

TOP 3.6.5 Modelle des flexiblen Wiedereinstiegs nach Krankenstand – Was können wir aus bisheriger Erfahrung lernen

Abteilung SV (Christa Marischka)

1. Beschreibung der Problematik

Am 3.9.2014 findet im Hauptverband eine Veranstaltung zum Thema „Modelle des flexiblen Wiedereinstiegs nach Krankenstand – Was können wir aus bisheriger Erfahrung lernen?“ statt. Von der AK wurde als Referentin Frau Prof. Niehaus von der Uni Köln eingeladen, die zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Deutschland und den Erfahrungen damit referieren wird.

Das Thema der Veranstaltung entspricht dem bisher nicht veröffentlichten Spezialteil des Fehlzeitenreports 2013 unter dem Titel: Der flexible Wiedereinstieg in die Arbeit nach einem Krankenstand.

2. Auswirkungen

Derzeit haben wir im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung das Alles- oder Nichts-Prinzip, dh ArbeitnehmerInnen müssen nach Beendigung des Krankenstandes wieder vollschichtig arbeiten bzw sind bei einer stundenweisen Rückkehr an den Arbeitsplatz auf das Entgegenkommen des Unternehmers angewiesen.

Eine Teilarbeitsfähigkeit ist gesetzlich nicht vorgesehen und auch nicht erwünscht, wenn damit einhergehen soll, dass ArbeitnehmerInnen in der Zeit ihrer Rekonvaleszenz auch andere als die zuletzt ausgeübte Tätigkeit verrichten sollen. Die zuletzt ausgeübte Tätigkeit ist in der Frage, ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt, weder ihrem Inhalt nach noch in zeitlicher Hinsicht teilbar.

Gerade bei psychischen Erkrankungen und Krebserkrankungen wäre jedoch eine schritt(stunden)weise Wiedereingliederung in den Betrieb unter medizinischer Begleitung notwendig.

3. Stand der Verhandlungen

Es gab bereits mehrere Verhandlungsrunden mit den Sozialpartnern zum Thema Wiedereinstieg nach längerer Krankheit. Aufgrund divergierender Meinungen konnte kein gemeinsamer Vorschlag für eine gesetzliche Regelung gefunden werden. Im Regierungsübereinkommen ist die Wiedereingliederung nach langen Krankenständen im Pensionsteil angeführt.

4. Position/Forderung der AK

Aus Sicht der AK wären Regelungen wünschenswert, die die Betriebe dazu verhalten sollen, erkrankte Mitarbeiter im Rahmen einer betrieblichen Wiedereingliederung in den Betrieb zu integrieren. Vorbild ist das deutsche Eingliederungsmanagement (BEM), das die Dienstgeber dazu verpflichtet. Wird kein BEM angeboten, können die Mitarbeiter nicht gekündigt werden.

Gleichzeitig bedarf es einer medizinischen Begleitung, um sicherzustellen, dass der Genesungsprozess von den Mitarbeitern nicht falsch eingeschätzt wird und sie zu früh an den Arbeitsplatz zurückkehren. Andererseits soll verhindert werden, dass vom Dienstgeber Druck zur Rückkehr in den Betrieb ausgeübt wird.

Die BAK fordert daher die Bundesregierung zur Schaffung einer gesetzlichen Regelung auf, die einen schrittweisen Wiedereinstieg nach dem Krankenstand nach deutschem Vorbild (BEM) ermöglicht