special 5:

Hamburger Modell

(= stufenweise Wiedereingliederung)

Hamburger Modell - stufenweise Wiedereingliederung

Hamburger Modell (HM) heißt korrekt stufenweise Wiedereingliederung normalerweise während Anspruch auf Krankengeld, d.h. wenn Anspruch auf Krankenbezüge = Lohnfortzahlung des Arbeitgebers bereits abgelaufen ist (da längere vorhergegangene Arbeitsunfähigkeit vorhergegangen sein sollte.

Krankengeldanspruch der Krankenkasse (KK) für die gleiche Krankheit maximal 78 Wochen, d.h. HM nach Ablauf der 78 Wochen nicht mehr möglich.

Zum Thema Aufteilung Krankengeld - Lohn gibt es 2 Modelle:

a) aufgrund von tarifrechtlichen Vereinbarungen beteiligen sich manche Arbeitgeber (AG) mit Teillohnzahlungen, wenn Teilarbeitsleistungen erbracht werden. Müssen tun sie es nicht, da es rechtlich keine teilweise Arbeitsfähig- bzw. Arbeitsunfähigkeit (AU) gibt (s. letzte Seite). D.h. es besteht Arbeitsunfähigkeit, auch wenn Teilleistungen erbracht werden, AU bedeutet Anspruch auf Krankengeld.

b) daher beteiligen sich die meisten AG nicht und lassen die KK Krankengeld zahlen (Gericht

bestätigt dies, Urteil im Leitsatz anbei (S.3)).

Das Ganze ist im § 74 SGB V geregelt (S. 1), Original-Gesetzestext anbei (S. 2). Dazu gibt es natürlich Ausführungsvorschriften, das sind die Richtlinien über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit ... = AURL (ab S. 4). Dort insbesondere Abschnitt 6: Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung.

Das Ganze ist eine Vereinbarung/Absprache zwischen Arzt, Patient, KK und AG. Alle müssen mitspielen, aber die Bedingungen legt der Arzt in Absprache mit dem Patienten fest (ggfs. unter Hinzuziehung des medizinischen Dienstes der KK (MDK).

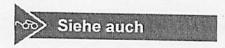
Volle Arbeitsfähigkeit kann bei "Scheitern" weder rückgängig gemacht werden. Arzt muss entsprechend bescheinigen, neuen Antrag bei KK stellen und neu festlegen, was geht und was nicht. KK muss dann wieder Krankengeld zahlen und Ihr eigentlich wieder keinen Lohn mehr. Geht aber nur (s.o.) innerhalb der 78 Wochen Krankengeldanspruch, danach zahlt KK nicht mehr.

Zeitlich begrenzt ist die gesamte Wiedereingliederungsphase It. Abschnitt 6 AURL auf 6 Monate i.d.R. Das heißt aber nicht, dass in begründeten Fällen dieser Zeitraum überschritten werden kann (muss dann bloß vom Arzt besonders begründet werden).

Für Berlin: Rundschreiben SenInn zu diesem Thema



§ 44 SGB V § 75 SGB V § 28 SGB IX GR 12.05.1987, Teil ...4 AURL Abschnitt 6



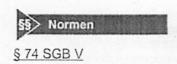
BAG 19.04.1994 - 9 AZR 462/92

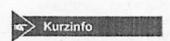


Eine teilweise Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsunfähigkeit gibt es nicht. Die Begriffe Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit schließen sich vielmehr gegenseitig aus. Wird der Kranke (z. B. nach einem Herzinfarkt) stufenweise (z. B. mit zunächst 4 und später 6 Arbeitsstunden täglich) wieder in den Arbeitsproziess eingegliedert, ergeben sich daraus keine Auswirkungen auf die Arbeitsunfähigkeit. Während der Arbeitserprobung wird eine Erwerbstätigkeit nicht ausgeübt. Das Krankengeld ruht allerdings, wienn und soweit während der Wiedereingliederung Arbeitsentgelt erz ielt wird.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ruhen die H auptpflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht v erpflichtet, während der Arbeitserprobung Entgelt zu zahlen. Für die Beurteilung des Anspruchs auf Entgeltzahlung kommt es auf die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Krankengeld ist in voller Höhe zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer nach der Vereinbarung k einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Ein Erstattungsanspruch der Krank enkasse gegen den Arbeitgeber nach § 115 SGB X besteht nicht.

Wiedereingliederung, stufenweise





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 Tätigkeil leilweise wieder verrichten können. Die Zielgruppe für die stufenweise Wiedereingliederung wird sehr weit gefasst, sodass ein Stufenplan grundsätzlich nach allen schwereren oder chronischen Erkrankungen und auch beim Vorliegen eines unklaren Krankheitsbildes mit wochen- oder monatelang fortbestehender Arbeitsunfähigkeit einsetzen kann, ohne dass medizinische Einschluss- oder Ausschlusskriterien zu beachten wären. Als Indikationen kommen insbesondere in Frage:

- · Krankheiten des Herzens u.a.,
- Krankheiten der Gefäße u.a.,
- Entzündlich-rheumatische Erkrankungen u.a.,
- Degenerative rheumatische Erkrankungen
- · Krankheiten und Zustand nach Operationen an
 - o Bewegungsorganen
 - o Bandscheiben
 - o Gelenken
 - o Wirbelsäulensyndrom.

Die Wiedereingliederung kann nur mit Einwilligung des Arbeitgebers erfolgen. Der Versicherte gilt während dieser stufenweisen Wiedereingliederung weiterhin als arbeitsunfähig. Die stufenweise Wiedereingliederung verfolgt den Zweck, solche arbeitsunfähigen Versicherten, die ihre Tätigkeit teilweise wieder ausüben können, besser in das Erwerbsleben wieder einzugliedern. Der Arzt soll auf einer Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einholen. Die stufenweise Wiedereingliederung selbst erfolgt in Abstimmung zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Krankenkasse. Während der stufenweisen Wiedereingliederung wird in der Regel Krankengeld gezahlt.

In den Richtlinien über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (AU-Richtlinien) vom 3.1.1991 sind die Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung durch den Bundesausschuss der Ärzte und der Krankenkassen festgeschrieben worden. Über den Weg der stufenweisen Wiedereingliederung wird der Arbeitnehmer danach individuell, d.h. je nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeitsdauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt. Der Arbeitnehmer erhält damit die Möglichkeit, seine Belastbarkeit entsprechend dem Stand der wiedererreichten körperlichen, geistigen und seelischen Leistungsfähigkeit allmählich zu steigern. Dabei soll die Wiedereingliederungsphase in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.

Erklärt der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, den Versicherten unter Beachtung der vom behandelnden Arzt festgelegten Belastungseinschränkung zu beschäftigen, ist die stufenweise Wiedereingliederung nicht durchführbar.

besteht.

Wiedereingliederung, stufenweise

Stellt ein Arzt fest, dass arbeitsunfähige Leistungsberechtigte ihre bisherige Tätigkeit teilweise ausüben und dass sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Arbeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden können, sollen die medizinischen uns die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden (vgl. § 28 SGB IX). Die stufenweise Wiedereingliederung nach soll dazu dienen, arbeitsunfähige Versicherte nach länger andauernder, schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung am bisherigen Arbeitsplatz heranzuführen und so den Übergang zur vollschichtigen Arbeitsaufnahme zu erleichtern. Durch die schrittweise Steigerung von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung im Rahmen eines ärztlich überwachten Stufenplans soll erreicht werden, den Rehabilitationsprozess günstig zu beeinflussen.

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer soll hierbei die Möglichkeit erhalten, seine berufliche Belastbarkeit zu erproben, Selbstsicherheit wieder zu gewinnen und Angst vor Überforderung und Krankheitsrückfall abzubauen. Durch die stufenweise Wiedereingliederung kann erreicht werden, dass die Beendigung der Arbeitsunfähigkeit früher eintritt und eine dauerhafte Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz besser gelingt. Zielgruppe sind arbeitsunfähige Versicherte, die auf Grund schwerer Krankheit über längere Zeit aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert waren und nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Arbeit wieder teilweise ausführen können.

Indikationen können grundsätzlich alle schweren oder chronischen Erkrankungen sein, wobei medizinische Einschluss- oder Ausschlusskriterien zu beachten sind. Aus medizinischer Sicht muss eine ausreichende Belastbarkeit und eine günstige Aussicht auf berufliche Wiedereingliederung gegeben sein. Die stufenweise Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Versicherten erfolgt freiwillig und bedarf daher immer seiner Zustimmung wie auch der Zustimmung des Arbeitgebers. Für die Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung ist der Rehabilitand weiterhin arbeitsunfähig und erhält Krankengeld unter Anrechnung eines gegebenenfalls gezahlten Verdienstes, wobei ein Anspruch auf Entgelt für die geleistete Arbeit nicht

In der Regel dauert eine stufenweise Wiedereingliederung zwischen 6 Wochen und 6 Monaten, wobei der Stufenplan laufend medizinisch zu überprüfen und anzupassen ist.

