

### TOP 3.6.3 Wiedereingliederung nach langem Krankenstand

Abteilung Sozialversicherung (Helmut Ivansits)

#### 1. Beschreibung der Problematik

Das Thema „Wiedereingliederung nach längeren Krankenständen“ ist Bestandteil des Regierungsübereinkommens (Pensionsteil).

Während in Banken (zB Erste Bank) und Versicherungen bei längerer Krankheit schon jetzt die Wiedereingliederung nach Abschreibung des Dienstnehmers vom Krankenstand und unter Weiterzahlung des (vollen) Arbeitsentgelts durchgeführt wird, ist dies in kleineren bzw mittleren Betrieben aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich. Würde der Wiedereinstieg in diesen Betrieben so funktionieren wie in den oben genannten Unternehmen, wäre ein gesetzliches System der Wiedereingliederung nicht erforderlich. Zu beachten ist jedoch, dass finanzielle Unterstützungsmaßnahmen für kleinere und mittlere Betriebe auch größeren Betrieben Vorteile bringen würden (Mitnahmeeffekte).

Zur Wiedereingliederung liegt kein abgestimmtes Sozialpartnerpapier vor.

In welchem Umfang Wiedereingliederung in Zukunft stattfinden wird, kann anhand von Krankenstandsdaten der Sozialversicherung geschätzt werden. Eine solche Schätzung wurde bis dato nicht vorgenommen.

#### 2. Abgrenzung: Wiedereingliederung – Teilkrankenstand

Da die Begriffe Teilkrankenstand und Wiedereingliederung oft vermischt werden, ist zunächst eine Begriffsklärung notwendig.

##### **Wiedereingliederung:**

Die Wiedereingliederung nach langem Krankenstand soll einen schrittweisen Wiedereinstieg in den bisherigen Arbeitsplatz ermöglichen und solange dauern, bis die volle Leistungsfähigkeit wieder erlangt wird. Die Wiedereingliederung besteht entweder in einer Verkürzung der bisherigen Arbeitszeit (zeitliche Dimension) oder in einer Adaptierung des Arbeitsplatzes bzw in der vorübergehenden Übernahme einer anderen (leichteren) Tätigkeit im Betrieb (inhaltliche Dimension). Formal besteht sie in einer mit der Dauer der Wiedereingliederung befristeten Änderung des Dienstverhältnisses.

Grundsatz: Es gibt weder für den Dienstnehmer noch den Dienstgeber einen Zwang zur Wiedereingliederung.

Nach geltendem Recht ist die Wiedereingliederung rechtlich nicht vorgesehen (siehe Ausführungen zum Teilkrankenstand).

##### **Teilkrankenstand:**

Im Unterschied zur Wiedereingliederung bezieht sich der Teilkrankenstand auf den Zeitpunkt der Krankschreibung. Maßstab für die Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit ist die zuletzt ausgeübte Tätigkeit (Alles- oder Nichts-Prinzip). Ein zeitlich abgestufter Krankenstand (Teilkrankenstand) ist daher rechtlich ebenso wenig zulässig wie eine Verweisung auf eine andere (leichtere) Tätigkeit im

Betrieb. Zulässig ist hingegen, dass der behandelnde Arzt eine genaue Beschreibung der Tätigkeit fordert, um die Krankschreibung ordnungsgemäß vornehmen zu können.

Der Teilkrankenstand wird von AK/ÖGB abgelehnt und ist daher nicht Gegenstand von Sozialpartnerverhandlungen.

### **3. Grundsätze einer Modellierung der „Betrieblichen Wiedereingliederung“**

- Die Wiedereingliederung ist für beide Seiten freiwillig dh sowohl der Dienstnehmer als auch der Dienstgeber können die Wiedereingliederung jederzeit ablehnen.
- Zu klären ist die Frage, ab wann ein „längerer Krankenstand“ vorliegt (in Deutschland zB 6 Wochen, bei Fit2work 40 Tage im Jahr).
- Nach Angaben der AK OÖ sind es keineswegs nur Angestellte, die für Wiedereingliederung in Frage kommen, sondern auch Arbeiter in Industriebetrieben.
- Um in einem größeren Umfang systematisch und nicht bloß punktuell Wiedereingliederung betreiben zu können, müssen entsprechende gesetzliche Grundlagen geschaffen werden. Derzeit ist es infolge des Alles-oder-Nichts-Prinzips nicht möglich, während des Krankenstandes die Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig Krankengeld in Anspruch zu nehmen. Außerdem sind für Dienstnehmer und Dienstgeber wirksame Anreize zur Wiedereingliederung zu schaffen.
- Für den Dienstgeber besteht der betriebswirtschaftliche Anreiz vor allem darin, dass der Dienstnehmer zumindest teilweise früher in den Betrieb zurückkehrt. Die Krankenkasse profitiert vom niedrigeren Krankengeld, muss allerdings für das Case-Management aufkommen. Der volkswirtschaftliche Nutzen besteht darin, dass Invalidität/Berufsunfähigkeit vermieden werden kann. Dienstnehmer erhalten ein Einkommen, das sich am früheren Erwerbseinkommen orientiert.
- Für die Absicherung des Dienstnehmers während der Wiedereingliederung kommen folgende Varianten in Frage. In allen Fällen geht es darum, Dienstnehmern einen Einkommensschutz möglichst in der Höhe des Erwerbseinkommens vor dem Krankenstand einzuräumen.

