

Thema des Monats Oktober 2008

Stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben



Impressum:

Inhalte und Gestaltung: Karin Dietze

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

Internet: www.vdk.de/rheinland-pfalz

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, September 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Stufenweise Wiedereingliederung – was ist das?	4
2. Voraussetzungen der stufenweisen Wiedereingliederung	4
3. Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung	5
3.1 Nicht aller Anfang muss schwer sein	5
3.2 Freiwilligkeit.....	6
3.3 Wiedereingliederungsplan.....	7
3.4 Beteiligte	8
3.4.1 Erkrankter Arbeitnehmer	8
3.4.2 Behandelnder Arzt	9
3.4.3 Betriebsarzt.....	9
3.4.4 Arbeitgeber.....	9
3.4.5 Rehabilitationsträger	10
3.5 Ende der stufenweisen Wiedereingliederung	10
4. Unterhaltssichernde Leistungen	11
4.1 Krankengeld.....	11
4.2 Übergangsgeld.....	12
4.3 Verletztengeld	12
4.4 Versorgungskrankengeld	12
4.5 Arbeitslosengeld.....	12
5. Stufenweise Wiedereingliederung bei Beamten	13

Die in dieser Informationsmappe verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten ausdrücklich für beide Geschlechter. Eine Diskriminierung weiblicher Personen wird damit nicht beabsichtigt.

1. Stufenweise Wiedereingliederung – was ist das?

Ob Arbeitsunfall, Krebserkrankung, Bandscheibenvorfall oder psychische Erkrankung – es gibt viele Risiken, längerfristig arbeitsunfähig zu erkranken. Während die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2006 bei 11,6 Tagen lag, vergehen bei den genannten Diagnosen oft Monate bis Betroffene an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Dabei schränkt ihre Erkrankung die Beschäftigten nicht in jedem Fall hundertprozentig ein und häufig könnten sie einer deutlich reduzierten Tätigkeit trotz ihrer gesundheitlichen Beschwerden nachgehen. Rechtlich gesehen ist ein Arbeitnehmer jedoch entweder arbeitsunfähig und bleibt dem Arbeitsplatz fern oder er ist arbeitsfähig und muss seine arbeitsvertraglichen Pflichten voll erfüllen. Die Möglichkeit einer „Teilarbeitsunfähigkeit“ bei der man nur für einen Teil der Arbeitszeit oder für bestimmte Tätigkeiten krankgeschrieben wird, existiert nicht.

Um dennoch langzeiterkrankten Arbeitnehmern eine schnellere Rückkehr ins Erwerbsleben zu ermöglichen oder um den Wiedereinstieg zur Vermeidung von Rückfällen behutsamer zu gestalten, kann während einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit eine so genannte stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden. Hierbei handelt es sich um eine Maßnahme zur Rehabilitation, die zwar direkt am Arbeitsplatz durchgeführt wird, aber den bestehenden Arbeitsvertrag vollkommen außer Acht lässt. Nach und nach können die Arbeitszeit und der Arbeitsumfang erhöht werden und der Erkrankte schonend, aber kontinuierlich wieder an die Belastungen des Arbeitsplatzes herangeführt werden. Denn während einer Krankheit treten eine Besserung des Gesundheitszustandes und damit das Ende der Arbeitsunfähigkeit in der Regel nicht plötzlich sondern allmählich ein.

Ein weiterer Vorteil der stufenweisen Wiedereingliederung ist, dass nach längerer Krankheit zunächst einmal ein Eindruck über die berufliche Belastbarkeit in der neuen Situation gewonnen werden kann, der Grundlage für das weitere Vorgehen ist. Denn vielfach liegt nach einem Unfall oder einer längeren Erkrankung eine bleibende Behinderung vor, die dauerhafte Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit haben und eine Anpassung des Arbeitsplatzes notwendig machen kann.

Darüber hinaus wird durch die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz auch Rücksicht auf die psychische Belastbarkeit der erkrankten Person genommen. Ängste vor Überforderung oder einem Rückfall in die Krankheit können abgebaut oder vermieden werden. Die für eine dauerhafte Wiedereingliederung erforderliche Selbstsicherheit der Betroffenen kann durch berufliche Erfolge schneller wiederhergestellt werden.

