

Wiedereingliederung

1. Die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern

a) Gesetzliche Grundlagen

Können arbeitsunfähige Versicherte (Arbeitnehmer) 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 gem. § 74 SGB V 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 einholen.

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach Feststellung ihrer Tätigkeit ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen gem. § 28 SGB IX die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzungen erbracht werden.

b) Rechtsprechung des BAG

Ein Wiedereingliederungsverhältnis ist nicht als Teil des Arbeitsverhältnisses zu werten, sondern stellt neben diesem ein Vertragsverhältnis eigener Art dar. Anders als das Arbeitsverhältnis ist das Wiedereingliederungsverhältnis nicht durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung gekennzeichnet, sondern durch den Rehabilitationszweck. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist auf die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und nicht auf die Erfüllung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gerichtet.

Zur Begründung des Wiedereinstellungsverhältnisses bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gilt für beide Seiten das Prinzip der Freiwilligkeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind, weil die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers andauert, während des Wiedereingliederungsverhältnisses von den Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses befreit.

Der Arbeitnehmer erbringt nicht die geschuldete Arbeitsleistung. Es besteht deshalb kein Anspruch auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung, es sei denn, der Arbeitgeber hat sich bei Abschluss der Wiedereingliederungsvereinbarung ausdrücklich oder stillschweigend zu einer Zahlung verpflichtet. Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer angemessenen Vergütung nach § 612 Abs. 1 BGB besteht nicht (vergleiche BAG Urteil vom 24.09.2014 NZA 2014, 1407, 1410).

2. Wiedereinstellungsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers

a)

Ausgangspunkt ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG, dass der Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung hat. Dieser entfällt, wenn er krankheitsbedingt seine volle, vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Eine „Teilarbeitsunfähigkeit“ ist dem geltenden Arbeits- und Sozialrecht unbekannt. Der Arbeitgeber ist nach § 266 BGB grundsätzlich nicht verpflichtet, eine nur eingeschränkt angebotene Arbeitsleistung anzunehmen.

b)

Im Schwerbehindertenrecht schließt die Unfähigkeit zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeit einen Beschäftigungsanspruch nicht aus. Nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Auf dieser Rechtsgrundlage kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des BAG eine anderweitige Tätigkeit auch im Rahmen einer Wiedereingliederung verlangen. Das Wiedereingliederungsverhältnis ist nicht auf die für die Arbeitsverhältnisse typische Leistungsbeziehung „Arbeit gegen Lohn“ gerichtet. Der Arbeitnehmer unterliegt nicht seiner ursprünglichen Arbeitspflicht. Er kann die Arbeit abbrechen, wenn nachteilige gesundheitliche Folgen zu erkennen oder zu befürchten sind. Andererseits macht eine Wiederaufnahme der Tätigkeit zur Wiedereingliederung nur Sinn, wenn der Arbeit-

nehmer seine Leistungsfähigkeit im Hinblick auf eine im Betrieb mögliche Beschäftigung tatsächlich erprobt.

Damit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf der Rechtsgrundlage von § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX dem Arbeitnehmer eine Wiedereingliederung zu ermöglichen.

Die Rechte des schwerbehinderten Menschen gehen damit über die Rechte nichtbehinderter Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung hinaus.

c)

Anspruchsvoraussetzung ist aber, dass der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt, aus der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, Beschäftigungsbeschränkungen, Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Maßnahme ergeben. Sie muss eine Prognose enthalten, wann voraussichtlich die Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt.

Ohne diese ärztliche Bescheinigung kann der Arbeitgeber nicht entscheiden, ob ihm eine Beschäftigung des Arbeitnehmers unzumutbar ist und er deshalb im Sinne von § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX berechtigt ist, die Mitwirkung an der Wiedereingliederung abzulehnen. Nach dieser Vorschrift besteht ein Anspruch nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (vergleiche BAG Urteil vom 13.06.2006 NZA 2007, 91).