#### **Variante 1:**

Der Dienstnehmer erhält während der Wiedereingliederung zum Teilentgelt, das er für die Arbeitsleistung in der Wiedereingliederungsphase bekommt, ein Wiedereingliederungsgeld von der Krankenkasse. Wird die Arbeitszeit im Rahmen der Wiedereingliederung beispielsweise auf die Hälfte eingeschränkt, erhält er für die Arbeitsleistung von 20 Stunden ein Teilentgelt. Zugleich erhält er von der Krankenkasse ein Wiedereingliederungsgeld in der Höhe des erhöhten Krankengeldes, jedoch insgesamt nicht mehr als das frühere Erwerbseinkommen. Während der Dauer der Wiedereingliederung kann sein früheres Erwerbseinkommen nicht verringert werden (und zwar auch dann nicht, wenn sich sein Arbeitsplatz verändert). Das Wiedereingliederungsgeld wird aus einem eigenen Versicherungsfall der Wiedereingliederung ausbezahlt. Das Wiedereingliederungsgeld wird nicht auf die Dauer des Krankengeldes angerechnet.

#### **Variante 2:**

Eine andere Möglichkeit besteht darin, anstelle von Leistungen der Krankenkasse an die wiederingegliederten Dienstnehmer den Dienstgebern Ausgleichszahlungen für die Weiterzahlung des vollen Lohns/Gehalts zu gewähren (in der Höhe der Differenz zum früheren Erwerbseinkommen). Die finanziellen Ressourcen dafür könnten außer von den Krankenkassen auch in einem von

Dienstgebern dotierten Fonds aufgebracht werden. Anzudenken wäre auch, größere Unternehmen von den Ausgleichszahlungen auszunehmen, um die oben erwähnten Mitnahmeeffekte zu vermeiden. Da letztlich auch die PV-Träger von Wiedereingliederungsmaßnahmen profitieren würden (weniger Pensionen, Kürzungen beim Rehabilitationsgeld), wären zumindest teilweise auch Ausgleichszahlungen aus diesem Topf denkbar.

Die Wiedereingliederung könnte zunächst als Projekt gestartet werden und erst nach einer positiven Evaluierung (zB nach 2–3 Jahren) in das Dauerrecht übernommen werden.

- Eine arbeitsrechtliche Absicherung der Varianten ist unverzichtbar (befristetes Wiedereingliederungsverhältnis, Einkommenssicherung, Wiederaufleben des alten Dienstverhältnisses nach erfolgter Wiedereingliederung, Entgeltfortzahlung etc).
- Der Prozess der Wiedereingliederung muss von der zuständigen Krankenkasse administriert werden, um „Rückholaktionen“ von Dienstgebern zu vermeiden. Zur Feststellung von potenziellen Wiedereingliederungsfällen sind in den Kassen „arbeitsmedizinische Dienste“ und ein Case-Management einzurichten.
- Die Initiative zur Wiedereingliederung geht vom Dienstnehmer aus, sobald er dazu „grünes Licht“ von der Kasse bekommt. Auf Wunsch des Dienstnehmers kommt es zu einem Clearinggespräch zwischen Dienstnehmer, Dienstgeber und Case-Manager, in welchem die Modalitäten der Wiedereingliederung festgelegt werden. Zu überlegen ist, ob und welche Rolle Fit2work (Personenbetreuung) in diesem Zusammenhang spielen könnte.
- Eine Wiedereingliederung sollte auch im Zusammenhang mit dem Bezug von **Rehabilitationsgeld** diskutiert werden (medizinisch-arbeitsplatzorientierte Rehabilitation). Auch hier ist eine gesetzliche Änderung notwendig.
- **Alternativen zu den Modellüberlegungen:**
  - Verstärkung der Fit2work – Betriebsberatung im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM): Selbstverständlich ist die Rekrutierung von Betrieben für BEM erwünscht; sie ist derzeit und wohl auch in Zukunft aber weder flächendeckend noch nachhaltig; dem gegenüber würde eine gesetzliche Regelung die Wiedereingliederung in allen Betrieben ermöglichen (vorausgesetzt sie ist freiwillig).
  - Arbeitsrechtliche Einkommensabsicherung nach dem Vorbild der Erste Bank (volle Lohn-/Gehaltszahlung während der Dauer der Eingliederung).
  - BEM nach deutschem Vorbild (arbeitsrechtliche Verpflichtung des Dienstgebers zur betrieblichen Wiedereingliederung).