Die Krankenkassen sind "Anlaufstellen" für die Koordinierung bei der Einleitung und Durchführung der Maßnahme. Die Anregung für die gestufte Wiedereingliederung kann von jeder am Verfahren beteiligten Person erfolgen - vom Arbeitsunfähigen selbst, vom Arzt, von der Krankenkasse oder vom Medizinischen Dienst. Mit Inkrafttreten des Neunten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) zum 01.07.2001 wurde die bislang ausdrücklich nur in der gesetzlichen Krankenversicherung vorgesehene Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben für alle Bereiche der medizinischen Rehabilitation eingeführt.



KV-Lex (3/2002)
Krankengeld - Stufenweise Wiedereingliederung < Wegweiser Sozialversicherung>



§ 74 SGB V

AURL Abschnitt ...1

Richtlinien über die Beurteilung der Arbeitsunf ähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung des Bundesausschusses der Ärz te und Krankenkassen



Bei einer stufenweisen Wiedereingliederung wird der arbeitsunfähig Erkrankte in kleinen Schritten wieder in das Erwerbsleben eingegliedert.

Voraussetzung für eine stufenweise Wiedereingliederung ist die ärz tliche Feststellung der Notwendigkeit der Durchführung. Eine stufenweise Wiedereingliederung k ommt nur dann in Betracht, sof ern alle Beteiligten (Krank enkasse, Arzt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber) mit der stufenweisen Wiedereingliederung einv erstanden sind. Während der stufenweise Wiedereingliederung gilt der Arbeitnehm er als arbeitsunfähig. Insofern muss der Arbeitgeber k einen Lohn für die Zeit der Wiedereingliederung z ahlen.

Soweit der Arbeitgeber k ein Arbeitsentgelt zahlt, erhält der Versicherte das Krankengeld in der bisherigen H öhe weitergezahlt. Bei einer (teilweisen) Zahlung von Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber ruht das Krank engeld anteilig.



Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärz tlicher Feststellung ihre bisherige T ätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stuf enweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunf ähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahm e des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahm e des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

Online-Zugriff auf neueren Rechtsstand

Weitere Information zu SGB V § ..74

BAG 19.04.1994 - 9 AZR 462/92 (Arbeitsunfähigkeit -...)

Arbeitsunfähigkeit - Arztbescheinigung - Wiedereingliederung - Hauptleistungspflicht -Teilleistuna

Gericht:

BAG

Datum:

19.04.1994

Aktenzeichen:

9 AZR 462/92

Rechtsgrundlagen:

§ 74 SGB V

§ 47 Abs. 7 BAT i.d.F. des 55. ÄnderungsTV vom 9. Januar 1987 § 48 Abs. 1 BAT i.d.F. des 55. ÄnderungsTV vom 9. Januar 1987

§ 249 S. 1 BGB § 280 Abs. 1 BGB § 286 Abs. 1 BGB § 287 S. 2 BGB § 7 Abs. 3 BUrlG

Sachgebiete:

Soziales - Gesetzliche Krankenversicherung

Arbeit und Personal - Individualarbeitsrecht - Arbeitsverhaeltnis Arbeit und Personal - Personalrecht Oeff Dienst - BAT - Sonstiges

Entscheidungsform: Urteil

Vorinstanzen:

LAG Hamburg 01.06.1992 - 1 Sa 5/92

Fundstellen:

NJW 1995, 1636 DB 1994, 1880

Leitsatz:

- 1. Besteht nach einer ärz tlichen Bescheinigung die Arbeitsunf ähigkeit fort und wird zum Zweck der Wiedereingliederung in das Erw erbsleben auf Veranlassung des Arztes die Tätigkeit teilweise wieder aufgenommen, so ruhen während dieser Zeit im allgemeinen die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten (Anschluß an BAG Urteil vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 37/91).
- 2. Während dieses Wiedereingliederungsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar, da der Arbeitgeber wegen des Ruhens der Hauptleistungspflichten den Arbeitnehmer nicht von der Arbeitspflicht befreien kann.

GR 21.11.1988 (betr. GRG)

Gemeinsames Rundschreiben vom 21.11.1988 betr. GRG, Melderecht- und Beitragseinzug-Einordnungsgesetz und Gesetz zur Änderung des AFG;

hier: Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht für Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen(1)

der Spitzenverbände der Kranken-, Unfall und Rentenversicherungsträger sowie der BA

- Auszug -
- A. Versicherter Personenkreis
- 13. Stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben
- (1) <...>
- (2) Für den Bereich der Krankenversicherung fehlt zwar eine dem § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI entsprechende Vorschrift; wie jedoch der Gesetzesbegründung zu § 74 SGB V (vgl. BT-Drucks. 11/2237 S. 192) zu entnehmen ist, soll auch in der Krankenversicherung durch die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben keine Veränderung des Versichertenstatus eintreten. Mithin führt die Aufnahme einer Beschäftigung in geringfügigem Umfang im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nicht zur Krankenversicherungsfreiheit nach § 7 SGB V.
- (3) < ... >

GR 09.12.1988 (GRG/Leistungsrecht)
Gemeinsames Rundschreiben vom 09.12.1988 betr. GRG;
hier: Leistungsrechtliche Vorschriften
der Spitzenverbände der Krankenkassen
- Auszug -(1)

1.3. Stufenweise Wiedereingliederung

Dem Begriff der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 44 Abs. 1 Satz 1 SGB V steht nicht entgegen, dass während der Arbeitsunfähigkeit eine schrittweise, medizinisch begründete allmähliche Arbeitsbelastung einsetzt. Die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess (vgl. § 74 SGB V) setzt jedoch die Zustimmung aller Beteiligten (Versicherter, Arbeitgeber und Arzt sowie ggf. Betriebsarzt und/oder Medizinischer Dienst) voraus. Mit der medizinisch kontrollierten, langsamen arbeitsmäßigen Belastung (z.B. nach Herzoperation oder Herzinfarkt) tritt demnach keine Arbeitsfähigkeit ein; Maßstab oder Bezugspunkt für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit bleibt nach Art und Umfang vielmehr die letzte - versicherte - Beschäftigung.

1.4. <A

AURL § (Titel, Fassung, Einleitung)

Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien)

In der Fassung vom 1. Dezember 2003 (BKK intern Nr. 434/2003)

Der Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkassen hat in seiner Sitzung vom 1. Dezember 2003 beschlossen, die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien in der Fassung vom 03. September 1991 (Bundesarbeitsblatt Nr. 11 vom 31. Oktober 1991) abzulösen und wie folgt neu zu erlassen:

Inhaltsübersicht	§§
Präambel	1
Definition und Bewertungsmaßstäbe	<u>2</u>
Ausnahmetatbestände	<u>3</u>
Verfahren der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit	4
Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bei Entgeltfortzahlung	<u>5</u>
Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung	<u>6</u>
Zusammenwirken mit anderen Einrichtungen	7
Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung	8
In-Kraft-Treten	<u>9</u>

Anlage 1

"Empfehlung zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung"

§ 1 AURL

Präambel

- (1) Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die Bescheinigung über ihre voraussichtliche Dauer erfordern ebenso wie die ärztliche Beurteilung zur stufenweisen Wiedereingliederung wegen ihrer Tragweite für den Versicherten und ihrer arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie wirtschaftlichen Bedeutung besondere Sorgfalt.
- (2) Diese Richtlinien haben zum Ziel, ein qualitativ hochwertiges, bundesweit standardisiertes Verfahren für die Praxis zu etablieren, das den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen Vertragsarzt, Krankenkasse und Medizinischem Dienst verbessert.