2. Voraussetzungen der stufenweisen Wiedereingliederung

Der Gesetzestext sieht eine stufenweise Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit für arbeitsunfähige Leistungsberechtigte zur besseren Wiedereingliederung vor.¹

Voraussetzung ist die ärztliche Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit und dass die bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichtet werden kann. Die Maßnahme muss der besseren Eingliederung in das Erwerbsleben dienen. Außerdem muss die Person

¹ vgl. § 28 SGB IX, § 74 SGB V

leistungsberechtigt gegenüber einem Sozialleistungsträger sein, damit auch während der Maßnahme weiterhin Krankengeld, Übergangsgeld o. ä. gezahlt werden kann.

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn eine Person aufgrund von Krankheit ihre zuletzt vor der Arbeitsunfähigkeit ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung ausführen kann.²

Doch nicht bei jeder Erkrankung ist eine stufenweise Wiedereingliederung erforderlich oder zweckdienlich. Nach einer zwei Wochen andauernden Grippe, die nach ärztlicher Prognose in voraussichtlich einer weiteren Woche ausgeheilt sein wird, ist eine solche Maßnahme in der Regel weder erforderlich noch dient sie einer besseren Eingliederung ins Erwerbsleben.

Die stufenweise Wiedereingliederung findet daher vorrangig Anwendung bei längeren schweren Erkrankungen und nach Unfällen, während des Krankengeldbezuges oder im Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation. Auch während einer ambulanten medizinischen Rehabilitation kann bereits mit der Eingliederung in das Erwerbsleben begonnen werden. Im Einzelfall kann jedoch eine Wiedereingliederung auch bei einer kurzen, sich aber öfter wiederholenden Arbeitsunfähigkeit durchgeführt werden.

Unerlässlich sind eine ausreichende Belastbarkeit und die Aussicht auf eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung. Beides muss medizinisch bestätigt sein.

In der Regel haben Betroffene einen Anspruch auf Lohnersatzleistungen gegenüber einem Sozialleistungsträger. Damit diese Leistungen während der stufenweisen Wiedereingliederung weiter gezahlt werden können, muss zunächst ein Antrag auf Zustimmung zur Durchführung der Wiedereingliederungsmaßnahme gestellt und vom zuständigen Rehabilitationsträger bewilligt werden.

Unter diesen Voraussetzungen kann unabhängig von Art und Gründen der Erkrankung nach jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit mit einer entsprechenden Maßnahme begonnen werden.

Die Möglichkeit, eine stufenweise Wiedereingliederung durchzuführen, steht allen Arbeitnehmern offen. Dazu gehören neben Auszubildenden auch Teilzeitbeschäftigte. Außer den Arbeitnehmern können auch selbständig Tätige eine stufenweise Wiedereingliederung durchführen, sofern ihnen Entgeltersatzleistungen zustehen.

3. Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung

3.1 Nicht aller Anfang muss schwer sein

Angeregt wird die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung je nach Einzelfall durch den behandelnden Arzt, durch Ärzte in Krankenhäusern oder Rehabilitationseinrichtungen, von Arbeitgebern oder betrieblichen Interessenvertretungen, durch Sozialleistungsträger oder von den arbeitsunfähigen Menschen selbst.

² vgl. § 2 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien

Sofern der erkrankte Arbeitnehmer der stufenweisen Wiedereingliederung zustimmt, macht der behandelnde Arzt auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Angaben über Art und Umfang einer im Hinblick auf die Erkrankung möglichen Tätigkeit seines Patienten bei seinem Arbeitgeber.

Er entwickelt außerdem einen aussagekräftigen Wiedereingliederungsplan und gibt eine Prognose über den Zeitpunkt der zu erwartenden Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit ab. Wenn möglich sollte er auch mit dem Betriebsarzt zusammenarbeiten, da er in der Regel den Arbeitsplatz und die Arbeitsanforderungen nicht kennt. Arbeitsplatzanforderungen und Leistungsfähigkeit des erkrankten Mitarbeiters müssen überprüft und abgestimmt werden. Falls nötig und möglich, kann der Arbeitsplatz zunächst organisatorisch oder ergonomisch an die gesundheitlichen Einschränkungen angepasst werden.

Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans wird bei dem Sozialleistungsträger, der aktuell die Entgeltersatzleistung erbringt, ein Antrag auf Zustimmung zur stufenweisen Wiedereingliederung gestellt. In der Regel hat der behandelnde Arzt entsprechende Formulare vorliegen. Sie können aber auch beim Leistungsträger angefordert werden.

Stimmen nun auch der zuständige Rehabilitationsträger und der Arbeitgeber dem Eingliederungsplan zu, kann die erkrankte Person ihre Arbeit aufnehmen. Der behandelnde Arzt überprüft regelmäßig, ob der Gesundheitszustand seines Patienten sich bessert und ob aus medizinischer Sicht der Stufenplan weiter eingehalten werden kann. Sollte der Gesundheitszustand sich verschlechtern oder sollte deutlich werden, dass die Tätigkeit den Mitarbeiter gesundheitlich überfordert, passt der Arzt den Eingliederungsplan in Absprache mit allen Beteiligten an oder bricht die stufenweise Wiedereingliederung ab.

Während der gesamten Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung besteht die Arbeitsunfähigkeit fort. Der kranke Arbeitnehmer muss sich nach wie vor regelmäßig von seinem Arzt eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ausstellen lassen und diese dem Arbeitgeber vorlegen.

3.2 Freiwilligkeit

Der Arzt wird jedoch nur tätig, wenn der Erkrankte selbst die stufenweise Wiedereingliederung tatsächlich durchführen will. Denn sie ist nur dann sinnvoll, wenn Betroffene selbst ein Interesse daran haben und aktiv mitarbeiten. Ihnen bleibt es selbst überlassen, ob sie ihre Arbeitskraft während der Arbeitsunfähigkeit teilweise wieder einsetzen möchten, da für sie in der Eingliederungsphase weiterhin keine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht. Aus diesem Grund kann die Wiedereingliederung auch abgebrochen werden, ohne dass arbeitsrechtliche Konsequenzen zu befürchten sind.

Ebenso gibt es jedoch auch für Arbeitgeber keine Verpflichtung, einen Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit zu beschäftigen. Willigt der Chef nicht ein, kann eine stufenweise Wiedereingliederung nicht durchgeführt werden. Auf die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber. Jedoch ist der Arbeitgeber im Rahmen des

betrieblichen Eingliederungsmanagements³ verpflichtet, nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters möglichst schnell überwunden werden kann. Insbesondere schwerbehinderte Mitarbeiter haben über ihren Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung grundsätzlich auch das Recht eine Wiedereingliederungsmaßnahme durchzuführen.⁴ Deshalb muss der Arbeitgeber im Falle der Ablehnung begründen können, warum der Arbeitnehmer nicht zu den Bedingungen beschäftigt werden kann, die der behandelnde Arzt empfiehlt.

Kommt die stufenweise Wiedereingliederung allerdings zustande, sollte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die vom Arbeitsvertrag abweichende Art und Weise und den Umfang der Tätigkeit getroffen werden. Vertragsbestandteil ist der Wiedereingliederungsplan.

3.3 Wiedereingliederungsplan

Zur Wiedereingliederung wird vom behandelnden Arzt ein individueller Stufenplan erarbeitet, in den seine medizinischen Einschätzungen zu der Leistungsfähigkeit seines Patienten und zu den Arbeitsplatzanforderungen einfließen. Der Wiedereingliederungsplan kann auch durch Ärzte in Rehabilitationseinrichtungen erstellt werden, wenn sichergestellt ist, dass während der Durchführung der Maßnahme die ärztliche Betreuung gewährleistet werden kann. Dazu erfolgt eine vorherige Absprache mit dem behandelnden Arzt

Dem Wiedereingliederungsplan ist als Ziel die Ausübung der bisherigen Tätigkeit in dem vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestehenden Umfang zugrunde zu legen. Wurde vorher eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, gilt die volle Belastbarkeit als wiederhergestellt, wenn der Tätigkeit im bisherigen Umfang wieder nachgegangen werden kann.

