

– Fachbeitrag D9-2020 –

14.04.2020

## **Stufenweise Wiedereingliederung: keine arbeitsrechtliche Grauzone**

**Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten Forum  
„Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“  
(21. November bis 17. Dezember 2019)<sup>1</sup>**

*Von M. A. Livia Grupp, Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR)*

Die Stufenweise Wiedereingliederung (StW) soll Menschen nach längerer bzw. schwerer Erkrankung und noch bestehender Arbeitsunfähigkeit langsam an die Belastungen des Arbeitsplatzes heranführen. Zur Klärung der rechtlichen und praktischen Fragen dieser besonderen Beschäftigungssituation führten die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) und ihre wissenschaftlichen Kooperationspartner vom 21. November bis 17. Dezember 2019 eine öffentliche Online-Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“<sup>2</sup> durch. Neben Forenmitgliedern waren folgende Expertinnen und Experten<sup>3</sup> zur Mitwirkung eingeladen:

- Eleonore Anton (Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen e. V.)
- Manfred Becker (Dipl.-Psychologe, Fachberater Integrationsfachdienst Köln)
- Prof. Dr. Katja Nebe (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)
- Ina Riechert (Dipl. Psychologin, Fachberaterin berufliche Integration)
- Norbert Ritz (Deutsche Rentenversicherung Bund)
- Dr. Wiete Schramm (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.)
- Sven Weise (Sachsen-Anhaltische Krebsgesellschaft e. V.)

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D9-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; **Zitiervorschlag:** Grupp: Stufenweise Wiedereingliederung: keine arbeitsrechtliche Grauzone – Zusammenfassung der Online-Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (21. November bis 17. Dezember 2019); Beitrag D9-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 14.04.2020.

<sup>2</sup> Die Diskussion ist weiterhin online abrufbar unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Board/148-Stufenweise-Wiedereingliederung-keine-arbeitsrechtliche-Grauzone>.

<sup>3</sup> Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird im weiteren Verlauf des Textes stellenweise nur die männliche oder nur die weibliche Form genannt; es sind aber alle Menschen jeden Geschlechts gleichermaßen gemeint.

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.<sup>4</sup> In der Online-Diskussion wurden die förderlichen und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Durchführung der StW aufgezeigt und mit Fragen der Teilhabe und der Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes verknüpft. In zwölf Diskussionspfaden wurden grundsätzliche Rechtslagen bei der Durchführung der Maßnahme diskutiert sowie auch Detailfragen bspw. zur Lebensunterhaltssicherung, zu Fahrtkosten und zu Urlaubsregelungen. Auch Möglichkeiten einer Wiedereingliederung in ein Studium oder für Lehrpersonal sowie zur Eingliederung von Menschen mit psychischen Erkrankungen wurden angesprochen.<sup>5</sup> Es wurde deutlich, dass die StW an sich zwar keine arbeitsrechtliche Grauzone ist, die Beteiligten aber stets passgenaue Lösungen für den Einzelfall finden und mitunter komplexe Sachverhalte klären müssen.

Die Frage, wer einen **Rechtsanspruch** auf Durchführung einer StW hat, ist eine solche komplexe Frage. Zur Beantwortung müssen nach den Diskussionsteilnehmenden eine mögliche Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers, angemessene Vorkehrungen sowie Diskriminierungsdimensionen betrachtet werden.<sup>6</sup> In Urteilen des Bundesarbeitsgerichts sei eine Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei Menschen mit Behinderungen bzw. diesen gleichgestellten Menschen bereits aus dem Schwerbehindertenrecht § 81 Abs. 4 S. 1 SGB IX a. F. bzw. heute § 164 SGB IX abgeleitet worden<sup>7</sup>. Mit Blick auf das Europäische Gleichbehandlungsrecht wurde vorgebracht, dass Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen auch unabhängig von einer Schwere der Beeinträchtigung treffen müssten.<sup>8</sup> Des Weiteren wurde auf ein Urteil des Landessozialgerichts München<sup>9</sup> verwiesen, das eine Verwaltungspraxis bei der Durchführung einer StW mit Rückkehr in eine Teilzeittätigkeit

---

<sup>4</sup> Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.): Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, Arbeitshilfe, Ausgabe 2019, S. 12. Für Hinweise zur StW siehe auch Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)“ unter: [https://www.einfach-teilhabe.de/DE/AS/Themen/Arbeiten/ArbeitsplatzSichern/HamburgerModell/hamburgermodell\\_node.html](https://www.einfach-teilhabe.de/DE/AS/Themen/Arbeiten/ArbeitsplatzSichern/HamburgerModell/hamburgermodell_node.html).