§ 2 AURL

Definition und Bewertungsmaßstäbe

- (1) Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte auf Grund von Krankheit seine zuletzt vor der Arbeitsunfähigkeit ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann. Bei der Beurteilung ist darauf abzustellen, welche Bedingungen die bisherige Tätigkeit konkret geprägt haben. Arbeitsunfähigkeit liegt auch vor, wenn auf Grund eines bestimmten Krankheitszustandes, der für sich allein noch keine Arbeitsunfähigkeit bedingt, absehbar ist, dass aus der Ausübung der Tätigkeit für die Gesundheit oder die Gesundung abträgliche Folgen erwachsen, die Arbeitsunfähigkeit unmittelbar hervorrufen.
- (2) Arbeitsunfähigkeit besteht auch während einer stufenweisen Wiederaufnahme der Arbeit fort, durch die dem Versicherten die dauerhafte Wiedereingliederung in das Erwerbsleben durch eine schrittweise Heranführung an die volle Arbeitsbelastung ermöglicht werden soll. Ebenso gilt die befristete Eingliederung eines arbeitsunfähigen Versicherten in eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht als Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit. Arbeitsunfähigkeit kann auch während einer Belastungserprobung und einer Arbeitstherapie bestehen.
- (3) Arbeitslose sind arbeitsunfähig, wenn sie aufgrund einer Erkrankung nicht mehr in der Lage sind, leichte Tätigkeiten an mindestens 15 Wochenstunden zu verrichten (1). Dabei ist es unerheblich, welcher Tätigkeit der Versicherte vor der Arbeitslosigkeit nachging. Wird bei Arbeitslosen innerhalb der ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit erkennbar, dass die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als sechs Monate andauern wird, ist das auch auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu vermerken (2).
- (4) Versicherte, bei denen nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit das Beschäftigungsverhältnis endet und die aktuell keinen anerkannten Ausbildungsberuf ausgeübt haben (An- oder Ungelernte), sind nur dann arbeitsunfähig, wenn sie weder die letzte noch eine ähnliche Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausüben können. Die Krankenkasse informiert den Vertragsarzt über das Ende der Beschäftigung und darüber, dass es sich um einen an- oder ungelernten Arbeitnehmer handelt und nennt ähnlich geartete Tätigkeiten. Beginnt während der Arbeitsunfähigkeit ein neues Beschäftigungsverhältnis, so beurteilt sich die Arbeitsunfähigkeit ab diesem Zeitpunkt nach dem Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes.
- (5) Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit setzt die Befragung des Versicherten durch den Arzt zur aktuell ausgeübten Tätigkeit und den damit verbundenen Anforderungen und Belastungen voraus. Das Ergebnis der Befragung ist bei der Beurteilung von Grund und Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Zwischen der Krankheit und der dadurch bedingten Unfähigkeit zur Fortsetzung der ausgeübten Tätigkeit muss ein kausaler Zusammenhang erkennbar sein.
- (6) Rentner können, wenn sie eine Erwerbstätigkeit ausüben, arbeitsunfähig nach Maßgabe dieser Richtlinien sein.
- (7) Für körperlich, geistig oder seelisch behinderte Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten beschäftigt werden, gelten diese Richtlinien entsprechend.
- (8) Für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Durchführung medizinischer Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft gelten diese Richtlinien entsprechend. Sie gelten auch bei einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation oder einem unter den Voraussetzungen des § 218a Abs. 1 StGB vorgenommenem Abbruch der Schwangerschaft (Beratungsregelung).
- (9) Ist eine Dialysebehandlung lediglich während der vereinbarten Arbeitszeit möglich, besteht für deren Dauer, die Zeit der Anfahrt zur Dialyseeinrichtung und für die nach der Dialyse erforderliche Ruhezeit Arbeitsunfähigkeit. Dasselbe gilt für andere extrakorporale Aphereseverfahren. Die Bescheinigung für im voraus feststehende Termine soll in Absprache mit dem Versicherten in einer für dessen Belange zweckmäßigen Form erfolgen.
- (10) Ist ein für die Ausübung der Tätigkeit oder das Erreichen des Arbeitsplatzes erforderliches Hilfsmittel (z.B. Körperersatzstück) defekt, besteht Arbeitsunfähigkeit so lange, bis die Reparatur des Hilfsmittels beendet oder ein Ersatz des defekten Hilfsmittels erfolgt ist.

(2) Amtl. Anm.:

⁽¹⁾ Amtl. Anm.: entsprechend der Definition von Arbeitslosigkeit gemäß § 118 Abs. 1 SGB III

§ 3 AURL

Ausnahmetatbestände

- (1) Arbeitsunfähigkeit besteht nicht, wenn andere Gründe als eine Krankheit des Versicherten Ursache für eine Arbeitsverhinderung sind.
- (2) Arbeitsunfähigkeit liegt nicht vor
 - bei Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes. Die Bescheinigung hierfür hat auf dem vereinbarten Vordruck (Muster Nr. 21) zu erfolgen, der dem Arbeitgeber vorzulegen ist und zur Vorlage bei der Krankenkasse zum Bezug von Krankengeld ohne Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit des Versicherten berechtigt,
 - für Zeiten, in denen ärztliche Behandlungen zu diagnostischen oder therapeutischen Zwecken stattfinden, ohne dass diese Maßnahmen selbst zu einer Arbeitsunfähigkeit führen,
 - bei Inanspruchnahme von Heilmitteln (z.B. physikalisch-medizinische Therapie),
 - bei Teilnahme an ergänzenden Leistungen zur Rehabilitation oder rehabilitativen Leistungen anderer Art (Koronarsportgruppen u.a.),
 - bei Durchführung von ambulanten und stationären Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen, es sei denn, vor Beginn der Leistung bestand bereits Arbeitsunfähigkeit und diese besteht fort oder die Arbeitsunfähigkeit wird durch eine interkurrente Erkrankung ausgelöst,
 - wenn Beschäftigungsverbote nach dem <u>Infektionsschutzgesetz</u> oder dem <u>Mutterschutzgesetz</u> (Zeugnis nach § 3 Abs. 1 <u>MuSchG</u>) ausgesprochen wurden,
 - bei Organspenden für die Zeit, in welcher der Organspender infolge seiner Spende der beruflichen Tätigkeit nicht nachkommen kann,
 - bei kosmetischen und anderen Operationen ohne krankheitsbedingten Hintergrund und ohne Komplikationen oder
 - bei einer nicht durch Krankheit bedingten Sterilisation (Verweis auf § 5 Abs. 1 S. 3 dieser Richtlinien).

§ 4 AURL

Verfahren zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

- (1) Bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit sind körperlicher, geistiger und seelischer Gesundheitszustand des Versicherten gleichermaßen zu berücksichtigen. Deshalb dürfen die Feststellung von Arbeitsunfähigkeit und die Empfehlung zur stufenweisen Wiedereingliederung nur auf Grund ärztlicher Untersuchungen erfolgen.
- (2) Die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit ist Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für den Anspruch auf Krankengeld.
- (3) Der Vertragsarzt teilt der Krankenkasse auf Anforderung vollständig und in der Regel innerhalb von drei Werktagen weitere Informationen auf den vereinbarten Vordrucken mit. Derartige Anfragen seitens der Krankenkasse sind in der Regel frühestens nach einer kumulativen Zeitdauer der Arbeitsunfähigkeit eines Erkrankungsfalles von 21 Tagen zulässig. In begründeten Fällen sind auch weitergehende Anfragen der Krankenkasse möglich.
- (4) Sofern der Vertragsarzt abweichend von der Feststellung im Entlassungsbericht der Rehabilitationseinrichtung weiterhin Arbeitsunfähigkeit attestiert, ist diese von ihm zu begründen.

§ 5 AURL

Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bei Entgeltfortzahlung

- (1) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auf dem dafür vorgesehenen Vordruck (Muster Nr. 1) dürfen nur von Vertragsärzten oder deren persönlichen Vertretern für die Erstfeststellung einer Arbeitsunfähigkeit und während der Zeit des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgestellt werden. In die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind die Diagnosen einzutragen, welche die Arbeitsunfähigkeit begründen, und entsprechend den Bestimmungen des § 295 SGB V zu bezeichnen. Gleiches gilt während des Anspruchs auf Fortzahlung der Entgeltersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld, Übergangsgeld). Bei einer nicht durch Krankheit erforderlichen Sterilisation ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausschließlich für Zwecke der Entgeltfortzahlung erforderlich.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben, ist nach Prüfung der aktuellen Verhältnisse eine ärztliche Bescheinigung jeweils mit Angabe aller aktuell die Arbeitsunfähigkeit begründenden Diagnosen über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nach Muster Nr. 1 (Folgebescheinigung) auszustellen. Symptome (z.B. Fieber, Übelkeit) sind nach spätestens sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose auszutauschen. Dies trifft auch zu, wenn aus gesundheitlichen Gründen der Versuch der Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung der vom Arzt festgestellten Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgreich war. Die Arbeitsunfähigkeit wird dadurch nicht unterbrochen, sondern besteht bis zur endgültigen Wiederaufnahme der Arbeit fort. Folgen zwei getrennte Arbeitsunfähigkeit eine Erstbescheinigung auszustellen.
- (3) Die Arbeitsunfähigkeit soll für eine vor der ersten Inanspruchnahme des Arztes liegende Zeit grundsätzlich nicht bescheinigt werden. Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu zwei Tagen zulässig.
- (4) Besteht an arbeitsfreien Tagen Arbeitsunfähigkeit, z.B. an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Urlaubstagen oder an arbeitsfreien Tagen auf Grund einer flexiblen Arbeitszeitregelung (so genannte "Brückentage"), ist sie auch für diese Tage zu bescheinigen.
- (5) Liegen dem Vertragsarzt Hinweise auf (z.B. arbeitsplatzbezogene) Schwierigkeiten für die weitere Beschäftigung des Versicherten vor, sind diese der Krankenkasse in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mitzuteilen (Verweis auf § 7 Abs. 4 dieser Richtlinien).
- (6) Bei Feststellung oder Verdacht des Vorliegens eines Arbeitsunfalls, auf Folgen eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit, eines Versorgungsleidens, eines sonstigen Unfalls oder bei Vorliegen von Hinweisen auf Gewaltanwendung oder drittverursachte Gesundheitsschäden ist gemäß § 294a SGB V auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein entsprechender Vermerk anzubringen.

