

## Fallbeispiel 4: Stufenweise Wiedereingliederung nach Aussteuerung aus dem Krankengeld und Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit für die Unterhaltssicherung

Frau K., 49 Jahre alt, ist infolge einer psychischen Erkrankung über einen Gesamtzeitraum von 1,5 Jahren arbeitsunfähig. Aufgrund der psychischen Belastungssituation war die Einleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung zu einem früheren Zeitpunkt nicht realisierbar.

Im gemeinsamen Gespräch zwischen Frau K. und ihrer behandelnden Psychiaterin wird die Option einer stufenweisen Wiedereingliederung besprochen, da durch die im Verlauf durchgeführten ambulanten und stationären Behandlungen eine wesentliche Besserung des Gesundheitszustandes erreicht werden konnte. Frau K. ist mit dem Vorschlag, eine stufenweise Wiedereingliederung durchzuführen, einverstanden. Nach Entbindung von der Schweigepflicht leitet die Fachärztin die entsprechenden Informationen an die Krankenkasse.

Die Krankenkasse berät Frau K. über sozialrechtliche Fragen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis (Ablauf der Krankengeldzahlung, Hilfestellung bei der Beantragung der Feststellung eines GdB). Zudem wird Frau K. über die Thematik der Unterhaltssicherung während der stufenweisen Wiedereingliederung (nach Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug) informiert. Nach eingetretener Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug wird, mit Einverständnis von Frau K., die Agentur für Arbeit einbezogen. Diese informiert Frau K. über die Voraussetzungen, die bei Bezug von ALG I während einer stufenweisen Wiedereingliederung relevant sind.

Für die Gewährung von ALG I nach SGB III während einer stufenweisen Wiedereingliederung spielen nach geltender BSG-Rechtsprechung zwei Aspekte eine zentrale Rolle: „Beschäftigungslosigkeit“ und „Verfügbarkeit“ der leistungsberechtigten Person. Da kein anteiliges Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann eine Beschäftigungslosigkeit angenommen werden. Solange Frau K. auch während der stufenweisen Wiedereingliederung zumutbare Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit grundsätzlich nachkommen kann und wird, ist auch die „Verfügbarkeit“ gegeben.

Im Fall von Frau K. liegen auch die weiteren leistungsrechtlichen Voraussetzungen für die Bewilligung von ALG vor.

Die Einleitung der stufenweisen Wiedereingliederung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen der Krankenkasse, der Agentur für Arbeit und der Personalabteilung des Betriebes von Frau K. Dabei werden Informationen nur mit Einwilligung von Frau K. erhoben und ausgetauscht. Der Betrieb erklärt sich grundsätzlich bereit, eine stufenweise Wiedereingliederung zu ermöglichen. Auf Grundlage der ärztlichen Einschätzung und der Bereitschaft des Arbeitgebers wird seitens der Agentur für Arbeit von einer positiven Prognose einer dauerhaften Wiedereingliederung ausgegangen. Dabei behält sich die Agentur für Arbeit vor, dass, sofern andere vakante und zumutbare Arbeitsstellen eine bessere Eingliederungsperspektive bieten, Frau K. dem entsprechenden Vermittlungsangebot der Bundesagentur für Arbeit nachkommt. Ansonsten entfallen die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld (ALG).

Die behandelnde Ärztin erstellt den Wiedereingliederungsplan. Sofern eine Abstimmung zwischen der behandelnden Fachärztin erforderlich ist (Feststellung Anforderungs- und Fähigkeitsprofil), kann dies nach Entbindung der Schweigepflicht durch Frau K. erfolgen. Alle am Verfahren Beteiligten stimmen dem Wiedereingliederungsplan zu.

Frau K. beginnt mit einer täglichen Arbeitszeit von 3 Stunden. Nach 4 Wochen steigert sie die Arbeitszeit auf 4 Stunden und nach weiteren 4 Wochen auf 6 Stunden täglich. Im Verlauf wird Frau K. sowohl von ihrer Fachärztin als auch von einem betrieblichen Ansprechpartner unterstützt. Die Agentur für Arbeit erkundigt sich monatlich bei Frau K. über den Stand der stufenweisen Wiedereingliederung.

Vor Aufnahme der vollschichtigen Aufnahme erfolgt eine Zwischenuntersuchung durch die behandelnde Ärztin. Medizinisch bestehen keine Bedenken gegen die Wiederaufnahme einer Vollzeitarbeit. Frau S. nimmt die Vollzeittätigkeit wieder auf. Im laufenden Jahr ist sie ohne wesentliche Einschränkungen und weitere krankheitsbedingte Fehlzeiten weiterhin beschäftigt.