<sup>5</sup> Zu einigen dieser Themenkreise wurden folgende Literaturhinweise gegeben: Geiger: Soziale Absicherung während der Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell), in: info also 5/2012, 195–200; Riechert/Habib: Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen, Springer, 2017.

<sup>6</sup> Siehe hierzu die Beiträge von Prof. Nebe und dem Forenmitglied Wolfgang im Diskussionspfad zum Rechtsanspruch unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/730-Wer-hat-einen-Anspruch-auf-eine-Stufenweise-Wiedereingliederung/>.

<sup>7</sup> Siehe BAG, 16.05.2019, 8 AZR 530/17, Rn. 44, sowie bereits in Urteilen des Bundesarbeitsgericht vgl. BAG, 13.06.2006, 9 AZR 229/05, NZA 2007, 91 ff.

<sup>8</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 11.04.2013 - C-335/11 u.a. Rn. 74 „Ring, Skouboe Werge“ m. Anm. von Roetteken, jurisPR-ArbR 33/2013 Anm. 1. Vgl. auch Prof. Dr. Dr. h. c. Eberhard Eichenhofer „Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes: August 2018, abrufbar unter [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/Rechtsgutachten\\_Angemessene\\_Vorkehrungen.html?nn=6575434](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/Rechtsgutachten_Angemessene_Vorkehrungen.html?nn=6575434).

<sup>9</sup> Vgl. LSG München, 13. Senat, vom 25.4.2018, Az.: L 13 R 64/15, juris: „Auch die Befähigung zu einer zeitlich limitierten Arbeitstätigkeit ist eine Eingliederung in das Erwerbsleben, die einen entsprechenden Anspruch auf Übergangsgeld gem. § 51 Abs. 5 SGB IX a.F. (seit 01.01.2018 § 71 Abs. 5 SGB IX) auslöst.(Rn.25)“

aus gesundheitlichen Gründen unter dem Gesichtspunkt des Diskriminierungsverbots in Art. 5 Abs. 2 UN-Behindertenrechtskonvention beurteilt hat.

Die StW als Maßnahme der medizinisch-beruflichen Rehabilitation<sup>10</sup> bedürfe einer guten **Vorbereitung und Begleitung**, unterstützt durch ein hohes Maß an Koordination und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit verschiedener Akteure wie der Rehabilitations-träger, Arbeitgeber, (Betriebs-)Ärztinnen und Ärzte, Integrations- bzw. Inklusionsfach-dienste und Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden selbst.

*„Die Vorbereitung einer SWE<sup>11</sup> bedarf ausreichend Zeit für alle Beteiligten (Rehabilitand, Arbeitgeber und weitere betrieblichen Akteure, Kollegen) und ist nicht im Schnellverfahren zu erbringen, dies ist bei der Personalbemessung in der medizinischen Rehabilitation noch besser zu berücksichtigen als bisher.“ (Eleonore Anton)*

Bereits während der medizinischen Rehabilitation könne gemeinsam mit den Rehabilitanden eine Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber sowie mit Betriebsärzten und Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) vorbereitet werden, um möglichst viele Aspekte mit Abstimmungsbedarf vorab zu klären und den Rehabilitanden Sicherheit zu vermitteln. Hilfreich könne hierfür ein Handlungs- und Bewältigungsplan sein. Auch mit Hilfestellungen im Rahmen einer Fallbegleitung gebe es gute Erfahrungen.<sup>12</sup> Förderlich sei es, sich bereits während der Behandlung Gedanken über die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu machen und sich über inner-betriebliche Möglichkeiten wie erweiterte Krankengeldleistungen oder das BEM zu informieren.<sup>13</sup> Insbesondere für Menschen mit psychischen Erkrankungen habe es sich als besonders erfolgreich erwiesen, wenn die Betroffenen für die Dauer der Wiedereingliederung und möglichst darüber hinaus eine (externe) Begleitung z. B. als Coach haben, mit der sie alle Fragen, Ängste und Unsicherheiten besprechen können.<sup>14</sup> Die Diskussion zeigte immer wieder auf, dass eine StW idealerweise begleitet wird, um den

---

<sup>10</sup> Siehe hierzu auch die G-BA-Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 SGB V (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, BAnz AT 03.02.2020 B5), online abrufbar unter <https://www.g-ba.de/richtlinien/>.