Bezüglich der Ausgestaltung der Wiedereingliederung gibt es keine allgemeingültige Regelung. Entsprechende Vereinbarungen bezüglich der Dauer und des Umfangs müssen bezogen auf den Einzelfall im Wiedereingliederungsplan getroffen werden.

Wie lange sich die arbeitsunfähige Person schrittweise wieder an ihrem Arbeitsplatz eingewöhnt, kommt auf die Belastungsfähigkeit und die vom Arzt prognostizierte Dauer einer Leistungssteigerung bis hin zur Arbeitsfähigkeit seines Patienten an.

In der Regel bewegt sich die Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung in einem Zeitrahmen zwischen sechs Wochen und sechs Monaten. Abweichungen sind möglich, sofern alle Beteiligten zustimmen.

Im Wiedereingliederungsplan muss jedoch von Anfang an ein konkretes Datum genannt werden, an dem die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt wird. Nach Zustimmung von allen Betroffenen kann dieser Zeitpunkt im Bedarfsfall später noch verschoben werden.

³ vgl. § 84 SGB IX

⁴ vgl. § 81 (4) Nr. 1 SGB IX und Urteil d. Bundesarbeitsgerichts v. 13. Juni 2006 – AZ: 9 AZR 229/05

Während der stufenweisen Wiedereingliederung kann kein Erholungsurlaub in Anspruch genommen werden. Urlaub und Arbeitsunfähigkeit können nie gleichzeitig bestehen. Würde Urlaub gewährt werden, wäre damit die Arbeitsunfähigkeit offiziell beendet oder zumindest unterbrochen. Damit würde eine der Voraussetzungen für die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung wegfallen und die Maßnahme müsste abgebrochen werden.

Neben der Zeitspanne, innerhalb der die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden soll, muss auch der zeitliche und mengenmäßige Umfang der Tätigkeit je Arbeitstag und Arbeitswoche geregelt werden. Oftmals stehen am Anfang des Wiedereingliederungsplanes nur wenige Stunden an zwei Tagen pro Woche. Die tägliche Arbeitszeit und die Anzahl der Arbeitstage pro Woche werden dann nach und nach unter ärztlicher Kontrolle soweit gesteigert, bis die wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird, die vor der Arbeitsunfähigkeit geleistet wurde. Die zeitliche Belastung am Arbeitsplatz zu Beginn der stufenweisen Wiedereingliederung soll mindestens zwei Stunden je Arbeitstag umfassen. Bei der Planung müssen Anfahrtswege zum Arbeitsplatz angemessen berücksichtigt werden.

Neben den zeitlichen und umfangreichen Komponenten können im Wiedereingliederungsplan auch konkrete Tätigkeiten und Belastungen genannt werden, mit denen der Betroffene während der Maßnahme nicht konfrontiert werden darf.

Da jeder Einzelfall aufgrund der Art und der Ausmaße der Erkrankung und des individuellen Arbeitsplatzes einmalig ist, gibt es bei der Gestaltung der stufenweisen Wiedereingliederung keine Möglichkeit der Standardisierung. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, dem behandelnden Arzt und dem Patienten muss festgelegt werden, welche Tätigkeiten in welchem Umfang möglich sind und welche Steigerung realistisch ist.

