



Tel: 0561-4001128  
Fax: 0561-4001128  
e-mail: [dralexander.gagel@arcor.de](mailto:dralexander.gagel@arcor.de)

0221-3597-550  
0221-3597-555  
[schian@iqpr.de](mailto:schian@iqpr.de)

AZ 10-08-02-04  
Januar 2006

## **Forum B**

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements  
– Diskussionsbeitrag Nr. 9/2005 –

### **Stellungnahme**

**Dr. Hartmut Haines, Olaf Liebig**

Dr. Hartmut Haines und Olaf Liebig, beide BMAS, haben uns einen Beitrag für das Diskussionsforum übersandt. In ihrer Stellungnahme setzen Sie sich mit unserem im vergangenen Jahr veröffentlichten Beitrag zur Stufenweisen Wiedereingliederung auseinander. Während einige Ansätze unseres Beitrags Zustimmung erfahren, wird insbesondere zu den vorgeschlagenen regelmäßigen Inhalten von Eingliederungsvereinbarungen eine kritische Position bezogen.

Wir veröffentlichen die Stellungnahme zunächst ohne weitere Kommentierung, werden die inhaltliche Diskussion aber zu einem späteren Zeitpunkt gerne fortsetzen und laden unsere Leserinnen und Leser wie immer herzlich ein, sich durch Beiträge daran zu beteiligen.

Eine Klarstellung erscheint jedoch schon jetzt angebracht: Wir hatten in unserem Diskussionsbeitrag deutlich gemacht, dass Zahlungen des Arbeitgebers während der stufenweisen Wiedereingliederung kein Arbeitsentgelt sein können, sondern als Zuschuss zum Krankengeld anzusehen sind, und deshalb nicht in vollem Umfang auf das Krankengeld „angerechnet“ werden dürfen. Den Autoren Dr. Haines und Liebig ist Recht zu geben, dass dann, wenn im Einzelfall die Summe von Krankengeld und Arbeitgeberleistung das bisherige Nettoentgelt übersteigen sollte, der Anspruch auf Krankengeld in Höhe dieses übersteigenden Teils ruht.

Dr. Alexander Gagel  
Dr. Hans-Martin Schian  
Sabine Dalitz  
Marcus Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

### Autoren:

Ministerialrat Dr. Hartmut Haines: Leiter des Referats „Prävention, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Regierungsdirektor Olaf Liebig: Referent im Referat „Prävention, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

---

Der Diskussionsbeitrag 9/2005 im Forum B versucht die aus Sicht seiner Verfasser im Zusammenhang mit der stufenweisen Wiedereingliederung bestehenden Missverständnisse aufzuzeigen. Positiv hervorzuheben ist, dass der Beitrag die möglichen Auswirkungen der Regelungen in § 84 Abs. 2 SGB IX für das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgreift. Die Auffassung, § 84 Abs. 2 SGB IX habe Einfluss auf die Konkretisierung der Nebenpflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis, wird geteilt. Zumindest kann eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Mitwirkung an einer stufenweisen Wiedereingliederung unter Berücksichtigung des § 84 Abs. 2 SGB IX und der Grundsätze der Zumutbarkeit im Einzelfall nicht pauschal ausgeschlossen werden.

Geteilt wird auch die Auffassung, die stufenweise Wiedereingliederung sei ein Rechtsverhältnis eigener Art (These 1). Unscharf ist der Beitrag jedoch, wenn mit der These 2 behauptet wird, die Anforderungen und Pflichten im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer seien "geringfügig **vorgegeben**" und sie würden sich "**im Übrigen** aus einem zwischen den Partnern des bestehenden Arbeitsverhältnisses abzuschließenden Vertrag" ergeben. Auf Seite 3 des Beitrags wird denn auch zumindest missverständlich die Behauptung aufgestellt, aus dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag ergebe sich in der Regel eine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers und ein Weisungsrecht des Arbeitgebers, wenn **nichts anderes** vereinbart sei. Woraus sich diese Verpflichtungen ergeben, ist nicht eindeutig zu erkennen. Abgeleitet werden diese Verpflichtungen offenbar aus der ärztlichen Bescheinigung. Dagegen bestehen erhebliche Bedenken. Der Arzt bescheinigt den Umfang einer möglichen und rehabilitativ sinnvollen Tätigkeit. Der Inhalt der ärztlichen Bescheinigung wird zwar regelmäßig Einfluss auf die vertragliche Ausgestaltung des Wiedereingliederungsverhältnisses haben. Rechte und Pflichten für das Eingliederungsverhältnis lassen sich aus der ärztlichen

