

§ 74 SGBV:

Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ [275](#)) einholen.



Stufenweise Wiedereingliederung

Formularkopf

Krankenkasse bzw. Kostenträger		
Name, Vorname des Patienten		geb. am
Betriebsstätten-Nr.	Arzt-Nr.	Datum

Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)

Zuletzt ausgeübte Tätigkeit:

Wieviel Stunden täglich:

--

Personaldaten

Tätigkeit gemäß Arbeitsvertrag

Stunden gemäß Arbeitsvertrag

Stufenweise Wiedereingliederung

Vorgaben durch Hausarzt

Durch eine stufenweise Wiederaufnahme seiner Tätigkeit kann der o. g. Versicherte schonend wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden. Nach meiner ärztlichen Beurteilung empfehle ich mit Einverständnis des Versicherten und nach dessen Rücksprache mit dem Arbeitgeber folgenden Ablauf für die stufenweise Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit:

vom	bis	Stunden täglich	Art der Tätigkeit (ggf. Einschränkungen)
TTMMJJ	TTMMJJ		
TTMMJJ	TTMMJJ		
TTMMJJ	TTMMJJ		
TTMMJJ	TTMMJJ		

Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit absehbar?

ja, ggf. wann z. Z. nicht absehbar

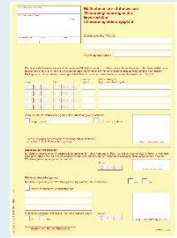
Für die Erstellung des ärztlichen Wiedereingliederungsplanes ist die Nr. 01622 EBM berechnungsfähig

Stempel / Unterschrift des Arztes

Zeitschiene (in der Regel Abschnitte mit 1 – 2 Wochen)

Tagesarbeitszeit (in der Regel 2 – 4 – 6 – Vollzeit)

Einschränkungen (Empfehlungen durch Haus- und Facharzt / Reha Einrichtung, können auch abschnittsweise unterschiedlich sein)



Einverständniserklärung des Mitarbeiters

Erklärung des Versicherten
Mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan bin ich einverstanden. Falls nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen, kann nach Absprache mit dem behandelnden Arzt eine Anpassung der Belastungseinschränkungen vorgenommen oder die Wiedereingliederung abgebrochen werden.

Datum

Einverständniserklärung des Arbeitgebers

Erklärung des Arbeitgebers
Mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan bin ich einverstanden ja nein

nur unter folgenden Voraussetzungen:

Wird für die geleisteten Stunden ein (Teil-)Arbeitsentgelt gezahlt ja nein

Datum

Ausfertigung für den Arbeitgeber

Fachverlag Jürling-geb. · Bestell-Nr. 100 501 7205 014 · 1310

Muster 20a (4.2009)



Ablaufplan 1. Schritt:

Der **behandelnde Arzt** stellt einen Wiedereingliederungsplan für den Mitarbeiter auf, wenn er der Meinung ist, dass der Mitarbeiter aus gesundheitlicher Sicht in der Lage ist, einen Arbeitsversuch zu starten. Der Status während der Wiedereingliederung ist **arbeitsunfähig**, d.h. der Mitarbeiter bezieht weiterhin Krankengeld

Ablaufplan 2. Schritt:

eine Woche vor Beginn der Wiedereingliederungsmaßnahme stellt sich der Mitarbeiter mit dem Wiedereingliederungsplan in der **Personalabteilung** vor. Die Personalabteilung als Arbeitgebervertreter muss dem Wiedereingliederungsplan zustimmen und holt sich bei Bedarf dazu den Rat des **Werkarztes** ein. Bei Zustimmung wird der Mitarbeiter in der Personalstammdatenbank (BOPAS) als **arbeitsunfähig / Wiedereingliederung** für den gesamten Wiedereingliederungszeitraum geführt.

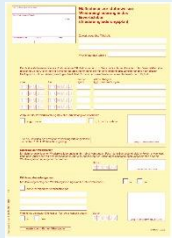


Ablaufplan 3. Schritt:

Der **Werkarzt** prüft auf Anfrage der Personalabteilung die Vorgaben des behandelnden Arztes auf Machbarkeit und Sinnhaftigkeit (Facharztbefund über die vorliegende Erkrankung ist sehr hilfreich). Dabei gibt es zunächst drei Möglichkeiten:

1. der Mitarbeiter kann **ohne Probleme** am alten Arbeitsplatz wieder eingegliedert werden
2. für die Einsetzbarkeit müssen am alten Arbeitsplatz **Veränderungen** vorgenommen werden (ggf. Unterstützung durch Integrationsamt)
3. der Mitarbeiter kann am alten Arbeitsplatz **nicht** mehr eingesetzt werden, es bedarf einer Umsetzung

Bei Punkt 1 wird HR informiert und leitet den Prozess ein. Bei Punkt 2 werden die notwendigen Veränderungen mit der Führungskraft besprochen und mit Hilfe von TEF umgesetzt (HR wird zum Prozess informiert: z.B. **Erschwerniszulage?**, **Integrationsamt?**, **ERA?** etc.). Bei Punkt 3 werden alternative Arbeitsplätze mit HR, BER, ggf. SBV und HSS diskutiert und entsprechende Maßnahmen mit den dazugehörigen Verantwortlichen festgelegt. Während der Wiedereingliederungsphase kann sich dann aber durchaus auch ergeben, dass das angedachte Verfahren nicht zum Erfolg führt und weitere Schritte erforderlich werden.



Ablaufplan 4. Schritt:

Während der Wiedereingliederung hält die **Führungskraft** regelmäßig (mindestens vor jeder neuen Stufe) Rücksprache mit dem Mitarbeiter und schaut sich den Verlauf an. Zur Unterstützung bei Fragen wendet er sich an den **Werkarzt**.

Ablaufplan 5. Schritt:

Nach Beendigung der Wiedereingliederung wird in einem Gespräch mit Mitarbeiter, Führungskraft und Werkarzt besprochen, ob der Arbeits- versuch erfolgreich war und die Tätigkeit ohne weitere gesundheitliche Beeinträchtigung dauerhaft durchgeführt werden kann. Dabei werden ggf. auch weitere Vorschläge vom Mitarbeiter zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aufgenommen und die Umsetzbarkeit geprüft bzw. die Umsetzung vollzogen.

Mögliche Ergebnisse:

1. Der Mitarbeiter durchläuft den Wiedereingliederungsprozess problemlos, weitere Maßnahmen sind nicht erforderlich
2. Der Mitarbeiter kann die nächste Belastungsstufe noch nicht „stemmen“, der Zeitraum der vorherigen Belastungsstufe kann verlängert werden. Der Wiedereingliederungszeitraum kann bis auf 3 Monate ausgedehnt werden.
3. Der Arbeitsversuch scheitert schon in der ersten Belastungsstufe, eine weitere Rehabilitationszeit im Krankenstand ist erforderlich, d.h. der Arbeitsversuch kam zu früh
4. Es zeichnet sich ab, dass die Belastung des alten Arbeitsplatzes auch mit allen möglichen Verbesserungen zu hoch ist, der Arbeitsplatz muss gewechselt werden.
5. Es zeichnet sich in mehreren Arbeitsversuchen ab, dass der Mitarbeiter an keinem verfügbaren Arbeitsplatz vollschichtig gemäß dem Arbeitsvertrag eingesetzt werden kann, andere Maßnahmen wie Arbeitszeitreduzierung, Erwerbsminderungsrente, Erwerbsunfähigkeitsrente etc. müssen diskutiert werden.