3.4 Beteiligte

3.4.1 *Erkrankter Arbeitnehmer*

Bei der stufenweisen Wiedereingliederung geht es um den Erhalt des Arbeitsplatzes und die Herstellung der Arbeitsfähigkeit eines erkrankten Menschen. Dieser steht daher im Mittelpunkt des Verfahrens. Er kann von sich aus die Maßnahme anregen. In der Regel wird jedoch ein Arzt oder der zuständige Rehabilitationsträger auf ihn zukommen um ihm die Möglichkeiten aufzuzeigen. Die Teilnahme an einer stufenweisen Wiedereingliederung ist für den Versicherten freiwillig. Lehnt er sie ab, erhält er weiterhin seine Entgeltersatzleistung. Der Arbeitnehmer unterstützt den Arzt bei der Erstellung des Eingliederungsplanes, indem er nötige Informationen über seinen Arbeitsplatz und die konkreten Anforderungen liefert. Schließlich muss der Versicherte einen Antrag bei seinem Rehabilitationsträger und beim Arbeitgeber auf Zustimmung zur Durchführung der Maßnahme stellen. Haben Arzt, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Rehabilitationsträger dem Eingliederungsplan zugestimmt, schließt der kranke Mitarbeiter mit seinem Arbeitgeber zusätzlich eine vertragliche Vereinbarung für die Zeit der Wiedereingliederung ab. Bestandteil dieses Vertrages ist der Eingliederungsplan. Darüber hinaus können weitere Punkte, wie die Höhe eines eventuellen Arbeitsentgelts, geregelt werden.

3.4.2 Behandelnder Arzt

Aufgabe des behandelnden Arztes ist es, arbeitsunfähigen Patienten, die die Voraussetzungen für die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung erfüllen, dieses Modell zu erläutern, sie zur Teilnahme zu motivieren und das Verfahren nach deren Zustimmung einzuleiten. Er setzt sich dazu mit dem zuständigen Rehabilitationsträger und gegebenenfalls mit dem Betriebsarzt in Verbindung. Sofern der Rehabilitationsträger seinen ärztlichen Dienst zur Stellungnahme beauftragt, sollte der behandelnde Arzt sich zur Klärung auch mit diesem in Verbindung setzen.

Nach Kenntnis aller relevanten Umstände erstellt der Arzt einen Wiedereingliederungsplan. Er muss die Belastungsfähigkeit des Betroffenen und etwaige Risiken abschätzen können. Um einen Erfolg der Maßnahme zu gewährleisten, ist eine sorgfältige Recherche und die Bewertung aller konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz, der persönlichen Belastbarkeit des Versicherten und weiterer möglicher Einflussfaktoren erforderlich. Sofern alle Beteiligten der stufenweisen Wiedereingliederung zustimmen und die Maßnahme begonnen wird, überprüft der Arzt regelmäßig den Gesundheitszustand seines Patienten und ob der Eingliederungsplan eingehalten werden kann. Notwendige Anpassungen gehen vom behandelnden Arzt aus und müssen wiederum mit allen Beteiligten abgesprochen werden. Bestehen medizinische Bedenken oder verschlimmert sich die Erkrankung, kann der Arzt jederzeit einen Abbruch der Maßnahme einleiten. Alle Beteiligten sind darüber umgehend zu informieren.

Wird die Maßnahme direkt im Anschluss an eine stationäre oder während einer ambulanten medizinischen Rehabilitation durchgeführt und kam die Anregung von Seiten der Rehabilitationseinrichtung, muss die Zustimmung des behandelnden Arztes eingeholt werden.

3.4.3 Betriebsarzt

Sofern ein Betriebsarzt eingeschaltet werden kann, liefert dieser dem behandelnden Arzt wichtige Informationen über die Anforderungen am Arbeitsplatz. Er kann als Koordinator zwischen dem Arbeitgeber und dem behandelnden Arzt tätig werden und Empfehlungen bezüglich der Gestaltung des Wiedereingliederungsplans abgeben.

3.4.4 Arbeitgeber

Inbesondere im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann die Anregung zur Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung auch vom Arbeitgeber ausgehen. Im Rahmen der Planungen prüft er die betrieblichen Möglichkeiten und Bedingungen für die vorgeschlagenen Maßnahmen. Es sollte stets eine Zusammenarbeit mit dem Rehabilitationsträger, dem behandelnden und dem Betriebsarzt und dem Arbeitnehmer stattfinden. Ebenso muss er auch den Betriebs- oder Personalrat und bei schwerbehinderten Mitarbeitern die Schwerbehindertenvertretung bei seinen Entscheidungen beteiligen.

