Stufenweise Wiedereingliederung

Das Wichtigste in Kürze

Die stufenweise Wiedereingliederung (sog. Hamburger Modell) soll arbeitsunfähige Arbeitnehmende insbesondere nach längerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranführen und so die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern. Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist die versicherte Person noch krankgeschrieben. Deshalb haben Beschäftigte in stufenweiser Wiedereingliederung nach dem Ende der 6-wöchigen Lohnfortzahlung (= Entgeltfortzahlung) keinen Anspruch auf Gehalt oder Lohn, sondern die Arbeitgebenden können lediglich freiwillig etwas zahlen. Anspruch besteht hingegen auf Lohnersatzleistungen wie z.B. Verletztengeld vom Unfallversicherungsträger, Krankengeld von der Krankenkasse oder Arbeitslosengeld nach der sog. Nahtlosigkeitsregelung.

Voraussetzungen der stufenweisen Wiedereingliederung

Betroffene, Ärzte, Arbeitgebende (z.B. Personalabteilung, Betriebsrat), Sozialdienste von Kliniken bzw. Reha-Einrichtungen oder Versicherungsträger (z.B. Agentur für Arbeit, Krankenkasse oder Rentenversicherung) bzw. der Medizinische Dienst (MD) können stufenweise Wiedereingliederung anregen.

Bei allen Kostenträgern müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es wurde ärztlich festgestellt, dass die bisherige Tätigkeit wenigstens teilweise wieder aufgenommen werden kann.
- Durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit kann die versicherte Person voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden.
- Vor und während der Maßnahme liegt Arbeitsunfähigkeit vor.
- Beschäftigte werden am bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt und sind ausreichend belastbar, d.h.: Sie können mindestens 2 Stunden am Tag arbeiten.
- Beschäftigte stimmen der Eingliederung freiwillig und schriftlich zu. Die Wiedereingliederung kann jederzeit abgebrochen werden.

Anspruch auf Zustimmung bei Behinderung

Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Beschäftigte haben im Gegensatz zu Beschäftigten ohne Schwerbehinderung unter Umständen einen Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers zur stufenweisen Wiedereingliederung:

- Wenn ärztlich bescheinigt wurde, dass mit dem Eingliederungsplan eine betrieblich nutzbare Tätigkeit wiedererlangt werden kann, besteht ein Anspruch auf Zustimmung.
- **Kein** Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers besteht, wenn die stufenweise Wiedereingliederung nur eine therapeutische Erprobung ist, bei der unklar ist, ob das Arbeitsverhältnis in absehbarer Zeit fortgesetzt werden kann.

Ablehnung der stufenweisen Wiedereingliederung

Lehnt ein Arbeitgeber eine stufenweise Wiedereingliederung im Rahmen des sog. **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** ab, wird es sehr schwer für ihn, später eine gerichtsfeste krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen. Schon deswegen werden viele Arbeitgeber der stufenweisen Wiedereingliederung zustimmen, zumindest wenn sie um diese rechtlichen Zusammenhänge wissen.

Praxistipps

- Wenn Sie selbstständig tätig sind, können Sie die stufenweise Wiedereingliederung in Ihre selbstständige Tätigkeit unter Umständen von einem Kostenträger finanzieren lassen, wenn Sie freiwillig gesetzlich versichert sind oder bei Ihnen wegen Ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen trotz Selbstständigkeit eine gesetzliche Pflichtversicherung vorliegt.
- Auch als Beamte können Sie eine stufenweise Wiedereingliederung machen. Währenddessen erhalten Sie Ihre normalen Dienstbezüge.

Beginn einer stufenweisen Wiedereingliederung

Oft wird Versicherten die stufenweise Wiedereingliederung nach einiger Zeit der Arbeitsunfähigkeit bei einem Arztbesuch vorgeschlagen.

In der Praxis findet stufenweise Wiedereingliederung meist erst nach dem Ende des 6-wöchigen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall statt. Denn erst dann haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einen Anspruch auf sog. Lohnersatzleistungen wie z.B. Verletztengeld oder Krankengeld.