§ 6 AURL

Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung

- (1) Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung bzw. der Fortzahlung von Entgeltersatzleistungen ist ein Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit vom Vertragsarzt auf der "Bescheinigung für die Krankengeldzahlung" (Muster Nr. 17) zu attestieren. Diese Bescheinigung ist stets mit allen aktuell die Arbeitsunfähigkeit begründenden Diagnosen bezeichnet entsprechend den Bestimmungen des § 295 SGB V auszustellen.
- (2) Die Bescheinigung für die Krankengeldzahlung soll in der Regel nicht für einen mehr als sieben Tage zurückliegenden und nicht mehr als zwei Tage im voraus liegenden Zeitraum erfolgen. Ist es auf Grund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs offensichtlich sachgerecht, können längere Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden.
- (3) Die Bescheinigung über die letzte Arbeitsunfähigkeitsperiode ist dann zu versagen, wenn der Kranke entgegen ärztlicher Anordnung und ohne triftigen Grund länger als eine Woche nicht zur Behandlung gekommen ist und bei der Untersuchung arbeitsfähig befunden wird. In diesem Falle darf lediglich die Arbeitsfähigkeit ohne den Tag ihres Wiedereintritts bescheinigt werden; zusätzlich ist der vorletzte Behandlungstag anzugeben. Erscheint ein Versicherter entgegen ärztlicher Aufforderung ohne triftigen Grund nicht zum Behandlungstermin, kann eine rückwirkende Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit versagt werden. In diesem Fall ist von einer erneuten Arbeitsunfähigkeit auszugehen, die durch eine Erstbescheinigung zu attestieren ist.

§ 7 AURL

Zusammenwirken mit anderen Einrichtungen

- (1) Der Arzt übermittelt dem Medizinischen Dienst auf Anfrage in der Regel innerhalb von drei Werktagen die Auskünfte und krankheitsspezifischen Unterlagen, die dieser im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Sofern vertraglich für diese Auskunftserteilung Vordrucke vereinbart worden sind, sind diese zu verwenden.
- (2) Das Gutachten des Medizinischen Dienstes ist grundsätzlich verbindlich. Bestehen zwischen dem Vertragsarzt und dem Medizinischen Dienst Meinungsverschiedenheiten, kann der Vertragsarzt unter schriftlicher Darlegung seiner Gründe bei der Krankenkasse eine erneute Entscheidung auf der Basis eines Zweitgutachtens beantragen. Sofern der Vertragsarzt von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, hat er diesen Antrag unverzüglich nach Kenntnisnahme der abweichenden Beurteilung des Medizinischen Dienstes zu stellen.
- (3) Bei Feststellung oder Verdacht des Vorliegens eines Arbeitsunfalls ist der Versicherte unverzüglich einem zur berufsgenossenschaftlichen Heilbehandlung zugelassenen Arzt vorzustellen.
- (4) Kann der Versicherte nach ärztlicher Beurteilung die ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ohne nachteilige Folgen für seine Gesundheit oder den Gesundungsprozess verrichten, kann die Krankenkasse mit Zustimmung des Versicherten beim Arbeitgeber die Prüfung anregen, ob eine für den Gesundheitszustand des Versicherten unbedenkliche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber möglich ist.

§ 8 AURL

Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung

Empfehlungen zur Ausgestaltung einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben gemäß § 74 SGB V und § 28 SGB IX finden sich in Anlage 1 dieser Richtlinien.

§ 9 AURL

In-Kraft-Treten

Diese Richtlinien treten am 01.01.2004 in Kraft.

Anlage 1 AURL

Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung

- 1. Bei Arbeitsunfähigkeit kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch bei weiterhin notwendiger Behandlung sowohl betrieblich möglich als auch aus therapeutischen Gründen angezeigt sein. Über den Weg der "stufenweisen Wiedereingliederung" wird der Arbeitnehmer individuell, d.h. je nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeitsdauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt. Der Arbeitnehmer erhält damit die Möglichkeit, seine Belastbarkeit entsprechend dem Stand der wiedererreichten körperlichen, geistigen und seelischen Leistungsfähigkeit zu steigern. Dabei sollte die Wiedereingliederungsphase in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.
- 2. Die stufenweise Wiedereingliederung erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Versichertem, behandelndem Arzt, Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung, Betriebsarzt, Krankenkasse sowie ggf. dem MDK und dem Rehabilitationsträger auf der Basis der vom behandelnden Arzt unter Beachtung der Schweigepflicht gegebenen Empfehlungen zur vorübergehenden Einschränkung der quantitativen oder qualitativen Belastung des Versicherten durch die in der Wiedereingliederungsphase ausgeübte berufliche Tätigkeit. Eine standardisierte Betrachtungsweise ist nicht möglich, so dass der zwischen allen Beteiligten einvernehmlich zu findenden Lösung unter angemessener Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall maßgebliche Bedeutung zukommt. Der Vertragsarzt kann mit Zustimmung des Versicherten vom Betriebsarzt, vom Betrieb oder über die Krankenkasse eine Beschreibung über die Anforderungen der Tätigkeit des Versicherten anfordern.
- 3. Die infolge der krankheitsbedingten Einschränkung der Leistungsfähigkeit zu vermeidenden arbeitsbedingten Belastungen sind vom behandelnden Arzt zu definieren. Der Vertragsarzt kann der Krankenkasse einen Vorschlag unterbreiten, der die quantitativen und qualitativen Anforderungen einer Tätigkeit beschreibt, die aufgrund der krankheitsbedingten Leistungseinschränkung noch möglich sind. Ist die Begrenzung der Belastung des Versicherten durch vorübergehende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit medizinisch angezeigt, kann auch dies eine geeignete Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung sein.
- 4. Eine stufenweise Wiedereingliederung an Arbeitsplätzen, für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen erforderlich sind, kann grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsarztes erfolgen. Ausgenommen davon bleiben die Fälle, bei denen feststeht, dass die am Arbeitsplatz vorliegende spezifische Belastung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Gesundungsprozess des Betroffenen selbst oder Unfall- oder Gesundheitsgefahren für ihn selbst oder Dritte mit sich bringen kann.
- 5. Während der Phase der stufenweisen Wiedereingliederung ist der Versicherte in regelmäßigen Abständen vom behandelnden Arzt auf die gesundheitlichen Auswirkungen zu untersuchen. Ergeben die regelmäßigen Untersuchungen eine Steigerung der Belastbarkeit, ist eine Anpassung der stufenweisen Wiedereingliederung vorzunehmen. Stellt sich während der Phase der Wiedereingliederung heraus, dass für den Versicherten nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen können, ist eine Anpassung der Belastungseinschränkungen vorzunehmen oder die Wiedereingliederung abzubrechen. Ergibt sich während der stufenweisen Wiedereingliederung, dass die bisherige Tätigkeit auf Dauer krankheitsbedingt nicht mehr in dem Umfang wie vor der Arbeitsunfähigkeit aufgenommen werden kann, so ist hierüber die Krankenkasse unverzüglich schriftlich zu informieren.
- Erklärt der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, den Versicherten zu beschäftigen, ist die stufenweise Wiedereingliederung nicht durchführbar.
- Alle Änderungen des vereinbarten Ablaufs der Wiedereingliederung sind den Beteiligten unverzüglich mitzuteilen.
- 8. Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung ist die Einverständniserklärung des Versicherten auf dem vereinbarten Vordruck. Auf diesem hat der Arzt die tägliche Arbeitszeit und diejenigen Tätigkeiten anzugeben, die der Versicherte während der Phase der Wiedereingliederung ausüben kann bzw. denen er nicht ausgesetzt werden darf. Der Arbeitgeber soll eine ablehnende Stellungnahme nach Nummer 6 der Anlage 1 dieser Richtlinien ebenfalls auf dem Vordruck bescheinigen.

Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

Erläuterungen:

- I. Allgemeines
 - 1. Regelungsinhalt
 - 2. Materialien
 - 3. Schrifttum
- II. Stufenweise Wiedereingliederung
 - 1. Teilweise Verrichtung der bisherigen Tätigkeit
 - 2. Angabe auf der Bescheinigung
 - 3. Sozialversicherungsrechtliche Folgen

I. Allgemeines

§ 74 gilt i.d.F. des Art. 1 Gesundheits-Reformgesetz — GRG — v. 20. 12. 1988 (BGBl. I S. 2477) m.W.v. 1. 1: 1989.

1. Regelungsinhalt

§ 74 regelt die neu eingeführte stufenweise Wiedereingliederung. Kann ein arbeitsunfähiger Versicherter nach ärztlicher Feststellung teilweise wieder arbeiten, soll er die Möglichkeit hierzu erhalten und der Arzt dies auch auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angeben können.

Die Regelung, die im Vorfeld der Beratungen nicht unumstritten war, räumt bei Arbeitsunfähigkeit die stufenweise Wiedereingliederung ein. Der Versicherte bleibt zwar arbeitsunfähig; ein aufgrund der Teilarbeit gezahltes Entgelt wird auf das Krankengeld angerechnet und kann zudem zu Rechtsnachteilen, etwa im Hinblick auf die Beitragsabführung, nicht führen. Der Arbeitsunfähige hat die Möglichkeit, nach seiner eigenen Entscheidung die Arbeitskraft nach Einholung der ärztlichen Beurteilung zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat dem im Rahmen des Beschäftigungsanspruchs zu entsprechen, soweit nicht betriebliche Belange dem entgegenstehen. Die damit zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Fragen bedürfen noch der Klärung. Zur Tätigkeit des Medizinischen Dienstes vgl. § 275 Abs. 1 SGB V.

Besteht nach einer ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit fort und wird zum Zwecke der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben auf Veranlassung des Arztes die Tätigkeit teilweise wieder aufgenommen, so ruhen während dieser Zeit im allgemeinen die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten (Anschluß an BAG Urteil vom 29. Januar 1992 — 5 AZR 37/91 — AP Nr. 1 zu § 74 SGB V, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Während dieses Wiedereingliederungsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar, da der Arbeitgeber wegen des Ruhens der Hauptleistungspflichten den Arbeitnehmer nicht von der Arbeitspflicht befreien kann (BAG, Entsch. v. 19. 4. 1994 — 9 AZR 462/92 — DB 1994, S. 1880 — ZTR 1994, S. 475 — ARST 1996, S. 108).

