

6.4 Stufenweise Wiedereingliederung

B. GIRAUD UND E. LENK

6.4.1 Einleitung

Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein bewährtes und gut geeignetes Instrument, um Arbeit und Beschäftigung zu sichern. Der Nutzen für alle Beteiligten liegt auf der Hand:

- Für Arbeitnehmer steht ein erprobtes Verfahren für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zur Verfügung. Die individuelle gesundheitliche Situation ist dabei ausschlaggebend für die konkrete Ausgestaltung.
- Für Arbeitgeber stellt die stufenweise Wiedereingliederung ein Unterstützungsangebot der Sozialversicherung dar, damit Beschäftigte mit ihren Kompetenzen langfristig im Betrieb gehalten werden können.
- Für die Sozialversicherung bietet die stufenweise Wiedereingliederung die Möglichkeit, Versicherte aus ihrer Arbeitsunfähigkeit hinauszuführen, ihr Gesundwerden zu unterstützen und dadurch auch wieder Beitragszahlungen zu ermöglichen.

Damit eine stufenweise Wiedereingliederung gelingt, braucht es insbesondere die Fachlichkeit und Erfahrung von Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten. Ihre Expertise bei der Anregung, Einleitung und Durchführung ermöglichen erst passgenaue, auf die Person und den Betrieb bezogene Lösungen, die eine tatsächliche Wiedereingliederung nachhaltig sichern. Die Verantwortung aus medizinischer Sicht liegt bei dem behandelnden Arzt.

6.4.2 Definition und Zielsetzung

Stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 in Verbindung mit § 51 Abs. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) IX beziehungsweise § 74 SGB V dient dazu, arbeitsunfähige Versicherte bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach länger andauernder, schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung am bisherigen Arbeitsplatz heranzuführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erreichen. Bei aller Nähe zum Arbeitsplatz und zu ähnlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird sie jedoch nicht als Rehabilitationsleistung verstanden. Vielmehr können medizinische Leistungen und die sie ergänzenden Leistungen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vom Rehabilitationsträger flankierend erbracht werden.

Durch eine individuell angepasste Steigerung von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung im Rahmen eines medizinisch, arbeitsphysiologisch und psychologisch begründeten sowie ärztlich überwachten Wiedereingliederungsplans wird angestrebt, den Genesungs- und Rehabilitationsprozess positiv zu beeinflussen. Dabei wird den arbeitsunfähigen Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben,

- ihre berufliche Belastbarkeit kennenzulernen,
- ihre Selbstsicherheit wiederzugewinnen und
- die Angst vor Überforderung und einem Krankheitsrückfall abzubauen.

- Die stufenweise Wiedereingliederung erfolgt aus therapeutischen Gründen.
- Sie dient der Erprobung und dem Training der Leistungsfähigkeit des arbeitsunfähigen Versicherten an seinem bisherigen Arbeitsplatz.

Es wird davon ausgegangen, dass durch eine stufenweise Arbeitsaufnahme

- die Arbeitsfähigkeit früher eintritt und
- ein dauerhafter Einsatz am Arbeitsplatz besser gelingt als ohne diese Leistung.

Somit lassen sich negative Folgen einer lang andauernden Ausgliederung der Betroffenen aus dem Erwerbsleben vermeiden, wie etwa

- Einbuße beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten,
- mangelndes Interesse an der Wiederaufnahme der Arbeit,
- missglückte Arbeitsversuche, weil ein normaler Arbeitstag nach längerer Arbeitsunfähigkeit zunächst überfordern kann,
- Kündigung durch den Arbeitgeber und damit Verlust der früheren Einkommensquelle,
- aufwändige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation),
- auf das bestehende Leiden fixierte Krankheitsbilder,
- Ausbildung von Renten neurosen,
- vorzeitige Berentung,
- daraus resultierende psycho-soziale, insbesondere familiäre Probleme.

6.4.3 Zielgruppe

Die stufenweise Wiedereingliederung ist als Mittel zur Rehabilitation von arbeitsunfähigen Versicherten vorgesehen, die aufgrund schwerer Krankheit(en) über längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausgegliedert waren und nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können. Eine stufenweise Wiedereingliederung kann nicht nur im unmittelbaren Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, sondern auch während ambulanter Rehabilitationsleistungen durchgeführt werden.