Ist er mit den geplanten Maßnahmen einverstanden, so teilt er dem Leistungsträger seine Zustimmung mit. Sollte aus seiner Sicht jedoch eine stufenweise Wiedereingliederung aufgrund dringender entgegenstehender betrieblicher Interessen nicht

möglich sein, so teilt er seine negative Entscheidung ebenfalls mit. Eine stufenweise Wiedereingliederung kann dann nicht stattfinden.

Wird die Maßnahme durchgeführt, soll der Arbeitgeber dafür sorgen, dass sie planmäßig durchgeführt werden kann. Er soll gegebenenfalls durch Hilfsmittel oder organisatorische Veränderungen den Arbeitsplatz an die veränderte Situation anpassen. Insbesondere sollten auch Kollegen und Vorgesetzte entsprechend informiert und um Verständnis und Kooperation gebeten werden. Denn nur wenn alle an einem gemeinsamen Ziel arbeiten, wird letztendlich der Erfolg der Maßnahme eintreten.

3.4.5 Rehabilitationsträger

Erscheint eine stufenweise Wiedereingliederung aus Sicht des Leistungsträgers sinnvoll, stimmt er der Durchführung dieser Maßnahme zu und erbringt weiterhin seine Entgeltersatzleistung. Im Idealfall koordiniert der Rehabilitationsträger die Planungen und letztendlich auch die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung. Sofern nicht bereits die Anregung von einem anderen Beteiligten kam, kann auch der Leistungsträger den Versicherten über die stufenweise Wiedereingliederung informieren und nach dessen Zustimmung das Verfahren einleiten. Bezüglich der medizinischen Einschätzungen muss er sich nicht allein auf die Beurteilung des behandelnden Arztes stützen. Er kann zusätzlich seinen eigenen medizinischen Dienst einschalten, welcher dann Empfehlungen in Bezug auf das Vorliegen der medizinischen Voraussetzungen und gegebenenfalls zum Wiedereingliederungsplan abgibt.

Bei guter Planung und mit der Unterstützung aller Beteiligten kann die stufenweise Wiedereingliederung Langzeiterkrankten die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz deutlich früher ermöglichen und erheblich erleichtern.

3.5 Ende der stufenweisen Wiedereingliederung

Es gibt zwei Möglichkeiten die stufenweise Wiedereingliederung zu beenden. Sofern der Eingliederungsplan eingehalten werden kann, ist mit dem Ablauf des festgelegten Zeitraumes die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt und der Arbeitnehmer wieder zielgemäß an seinem Arbeitsplatz integriert. Mit Ablauf des Planes und dem Ende der Arbeitsunfähigkeit ist die stufenweise Wiedereingliederung beendet.

Kann hingegen der Wiedereingliederungsplan nicht eingehalten werden und sind auch Anpassungen unter den Umständen des Einzelfalls nicht möglich oder nicht zielführend, so muss die stufenweise Wiedereingliederung abgebrochen werden. Häufig tritt dieser Fall ein, wenn die Belastungsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht ausreicht, um die gesteigerten Arbeitszeiten oder Arbeitsmengen erfüllen zu können. Sofern keine Zunahme der beruflichen Belastbarkeit sichtbar ist, kann die Maßnahme nicht fortgeführt werden.

Muss die stufenweise Wiedereingliederung aus gesundheitlichen Gründen unterbrochen werden, kann sie anschließend weitergeführt werden, solange die Unterbrechung einen Zeitraum von 7 Tagen nicht überschreitet und weiterhin am Wiedereingliederungsplan festgehalten werden kann. Sobald die Unterbrechung mehr als 7 Tage umfasst, gilt die Maßnahme grundsätzlich als abgebrochen.

Wenn eine Änderung in den Verhältnissen eingetreten ist, die eine Fortführung der Maßnahme nicht zulässt (z. B. eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder eine vorzeitige Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit) kann die stufenweise Wiedereingliederung vom Arbeitnehmer, vom Arbeitgeber, vom Arzt oder vom Sozialleistungsträger abgebrochen werden. Alle anderen Beteiligten sind darüber umgehend zu informieren.

