

Stufenweise Wiedereingliederung

von Edeltrud Habib

Die häufigste Maßnahme im BEM wird die Wiedereingliederung sein.

Der Gesetzgeber hat im Jahre 1989 die Notwendigkeit eines langsamen Wiedereinstiegs nach langer Erkrankung in den Arbeitsprozess erkannt und ein Modellprojekt „Maßnahme zur Stufenweisen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess“ ausgeschrieben, was unter dem Begriff Hamburger Modell bekannt wurde.

Kodifiziert ist die Wiedereingliederung für gesetzlich Krankenversicherte im § 74 SGB V.

Die Wiedereingliederung dient der Erprobung und dem Training der Leistungsfähigkeit arbeitsunfähiger Versicherter am bisherigen Arbeitsplatz. Voraussetzung ist der Anspruch auf Krankengeld.

Für eine Wiedereingliederung ist die Zustimmung des behandelnden Arztes, des Berechtigten und des Arbeitgebers, sowie der Krankenkasse erforderlich.

Eine Wiedereingliederung kann vom Arbeitgeber auch abgelehnt werden.

Schwerbehinderte und Gleichgestellte Menschen haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine Wiedereingliederung.

Wird im BEM Gespräch eine Wiedereingliederung als sinnvolle Maßnahme angesehen so darf sie vom Arbeitgeber nicht verweigert werden.

Durch die Wiedereingliederung wird arbeitsunfähigen Beschäftigten die Möglichkeit gegeben:

- Ihre berufliche Belastbarkeit zu erkennen
- Ihre Selbstsicherheit wieder zu gewinnen
- Die Angst vor Überforderung und einem Krankheitsrückfall abzubauen
- den dauerhaften Einsatz am Arbeitsplatz wieder zu erreichen

Voraussetzungen

- Positives Votum des behandelnden Arztes
- Bereitschaft des betroffenen Arbeitnehmers

Es hat sich gezeigt, dass die Erfolgsquote umso höher ist, je individueller die Planung des Arbeitseinsatzes erfolgt.

Hierbei sollen die krankheitsbedingten Einschränkungen, das Wissen des Betriebsarztes die Anforderungen des Arbeitsplatzes und dessen Teamstrukturen berücksichtigt werden. Nur so kann eine Wiedereingliederung sinnvoll gestaltet werden.

Der Verband der Betriebsärzte empfiehlt, dass keine Wiedereingliederung ohne Betriebsarzt stattfinden sollte. In größeren Betrieben wird dies auch so gehandhabt, wogegen es in kleineren Betrieben nicht immer möglich ist.

Vor Beginn der Maßnahme ist es wichtig, ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil des Arbeitnehmers zu erstellen.

Hieraus ergeben sich Informationen zu Möglichkeiten und Bedingungen der Wiedereingliederung.

Stufenplan

Danach wird ein Stufenplan erstellt, dieser beinhaltet:

- Die zeitliche Abstufung und Ausdehnung (Zeitplan) unter Beachtung der Wegezeiten
- Die notwendigen Vermeidungen (Einschränkung bestimmter Belastungen)
- Flankierende Maßnahmen (technische Hilfen...)
- Eine Wiedereingliederung besonders bei psychischen Erkrankungen sollte immer begleitet werden. Eine Unter- oder Überforderung wird so frühzeitig erkannt und mögliche Veränderungen können so zielgerichtet vorgenommen werden, um den Wiedereingliederungsprozess nicht zu gefährden.

Auch kann so erkannt werden, ob die Wiedereingliederung und der Wunsch des Betroffenen, wieder ins Arbeitsleben zurückzukehren, nicht zu früh erfolgt, oder ob andere Maßnahmen der begleitenden Hilfe angedacht werden müssen.

Wird nach einer Rehabilitationsmaßnahme eine Wiedereingliederung empfohlen, sollte sie zeitnah erfolgen.

Krankengeldanspruch

Wenn Betroffene längere Zeit krank sind, lautet eine wichtige Frage im BEM:

„Wie lange haben sie noch Krankengeldanspruch?“ Der Wunsch, bald wieder zu arbeiten, lässt oft keinen Gedanken daran zu, dass auch ein Krankengeldbezug endet und eine Wiedereingliederung nur während der Krankengeldzahlung möglich ist.

Betriebliche Anpassungsmaßnahme

Die betriebliche Anpassungsmaßnahme in Verbindung mit § 28 SGB IX (stufenweise Wiedereingliederung) bietet eine weitere Möglichkeit, wieder ins Arbeitsleben zurückzukehren.

§ 28 SGB IX Stufenweise Wiedereingliederung – Gesetzestext:

„Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiedereingliederung in ihrer Tätigkeit vorrausichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.“ (Zitat-Ende des Gesetzestext)

Gerade bei langen Krankenzeiten und mit dem Ende des Krankengeldbezuges ist die Betriebliche Anpassungsmaßnahme eine gute Möglichkeit auch mit dem Ende der Krankengeldzahlung mit einer stundenweisen Wiedereingliederung, sich langsam zu erproben, und um festzustellen, wie die Belastungsfähigkeit gesteigert werden kann. Ein zu früher Arbeitseinstieg nur, weil das Krankengeld endet, sollte vermieden werden. Die Beantragung der Betrieblichen Anpassungsmaßnahme in Verbindung mit §28 SGB IX wird beim Rententräger beantragt, wenn der behandelnde Arzt eine stufenweise Wiedereingliederung für erforderlich hält, und in der verbleibenden Zeit des Krankengeldanspruchs nicht mehr für eine sinnvolle Wiedereingliederung reicht. Bei Bewilligung wird für die Zeit ein Übergangsgeld vom Rententräger gezahlt

Ist der Betroffene aus dem Krankengeldanspruch gefallen und bekommt Arbeitslosengeld so wird die Wiedereingliederung von der Agentur für Arbeit finanziert um die Arbeitsfähigkeit wieder zu erreichen.