Die Zielgruppe für die stufenweise Wiedereingliederung wird sehr weit gefasst, sodass ein Wiedereingliederungsplan grundsätzlich nach allen schweren oder chronischen Erkrankungen und auch beim Vorliegen eines unklaren Krankheitsbildes mit wochen- oder monatelang fortbestehender Arbeitsunfähigkeit einsetzen kann, ohne dass ausdifferenzierte medizinische Einschluss- oder Ausschlusskriterien zu beachten wären, d. h. eine stufenweise Wiedereingliederung ist grundsätzlich bei jeder Erkrankung möglich. Die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung ist unabhängig vom Alter.

Aus medizinischer Sicht müssen eine ausreichende Belastbarkeit des Betroffenen und eine günstige Prognose auf berufliche Wiedereingliederung gegeben sein.

Die stufenweise Wiedereingliederung stellt für diese Zielgruppe auch eine von vielen denkbaren Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX dar. Danach sind Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen gesetzlich verpflichtet, länger beziehungsweise häufig erkrankten Beschäftigten Hilfestellungen durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Ziele sind dabei:

- Die aktuelle Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters zu überwinden,
- einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
- so den Arbeitsplatz zu erhalten.

- Zielgruppe der stufenweisen Wiedereingliederung sind arbeitsunfähige Versicherte, die wegen schwerer Krankheit(en) oder Arbeitsunfällen über längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausgegliedert waren und ihre bisherige Tätigkeit nach ärztlicher Feststellung teilweise wieder verrichten können.
- Indikationen können grundsätzlich alle schweren oder chronischen Erkrankungen sein.
- Ausdifferenzierte medizinische Einschluss- oder Ausschlusskriterien sind nicht zu beachten.
- Aus medizinischer Sicht müssen eine ausreichende Belastbarkeit und eine günstige Prognose für eine berufliche Wiedereingliederung gegeben sein.
- Im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann eine stufenweise Wiedereingliederung eine von vielen denkbaren Maßnahmen sein.

6.4.4 Grundsätze

Für die Praxis der stufenweisen Wiedereingliederung sind einige Grundsätze von zentraler Bedeutung, mit denen der arbeits- und sozialrechtliche, aber auch therapeutische Rahmen dargestellt werden kann.

6.4.4.1 Arbeitsunfähigkeit

Die stufenweise Wiedereingliederung ist als rehabilitativ-therapeutische Maßnahme mit dem Ziel der vollen Wiederaufnahme der bisherigen beruflichen Tätigkeit unter ärztlicher Beobachtung anzusehen. Nach geltendem Recht ist der Versicherte während dieser Zeit arbeitsunfähig. Demnach tritt mit der medizinisch kontrollierten, zunehmend höheren arbeitsmäßigen Belastung des Arbeitnehmers noch keine Arbeitsfähigkeit ein.

Aus diesem Grund hat der arbeitsunfähige Versicherte während der stufenweisen Wiedereingliederung nach Ablauf der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltersatzleistungen aus der Sozialversicherung wie

- Krankengeld nach den §§ 44 und 46 bis 51 SGB V und § 8 Abs. 2 in Verbindung mit den §§ 12 und 13 KVLG (Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte),
- Übergangsgeld nach den §§ 20 und 21 SGB VI in Verbindung mit § 51 Abs. 5 SGB IX oder
- Verletztengeld nach den §§ 45 bis 48 und 55a SGB VII.

Sollte dabei Arbeitsentgelt erzielt werden, wird die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts bei der Beurteilung der Höhe der Entgeltersatzleistung berücksichtigt.

Durch die stufenweise Wiedereingliederung entstehen dem arbeitsunfähigen Versicherten keine versicherungsrechtlichen Nachteile im Hinblick auf Arbeitslosengeld, Rente oder Unfallversicherungsschutz.

6.4.4.2 Freiwilligkeit

Da die Arbeitsunfähigkeit während einer stufenweisen Wiedereingliederung fortbesteht, ist die Teilnahme an einer solchen Maßnahme stets freiwillig. Dafür spricht auch, dass ein therapeutischer Effekt nur zu erwarten ist, wenn der Versicherte sich in eigener Verantwortung für eine stufenweise Wiedereingliederung entscheiden kann und ihr dann zustimmt. Eine erzwungene Teilnahme wäre keine gute Voraussetzung für eine erfolgreiche Wiedereingliederung.

