mit voller inhaltlicher und zeitlicher Belastung „von heute auf morgen“ nach oft wochen- und monatelanger „Arbeitsabstinenz“ häufig problematisch ist.

Nicht selten führt der abrupte Übergang in den Berufsalltag dazu, dass sich die Betroffenen den an sie gestellten Leistungsanforderungen **nicht gewachsen** fühlen und bereits nach kurzer Zeit erneut erkranken. Hierbei spielt auch die Unkenntnis inzwischen abgelaufenen innerbetrieblichen Veränderungen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Diese Problematik kann im schlimmsten Fall eine Kapitulation vor der Krankheit nach sich ziehen und das „aus“ für den beruflichen Werdegang sein.

Die stufenweise Wiedereingliederung (WE) dient der Erprobung und dem Training der Leistungsfähigkeit **arbeitsunfähig** Versicherter am bisherigen Arbeitsplatz.

Hierdurch wird den arbeitsunfähigen Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben:

- ❖ ihre berufliche Belastbarkeit zu erkennen
- ❖ ihre Selbstsicherheit wiederzugewinnen
- ❖ die Angst vor Überforderung und einem Krankheitsrückfall abzubauen.

Es wird davon ausgegangen, dass durch diese Form der Arbeitsaufnahme:

- ❖ die endgültige Arbeitsfähigkeit früher eintritt
- ❖ der dauerhafte Einsatz am Arbeitsplatz besser gelingt.

Voraussetzungen:

- ❖ positives Votum des behandelnden Arztes
- ❖ Bereitschaft des betroffenen Arbeitnehmers (AN)
- ❖ Einwilligung des Arbeitgebers (AG).

Basis ist die Freiwilligkeit. Sowohl der AN als auch der AG können ohne Angabe von Gründen ablehnen.

Es hat sich gezeigt, dass die Erfolgsquote umso höher ist, je individueller die Planung des Arbeitseinsatzes erfolgt. Hierbei ist das Fachwissen des **Betriebsarztes** und seine Kenntnis der Arbeitsplätze und Teamstrukturen unabdingbar.

Vor Beginn der Maßnahme ist es wichtig, ein **Fähigkeits- und Anforderungsprofil** des Arbeitnehmers zu erstellen. Im Fähigkeitsprofil finden sich das „negative“ (Funktionseinschränkungen) und das „positive“ Leistungsbild (Fähigkeiten), im Anforderungsprofil die Arbeitsplatzanforderungen und Belastungen. Hieraus ergeben sich Informationen zu Möglichkeiten und Bedingungen der WE.

Danach wird ein **Stufenplan** erstellt, dieser beinhaltet:

- ❖ die zeitliche Abstufung und Ausdehnung (Zeitplan)
- ❖ die notwendige Vermeidung/Einschränkung bestimmter Belastungen (Aktionsplan)
- ❖ flankierende Maßnahmen (technische Hilfen u.a.)

Wichtig bei der Planung ist die Berücksichtigung des **Arbeitsweges!**

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsarzt und behandelndem Arzt ist von großer Bedeutung. Hierbei ist ggf. ein Austausch medizinischer Daten nach Entbindung von der Schweigepflicht erforderlich. Diese Daten werden weiteren Personen nicht zugänglich gemacht.

Eine WE wird im Regelfall nach einem Zeitraum von mindestens **6 Wochen bis höchstens 6 Monaten** durch die Überleitung in die dem Arbeitsvertrag entsprechende Beschäftigungszeit beendet. Während der gesamten Zeit der WE besteht Arbeitsunfähigkeit. Kann dieses Ziel nicht erreicht werden, muss nach Abbruch der WE die Arbeitsunfähigkeit fortgesetzt werden.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist Bestandteil des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 (2) SGB IX und wird in Abstimmung zwischen Dienststelle, zuständiger Krankenkasse bzw. Rentenversicherungsträger, dem behandelnden Arzt sowie dem zuständigen Betriebsarzt geplant.