<sup>11</sup> Neben der Abkürzung StW sind auch die Abkürzungen SWE oder StWE für die Stufenweise Wiedereingliederung gebräuchlich, die Zitate wurden nicht verändert.

<sup>12</sup> Siehe Beitrag Anton im Diskussionspfad zu den häufigsten Problemen bei der Durchführung einer StW: Welche sind die häufigsten Probleme bei der Durchführung einer STW? <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/733-Welche-sind-die-haeufigsten-Probleme-bei-der-Durchfuehrung-einer-STW>.

<sup>13</sup> Ebenda, siehe Beitrag Weise.

<sup>14</sup> Vgl. Beitrag Riechert im Diskussionspfad zur Frage einer StW bei psychischen Beeinträchtigungen unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/732-Was-ist-bei-der-stufenweisen-Wiedereingliederung-von-Menschen-mit-psychischen-Be/>; siehe auch Riechert/Habib, „BEM bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen“, Springer: Berlin, Heidelberg 2017.

jeweiligen Verlauf der Eingliederungsphasen auszuwerten und den Eingliederungsplan ggf. nachzujustieren.

Als eine erste **Informationsquelle** für die Planung der StW wurde die Arbeitshilfe<sup>15</sup> der BAR empfohlen, die Hinweise zum Verfahren und zu den Aufgaben der Beteiligten gibt sowie zahlreiche Fallbeispiele mit Wiedereingliederungsplänen aus der Praxis enthält. Betriebsärztinnen und -ärzten wurde eine wesentliche Rolle als Ansprechpersonen konstatiert, da sie einerseits die Arbeitsbedingungen, andererseits die gesundheitlichen Einschränkungen der Rehabilitanden kennen. Sie können „ein positives Leistungsbild erstellen und es mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes abgleichen und so die Suche nach Maßnahmen unterstützen“.<sup>16</sup> Nach der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ist eine betriebsärztliche Zustimmung zur stufenweisen Wiedereingliederung an Arbeitsplätzen erforderlich, für die eine Pflichtvorsorge gemäß § 4 ArbMedVV zu veranlassen ist (z. B. bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, in Forschungseinrichtungen und Laboratorien, bei extremen Hitze- oder Kältebelastungen).<sup>17</sup> Unter Verweis auf § 5 ArbSchG i. V. m. § 4 Nr. 6 ArbSchG wurde zudem auf die Pflicht des Arbeitgebers zur Erstellung einer arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung hingewiesen. Aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive ergebe sich, dass die Rehabilitandin bzw. der Rehabilitand in die konkrete Ausgestaltung der StW einzubeziehen sei.<sup>18</sup>

*„Im Grunde müsste sich bei regelmäßiger Durchführung von Stufenweisen Wiedereingliederungen im Betrieb auch unter den Arbeitsschutzverantwortlichen eine betriebs-spezifische Erfahrung über gute Gelingensbedingungen für StW entwickeln.“ (Prof. Dr. Katja Nebe)*

Abhängig vom Standort der Betriebe oder von der jeweiligen Krankenkasse sind vereinzelt auch externe Ansprechstellen und Beratungsangebote zur StW verfügbar. Exemplarisch wurden hierzu die Fallbegleitung durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie die „integrierte Versorgung“ psychisch erkrankter Menschen in Nordrhein-Westfalen genannt.<sup>19</sup> Auch Integrationsfachdienste (IFD) könnten eine StW fachkundig

---

<sup>15</sup> Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.): Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, Arbeitshilfe, Ausgabe 2019.