Für das Wiedereingliederungsverfahren nach § 74 SGB V ist charakteristisch, daß der Arbeitnehmer weiterhin arbeitsunfähig krank ist. Bei der Wiedereingliederung i.S. von § 74 SGB V handelt es sich um eine therapeutische Maßnahme, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegt und nicht vom Arbeitgeber erzwungen werden kann (LArbG Düsseldorf, Entsch. v. 1. 3. 1996 — 9 Sa 1482/95, Revision eingelegt unter Az: 5 AZR 325/96).

Zur Verpflichtung des Arbeitgebers an einer stufenweisen Wiederaufnahme der früheren Berufstätigkeit des Arbeitnehmers mitzuwirken, der aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, die volle vertraglich geschuldete Arbeitszeit abzuleisten (hier: Erledigung der Hauptsache) vgl. BAG, Entsch. v. 27. 5. 1997 — 9 AZR 325/96.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Rechtsprechung des BAG. wonach ein Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung, der unabhängig davon besteht, ob der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum Arbeitsleistungen erbracht hat, entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen dauerhafter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nur noch formaler Natur ist (BAG v. 28. 9. 1994, 10 AZR 805/93 — AP Nr. 168 zu § 611 BGB Gratifikation; Urt. v. 11. 10. 1995, 10 AZR 364/94 n.v. — EEK I/1173 (ST 1-4): Urt. v. 6. 12. 1995, 10 AZR 333/94 n.v. — EEK I/1178 (ST 1-4; Urt. v. 8. 8. 1996, 10 AZR 804/13 n.v.), auch auf den Fall anzuwenden ist. dass ein Urlaubsabkommen die Abgeltung von Urlaub wegen lang andauernder Krankheit vorsieht. Von einer nur noch formalen Natur des Arbeitsverhältnisses kann nämlich jedenfalls dann nicht gesprochen werden, wenn während des laufenden Urlaubsjahres, für das die Urlaubsabgeltung verlangt wird, im Betrieb des Arbeitgebers eine Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Erwerbsleben gemäß § 74 SGB V durchgeführt wird (ArbG Baden-Württemberg, Entsch. v. 18. 6. 1998 -11 Sa 136/97; Revision auf sonstige Weise abgeschlossen).

2. Materialien

Zu dieser Regelung, die nicht mit der Teilarbeitsfähigkeit mit der Folge der Verpflichtung zur Arbeitsleistung verwechselt werden darf, liegt folgende Begründung (vgl. BT-Drucks. 11/2237 S. 192 zu § 82) vor:

"Eine stufenweise Wiederaufnahme der Beschäftigung während der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit kann für den Kranken hilfreich sein. Daß diese Möglichkeit besteht und welche Tätigkeiten verrichtet werden können, soll durch eine entsprechende ärztliche Bescheinigung bekundet werden. Ob der Kranke seine Arbeitskraft teilweise einsetzen will, ist ihm überlassen.

Die Möglichkeit der teilweisen Tätigkeit und auch die teilweise Arbeitsaufnahme ändern nichts daran, daß der Versicherte arbeitsunfähig im Rechtssinne bleibt. Er bleibt auch ohne Rücksicht auf die Höhe des durch Teilarbeit erzielten Arbeitsentgelts, das auf das Krankengeld angerechnet wird, versichert. Die Teilarbeit führt auch nicht dazu, daß während ihrer Vollarbeit versicherungsfreie Beschäftigte durch die Erzielung eines unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegenden Teilarbeitsentgelts versicherungspflichtig werden."

Zu Satz 2 hatte der Bundesrat vorgeschlagen, den Satz anzufügen, daß der Arzt in diesen Fällen befugt sei, die notwendigen Informationen für die Stellungnahme zu erteilen. Die Einholung von Stellungnahmen durch den Arzt setze voraus, daß er den begutachtenden Ärzten die Grundlagen für die Abgabe einer Stellungnahme mitteile. Hierfür benötige er eine klare gesetzliche Ermächtigung für die Durchbrechung der ärztlichen Schweigepflicht (vgl. BT-Drucks. 11/2493 S. 24 zu Nr. 67); hierzu hatte die Bundesregierung eine Prüfung zugesagt (vgl. BT-Drucks. 11/2493 S. 62 zu Nr. 67).

In der Ausschußberatung ist die Vorschrift dahin ergänzt worden, daß die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes nach § 275 SGB V nur mit Zustimmung der KK eingeholt werden dürfe (BT-Drucks. 11/3320 S. 47 zu § 82). Zur Begründung ist angeführt worden (vgl. BT-Drucks. 11/3480 S. 58 zu § 82), es werde — entsprechend der Funktion des Medizinischen Dienstes als Beratungsdienst der Krankenversicherung — sichergestellt, daß der behandelnde Arzt nur mit Zustimmung der KK eine Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einholen könne.

Zu den Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien vgl. Nachweis in Bundesrecht unten.

Zum Anspruch auf Lohn vgl. Anm. II 1 unten.

3. Schrifttum

Vetter, Lore, Stufenweise Wiedereingliederung — § 74 SGB V, BKK 1989, S. 676.

Stroebel, Hubertus, Meilenstein für Rehabilitation — Gesundheitsreform, BArbBl. 1989, Heft 12, S. 31.

Schlather, Christine, Das Gesundheitsreformgesetz in der betrieblichen Praxis, NZA 1989, S. 825.

Ohne Verfasser, Versorgung psychisch Kranker, BKK 1989, S. 527.

Kruck, Peter, Stufenweise Wiedereingliederung ins Erwerbsleben — "Teilarbeitsfähigkeit", aus juristischer Sicht, MEDSACH 1989, S. 76.

Eisenhauer, Wolfgang, Teilarbeitsfähigkeit und stufenweise Wiederaufnahme der Arbeit bei Leistungsgeminderten — aus sozialmedizinischer Sicht, MEDSACH 1989, S. 78.

Segin, Claudia / Kammerer, Wolfgang, Gesundheits-Reformgesetz — neue Impulse für die Zusammenarbeit von Betriebsürzten und Betriebskrankenkassen, ASPMed 1989, S. 226.

Brocke, Erwin, Die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß, SGb 1990, S. 45.

Faßmann, H./Oertel, M./Wasilewski, R., Konzepte, Erfahrungen und Probleme im Bereich der stufenweisen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß, ÖffGesundhWes 1991, S. 115.

Faßmann, Henrik/Oertel, Martina, Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß, BKK 1991, S. 18.

Compensis, Ulrike, Sozialrechtliche Auswirkungen der stufenweisen Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nach § 74 SGB V, NZA 1992, S. 631.

Glaubitz, Werner, Nochmals — das Rechtsverhältnis zur stufenweisen Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Arbeitnehmer, NZA 1992, S. 402.

Gunder, Klaus, Stufenweise Wiedereingliederung bei Arbeitsunfähigkeit — Anspruch auf Arbeitsentgelt, ErsK 1992, S. 136.

v. Hoyningen-Huene, Gerrick, Das Rechtsverhältnis zur stufenweisen Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Arbeitnehmer (§ 74 SGB V), NZA 1992, S. 49.

Wanner, Ernst, Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien in Kraft — Konkretisierung der Regelungen des Gesundheitsreformgesetzes zur Arbeitsunfähigkeit und zur stufenweisen Wiedereingliederung, BB 1992, S. 93.

Schaaf, Michael, Anspruch auf Arbeitsentgelt aus einem Wiedereingliederungsverhältnis, das Urteil des BAG vom 29. 1. 1992 und die Folgen, SGb 1993, S. 506.

Kärcher, Konrad, Arbeitslosengeld — Anwartschaftszeit — kurzzeitige Beschäftigung im Beitrittsgebiet — Bewertung kurzzeitiger Beschäftigungszeiten nach § 102 Abs. 2 AFG, SGb 1993, S. 494.

Dahlke, Wulf, Rehabilitation als Aufgabe des Betriebsarztes, ZblArbeitsmed 1993, S. 339.

Kommentar

Marburger, Horst, Neuere Rechtsentwicklung im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfähigkeitsbegriff der gesetzlichen Krankenversicherung, Die Leistungen 1994, S. 41.

Gitter, Wolfgang/Boerner, Dietmar, Urlaub und Wiedereingliederungsverhältnis, AP Nr. 2 zu § 74 SGB V.

Gitter, Wolfgang, Arbeitsrechtliche Probleme der stufenweisen Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Arbeitnehmer, ZfA 1995, S. 123.

Gitter, Wolfgang, Arbeitsrechtliche Probleme sozialrechtlicher Normen, SGb 1995, S. 5.

Seidel, Rainer, Die Teilzeitarbeit von Schwerbehinderten — zur Eingliederung ins Arbeitsleben — Beruf und Familie vereinbaren, SuP 1995, S. 45.

Hitzfeld, Ulrike, Wiedereingliederung und Teilarbeitsfähigkeit, in Dankschrift für Professor Dr. Günther Wiese, Liber discipulorum 1996, S. 55.

