

Stadt [REDACTED]

Dienstanweisung des Beigeordneten für allgemeine Verwaltung
Nr. [REDACTED] vom 27.08.1996

**Verfahrensweise bei der stufenweisen Wiedereingliederung nach
längerer Arbeitsunfähigkeit (Arbeitserprobung)**

gez.

[REDACTED]
Beigeordneter für
Allgemeine Verwaltung

Inhaltsverzeichnis

- 1 Geltungsbereich
- 2 Begriffsbestimmung mit Rechtsgrundlage
- 3 Allgemeingültige Regelungen
- 4 Verfahrensregelung
- 4.1 Entscheidung über die Zustimmung zur Wiedereingliederung oder über den zeitlich verzögerten Beginn
- 4.2 Veränderungen im Ablauf und Abschluss der Wiedereingliederung
- 4.3 Schlussbestimmungen
- 5 In-Kraft-Treten

Anlage

Muster eines Wiedereingliederungsplanes

1 Geltungsbereich

Die Dienstanweisung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung [REDACTED], mit Ausnahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die im folgenden verwendeten männlichen Bezeichnungen gelten gleichermaßen auch für Frauen.

2 Begriffsbestimmung mit Rechtsgrundlage

Der Begriff "Arbeitsunfähigkeit" bei Arbeitnehmern entspricht dem Begriff "Dienstunfähigkeit" bei Beamten.

Ist ein krankenversicherter Arbeitnehmer oder ein Beamter nach längerer Arbeitsunfähigkeit fast vollständig genesen, seine Arbeitskraft aber noch nicht wieder voll hergestellt, so kann gemäß

§ 74 SGB V bzw. § 99 SächsBG eine stufenweise Wiedereingliederung erfolgen.

Der Arbeitnehmer gilt weiterhin als arbeitsunfähig.

Beim Beamten gilt die teilweise Aufnahme des Dienstes als Dienstantritt. Er wird in dieser Zeit mit verminderter Wochenarbeitszeit im Vollzeitstatus beschäftigt.

3 Allgemeingültige Regelungen

Mit der stufenweisen Wiedereingliederung soll die Rückkehr zur vollen Berufstätigkeit erleichtert werden. Die stufenweise Wiedereingliederung ist nur möglich, wenn sie aus medizinischer Sicht befürwortet wird und der Beschäftigte einverstanden ist.

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr muss der stufenweisen Wiedereingliederung nicht zustimmen; er kann ohne Angabe von Gründen ablehnen.

Ein Wiedereingliederungsplan konkretisiert die vom Arzt vorgesehene

Wiedereingliederungsphase. Er beinhaltet entsprechende Informationen über

- die zeitliche Abstufung und Ausdehnung des Wiedereingliederungsverlaufs
- die Art der Tätigkeit bzw. mögliche Einschränkungen
- eventuell erforderliche Arbeitserleichterungen oder technische Hilfen am Arbeitsplatz.

Die Wiedereingliederungsphase erstreckt sich in der Regel auf einen Zeitraum von 6 Wochen bis 6 Monaten. Eine erfolgreiche Wiedereingliederung endet mit der vollen Arbeitsaufnahme. Dabei kann vom behandelnden Arzt die volle Arbeitszeit in den Stufenplan aufgenommen werden, ohne dass die volle Arbeitsfähigkeit erreicht ist. Erst ab dem genau bezeichneten "Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit" besteht bei Arbeitnehmern Anspruch auf Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber.

Beamte erhalten dagegen ihre Dienstbezüge auch während der Dienstunfähigkeit weiter. Während der Wiedereingliederung ist die Gewährung von Urlaub ausgeschlossen.

4 Verfahrensregelung

4.1 Entscheidung über die Zustimmung zur Wiedereingliederung oder über den zeitlich verzögerten Beginn

Der Beschäftigte legt den "Wiedereingliederungsplan" mit den ärztlichen Angaben über den vorgesehenen Verlauf (tägliche Arbeitszeit, Dauer der Wiedereingliederung) rechtzeitig vor Arbeitsaufnahme im Amt vor. Auf diesem Plan (Formular bei Arbeitnehmern in vierfacher, bei Beamten in zweifacher Ausfertigung) vermerkt der zuständige Vorgesetzte das Einverständnis zur Arbeitsaufnahme. Bei Beamten ist zusätzlich der Status "Beamter" anzugeben.

Alle Exemplare des Formulars sind durch die zuständige Personalstelle (bei Beamten ist dies das Sachgebiet Beamtenangelegenheiten des Personalamtes) unverzüglich an das Personalamt, Abteilung Soziale Angelegenheiten, zur Entscheidung zu übergeben.

Von hier erfolgt die Weiterleitung an

- die Krankenkasse (entfällt bei Beamten),
- den behandelnden Arzt,
- den Beschäftigten,
- die Abteilung Personalabrechnung (entfällt bei Beamten).

Zusätzliche Kopien des Wiedereingliederungsplanes sollten zum Überblick über die stufenweise Steigerung der Arbeitszeit beim Vorgesetzten und der zuständigen Personalstelle verbleiben.

Bestehen Bedenken gegen die Arbeitsaufnahme oder erscheint sie aufgrund ärztlich benannter Leistungseinschränkungen nicht vertretbar, ist

- bei Arbeitnehmern der zuständige Betriebsarzt
- bei Beamten der Amtsarzt

einzubeziehen. Dies wird durch das Personalamt, Abteilung Soziale Angelegenheiten, veranlasst.

Hierfür sind dem Wiedereingliederungsplan

- eine kurze Begründung der arbeitgeberseitigen Bedenken bei der Realisierung und
 - eine Stellenbeschreibung
- beizufügen.

Ergibt sich durch das Abfordern von Facharztbefunden eine Verzögerung, kann die Wiedereingliederung nicht zu dem vom Arzt vorgesehenen, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen.

4.2 Veränderungen im Ablauf und Abschluss der Wiedereingliederung

Eintretende Veränderungen (z. B. erforderlicher Abbruch oder Verlängerung, aber auch Probleme beim Erbringen der erforderlichen Arbeitsleistung) im vereinbarten Ablauf sind durch die zuständige Personalstelle dem Personalamt, Abteilung Soziale Angelegenheiten, unverzüglich mitzuteilen. Von hier erfolgt die Information aller übrigen am Verfahren Beteiligten.

Bei Abbruch der stufenweisen Wiedereingliederung muss eine Stellungnahme des behandelnden Arztes zur weiteren Arbeits(un)fähigkeit oder zu anderen Rehabilitationsmaßnahmen vorgelegt werden.

Die volle Arbeitsaufnahme wird nach der üblichen Verfahrensweise mit dem Formular "Krank-/Gesundmeldung" dokumentiert. Die Abteilung Soziale Angelegenheiten ist davon in Kenntnis zu setzen.

4.3 Schlussbestimmungen

Das Personalamt, Abteilung Soziale Angelegenheiten , ist Ansprechpartner für alle im Zusammenhang mit der stufenweisen Wiedereingliederung auftretenden Fragen.

Bei Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen wird in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit über die Wiedereingliederung entschieden.

5 In-Kraft-Treten

Diese Dienstanweisung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Gleichzeitig verliert die Information vom 04.01.93 zur Arbeitserprobung (Schonarbeit) ihre Gültigkeit.