<sup>16</sup> Vgl. Beitrag Riechert unter der Frage „Wie kann ein Eingliederungsplan aussehen? Wo gibt es Praxisbeispiele?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/726-Wie-kann-ein-Eingliederungsplan-aussehen-Wo-gibt-es-Praxis-Beispiele/>

<sup>17</sup> Vgl. § 7 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie i. V. m. Ziff. 4 Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung (BAnz AT 03.02.2020 B5). Die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) beschreibt in ihrem Anhang „Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorge“ die entsprechenden Tätigkeiten.

<sup>18</sup> Vgl. Beitrag Nebe unter der Frage „Wie kann ein Eingliederungsplan aussehen? Wo gibt es Praxisbeispiele?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/726-Wie-kann-ein-Eingliederungsplan-aussehen-Wo-gibt-es-Praxis-Beispiele/>

<sup>19</sup> Siehe Verweis von Becker auf das Angebot der Gesellschaft für psychische Gesundheit in Nordrhein-Westfalen gGmbH (<http://www.gpg-nrw.de/>) und von Anton auf ein Modellprojekt „Fallbegleitung der stufenweisen Wiedereingliederung nach medizinischer Rehabilitation. Erste Ergebnisse aus dem Reha-Kompetenzzentrum Bad Kreuznach/Bad Münster a. Stein“,

begleiten, allerdings nur bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Mit Bezug zum Hochschulstudium wurden als wichtige Ansprechpartner das Deutsche Studentenwerk, die Behindertenbeauftragten sowie die Kontakt- und Beratungsstellen an den einzelnen Hochschulen genannt,<sup>20</sup> da aufgrund der föderalistischen Strukturen im Bildungswesen hier sehr große Herausforderungen bestünden.

Das Verständnis von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen für den Schutz der Rehabilitanden vor Überforderung können entscheidend sein. Darüber hinaus sei „Vertrauen in den Prozess“ nötig.<sup>21</sup> Probleme ergäben sich, wenn das Zusammenspiel nicht funktioniere, Vorgesetzte 100 Prozent Leistung verlangten und nicht beachten würden, dass die Betroffenen noch krankgeschrieben seien, oder wenn Kollegen die Rehabilitanden spüren ließen, dass sie die Arbeit für sie mitmachen müssten.<sup>22</sup> Es wurde darauf hingewiesen, dass Leistungsansprüche auch für psychosoziale Leistungen bestehen, z. B. zur **Sensibilisierung und Information** von Kollegen oder Vorgesetzten, wenn die Betroffenen dem zustimmen.<sup>23</sup> Des Weiteren wurde klargestellt, dass für die StW zwischen Arbeitgeber und arbeitsunfähigen Beschäftigten eine Vereinbarung getroffen werde, die rechtlich als ‚Schuldverhältnis eigener Art‘ einzuordnen sei, weil es gerade nicht um den typischen Austausch von Arbeitsleistung gegen Arbeitslohn, sondern um eine in erster Linie therapeutischen Zielen dienende Beschäftigung gehe.<sup>24</sup>

*„Wenn Betroffene an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sind sie in der Regel nicht mehr krank, aber auch noch nicht gesund. Je nach Situation könne es hilfreich sein, den Arbeitsplatz umzugestalten, Möglichkeiten für einen Heimarbeitsplatz abzuklären oder auch Teilzeitarbeit zu verabreden.“ (Sven Weise)*

Erneut wurde betont, dass die StW nicht zwingend am bisherigen Arbeitsplatz erfolgen müsse. Manche Problematiken resultierten nach Kenntnis der Expertinnen und Experten auch aus der Unkenntnis von Hausärztinnen und -ärzten über Anpassungsmöglichkeiten

---

in: In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), 17. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium, Berlin 2008, 223–224.

<sup>20</sup> Hierzu wurde außerdem auf zwei Entscheidungen des BSG verwiesen, in denen auch für ein Hochschulstudium die Bundesagentur für Arbeit als der zuständige Reha-Träger angesehen wurde: vgl. BSG, Urt. v. 24.02.2016, Az.: B 8 SO 18/14 R, und BSG, Urt. v. 20.04.2016, Az.: B 8 SO 20/14 R, dazu Anm. von Nebe/Schimank in RP Reha 2017, Heft 1, S. 16 ff. Weitere Informationen des Dachverbands der Deutschen Studentenwerke unter <https://www.studentenwerke.de/de/behinderung>.