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

Stufenweise Wiedereingliederung ist aber auch bereits innerhalb der ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit möglich. Dann muss währenddessen das Gehalt bzw. der Lohn als Entgeltfortzahlung geleistet werden und es bestehen keine Ansprüche auf Finanzierung durch einen Kostenträger.

Wiedereingliederung nach Reha

Stufenweise Wiedereingliederung kann im Anschluss an medizinische Rehabilitation oder auch parallel zu ambulanten Reha-Maßnahmen beginnen. Wenn Versicherte aus einer Reha-Einrichtung entlassen werden und arbeitsunfähig sind, muss die Reha-Einrichtung eine Checkliste zur stufenweisen Wiedereingliederung an die Krankenkasse und den Rentenversicherungsträger schicken, in der sie den (Nicht-)Bedarf und die (Nicht-)Einleitung der Wiedereingliederung dokumentiert. Betroffene können der Datenübermittlung an die Krankenkasse widersprechen. Sie bekommen zudem eine Kopie der Checkliste für die weiterbehandelnde Arztpraxis.

Innerhalb von 14 Tagen nach Ende der Reha-Maßnahme kann auch die Krankenkasse eine stufenweise Wiedereingliederung anregen, wenn sich in den Punkten der Checkliste eine Änderung ergeben hat.

Prüfung der Wiedereingliederung nach Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen

Ab einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als 6 Wochen wird bei jeder Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit geprüft, ob eine stufenweise Wiedereingliederung möglich ist. Ziel ist es, Versicherten mit länger andauernden Erkrankungen frühzeitig die Möglichkeit zu geben, wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Die ärztliche Beurteilung zur stufenweisen Wiedereingliederung kann von der versicherten Person auch abgelehnt werden. Die Zustimmung ist immer freiwillig.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitgebende müssen Beschäftigten, die länger als 6 Wochen krank waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Für die 6 Wochen werden alle Zeiten zusammengezählt, in denen Beschäftigte in den letzten 12 Monaten

- arbeitsunfähig gemeldet waren (Arbeitsunfähigkeit),
- sich ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krankgemeldet haben oder
- wegen Kuren und Reha-Leistungen gefehlt haben.

Die stufenweise Wiedereingliederung kann Teil eines BEM sein.

Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung

Die Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung ist abhängig vom individuellen gesundheitlichen Zustand und kann jederzeit flexibel verkürzt oder verlängert werden. Es gibt **keine gesetzliche Zeitbegrenzung**, aber meist wird eine Dauer von 4–8 Wochen festgelegt. Eine Dauer von mehr als 6 Monaten ist unüblich.

Wiedereingliederungsplan

Damit die stufenweise Wiedereingliederung stattfinden kann, müssen sowohl die versicherte Person als auch der Arbeitgeber einem sog. **Wiedereingliederungsplan** zustimmen, der die genauen Bedingungen der Wiedereingliederung regelt. Der Plan wird von allen Beteiligten gemeinsam erstellt. Federführend können z.B. sein: ein Arzt, die Sozialberatung, der Reha-Träger oder die unabhängige Teilhabeberatung.

Der Wiedereingliederungsplan enthält folgende Angaben:

- Beginn und Ende des Wiedereingliederungsplans
- Einzelheiten über die verschiedenen Stufen (Art und Dauer)
- Rücktrittsrecht vor dem vereinbarten Ende
- Gründe für ein vorzeitiges Zurücktreten
- Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrags während der Dauer der Wiedereingliederung
- Höhe eines eventuell gezahlten Arbeitsentgelts

Der Wiedereingliederungsplan muss flexibel sein und bei Bedarf angepasst werden, z.B. was die Dauer, die Stufen und die tägliche Arbeitszeit angeht. Das wird bei den regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen überprüft, welche die Wiedereingliederung begleiten müssen.