Güssone, Max. Krankheit im Arbeitsverhältnis, AiB-1996, S. 5.

Häussler, Bertram/Keck, Michael, Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung von Herzinfarktpatienten — Ergebnisse eines Modellversuchs in Rheinland-Pfalz, Rehabilitation 1997, S. 106.

Schmidt, Ingrid, Verschiebung von Konflikten und Lösungen zwischen dem Arbeitsrecht und dem Sozialrecht, ArbuR 1997, S. 461.

Morawc, Mario, Schrittweise Rückkehr Langzeitkranker ins Arbeitsleben, AuA 1998, S. 273.

Fuchs, Maximilian/Kruse, Jürgen, Das Sozialrecht in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, JbSozRGegenwart 20 (1998), S. 405.

Lang, W./Henning, W., Geringfügige Beschäftigung, LSW Gruppe 4/136, S. 1.

Boemke, Burkhard, Stufenweise Wiedereingliederung und Fahrtkostenerstattung, AP Nr. 3 zu § 4 SGB V.

Schick, Karl/Schaefer, Andreas/Winter, Ilse, Verzahnung zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation, BKK 2000, S. 122.

74 Gesetzliche Krankenversicherung — Art. 1

Kommentar 2

II. Stufenweise Wiedereingliederung

1. Teilweise Verrichtung der bisherigen Tätigkeit

§ 74 sieht vor, daß die Möglichkeit der stufenweisen Wiederaufnahme einer Tätigkeit durch den Arzt festgestellt werden und dies auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vermerkt werden kann. Die Möglichkeit teilweiser Verrichtung der bisherigen Tätigkeit ist nach medizinischer Sachkunde zu beurteilen. Zur Arbeitsunfähigkeit vgl. § 44 SGB V; die Arbeitsunfähigkeit ist Voraussetzung für die Zahlung von Krankengeld. Zum Begriff der Krankheit im arbeitsrechtlichen Sinne vgl. BAG in DB 1981, S. 2628. Krankheit ist derjenige regelwidrige körperliche oder geistige Zustand, der zur Heilbehandlung mit Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis oder zur Arbeitsunfähigkeit, zumindest zur Einschränkung der Arbeitsfähigkeit, führt. Krankheit ist im arbeitsrechtlichen Sinne auch dann gegeben, wenn aus ärztlicher Sicht im

Interesse der Gesunderhaltung oder zur Abwehr drohender Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsleistung nicht erbracht werden darf oder kann.

Das kann auch bei Maßnahmen zur Abwehr einer drohenden Arbeitsunfähigkeit der Fall sein (vgl. BAG in NZA 1985, S. 562). Arbeitsunfähigkeit i. S. des § 44 SGB V liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann, wobei maßgeblich auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und die übertragene Aufgabe abzustellen ist.

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit liegt nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen Arbeitsunfähigkeit in vollem Umfange vor (vgl. BAG in DB 1981, S. 2628). Deshalb ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die ihm an sich mögliche teilweise Arbeitsleistung zu erbringen, wie aber auch der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, diese Arbeitsleistung entgegenzunehmen. Allerdings kann der Arbeitgeber in Erfüllung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht verpflichtet sein, bei berechtigten Gründen des Arbeitnehmers einer teilweisen Arbeitsleistung zuzustimmen. Diesem anerkannten Grundsatz wird durch die Regelung des § 74 verstärkt Bedeutung beizumessen sein. Zum Begriff der Krankheit, zur Arbeitsunfähigkeit wie auch zur Kausalität zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 98 II 3 bis 5. Zur arbeitsrechtlichen Auffassung des Gesetzgebers zur Teilarbeitsfähigkeit vgl. Materialien Anm. I oben.

Eine vertragliche Regelung, daß aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung i. S. von § 74 SGB V Krankenbezugsfristen nicht neu beginnen und für die Zeit der Wiedereingliederungsmaßnahme Vergütungsansprüche nicht bestehen, ist rechtswirksam. Während der Wiedereingliederung Langzeiterkrankter übt ein Arbeitnehmer keine dem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeit aus. Er ist auch nicht verpflichtet, seine Arbeitskraft teilweise einzusetzen, ebensowenig wie eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, den Arbeitnehmer teilweise zu beschäftigen und geeignete Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Eine Teilarbeitsfähigkeit mit teilweiser Entlohnung findet im Sozialversicherungsrecht keine Stütze. Der Versicherte bleibt während der Zeit der Wiedereingliederung nach § 74 SGB V arbeitsunfähig im Rechtssinne

2 Kommentar

und verliert deshalb seine an die Arbeitsunfähigkeit geknüpften Rechte nicht (LArbG Berlin vom 27. 6. 1990 – 13 Sa 40/90 – ARST 1990. S. 194 - EEK I/1022 - LAGE § 611 BGB Nr. 5; der gegen die Entscheidung eingelegten Nichtzulassungsbeschwerde - 5 AZN 436/90 - wurde durch Beschluß vom 12. 12. 1990 wegen Divergenz stattgegeben. Die Revision wurde unter dem Aktenzeichen 5 AZR 37/91 eingelegt - s.u.).

Der fortdauernd arbeitsunfähige Arbeitnehmer hat während einer vom Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers durchgeführten Wiedereingliederungsmaßnahme nach § 74 SGB V keinen Anspruch auf Vergütung gegen den Arbeitgeber. Weder leistet er die vertraglich geschuldete Arbeit noch kann er den Arbeitgeber wegen seiner Arbeitsunfähigkeit in Annahmeverzug setzen (LArbG. Entsch. v. 6. 12. 1990 — 6 Sa 453/90; Revision eingelegt — 5 AZR 60/91).

Wird ein Arbeitnehmer gemäß § 74 SGB V zur Wiedereingliederung beschäftigt, so wird davon die bestehende Arbeitsunfähigkeit nicht berührt. Das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zum Zwecke der Wiedereingliederung begründete Rechtsverhältnis ist ein solches eigener Art i.S. von § 305 BGB, weil es nicht auf eine Arbeitsleistung im üblichen Sinne gerichtet ist, sondern als Maßnahme der Rehabilitation dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Ohne ausdrückliche Zusage steht dem Arbeitnehmer weder aus dem Wiedereingliederungsvertrag noch aus Gesetz ein Vergütungsanspruch zu (BAG, Entsch. v. 29, 1, 1992 — 5 AZR 37/91 — AP Nr. 1 zu § 74 SGB V — DB 1992, S. 1478 — NZA 1992, S. 643 — MDR 1992, S. 882 — ZTR 1992, S. 336 — SAE 1992, S. 353 — BB 1993, S. 143 — USK 9207 - SGb 1993, S. 506 mit Anm. v. Jaeger in BetrR 1992, S. 98 - Sabel in EEK I/1037 - Misera in SAE 1992, S. 355 und Schaaf in SGb 1993, S. 506).

Besteht nach einer ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit fort und wird zum Zwecke der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben auf Veranlassung des Arztes die Tätigkeit teilweise wieder aufgenommen, so ruhen während dieser Zeit im allgemeinen die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten (Anschluß an BAG Urteil vom 29. Januar 1992 — 5 AZR 37/91 — AP Nr. 1 zu § 74 SGB V, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Während dieses Wiedereingliederungsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar, da der Arbeitgeber wegen des Ruhens der Hauptleistungspflichten den Arbeitnehmer nicht von der Arbeitspflicht befreien kann (BAG, Entsch. v. 19. 4. 1994 -9 AZR 462/92 — AP Nr. 2 zu § 74 — DB 1994, S. 1880 — EzA § 74 SGB V Nr. 2 — ZTR 1994, S. 475, mit Anm. v. Gitter in AP Nr. 2 zu § 74 SGB V).

2. Angabe auf der Bescheinigung

Der Arzt soll auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben. Aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muß sich an sich nur die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit ergeben sowie deren voraussichtliche Dauer. Angaben über die Art der Erkrankung des Arbeitnehmers sind nicht notwendig, vielmehr greift hier die ärztliche Schweigepflicht, die dem Arzt allenfalls dann eine Mitteilungspflicht oder Mitteilungsrecht geben kann, wenn ein Tätigkeitsverbot, etwa bei ansteckenden Krankheiten, in Betracht kommt. Der Arbeitnehmer muß die Arbeitsunfähigkeit beweisen, jedoch kommt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insoweit Beweiswert zu, der vom Arbeitgeber zu erschüttern ist.

Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit folgt aus arbeitsrechtlichen Grundsätzen; zudem kann aus der allgemeinen Treuepflicht folgen, daß der Umstand der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt wird, wobei die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Auch besteht die Verpflichtung, während der Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls weiterhin dem Betrieb zur Verfügung zu stehen, insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten telefonisch Auskünfte oder Ratschläge zu geben. Während der Arbeitsunfähigkeit ruht zwar regelmäßig die Hauptpflicht der Arbeitsleistung, das Arbeitsverhältnis bleibt jedoch bestehen.

Nicht geregelt wird mit § 74. ob über das bisher übliche Maß eine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers zur teilweisen Verrichtung von Arbeitsleistungen besteht (wie dies in den Materialien undifferenziert angenommen wird). Jedenfalls wird die weitere arbeitsrechtliche Entwicklung aufmerksam zu verfolgen sein.