6.4.4.3 Zustimmung des Arbeitgebers

Auch Arbeitgeber erkennen an, dass die stufenweise Wiedereingliederung eines längerfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmers medizinisch, sozialpolitisch und im betrieblichen Interesse überaus sinnvoll sein kann. Allerdings besteht keine gesetzlich normierte Verpflichtung des Arbeitgebers, eine teilweise Arbeitsleistung anzunehmen und dadurch eine stufenweise Wiedereingliederung zu ermöglichen. Für schwerbehinderte Arbeitnehmer hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch aus § 81 Abs. 4 SGB IX einen grundsätzlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zustimmung zur Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung abgeleitet (Urteil vom 13. Juni 2006, Az.: 9 AZR 229/05).

Auch wenn die stufenweise Wiedereingliederung im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX vorgeschlagen wird, muss der Arbeitgeber nicht in jedem Fall zustimmen. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass er im betrieblichen Eingliederungsmanagement keinen vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Vorschlag ausschließen darf. Vielmehr muss er alle von den Beteiligten eingebrachten Vorschläge sachlich erörtern. Er muss die Maßnahmen umsetzen, die sachgerecht und ihm möglich sind. Tut er dies nicht, ist zumindest eine krankheitsbedingte Kündigung mit hohen Risiken verbunden (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009, Az.: 2 AZR 400/08).

Die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung bedarf immer der Zustimmung des Arbeitgebers. Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Grundsatz der stufenweisen Wiedereingliederung zugestimmt, ist für Art und Form der weiteren

Durchführung eine Vereinbarung erforderlich, die in der Regel mit dem Wiedereingliederungsplan dokumentiert ist. Etwaige Betriebsvereinbarungen sind zu berücksichtigen.

- Die stufenweise Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Versicherten erfolgt freiwillig und bedarf daher immer seiner Zustimmung.
- Der Versicherte kann die stufenweise Wiedereingliederung jederzeit abbrechen.
- Die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung bedarf immer der Zustimmung des Arbeitgebers.
- Der Arbeitgeber kann die stufenweise Wiedereingliederung jederzeit abbrechen.

6.4.4.4 Flexibilität und Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung

Die stufenweise Wiedereingliederung muss nach dem vom behandelnden Arzt zu beurteilenden Leistungsvermögen des Rekonvaleszenten individuell geplant und flexibel gestaltet werden. Die Wiedereingliederungspläne sollen nicht nur im Hinblick auf die gesamte Dauer des Eingliederungsprozesses, sondern auch hinsichtlich der Abfolge und der Dauer einzelner Stufen (Intervalle) ausgearbeitet werden. Die einzelnen Intervalle können zum Beispiel mit einer täglichen Arbeitszeit von mindestens zwei Stunden beginnen und enden mit Erreichen der vollen Leistungsfähigkeit bezogen auf die vertraglich vorgesehenen Tätigkeiten.

Die stufenweise Wiedereingliederung muss in Abhängigkeit vom Fortschritt der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers und von den Belastungen am Arbeitsplatz individuell geplant, flexibel gestaltet und durchgeführt werden. Der Wiedereingliederungsplan ist bei Bedarf anzupassen.

Wiedereingliederungspläne sind laufend medizinisch zu überprüfen und im Bedarfsfall an die individuellen gesundheitlichen Erfordernisse des Arbeitnehmers anzupassen.

In der Praxis wird die Verwirklichung dieses Konzepts des Öfteren durch die Rahmenbedingungen begrenzt, in denen sich die stufenweise Wiedereingliederung vollzieht. Betriebliche Bedingungen können einer zu differenzierten zeitlichen Abstufung ebenso entgegenstehen wie weite Anfahrtswege des arbeitsunfähigen Versicherten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die zu kurze Arbeitsintervalle unzumutbar machen würden. Insofern ist im Einzelfall eine pragmatisch orientierte Abstufung, Verkürzung oder Verlängerung der stufenweisen Wiedereingliederung vorzunehmen.

6.4.4.5 Kooperation und Koordinierung

Um bei möglichst allen arbeitsunfähigen Versicherten, bei denen eine stufenweise Wiedereingliederung angezeigt ist, eine frühestmögliche Einleitung und einen effektiven Verlauf der Maßnahme zu erreichen, müssen alle Beteiligten ein umfassendes Wissen um die Prinzipien, Möglichkeiten und Wege der stufenweisen Wiedereinglie-