

Stufenweise Wiedereingliederung

(§ 74 SGB V, § 44, 71 Abs. 5 SGB IX)

Die stufenweise Wiedereingliederung (auch **Hamburger Modell** genannt) gilt als eine Form der [medizinischen Rehabilitation](#) und stellt eine rehabilitativ-therapeutische Maßnahme dar.

Sie bietet Versicherten die Möglichkeit, nach lang andauernder Erwerbsunfähigkeit ihre Arbeitsfähigkeit zu erproben, ihr Leistungsvermögen zu trainieren und sich so schrittweise wieder in ihren alten Beruf einzugliedern. Die Arbeitszeit und -belastung werden dabei individuell angepasst und stufenweise erhöht, bis eine volle Wiederaufnahme der bisherigen Berufstätigkeit erreicht ist.

Die Leistung kann nicht nur im Anschluss an eine stationäre medizinische Rehabilitation, sondern auch während einer ambulanten Behandlung erfolgen.

Die Wiedereingliederung kann im Rahmen eines [betrieblichen Eingliederungsmanagements](#) durchgeführt werden.

Voraussetzungen

- der Patient war aufgrund einer schweren oder chronischen Krankheit oder eines Arbeitsunfalls über längere Zeit arbeitsunfähig
- es gibt keine medizinischen Einschluss- oder Ausschlusskriterien. Grundsätzlich ist eine stufenweise Wiedereingliederung bei allen schweren oder chronischen Erkrankungen und auch beim Vorliegen eines unklaren Krankheitsbildes mit wochen- oder monatelanger Arbeitsunfähigkeit möglich
- der Arzt kann bescheinigen, dass der Patient die bisherige Tätigkeit wieder teilweise verrichten kann
- aus medizinischer Sicht müssen eine ausreichende Belastbarkeit des Patienten sowie eine positive Aussicht auf die berufliche Wiedereingliederung bestehen

Verlauf

- jede Person oder Stelle, die in das Verfahren eingebunden ist, kann die Einleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung anregen, also z. B. der Versicherte, der Arzt, der Betriebsarzt, der Arbeitgeber, der [Medizinische Dienst der Krankenkassen](#) (MDK) oder der Leistungsträger

Tipp

Als Betroffener wenden Sie sich am besten an Ihre Krankenkasse. Diese wird Sie eingehend informieren, mit Ihrer Zustimmung weitere Schritte veranlassen und im Regelfall die Koordination der Leistung übernehmen.

- die stufenweise Wiedereingliederung erfolgt immer freiwillig, d.h. der Patient muss ihr immer zustimmen. Lehnt er die Maßnahme ab, hat dies keine negativen Folgen. Er bleibt dann weiterhin arbeitsunfähig
- auch die Zustimmung des Arbeitgebers ist vorab erforderlich. Dieser ist gesetzlich nicht dazu verpflichtet und kann eine stufenweise Wiedereingliederung ohne Angabe von Gründen ablehnen

Hinweis: In einem Urteil vom 13.06.2006 (Az.: 9 AZR 229/05) hat das Bundesarbeitsgericht festgesetzt, dass **Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung** grundsätzlich einen Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung gegenüber ihrem Arbeitgeber haben. Voraussetzung hierfür ist ein Wiedereingliederungsplan über die in Betracht kommenden Arbeiten aus ärztlicher Sicht sowie eine Prognose, ob und wann mit der vollen oder teilweisen Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers zu rechnen ist. Hierdurch soll für den Arbeitgeber abklärbar sein, ob ihm unter diesen Umständen die Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers zumutbar ist.

- in einem **Wiedereingliederungsplan** wird, abhängig von der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers und den Belastungen am Arbeitsplatz, der Verlauf der Wiedereingliederung vom Arzt individuell festgelegt. Dabei können die verschiedenen Intervalle flexibel variieren und beispielsweise bei einer Stunde täglich beginnen und mit einer vollen Schicht enden

Wichtig: Bei der Abstufung der stufenweisen Wiedereingliederung sind auch betriebliche Rahmenbedingungen und Anfahrtswege zu berücksichtigen. Nicht immer ist z. B. in einem Betrieb die Arbeit in kleinen Intervallen möglich und auch die Länge des Arbeitswegs kann für eine kurze Arbeitszeit unzumutbar sein.