3. Sozialversicherungsrechtliche Folgen

mit der Folge, daß Versicherungsfreiheit vorliegt (vgl. § 5 Abs. 2 den arbeitsunfähigen Versicherten sozialversicherungsrechtlich keine Nachteile mit sich bringen. Für das Rentenversicherungsrecht gilt, daß wegen einer teilweisen Arbeitsausübung deshalb seine geringfügige Beschäftigung vorliegt (§ 8 SGB IV), etwa chentliche Arbeitszeit wegen stufenweiser Wiedereingliederung in Die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben soll für SGB VI). Entsprechend ist der Arbeitnehmer auch in der Arbeitslosenversicherung geschützt. Bei stufenweiser Wiedereingliedeens der Arbeitszeit von 18 Wochenstunden nach § 102 Abs. 1 AFG das Erwerbsleben nach § 74 SGB V oder aus einem sonstigen der vor; eine Beschäftigung ist nicht kurzzeitig u.a., soweit die wöin § 105 b Abs. 1 Satz 1 AFG genannten Gründe, wegen Arbeitsmangels oder eines Naturereignisses 18 Stunden wöchentlich nicht errung liegt auch keine kurzzeitige Beschäftigung trotz Unterschrei reicht (§ 102 Abs. 2 Nr. 2 AFG i. d. F. des 9. AFG-ÄndG ab 1. 1. 1989)

Für das Krankenversicherungsrecht hat der Gesetzgeber keine ausdrückliche Regelung hinsichtlich der Versicherungspflicht etwa getroffen. Durch die stufenweise Wiedereingliederung in das us eintreten. Insbesondere folgt aus einer eventuell geringfügigen Anspruch auf Krankengeld nach § 49 Nr. 1 ruhen; eine Regelung des Gesetzgebers in diesem Zusammenhang wäre schon im Hin-Erwerbsleben soll damit keine Veränderung des Versicherungssta-Beschäftigung keine Versicherungsfreiheit nach § 7 SGB V i. V.m. § 8 SGB IV. Damit ist davon auszugehen, daß bei Krankengeldbeechtigung Krankengeld weitergezahlt wird. Allerdings kann der blick auf das Bestehen einer rentenrechtlichen und arbeitslosenærsicherungsrechtlichen Regelung wünschenswert gewesen.

Beschäftigungszeiten als stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. als Schonarbeit gemäß § 216 AGB DDR (BezirksG Magdeburg, Entsch. v. 24. 3. 1992 — L 1 Ar schaftszeit auf Arbeitslosengeld. Hier zur Bewertung kurzzeitiger Kurzzeitige Beschäftigungen, die im Beitrittsgebiet vor dem 1, 7 1990 ausgeübt wurden, dienen nicht zur Erfüllung der Anwart 3/91 — SGb 1993, S. 492 mit Anm. von Kärcher in SGb 1993, S. 492)

Fehrbelliner Platz 2 1000 Berlin 31

An die Mitglieder des Senats

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses

den Präsidenten des Rechnungshofes

den Berliner Datenschutzbeauftragten

die Bezirksämter

die Sonderbehörden

die nichtrechtsfähigen Anstalten

die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Eigengesellschaften

die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen, an denen Berlin überwiegend beteiligt ist die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen

des öffentlichen Rechts

GeschZ Bearbeiter Zimmer Telefon Datum (bitte angeben) Frau Winkler 867-4135/4445 08,02,89 II B 4 - 0508/037 B intern (95) II C 6 für Nachforderungen: 4126

Rundschreiben II Nr.

Betr.: Beschäftigung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern während einer stufenweisen Wiedereingliederung; hier: Auswirkungen auf tarifliche, nichttarifliche und gesetzliche Ansprüche

	,		
		- 2 -	
Inha	ltsverze	ichnis	Seite
I.	Allgeme	ines	3
	1	Zweck der stufenweisen Wiedereingliederung	. 3
	2	Arbeitsunfähigkeit und stufenweise Wieder- eingliederung	3
	3	Arbeitsleistung während der stufenweisen Wiedereingliederung	3
	4	Keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung einer stufenweisen Wieder- eingliederung	4
II.	Regelun	gen im einzelnen	4
•	5	Rechte und Pflichten der Arbeitsvertrags- parteien während der stufenweisen Wieder- eingliederung	4
	5.1	Arbeitsvertrag	4
	5.2	Vertrag über die stufenweise Wieder- eingliederung	4
	5.3	Krankenbezüge	6
	5.4	Urlaub, Urlaubsvergütung	6
	5.5	Auswirkungen der stufenweisen Wieder- eingliederung auf andere tarifliche oder nichttarifliche Ansprüche	6
	5.5.1	Sonderurlaub zur Durchführung einer Kur	6
	5.5.2	Zuwendung	6
	5.5.3	Urlaubsgeld	7
	5.5.4	Essenzuschuß	7
•	5.5.5	Vermögenswirksame Leistungen	7
	5.5.6	Bewährungszeit gemäß § 23 a BAT/ § 2 Abs. 5 letzter Unterabsatz des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G	7
	5.5.7	Berücksichtigung von Zeiten, ausgenommen Bewährungszeiten nach Tz 5.5.6	7
	5.5.8	Zusätzliche Altersversorgung - VBL -	7
	5.5.9	Sozialversicherung	8
	6	Unfallversicherungsschutz	8
	7	Inkrafttreten	8

I.

1 Zweck der stufenweisen Wiedereingliederung

In bestimmten Fällen langandauernder Arbeitsunfähigkeit empfehlen Ärzte und Krankenkassen seit längerer Zeit vor Wiederaufnahme der vollen Beschäftigung durch den Arbeitnehmer eine sogenannte stufenweise Wiedereingliederung. Dabei sollen Arbeitnehmer, Arbeitgeber, behandelnder Arzt und Krankenkasse während eines zunächst zeitlich reduzierten Einsatzes des Arbeitnehmers testen, ob und gegebenenfalls wann die volle Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt sein wird. Die stufenweise Wiedereingliederung dient dazu,

- a) die Krankheitszeiten zu verkürzen,
- b) Rückfälle (wie sie bei sofortiger voller Belastung auftreten können) zu vermeiden und
- c) Fälle frühzeitiger Gewährung von Renten zu verringern.
- 2 Arbeitsunfähigkeit und stufenweise Wiedereingliederung

Nach den Tarifvorsohriften des BAT und des BMT-G sowie nach allgemeinem Arbeitsrecht gibt es keine teilweise Arbeitsfähigkeit/
Arbeitsunfähigkeit. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die ihm arbeitsvertraglich obliegenden Pflichten voll zu erfüllen. Arbeitsunfähigkeit bleibt auch
dann bestehen, wenn ein Arzt in Zeitabständen ansteigende stundenweise Arbeitsleistung empfiehlt. Die BKK geht beispielsweise ebenfalls davon aus, daß "Versicherte nach schwerer Krankheit mit
langandauernder Arbeitsunfähigkeit erst dann wieder arbeitsfähig
im Rechtssinne sind, wenn sie ihrer alten Beschäftigung mit der
arbeitsmäßigen und zeitlichen Belastung wieder voll gewachsen
sind".

3 Arbeitsleistung während der stufenweisen Wiedereingliederung

Mit einer stufenweisen Wiedereingliederung wird somit nicht die vertraglich geschuldete Arbeit geleistet (auch nicht im zeitlich verminderten Umfang), mit der die Arbeitspflicht aus dem Arbeitsvertrag erfüllt wird, und zwar auch dann nicht, wenn der auf seine Belastbarkeit zu erprobende Arbeitnehmer auf seinem Arbeitsplatz eingesetzt wird. Gearbeitet wird sozusagen im Rahmen einer "Rehabilitationsmaßnahmé". Die geschuldete Arbeit wird nicht geleistet, weil der Teilnehmer an dieser Maßnahme - wenn er nur stundenweise (z.B. zwei oder vier Stunden täglich) tätig wird - nicht wie ein Arbeitsfähiger mit allen Arbeitsvorgängen seines Aufgabengebietes belastet wird. Es wird lediglich érprobt, ob und für welche Dauer der Arbeitsunfähige in den Arbeitsprozeß unter allen Umgebungseinflüssen, insbesondere unter Leistungsdruck, eingegliedert werden kann, ohne daß sich sein Krankheitszustand verschlimmert. Er wird also zumindest bei Beginn jeder Stufe der stufenweisen Wiedereingliederung nicht so stark belastet wie ein arbeitsfähiger Teilzeitbeschäftigter, auf den weder der Arbeitgeber noch die Mitarbeiter besondere Rücksicht zu nehmen brauchen, auf demselben Arbeitsplatz belastet würde.

- 4 --

4 Keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung

Der Arbeitgeber ist - insbesondere wenn er für den Erkrankten eine Vertretungskraft eingestellt hat - nicht verpflichtet, die angebotene "Teilarbeitsleistung" anzunehmen.

II.

Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien während der stufenweisen Wiedereingliederung

Bietet ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer aufgrund ärztlicher Empfehlung (die durch ein entsprechendes Attest zu belegen ist) und
im Einvernehmen mit seiner Krankenkasse dem Arbeitgeber seine
"Teilarbeitsleistung" zur stufenweisen Wiedereingliederung an und
ist der Arbeitgeber zur Annahme bereit, hat dies folgende Auswirkungen:

5.1 Arbeitsvertrag

Da der arbeitsunfähige Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit nicht verpflichtet ist, kann er sich einer etwaigen stufenweisen Wieder-eingliederung nur freiwillig im Rahmen einer ärztlich empfohlenen "Rehabilitationsmaßnahme" unterziehen. Ein neuer Arbeitsvertrag oder ein Anderungsvertrag zu dem bestehenden Arbeitsvertrag über eine vorübergehende Teilzeitarbeit ist deshalb nicht zu schließen. Das Arbeitsverhältnis des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers besteht so fort, als würde er nicht an der stufenweisen Wiedereingliederung teilnehmen.

5.2 Vertrag über die stufenweise Wiedereingliederung

Der Vertrag über eine stufenweise Wiedereingliederung sollte wie folgt formuliert werden:

"Vertrag über eine stufenweise Wiedereingliederung

Zwischen dem Land Berlin, vertreten durch und Herrn/Frau ... wird folgendes vereinbart:

- Die Parteien sind darüber einig, daß die stufenweise Wiedereingliederung, die vom ... an mit ... Stunden wöchentlich durchgeführt werden soll, nicht auf arbeitsvertraglicher Grundlage beruht. Sie ist eine ärztlich empfohlene Rehabilitationsmaßnahme.
- Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist durch die stufenweise Wiedereingliederung nicht berührt. (Krankenbezüge werden deshalb bis zum Ablauf der tariflichen Fristen weitergezahlt.)*
- 3. Für die stufenweise Wiedereingliederung werden weder ein Entgelt noch Zuwendungen anderer Art gewährt.
- 4. Herr/Frau verpflichtet sich, unverzüglich die Beschäftigungsstelle zu unterrichten, falls er/sie sich gesundheitlich der Belastung durch die Tätigkeit während der stufenweisen Wiedereingliederung nicht gewachsen fühlt.
- 5. Für die Schadenshaftung gelten die Bestimmungen, die auf Arbeitnehmer Berlins anzuwenden sind, welche dieselbe Tätigkeit verrichten, die von der wiedereinzugliedernden Vertragspartei ausgeübt wird.
- Jede Partei kann die stufenweise Wiedereingliederung durch Erklärung gegenüber der anderen Partei sofort beenden.

7.	Herr/Frau		 hat	eine	Ausfertigung	des
	Vertrages	erhalten.				

Berlin, den	
· .	
(Unterschrift)	(Unterschrift)"

- 6 -

^{*)} Der Klammervermerk ist zu streichen, wenn die stufenweise Wiedereingliederung erst nach Ablauf des Anspruchs auf Krankenbezüge beginnt.

5.3 Krankenbezüge

Der in der stufenweisen Wiedereingliederung befindliche Arbeitnehmer steht hinsichtlich der Krankenbezüge einem nicht arbeitenden, arbeitsunfähigen Arbeitnehmer gleich. Er erhält somit Krankenbezüge bis zum Ablauf der Bezugsfristen, danach gegebenenfalls Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse.

Wird die stufenweise Wiedereingliederung eingestellt, insbesondere weil der Rehabilitand nicht in der Lage ist, weiterhin Arbeit zu verrichten, werden die Krankenbezüge weitergezahlt. Sind die Krankenbezugsfristen bereits abgelaufen, entsteht auch dann kein neuer Anspruch auf Krankenbezüge, wenn die stufenweise Wiedereingliederung aufgrund einer neuen Krankheit abgebrochen wird.

5.4 Urlaub, Urlaubsvergütung

Während der stufenweisen Wiedereingliederung kann - auch nach Ablauf der Krankenbezugsfristen - Urlaub (mit Anspruch auf Urlaubsvergütung/Urlaubslohn) gemäß § 47 Abs. 6 Unterabs. 3 BAT/§ 11 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 1 zum BMT-G nicht mehr genommen bzw. gegeben werden, weil nach der neuesten BAG-Rechtsprechung (hier: Urteil vom 13. November 1986 - 8 AZR 68/83 - AP Nr. 28 zu § 13 BUrlG -) Urlaubsansprüche während der Arbeitsunfähigkeit nicht rechtswirksam erfüllt werden können. Wird im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dennoch "Urlaub" genommen (obwohl dies dem Sinn und zweck der stufenweisen Wiedereingliederung nicht entspricht), kann es sich nur um eine vorübergehende "Unterbrechung der stufenweisen Wiedereingliederung" handeln.

5.5 Auswirkungen der stufenweisen Wiedereingliederung auf andere tarifliche oder nichttarifliche Ansprüche

Während einer stufenweisen Wiedereingliederung gilt folgendes:

5.5.1 Sonderurlaub zur Durchführung einer Kur

Wegen der während der stufenweisen Wiedereingliederung rechtlich fortbestehenden (vollen) Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer während einer Kur, die er in dieser Zeit durchführt, nicht anders zu behandeln, als nähme er nicht an einer stufenweisen Wiedereingliederung teil; während der Kur werden also Krankenbezüge bis zum Ablauf der Bezugsfristen weitergezahlt. Sind die Krankenbezugsfristen vor Kurbeginn bereits abgelaufen oder laufen sie während der Kur ab, zahlt der die Kur verordnende Sozialversicherungsträger übergangsgeld.

5.5.2 Zuwendung

Hinsichtlich des Anspruchs auf die Zuwendung und ihrer Bemessung ist nicht anders zu verfahren als bei einem Arbeitsunfähigen, der nicht an einer stufenweisen Wiedereingliederung teilnimmt.

5.5.3 Urlaubsgeld

Urlaubsgeld ist nur zu zahlen, wenn mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Krankenbezüge besteht.

5.5.4 Essenzuschuß

Der Essenzuschuß wird - auch während einer Erkrankung - nur für Kalendermonate gewährt, in denen Bezüge gezahlt werden.

5.5.5 Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen sind während einer stufenweisen Wiedereingliederung nicht zu zahlen, sobald nicht mehr für mindestens einen Tag des Kalendermonats Krankenbezüge zustehen.

5.5.6 Bewährungszeit gemäß § 23 a BAT/ § 2 Abs. 5 letzter Unterabsatz des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G

Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit werden lediglich bis zu 26 Wochen bei der Berechnung der ununterbrochenen Bewährungszeit berücksichtigt. Darüber hinausgehende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind unschädlich. Während der stufenweisen Wiedereingliederung besteht die Arbeitsunfähigkeit fort. Die in dieser Zeit "geleistete Arbeit" dient der Rehabilitation. Mit ihr werden die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllt (auch nicht in einem zeitlich reduzierten Umfang).

5.5.7 Berücksichtigung von Zeiten, ausgenommen Bewährungszeiten nach Tz 5.5.6

Die Zeit der stufenweisen Wiedereingliederung ist auch nicht für die Eingruppierung aufgrund anderer Tätigkeitsmerkmale als den nach § 23 a BAT geltenden zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen der bezirklichen Lohngruppenverzeichnisse geforderten entsprechenden Zeiten. Im übrigen gelten für Angestellte die für den Fall der Arbeitsunfähigkeit festgelegten Maßstäbe (vgl. derzeit Tz 7.4.3 des Teils III der Ausführungsvorschriften zum 37. Änderungstarifvertrag zum Bundes-Angestelltentarifvertrag – Rundschreiben – II B 2/0508/000 q – vom 28. November 1975 oder die an deren Stelle tretenden Regelungen).

5.5.8 Zusätzliche Altersversorgung - VBL -

Aufgrund des für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unverändert fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bleibt auch die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) unverändert bestehen, auch dann, wenn der Arbeitnehmer während der stufenweisen Wiedereingliederung mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt wird; der Arbeitnehmer ist also bei der VBL nicht abzumelden. Es ist ferner wie folgt zu verfahren:

Für die Zeit des weiteren Anspruchs auf Krankenbezüge sind die vollen Krankenbezüge zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nach Maßgabe des § 8 Abs. 5 VersorgungsTV, § 29 Abs. 7 VBL-Satzung. Der VBL sind keine Teilzeitbeschäftigungsdaten zu melden.

5.5.9 Sozialversicherung

Die während der stufenweisen Wiedereingliederung gezahlten Krankenbezüge sind sozialversicherungsrechtlich nicht anders zu behandeln als die an die nicht arbeitenden, arbeitsunfähigen Arbeitnehmer gewährten Krankenbezüge:

Die bis zum Ablauf der Bezugsfristen gezahlten Krankenbezüge sind – mit Ausnahme des Krankengeldzuschusses – beitragspflichtig zur Sozialversicherung. Der Krankengeldzuschuß nach § 34 Abs. 4 BMT-G ist beitragsfrei zur Sozialversicherung.

6 Unfallversicherungsschutz

Während der stufenweisen Wiedereingliederung besteht für die Arbeitnehmer Unfallversicherungsschutz nach § 539 Abs. 1 Nr. 1 RVO im Rahmen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

7 Inkrafttreten

Diese Regelungen treten am 1. März 1989 in Kraft.

Im Auftrag Friedrich

Beglaubigt

Themnitz