

# Vorstellung des Leitfadens zur Wiedereingliederung

09.08.2023 in der Sitzung der  
Gesundheits-, Alters- und Pflegekonferenz

Frau Löhr, 201.6 Leitung  
Schwerbehindertenrecht und

Frau Roscher, 404.01  
Inklusionsbeauftragte der Beschäftigten



# Agenda

1

Arbeitsauftrag/ Ziele und Zielgruppen

2

Was ist eine Wiedereingliederung? unterschiedliche Aspekte

3

Optimierung des internen Verfahrens

4

Welche Handlungsempfehlungen gibt es aus den unterschiedlichen Rollen als Beschäftigte\*, Führungskraft und Verwaltung?

5

Fragen und Anregungen

6

Weiteres Vorgehen

# 1 Arbeitsauftrag/ Ziele und Zielgruppen

## Arbeitsauftrag/Ziel

Erstellung eines Leitfadens zum Thema ärztliche und berufliche Wiedereingliederung bei der Stadtverwaltung Wuppertal zur Verbesserung der Wiedereingliederung von Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz, Gründung der Arbeitsgruppe am 09.06.22 im Rahmen des BEM-Integrationsgremiums. Mitglieder sind: Frau Löhr, Frau Mahler, Frau Klee, Herr Benn und Frau Roscher

Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, Information und Unterstützung , Verbesserung der Kommunikation, positive Weiterentwicklung, gesund arbeiten, Win-Win-Situation herstellen, Einbeziehung externer Stellen