4. Unterhaltssichernde Leistungen

In der Regel findet eine stufenweise Wiedereingliederung erst dann statt, wenn der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt im Krankheitsfall mehr zahlen muss, wobei sie auch früher einsetzen kann. Der Entgeltfortzahlungszeitraum ist gesetzlich auf sechs Wochen begrenzt. Danach erhalten Arbeitsunfähige Entgeltersatzleistungen von den Sozialversicherungsträgern. Infrage kommen im Krankheitsfall Krankengeld von der Krankenkasse, Übergangsgeld von der gesetzlichen Rentenversicherung und Verletztengeld von der gesetzlichen Unfallversicherung. Diese Leistungen werden grundsätzlich auch während einer stufenweisen Wiedereingliederung im Rahmen der maximalen Anspruchsdauer bis zur Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit weiter gezahlt. Es muss jedoch beachtet werden, dass die Ansprüche auf Entgeltersatzleistungen in der Regel zeitlich begrenzt sind. Bereits bei der Planung der Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung muss deshalb darauf geachtet werden, dass das Datum der voraussichtlichen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit noch vor dem Auslaufen der Entgeltersatzleistung liegt.

Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen in der Regel nicht. Ausnahmen gibt es für Betroffene, für die keine Entgeltersatzleistungen von Sozialleistungsträgern gezahlt werden, wie beispielsweise für Beamte (siehe Punkt 5).

Zahlt der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis dennoch Arbeitsentgelt an seinen erkrankten Arbeitnehmer, so führt dies bei allen nachfolgend genannten Entgeltersatzleistungen zur Kürzung oder gar zum kompletten Wegfall. Bevor mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen über die Zahlung finanzieller Leistungen geschlossen werden, sollte man sich mit dem zuständigen Rehabilitationsträger in Verbindung setzen, um die Auswirkungen auf die Höhe der Sozialleistung abzuklären.

4.1 Krankengeld

In der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte haben grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld, wenn sie durch Krankheit arbeitsunfähig sind.⁵ Ein solcher Anspruch besteht nicht, solange Arbeitsentgelt (z. B. während der Entgeltfortzahlung), Übergangsgeld (vgl. Punkt 4.2), Verletztengeld (vgl. Punkt 4.3) oder Versorgungskrankengeld (Punkt 4.4) gezahlt wird. Die stufenweise Wiedereingliederung war früher auf Bezieher von Krankengeld begrenzt. Erst mit Einführung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) im Jahr 2001 wurde diese Möglichkeit auch auf die übrigen Träger medizinischer Rehabilitation ausgeweitet. Krankengeldanspruch besteht grundsätzlich für 78 Wochen, wobei darauf die Entgeltfortzahlung des Arbeit-

⁵ vgl. § 44 SGB V

gebers von in der Regel 6 Wochen angerechnet wird. Nach dem Ende der Krankengeldzahlung kommt unter Umständen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld in Betracht (vgl. Punkt 4.5).

4.2 Übergangsgeld

Übergangsgeld ist eine Leistung, die unter anderem durch den Rentenversicherungsträger während einer medizinischen Rehabilitation als unterhaltssichernde Leistung erbracht wird.⁶ Sofern die stufenweise Wiedereingliederung innerhalb von 14 Tagen nach Ende einer medizinischen Rehabilitation oder während einer ambulanten medizinischen Rehabilitation beginnt, wird das Übergangsgeld auch während dieser Maßnahme weitergezahlt. Voraussetzung ist, dass die Rentenversicherung der zuständige Leistungsträger ist und bereits die Kosten für die Rehabilitationsmaßnahme übernommen hat.

4.3 Verletztengeld

Liegt die Ursache der Arbeitsunfähigkeit in einer anerkannten Berufskrankheit oder in einem Arbeitsunfall, zahlt der zuständige Unfallversicherungsträger Verletztengeld.⁷ Auch während des Bezuges von Verletztengeld kann eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden.

