



Sich langsam wieder an die Arbeit gewöhnen

Die stufenweise Wiedereingliederung von Arbeitnehmern

Sich langsam wieder an die Arbeit gewöhnen – dieses Motto beschreibt kurz und präzise die Zielsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung. Der Gesetzgeber hat dieses Instrument geschaffen, um Arbeitnehmern bei längerer Arbeitsunfähigkeit die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern und sie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Einen Überblick über die Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung geben Dr. Eberhard Kiesche und Godehard Baule.

Geregelt ist die stufenweise Wiedereingliederung in § 74 SGB V für gesetzlich Krankenversicherte und in § 28 SGB IX für behinderte sowie von Behinderung bedrohte Menschen. Durch eine zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme seiner Tätigkeit soll der weiterhin arbeitsunfähige Arbeitnehmer

kontinuierlich an die Anforderungen seines Arbeitsplatzes herangeführt werden. Ziel ist dabei eine Verkürzung der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Gleichzeitig soll verhindert werden, dass es zu Einbußen bei den beruflichen Fähigkeiten kommt. Die stufenweise Wiedereingliederung bedarf der schriftlichen Zustimmung des betroffenen Beschäftigten.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gewinnt die stufenweise Wiedereingliederung zunehmend an Bedeutung; allerdings umfasst das BEM noch eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen, um den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten.

Ärztliche Feststellung

Voraussetzung für eine stufenweise Wiedereingliederung ist die Feststellung durch einen Arzt, dass der weiter-

hin arbeitsunfähige Beschäftigte seine Tätigkeit zumindest teilweise wieder verrichten kann und dass die stufenweise Heranführung an die Arbeit seine Wiedereingliederung am Arbeitsplatz fördert. Während der Eingliederung gilt der Mitarbeiter rechtlich weiter als arbeitsunfähig.

Stufenplan zur Wiedereingliederung

Der behandelnde Arzt trägt die medizinische Verantwortung und hat einen Wiedereingliederungsplan zu erstellen. Hierzu kann er sich mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsarzt und dem Betriebsrat in Verbindung setzen und die Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung klären.

Auf einem Vordruck der Sozialversicherungsträger gibt der Arzt die Art



Dr. Eberhard Kiesche, AoB Bremen und Dipl. Psych.
Godehard Baule schulen Betriebs- und Personalräte
zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Foto: 123RF/yeulet

und Weise der empfohlenen Beschäftigung, die Dauer der Maßnahme sowie den verantwortbaren Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit an (vgl. das Beispiel für eine Eingliederung). Dabei soll er auch Beschäftigungseinschränkungen formulieren. Die ärztliche Bescheinigung muss zudem eine Prognose enthalten, wann voraussichtlich die vollständige Wiederaufnahme der regulären Tätigkeit erfolgen kann. Ist der Einsatz am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, kann der Arzt sonstige Einsatzmöglichkeiten für den arbeitsunfähigen Beschäftigten beschreiben. Die Bescheinigung ist dem Arbeitgeber vorzulegen.

Rechtsanspruch auf stufenweise Wiedereingliederung?

Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 13.06.2006, dbr 6/2007, Seite 42) eine Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers gegeben. Danach haben Schwerbehinderte gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Den Arbeitgeber trifft nach § 84 Abs. 1 SGB IX eine Präventionspflicht. Er ist außerdem generell verpflichtet, die Teilhabe des Schwerbehinderten am Arbeitsleben zu fördern. Gegebenenfalls muss der Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber angepasst werden.

Alle übrigen Arbeitnehmer haben hingegen keinen Rechtsanspruch auf eine stufenweise Wiedereingliederung. Sie bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers, weil vom Arbeitsvertrag abgewichen wird.

Eigenes Rechtsverhältnis

Die stufenweise Wiedereingliederung begründet ein Rechtsverhältnis eigener Art. Gegenstand der Tätigkeit ist nicht

die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, im Vordergrund steht vielmehr seine Rehabilitation. Den Arbeitgeber trifft daher keine Pflicht zur Entgeltzahlung, es sei denn, eine Vergütung wurde ausdrücklich vereinbart. Ist dies nicht der Fall, erhält der Arbeitnehmer die ihm sozialrechtlich zustehenden Leistungen.