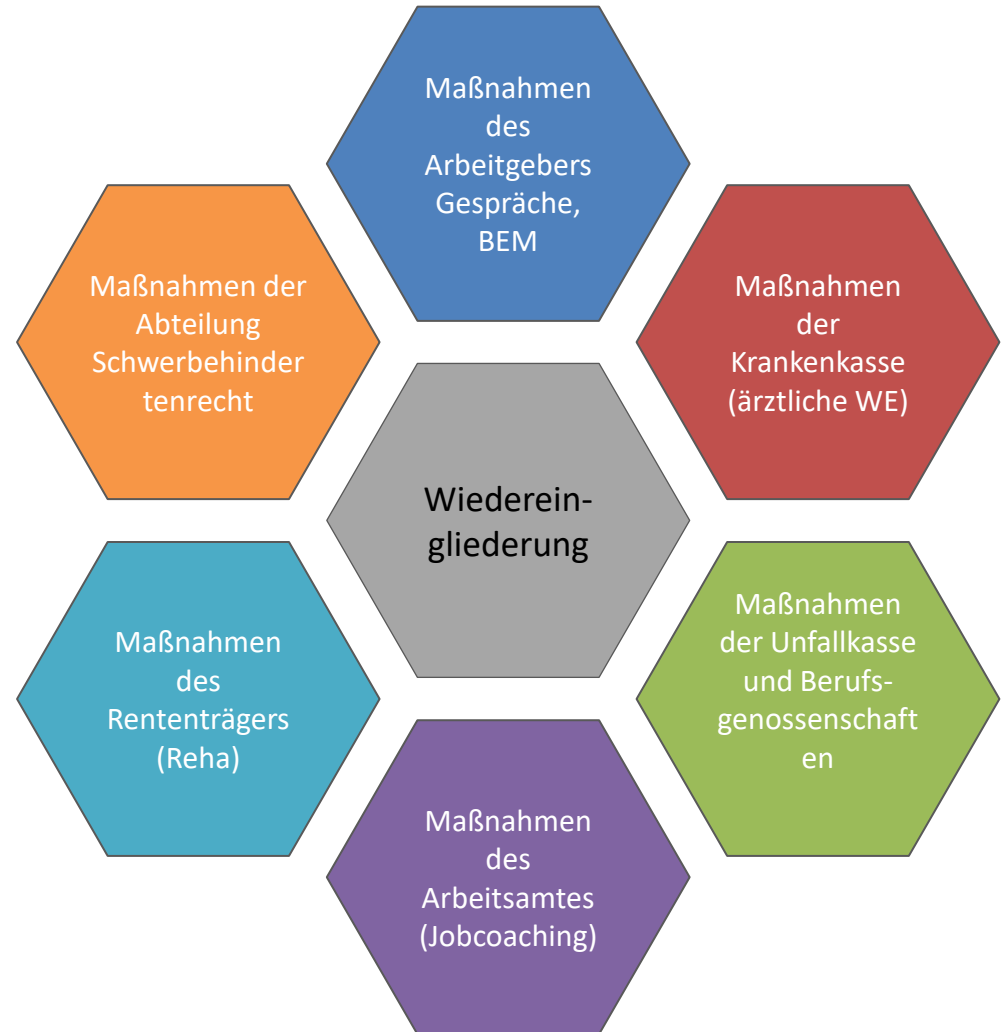
## Zielgruppen

- (langzeit-) erkrankte Beschäftigte
- Führungskräfte/ Geschäftsbereiche
- Multiplikatoren (Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, interne Verwaltung, Haupt-und Personalamt)

## 2 Was ist eine Wiedereingliederung?

### Begriffserklärung

Der Begriff Wiedereingliederung beschreibt alle Maßnahmen, die Arbeitnehmer\*innen den Einstieg zurück ins Arbeitsleben nach (längerer Arbeitsunfähigkeit) erleichtern.



# Unterscheidung von ärztlicher und betrieblicher Wiedereingliederung

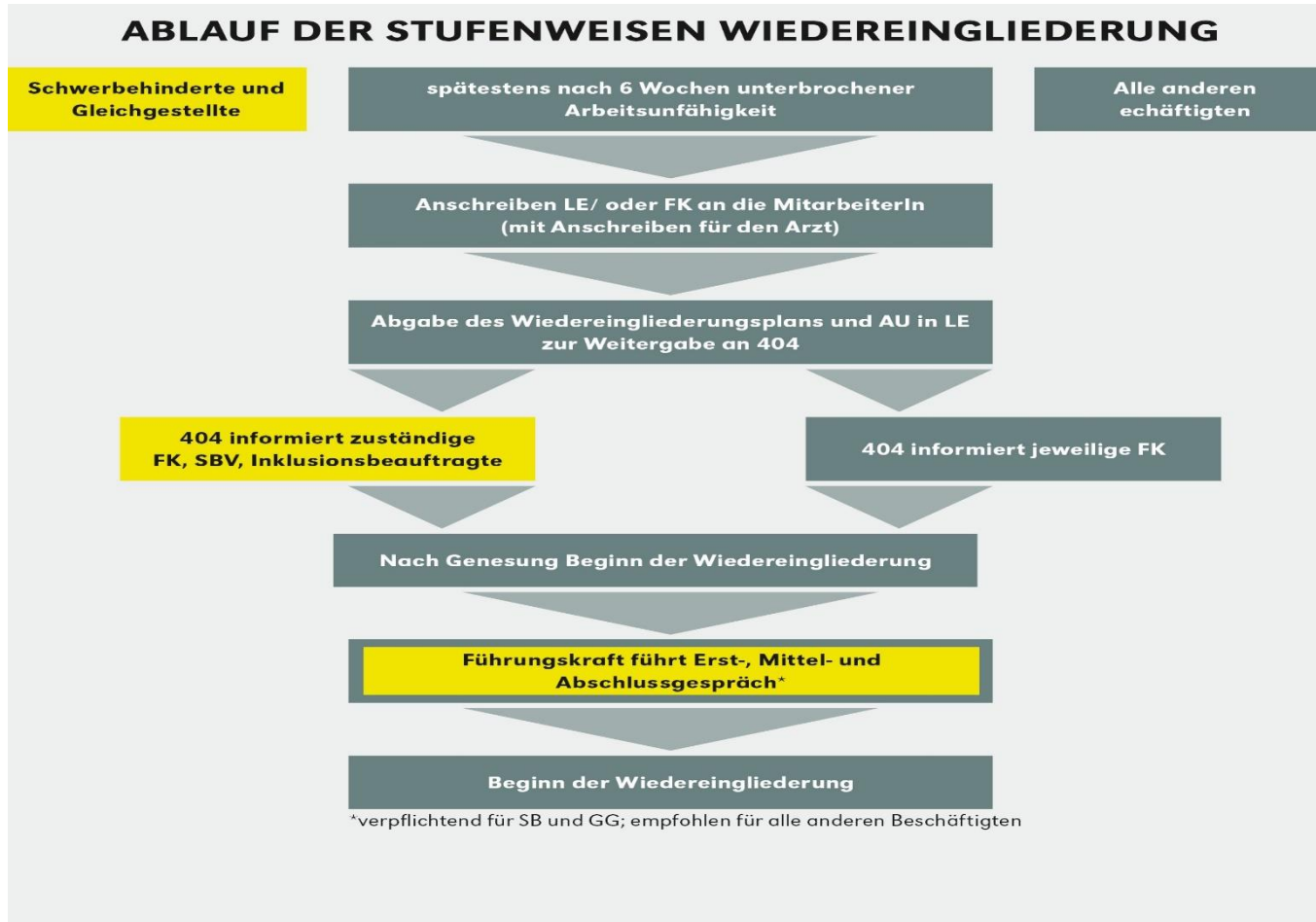
## Hamburger Modell (§ 74 SGB V)