- während der Durchführung wird der Wiedereingliederungsplan medizinisch geprüft und an die gesundheitlichen Erfordernisse angepasst, d.h. es kann auch flexibel auf einer Stufe verweilt oder vorangeschritten werden
- aus gesundheitlichen Gründen kann die stufenweise Wiedereingliederung für maximal 7 Tage unterbrochen werden, sofern dies auch im Stufenplan festgehalten wird. Bei einer länger andauernden Unterbrechung gilt die Maßnahme als abgebrochen
- wenn sich der gesundheitliche Zustand so ändert, dass eine Weiterführung nicht möglich ist, kann die Maßnahme sowohl vom Versicherten, dem Arzt, dem Arbeitgeber oder Rehabilitationsträger abgebrochen werden. In diesem Fall gilt der Versicherte weiterhin als arbeitsunfähig und erhält [Krankengeld](#), [Übergangsgeld](#) oder [Verletztengeld](#)

Dauer

Der stufenweise Wiedereingliederungsprozess dauert in der Regel **zwischen 6 Wochen und 6 Monaten**. Eine Verlängerung ist bis **maximal 12 Monate** möglich.

Finanzielle Absicherung

Der Betroffene gilt für den Zeitraum der Maßnahme als **arbeitsunfähig**, so dass er zunächst Anspruch auf [Entgeltfortzahlung](#) hat. Anschließend kann er Entgeltersatzleistungen beziehen:

- findet die Wiedereingliederung innerhalb von 4 Wochen nach der Rehabilitation statt, erhält der Patient von der Rentenversicherung [Übergangsgeld](#)
- ansonsten kann der Betroffene von der Krankenversicherung [Krankengeld](#) beziehen
- in speziellen Fällen können auch die Agentur für Arbeit (insbesondere nach [Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug](#)) oder die Unfallversicherung ([Verletztengeld](#)) als Kostenträger zuständig sein
- der Arbeitnehmer hat rechtlich keinen Anspruch auf eine Vergütung durch den Arbeitgeber. Es steht den beiden Parteien jedoch frei, sich auf eine Vergütung für die geleistete Tätigkeit zu einigen. Wird während der Wiedereingliederung Arbeitsentgelt erzielt, verringern sich die Entgeltersatzleistungen entsprechend
- um die Inanspruchnahme attraktiver zu gestalten, können während der Maßnahme Zusatzleistungen von einem Rehabilitationsträger oder dem Arbeitgeber

gewährt werden,

z. B. können Mehraufwendungen wie Fahrtkosten erstattet werden

- der Patient ist während der stufenweisen Wiedereingliederung weiterhin in der Renten- und Unfallversicherung **plichtversichert**, sodass ihm durch die Wiedereingliederung kein versicherungsrechtlicher Nachteil entsteht und er auch bei negativem Ausgang der Wiedereingliederung bei der Arbeitslosenversicherung nicht benachteiligt ist

Wichtig: Die Entgeltersatzleistung während der stufenweisen Wiedereingliederung wird auf die Höchstdauer des Bezuges wegen ein und derselben Krankheit angerechnet.

Anlaufstellen und weitere Informationsquellen

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation** bietet eine umfangreiche Broschüre zum Thema Stufenweise Wiedereingliederung an:

<https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/arbeitshilfen/downloads/AHStufenweise.web.pdf>

Des Weiteren bestehen unterschiedliche **Beratungsangebote**, die Auskunft über die Zuständigkeit der Rehabilitationsträger oder die individuellen Möglichkeiten der Teilhabe erteilen.

Beratungsangebote der **Rehabilitationsträger und Integrationsämter** (insbesondere bei Fragen zur Rehabilitation im Bereich der Krankenversicherung, Unfallversicherung und der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter):

<https://www.bar-frankfurt.de/datenbanken-verzeichnisse/adressenverzeichnis/>

Das **Ansprechstellenverzeichnis** als Service der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation vermittelt Kontaktdaten, die die einzelnen Rehabilitationsträger und die Integrationsämter zur Verfügung stellen.

<https://www.ansprechstellen.de/suche.html>

Beratungsangebote der Träger der **Deutschen Rentenversicherung**:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/01_kontakt_und_beratung/02_beratung/01_beratung_vor_ort/01_servicezentren_beratungsstellen_nc

Beratungsangebot der **Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)**:

<https://www.teilhabeberatung.de/>

[Medizinische Rehabilitation](#)