<sup>21</sup> Vgl. Beitrag Riechert unter der Frage „Wie kann ein Eingliederungsplan aussehen? Wo gibt es Praxisbeispiele?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/726-Wie-kann-ein-Eingliederungsplan-aussehen-Wo-gibt-es-Praxis-Beispiele>.

<sup>22</sup> Siehe Aussage des Forenmitglieds S. Schmidinger-Dargie „gleich voll mit Arbeit zu ‚gemüllt‘,“ im Diskussionspfad zu den häufigsten Problemen unter: <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/733-Welche-sind-die-haeufigsten-Probleme-bei-der-Durchfuehrung-einer-STW>

<sup>23</sup> Hierzu wurde in der Diskussion auf die §§ 42 Abs. 3 S. 2 Nr. 3, 49 Abs. 6 S. 2 Nr. 3 SGB IX verwiesen.

<sup>24</sup> Vgl. Beitrag Nebe im Diskussionspfad zum Thema Vorschlagen eines leidensgerechten Arbeitsplatzes unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/735-Koennen-Arbeitnehmerinnen-einen-leidensgerechten-Arbeitsplatz-vorschlagen>.



für einen Wiedereingliederungsplan. Bei einer Wiedereingliederung könne man an Zeiträume zwischen 6 Wochen und 6 Monaten denken.<sup>25</sup> Von starren Zeitplänen müsse man hingegen wegkommen. Bei der Wiedereingliederung von Lehrerinnen und Lehrern an Schulen seien bspw. „Mischkalkulationen“ zur Bewertung der Belastung im Unterricht im Vergleich zur Unterrichtsvorbereitung möglich. Es brauche teilweise kreative Lösungen, ggf. könne stundenweise mit als einfacher empfundenen Fächern oder Klassen gestartet werden oder mit Vertretungsstunden. Wichtig sei die Klärung, ob im Wiedereingliederungsplan von Zeitstunden oder Unterrichtsstunden (45 Minuten) die Rede ist.

Zur Frage der **Unterhaltssicherung** während einer StW wurden einerseits die die medizinische Reha ergänzenden Leistungen Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld und Versorgungskrankengeld (entsprechend §§ 64 Abs. 1 Nr. 1, 65 Abs. 1 SGB IX)<sup>26</sup> benannt. Zusätzlich wurde darauf hingewiesen, dass Arbeitgeber das Krankengeld aufstocken können. Falls die Höchstdauer für den Bezug der Unterhaltsleistung ablaufe, bevor die Arbeitsfähigkeit wieder erreicht ist, greife auch für Arbeitnehmer der Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I)<sup>27</sup>. Bei der Berechnung der Höhe des Übergangsgelds ist nicht zu berücksichtigen, ob ein Rehabilitand oder eine Rehabilitandin nach der StW beabsichtigt, nicht mehr in Vollzeit zu arbeiten.<sup>28</sup> Die angrenzende Frage zur Übernahme von **Fahrtkosten** während der Wiedereingliederungsphase bot erneut Anlass zur Diskussion. Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung wurde vertreten, dass die Stufenweise Eingliederung nicht weiter ergänzt werden könnte und auch keine Rechtsgrundlage zur Zahlung von Fahrtkosten bestehe.<sup>29</sup> Dem wurde mit Blick auf verschiedene Urteile von Sozialgerichten<sup>30</sup> widersprochen, in denen die StW als eine Hauptleistung der medizinischen Reha bezeichnet worden sei und die jeweils leistenden

---

<sup>25</sup> Vgl. Beitrag Riechert unter der Frage „Wie kann ein Eingliederungsplan aussehen? Wo gibt es Praxisbeispiele?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/726-Wie-kann-ein-Eingliederungsplan-aussehen-Wo-gibt-es-Praxis-Beispiele>.

<sup>26</sup> Krankengeld durch die Gesetzliche Krankenversicherung gem. §§ 44–46 SGB V oder Verletztengeld durch die Gesetzliche Unfallversicherung gem. §§ 45 ff. SGB VII oder Übergangsgeld durch die Gesetzliche Rentenversicherung gem. §§ 20, 21 SGB VI oder Versorgungskrankengeld im Versorgungsfall §§ 16 bis 16h und 18a Bundesversorgungsgesetz (BVG).