Feststellung (die an der weiterhin bestehenden Arbeitsunfähigkeit nichts ändert) jedoch nicht ableiten.

Die Verfasser berücksichtigen dabei nur ungenügend, dass das "Ob" der Begründung eines Wiedereingliederungsverhältnisses zwar Gegenstand des im Forum-Beitrag 2/2004 beschriebenen betrieblichen Kooperationsprozesses in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ist, aber grundsätzlich der freien Disposition der Arbeitsvertragsparteien unterliegt. Weder § 28 SGB IX noch § 74 SGB V enthalten Aussagen zum Rechtsverhältnis der an einer stufenweisen Wiedereingliederung Beteiligten. Eine Einschränkung der Dispositionsfreiheit – und damit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Wiedereingliederungsvertrages – könnte sich allenfalls unter Berücksichtigung des § 84 Abs. 2 SGB IX und der Grundsätze der Zumutbarkeit aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ableiten lassen.

Auch eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, "die ihm nach ärztlicher Feststellung noch möglichen und der Genesung dienlichen Arbeiten zu verrichten", besteht ohne ausdrückliche Vereinbarung nicht. Die Begründung, der Wiedereingliederungszweck könne ohne eine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers nicht erreicht werden, überzeugt nicht. Die Mittel zur Zielerreichung lassen sich nicht allein aus den ärztlichen Feststellungen ableiten. Die konkrete Art der Tätigkeit und deren Umfang lassen sich nur unter Berücksichtigung weiterer Aspekte ermitteln; dies können betriebliche Bedingungen oder individuelle Umstände sein, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Vor dem Hintergrund der rehabilitativen Zweckrichtung des Eingliederungsverhältnisses und der Unwägbarkeiten des Rehabilitationsprozesses muss es dem Arbeitnehmer jederzeit möglich sein, die stufenweise Wiedereingliederung quantitativ und qualitativ zu reduzieren oder ganz niederzulegen. Es würde dem Zweck der stufenweisen Wiedereingliederung widersprechen, wenn der Arbeitgeber einen mit der Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers einhergehenden durchsetzbaren Anspruch auf die Arbeitsverrichtung des im Rechtssinne weiterhin Arbeitsunfähigen hätte. Letztlich wird eine stufenweise Wiedereingliederung nur erfolgversprechend sein, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer Eingliederungsvereinbarung einen für beide Seiten akzeptablen Interessenausgleich formulieren.

Zu widersprechen ist schließlich der am Ende des Diskussionsbeitrages aufgestellten Behauptung, dass Zahlungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem Vertrag auf der Basis des § 28 SGB IX nur Einfluss auf die Zahlung von Übergangsgeld, nicht aber auf den Krankengeldanspruch hätte. Die Verfasser übersehen bei ihrer Begründung, dass auch Zuschüsse unter bestimmten Voraussetzungen als Arbeitsentgelt zu definieren sind. Dies ergab sich bis zum 29.3.2005 unmittelbar aus § 49 Abs. 1 Nr. 1 letzte Alt. SGB V. Seit dem 30.3.2005 folgt nun aus § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V i.V.m. § 23c SGB IV, dass der Anspruch auf Krankengeld ruht, soweit und solange der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld zahlt, der zusammen mit diesem das Nettoarbeitsentgelt übersteigt.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
---