

10.09.2019 - Rechtsanwltte Dr. Schmidt & Gnther

# Schadensersatz aufgrund der Verweigerung der stufenweiser Wiedereingliederung

## 1. Einordnung der stufenweisen Wiedereingliederung

Nach längerer Krankheit oder einer Kur wird Arbeitnehmern häufig durch den behandelnden Arzt oder die Reha-Einrichtung eine sogenannte stufenweise Wiedereingliederung anempfohlen. Arbeitsrechtlich bedarf die Wiedereingliederung einer gesonderten Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber über die vom Arbeitsvertrag abweichende Art und Weise der Beschäftigung. Diese Wiedereingliederung ist nicht auf eine Arbeitsleistung im üblichen Sinne gerichtet ist, sondern soll als Maßnahme der Rehabilitation dem Arbeitnehmer ermöglichen, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.

## 2. Zustimmung des Arbeitgebers zum Stufenplan erforderlich

Ausgangspunkt der Wiedereingliederung ist stets der vom Arzt empfohlene und von ihm unterzeichnete Stufenplan. Die Formulare sehen eine Erklärung des Arbeitgebers vor, wonach dieser – ohne Begründung – dem Stufenplan zustimmen oder ihn ablehnen kann. In erster Linie geht eine stufenweise Wiedereingliederung demnach von einem Freiwilligkeitsprinzip aus. Aus der Verweigerung des Arbeitgebers zur Eingehung eines Wiedereingliederungsverhältnisses können nur dann Ansprüche des Arbeitnehmers erwachsen, wenn es sich um einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer handelt.

## 3. Besonderheit bei schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmern

Schwerbehinderte (oder ihnen gleichgestellte) Arbeitnehmer können die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen, ohne dass das Freiwilligkeitsprinzip eingreift. Der Arbeitgeber ist deshalb grundsätzlich verpflichtet, dem Stufenplan zuzustimmen. In einem aktuellen, vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aufgrund der verweigten Zustimmung Schadensersatz verlangt und vom Hessischen Landesarbeitsgericht auch zugesprochen bekommen. Das Bundesarbeitsgericht hat dieses Urteil aufgehoben und entschieden, dass besondere Umstände vorlagen, aufgrund derer der Arbeitgeber die Zustimmung zum Wiedereingliederungsplan verweigern durfte. Die Betriebsärztin hatte zum Stufenplan die begründete Befürchtung geäußert, dass der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers eine Beschäftigung entsprechend diesem Wiedereingliederungsplan nicht zulassen würde.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Mai 2019 - 8 AZR 530/17

mitgeteilt von Rechtsanwalt Stefan Günther

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Verkehrsrecht

Rechtsanwälte Dr. Schmidt und Günther, Leisnig

*<https://www.apraxe.de/recht/arbeitsrecht/schwerbehindertenrecht/921/schadensersatz-aufgrund-der-verweigerung-der-stufenweiser-wiedereingliederung>*