<sup>27</sup> Dies allerdings nicht als Reha-Leistung, sondern als Sonderform des Arbeitslosengelds gemäß § 145 SGB III bei einer Minderung der Leistungsfähigkeit und im Sinne einer Nahtlosigkeitsregelung bis zur Zahlung einer nachfolgenden Leistung.

<sup>28</sup> Vgl. das bereits zitierte LSG München, Urte. v. 25.4.2018, Az. L 13 R 64/15.

<sup>29</sup> Vgl. Beitrag Ritz im Diskussionspfad „Beantragung Fahrtkostenübernahme“ unter

<https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/729-Beantragung-Fahrtkostenuebernahme/>.  
<sup>30</sup> Bspw. LSG Berlin-Brandenburg, Az. L 4 R 19/19 (anhängig)/SG Berlin, Urte. v. 29.11.2018, Az. S 4 R 1970/18, oder SG Neuruppin, Urte. v. 26.01.2017, Az. S 22 R 127/14 oder SG Kiel, Urte. v. 04.11.2016, Az. S 3 KR 201/15, weitere Urteile zu Fahrtkosten bzw. Beförderungskosten während einer Stufenweise Wiedereingliederung sind unter [www.rehadat-recht.de](http://www.rehadat-recht.de) zu finden. Siehe hierzu auch den Fachbeitrag von Nebe/Piller: Erstattung von Fahrtkosten während einer Stufenweisen Wiedereingliederung – Anmerkung zu SG Neuruppin, Urteil vom 26. Januar 2017 – S 22 R 127/14; Beitrag A19-2018 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 02.10.2018.

Rehabilitationsträger auch zur Übernahme bzw. Erstattung von Fahrtkosten während dieser Maßnahme verurteilt wurden.

Ausführlich diskutierten die Expertinnen und Experten schließlich eine Frage zu **Urlaub bzw. Betriebsferien** während einer StW und den jeweiligen Folgen für den Bezug von Unterhaltsleistungen. Einerseits spreche nach Ansicht einer Expertin § 71 Abs. 1 SGB IX für die Kontinuität des Anspruchs auf Übergangsgeld, wenn der Rehabilitand die Unterbrechung nicht zu verantworten hat. Andererseits wurde vorgebracht, dass ein Urlaub den Prozess der Wiedereingliederung unterbreche und daher nicht sinnvoll sei. Ein weiterer Hinweis galt dem Informationspapier G0832 der Deutschen Rentenversicherung, nach dem für den Rehabilitationsträger eine länger als 7 Tage dauernde Unterbrechung der StW als Abbruch der Maßnahme gelte. Hierzu wurde ergänzt, dass im Rahmen einer frühzeitigen Planung der StW auch Betriebsferien zu berücksichtigen seien und der Stufenplan entsprechend zu gestalten sei. Ein Experte schrieb, dass eine Urlaubsregelung funktionieren könne, wenn Reha-Träger, Arbeitgeber und Arbeitnehmende einvernehmlich agieren. Für Beamtinnen bzw. Beamte gebe es teilweise schon Richtlinien, die einzelne Urlaubstage während einer StW ermöglichen. Aus rechtlicher Sicht wurde ergänzt, dass der Erholungsurlaub Teil des Arbeitsschutzes im Sinne von § 2 ArbSchG sei, zu dem der Arbeitgeber auch gegenüber „Beschäftigten“ im Rahmen einer StW verpflichtet sei.<sup>31</sup> Erneut wurde die Wichtigkeit konstatiert, eine genaue Absprache und Planung vor Beginn der StW durchzuführen.

*„Je klarer die Regelungen, desto besser. Dass es dabei immer begründete Ausnahmen geben kann, bleibt ja unbenommen. Aber auch für die Kollegen, die vertreten, sollte der Prozess der Wiedereingliederung klar und transparent sein.“ (Ina Riechert)*

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---

---

<sup>31</sup> Zur Berücksichtigung von Urlaubswünschen der Arbeitnehmenden siehe die Ausführungen von Nebe mit den Verweisen auf § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG und § 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG zum Urlaub im Anschluss an eine medizinische Rehabilitation im Diskussionspfad „Urlaub während stufenweiser Wiedereingliederung“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/738-Urlaub-waehrend-stufenweiser-Wiedereingliederung/>.