4.4 Versorgungskrankengeld

Sofern der Arbeitnehmer eine Schädigung im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes oder seiner Nebengesetze erlitten hat und er deshalb arbeitsunfähig ist, wird Versorgungskrankengeld ausgezahlt.⁸ Infrage kommt diese Leistung unter anderem nach Wehr- und Zivildienstschädigungen oder nach Gesundheitsschäden infolge einer Gewalttat. Während des Bezuges von Versorgungskrankengeld kann eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden. Zuständig sind in Rheinland-Pfalz die Ämter für soziale Angelegenheiten.⁹

4.5 Arbeitslosengeld

Nach dem Ende des Anspruches auf Entgeltersatzleistungen wegen Krankheit (z. B. auf Krankengeld) kann Arbeitslosengeld durch die Agentur für Arbeit gezahlt werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist.¹⁰ In besonders gelagerten Fällen kann auch während des Bezuges von Arbeitslosengeld eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden.¹¹

⁶ vgl. §§ 20, 21 SGB VI

⁷ vgl. § 45 SGB VII

⁸ vgl. § 16 BVG

⁹ ehem. Versorgungsämter

¹⁰ insbesondere nach § 125 (1) SGB III

¹¹ vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 21. März 2007 – AZ: B 11a AL 31/06 R

5. Stufenweise Wiedereingliederung bei Beamten

Beamte haben keinen Anspruch auf Entgeltersatzleistungen wie Krankengeld oder Übergangsgeld von einem Sozialleistungsträger. Doch auch diesem Personenkreis steht grundsätzlich die Möglichkeit offen, im Krankheitsfall Schritt für Schritt wieder in den Berufsalltag einzusteigen. Denn auch für verbeamtete Betroffene ist dieses Modell zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und zur Vermeidung einer frühzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von großer Bedeutung.

Die Voraussetzungen sind ähnlich wie bei angestellten Beschäftigten. So kommt die stufenweise Eingliederung dann in Betracht, wenn nach einer längeren Krankheit die volle Dienstfähigkeit noch nicht wiederhergestellt ist, aber ein begrenzter Einsatz am Arbeitsplatz schon wieder möglich ist. Solange keine Aussicht auf eine Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit besteht, kann eine stufenweise Wiedereingliederung nicht durchgeführt werden. Die Entscheidung darüber trifft der behandelnde Arzt. Grundsätzlich gelten Beamte während der Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung als dienstfähig und benötigen keine Krankmeldung. Sie erhalten daher auch ihre vollen Dienstbezüge. Lediglich für den Teil der Tätigkeit, für den sie noch nicht eingesetzt werden können, werden sie vom Dienst befreit. Während der für die Wiedereingliederung vereinbarten Stundenzahl müssen sie ihre volle Arbeitsleistung erbringen.

Auch bei Beamten muss der Dienstherr der Wiedereingliederungsmaßnahme vorher zustimmen. Dabei sollte dieser die Entscheidung im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) treffen. Da die stufenweise Wiedereingliederung ein wesentliches Instrument zur Überwindung vorübergehender Dienstunfähigkeit ist und dadurch als Bestandteil der Fürsorgepflicht des Dienstherrn angesehen werden kann, sollte eine Ablehnung der Zustimmung nur bei erheblichen überwiegenden dienstlichen Belangen erfolgen. Schwerbehinderte Beamte haben ebenso wie schwerbehinderte Angestellte einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. Daraus ergibt sich für den Dienstherrn auch die Pflicht, die Voraussetzungen für eine stufenweise Wiedereingliederung zu schaffen, wenn die medizinischen Voraussetzungen dafür vorliegen. Auch dieser Pflicht können jedoch seitens des Dienstherrn schwerwiegende dienstliche Gründe entgegengesetzt werden.

Die Grundlage der stufenweisen Wiedereingliederung bilden eine medizinische Einschätzung der Leistungsfähigkeit und entsprechende Wiedereingliederungsvorschläge des behandelnden Arztes. Zur Abstimmung des Stufenplanes sollte der Betriebsarzt eingeschaltet werden.

Bezüglich der Inhalte des Wiedereingliederungsplanes und der Ausgestaltung der stufenweisen Wiedereingliederung bei verbeamteten Erkrankten wird auf die Ausführungen unter Punkt 3.3 verwiesen.