Kostenträger und finanzielle Sicherung

Findet stufenweise Wiedereingliederung **innerhalb der ersten 6 Wochen** einer Arbeitsunfähigkeit statt, braucht es meistens keinen Kostenträger. Denn in dieser Zeit muss der Arbeitgeber der arbeitsunfähigen Person meist Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

(auch Lohnfortzahlung genannt). Das bedeutet, dass weiterhin das Gehalt oder der Lohn in der bisherigen Höhe überwiesen wird.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation. Beim Kostenträger geht es vor allem um die Frage, wer Wiedereinzugliedernde mit sog. **Entgeltersatzleistungen** (auch Lohnersatzleistungen genannt) nach dem Ende der Entgeltfortzahlung finanziell absichert:

- Findet die Wiedereingliederung im unmittelbaren Anschluss an eine von der Rentenversicherung finanzierte medizinische Reha-Maßnahme statt, d.h. wird sie innerhalb von 4 Wochen nach Entlassung aus einer Reha-Klinik angetreten, ist die Rentenversicherung Kostenträger und zahlt Übergangsgeld.
- Trifft dies nicht zu, ist in den meisten Fällen die Krankenversicherung zuständig und zahlt Krankengeld. Die Zeit der stufenweisen Wiedereingliederung zählt zum Krankengeldbezug.
- Wenn das Krankengeld ausgelaufen ist, zahlt die Agentur für Arbeit unter Umständen während der stufenweisen Wiedereingliederung Arbeitslosengeld, sofern noch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Voraussetzung dafür ist normalerweise, dass die Person zwar arbeitsunfähig für die bisherige Tätigkeit ist, aber nicht voll erwerbsgemindert, das heißt noch zu irgendeiner anderen Arbeit im Umfang von über 3 Stunden täglich in der Lage ist. Dass der Arbeitsvertrag ungekündigt ist, ist kein Hinderungsgrund. Wenn ungeklärt ist, ob vielleicht doch volle Erwerbsminderung vorliegt, kommt Arbeitslosengeld nach der sog. Nahtlosigkeitsregelung in Betracht. Näheres unter Arbeitslosengeld > Nahtlosigkeit und Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit.
- Bei einer Reha wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zahlt der Unfallversicherungsträger Verletztengeld.

Zusätzlich kommen im Zuge der Wiedereingliederung weitere Reha-Leistungen in Betracht, z.B. ergänzende Leistungen zur Reha oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Näheres unter Berufliche Reha. Zuständig ist dann der jeweilige Träger der Wiedereingliederung, nur bei Arbeitsassistenz ist immer das Integrationsamt oder Inklusionsamt zuständig.

Falls Arbeitgebende während der Maßnahme freiwillig Arbeitsentgelt entrichten, wird dieses angerechnet und führt zu Kürzungen bzw. zum Wegfall der Entgeltersatzleistung. Es besteht allerdings **keine** Zahlungspflicht für Arbeitgebende.

Der Anspruch auf Entgeltersatzleistungen besteht auch, wenn die stufenweise Wiedereingliederung scheitert.

Praxistipps

- Findet die stufenweise Wiedereingliederung unmittelbar im Anschluss an eine Reha-Maßnahme statt, sollten Sie den Antrag darauf im Laufe der Reha stellen. Die Sozialberatung der Reha-Klinik füllt ihn zusammen mit Ihnen und Ihrem Arzt aus und erstellt den Wiedereingliederungsplan.
- Detaillierte Informationen zur stufenweisen Wiedereingliederung finden Sie in der „Arbeitshilfe stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess" der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), kostenloser Download unter www.bar-frankfurt.de > Service > Publikationen > Reha-Grundlagen.

Wer hilft weiter?

Krankenkassen, Agentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger oder Rentenversicherungsträger, Sozialberatung der Reha-Klinik, behandelnder Arzt, Arbeitgeber (insbesondere Stellen wie betriebliches Eingliederungsmanagement, Sozialberatung oder Gesundheitsmanagement).

Verwandte Links

Arbeitsunfähigkeit

Krankengeld

Erwerbsminderungsrente

Medizinische Rehabilitation

Berufliche Reha > Leistungen

Berufliche Reha > Rahmenbedingungen

Rechtsgrundlagen:

- Krankenkasse: § 74 SGB V
- Allgemeine Regeln: §§ 44, 71 Abs. 5 SGB IX

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg