

Maßnahmenkatalog

1. Maßnahmen
 - 1.1 Betriebsinterne Maßnahmen
 - Änderung der Gestaltung des Arbeitsplatzes
 - Modifizierung der Aufgaben am Arbeitsplatz
 - Vorübergehende Teilzeitarbeit
 - Umsetzung
 - Schulung, Weiterbildung zur gesundheitsschonenden Ausführung der Aufgaben
 - 1.2 Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen
 - Therapievermittlung / Unterstützung bei Reha-Suche
 - Beurlaubung ohne Bezüge zum Zwecke einer Weiterbildungsmaßnahme
 - Angebot eines internen Ausbildungsplatzes
 - 1.3 Unterstützungsmaßnahmen durch Sozialversicherungsträger oder Rehabilitationsträger
 - Stufenweise Wiedereingliederung (siehe Nr. 2)
 - Zuschüsse für Arbeitshilfen
 - 1.4 Außerbetriebliche Maßnahmen durch Rehabilitationsträger
 - Medizinische Leistungen zur Rehabilitation
 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie etwa berufliche Qualifizierungsmaßnahmen
 - 1.5 Unterstützende Maßnahmen durch das Integrationsamt
 - Minderleistungszuschuss
 - Zuschuss zur arbeitsplatztechnischen Ausstattung

2. Besonderheiten der stufenweisen Wiedereingliederung

2.1 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 dient der Erprobung und dem Training der Leistungsfähigkeit der/des arbeitsunfähigen Beschäftigten an ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz.

2.2 Ablauf der stufenweisen Wiedereingliederung

- Die/der Beschäftigte klärt die Voraussetzungen mit dem/der behandelnden Arzt/Ärztin / Krankenkasse ab.
- Der Antrag (Formular) wird bei dem/der Personalsachbearbeiter/in eingereicht.
- Der/die Personalsachbearbeiter/in informiert die zuständige Führungskraft.
- Die Führungskraft ist verpflichtet, die Eingliederung auf dem bisherigen Arbeitsplatz zu unterstützen und die Rahmenbedingungen mit zu gestalten. Der/die Personalsachbearbeiter/in überwacht grundsätzlich administrativ die Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz und stimmt Differenzen (zwischen Führungskraft / Mitarbeiter/in / Krankenkasse) in der Beurteilung unter den Beteiligten ab.
- Bei Bedarf vergewissert sich der Betriebsarzt / die Betriebsärztin in der Eingliederungsphase vor Ort über den Gesundheitszustand der/des Beschäftigten.
- Der/die Personalsachbearbeiter/in nimmt am Abschlussgespräch der stufenweisen Wiedereingliederung teil. Grundsätzlich wird der/die Personalsachbearbeiter/in bei Problemen hinzugezogen.
- Bei Nichteinigung entscheidet das Teilfachgebiet 413a – Personal –, in Abstimmung mit dem/der Betriebsarzt/Betriebsärztin, ggf. nach Anhörung der/des einzugliedernden Beschäftigten und der Führungskraft.

Ob die stufenweise Wiedereingliederung gelingt, hängt aber auch von den Rahmenbedingungen ab, unter denen sie stattfindet, z. B. sollten die Anfahrtszeiten in einem vernünftigen Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit stehen.

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

2.4 Ob die Arbeitserprobung erfolgreich war, kann nur festgestellt werden, wenn die/der Beschäftigte wieder im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit und des Dienstplanes arbeitet. Deshalb kann Urlaub grundsätzlich erst nach Abschluss der Wiedereingliederungsmaßnahme genehmigt werden.

Ein ggf. noch bestehender Urlaubsanspruch verfällt dadurch nicht.

3. Umsetzung

Wenn die/der Beschäftigte an ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr einsetzbar ist und eine Umsetzung erforderlich ist, überprüft der/die Personalsachbearbeiter/in folgende Punkte:

- Liegt eine ärztliche Bescheinigung vor?
- Ist die Umsetzung die einzige Möglichkeit oder welche Möglichkeiten wären noch denkbar ?
- Besteht eine Konfliktlage? Ist eine Konfliktmoderation notwendig?
(Personalentwicklung wird informiert)

Im Rahmen der betrieblichen Umsetzung finden probeweise Arbeitseinsätze an geeignet erscheinenden Arbeitsplätzen statt. Die Führungskräfte sind insoweit verpflichtet, konstruktiv daran mitzuwirken. Sofern ein adäquater Arbeitseinsatz trotz dieser Bemühungen nicht möglich erscheint, entscheidet die Personalstelle mit dem/der Betriebsarzt/Betriebsärztin über den weiteren Einsatz der/des Beschäftigten. Bei vorliegender Schwerbehinderung wird die Vertrauensperson für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen hinzugezogen und auf Wunsch ein/e Vertreter/in des Personalrates.