Die stufenweise Wiedereingliederung soll arbeitsunfähigen Beschäftigten ermöglichen, sich **schrittweise** wieder an die **bisherige Arbeitsbelastung** zu gewöhnen. Sie wird vom **Arzt** in Abstimmung mit dem Versicherten und dem Arbeitgeber verordnet. Beschäftigte beziehen während der stufenweisen Wiedereingliederung **Krankengeld** oder bei Zuständigkeit der Rentenversicherung **Übergangsgeld**. **Sie gelten auch in dieser Zeit als arbeitsunfähig.**

## Betriebliche Wiedereingliederung

- Gespräche mit der Führungskraft  
Krankenrückkehrgespräch  
Feedbackgespräch etc.
- BEM-Angebot (§ 167 II SGB IX)  
**Maßnahmen zur**  
Arbeitsplatzgestaltung  
organisatorische, individuelle  
personalwirtschaftliche
- Maßnahmen anderer Kostenträger  
Stationäre Reha  
**Stufenweise**  
**Wiedereingliederung**  
Jobcoaching  
Beschäftigungszuschuss

## 3 Optimierung des internen Verfahrens



## 4 Handlungsempfehlungen (Stichpunkte)

### Führungskräfte

- Kontaktaufnahme zu den erkrankten Beschäftigten
- Kontakt halten, Unterstützung anbieten, Anschreiben an den Arzt
- Hat die Erkrankung etwas mit der Situation am Arbeitsplatz zu tun?
- Weitergabe des Wiedereingliederungsplan an die Tarifabteilung (Zeitfester von 1-2 Wochen)
- Krankenrückkehrgespräch  
Was darf ich dem Team weitergeben?
- Hinzuziehung weiterer Beteiligter(AMD, SBV, PR etc.)
- Was kann getan werden um Rückfall zu vermeiden?

### Beschäftigte

- Kontakt zur Führungskraft, Dienststelle halten
- Nach sechs Wochen den Arzt auf eine Wiedereingliederung ansprechen
- Klärung müssen zur weiteren Behandlung Fachärzte hinzugezogen werden? z.B. bei psychischen Erkrankungen?
- Planung der WE nach Heilbehandlung, BEM-Angebot
- Information der Führungskraft
- Einreichen des Wiedereingliederungsplans in der Dienststelle, sowie weitere AU

# Fragen und Anregungen



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