Der Inhalt einer Vereinbarung zur stufenweisen Wiedereingliederung ergibt sich aus ihrem therapeutischen Zweck. Inhalte können unter anderem ein beschränktes Weisungsrecht des Arbeitgebers sowie die Urlaubsgewährung sein. In die Vereinbarung gehört zudem, dass der Arbeitgeber die stufenweise Wiedereingliederung nicht vorzeitig abbrechen kann. Die Anwendung tariflicher Regelungen während der stufenweisen Wiedereingliederung muss im Einzelfall geprüft werden.

Einbindung des Betriebsrats

Betriebsräte sollten sich im Verfahren der stufenweisen Wiedereingliederung als Unterstützer der Betroffenen von Anfang an beteiligen. Einzelheiten hierzu sowie zum Verfahren können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG geregelt werden. Eine andere Möglichkeit besteht darin, das Mitbestimmungsrecht beim betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu nutzen, um auch die stufenweise Wiedereingliederung zu regeln.

Sollte es zu Problemen kommen, bei denen es um die Zuständigkeit der Rehabilitationsträger geht, kann der Arbeitnehmer die Sozialgerichte anrufen. Bei Streitigkeiten im Rechtsverhältnis mit dem Arbeitgeber entscheiden die Arbeitsgerichte. Dabei sollte allerdings nicht vergessen werden: Es geht bei der Sicherung der Arbeitsfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmer letztlich um den Erhalt ihrer bisherigen Arbeitsplätze. Von daher sollte das Bemühen um Kooperation bei allen Beteiligten Vorrang haben.

Tipps für die betriebliche Praxis

Nach Meinung mancher Betriebsärzte kann die Kooperation mit den niedergelassenen Ärzten vor Ort sowie den behandelnden Ärzten in Kur- und Reha-Einrichtungen verbessert werden. Viel zu oft wird von Betriebsärzten festgestellt, dass der zeitliche Rahmen der Maßnahme zu kurz gefasst und viel zu

wenig von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, im Vordruck Angaben zu der Kategorie „Art der Tätigkeit“ zu machen. So ist es aus der Sicht der Betriebsärzte in manchen Fällen angebracht, aufgrund der Erkrankung zu Beginn der stufenweisen Wiedereingliederung bestimmte Tätigkeiten auszuschließen und diese erst im weiteren Verlauf wieder aufzunehmen. Eine systematische Kooperation mit niedergelassenen Ärzten sowie Kur- und Reha-Einrichtungen ist leider eher die Ausnahme. Daher ist es für Betriebe, die häufiger mit Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung befasst sind, aus Sicht der Betriebsärzte wesentlich zielführender, einen eigenen Ablaufplan über das betriebliche Vorgehen bei einer Wiedereingliederung mit den entsprechenden Beteiligten abzustimmen.

Ein solcher Ablaufplan sollte beispielsweise beinhalten, dass bereits drei bis fünf Tage vor Beginn der Maßnahme ein gemeinsames Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer, dem Betriebsarzt, dem Vorgesetzten, dem Betriebsrat und gegebenenfalls der Personalentwicklung stattfindet, in dem gemeinsam die einzelnen Schritte der stufenweisen Wiedereingliederung festgelegt werden. Weiter sollte vereinbart werden, wann eine Zwischenbilanz gezogen wird und wer für die Begleitung der Maßnahme sowie als Ansprechpartner für den Betroffenen zuständig ist. Da es mitunter auch zum Abbruch einer Wiedereingliederungsmaßnahme kommen kann, sollte letztlich auch geklärt werden, wie bei einem Abbruch einer Maßnahme verfahren wird, wobei die Möglichkeit für eine Wiederholung der Maßnahme gegeben werden sollte. Und letztlich sollte bedacht werden, dass eine schrittweise Arbeitsaufnahme an Arbeitsplätzen, für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsarztes erfolgen kann. ■

Lesetipp

Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess; Heft 8; Schriftenreihe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation; kostenloser Download unter: www.bar-frankfurt.de/upload/Arbeitshilfe_Wiedereingliederung_222.pdf

Beispiel für eine Eingliederung

- > in der ersten und zweiten Woche: 2,5 Stunden/Tag
- > in der dritten und vierten Woche: 5,0 Stunden/Tag
- > in der fünften und sechsten Woche: 7,0 Stunden/Tag
- > ab der siebten Woche: 8,0 Stunden/Tag (Vollzeit)