

Forum D

Entwicklungen und Reformvorschläge
– Diskussionsbeitrag Nr. 2/2010 –

22.10.2010

68. Deutscher Juristentag spricht sich für Ausbau von stufenweiser Wiedereingliederung und betrieblichem Eingliederungsmanagement aus

von Prof. Dr. Felix Welti

Die Abteilung Arbeits- und Sozialrecht des 68. Deutschen Juristentags, der vom 21. bis 24. September 2010 in Berlin stattgefunden hat, befasste sich mit dem Thema „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?“ auch mit den Auswirkungen von Krankheit und Behinderung auf Erwerbsbiographien. Mit großer Mehrheit sprachen sich die anwesenden Mitglieder des Deutschen Juristentags für eine Stärkung der stufenweisen Wiedereingliederung und des betrieblichen Eingliederungsmanagements aus.

Dr. Alexander Gagel
Anja Hillmann-Stadtfeld
Dr. Hans-Martin Schian

I. Beschluss des 68. Deutschen Juristentages

Der Beschluss Nr. 13 der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des DJT 2010 lautet:

„Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, der auch die stufenweise Wiedereingliederung umfasst, ist auf alle behinderten Beschäftigten auszudehnen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein geeignetes Verfahren, das zur Vermeidung gesundheitsbedingter Arbeitslosigkeit unverzichtbar ist. Die Unterstützung dieser Verfahren durch Rehabilitationsträger und Integrationsämter ist auszubauen.“

Der Beschluss wurde mit 162 Stimmen gegen 95 Nein bei 11 Enthaltungen gefasst.

II. Kontext

Die Nein-Stimmen zum Beschlussvorschlag repräsentieren keine grundsätzliche Ablehnung der genannten Instrumente. Ein **alternativer Vorschlag** hatte keine Ausweitung arbeitsrechtlicher Regelungen vorgesehen,

sondern sich auf Anpassungsbedarf des gegliederten Systems der beruflichen Rehabilitation an die demographische Herausforderung und die betrieblichen Bedürfnisse konzentriert.

Ein Beschlussvorschlag Nr. 12 mit dem Text „Die UN-Konvention zur Behindertenpolitik sowie Art. 5 der RL 2000/78/EG verlangen angemessene Vorkehrungen zur Inklusion in den Arbeitsmarkt und zur Stabilisierung solcher Beschäftigungsverhältnisse,“ war nach einem Geschäftsordnungsantrag nicht zur Abstimmung gelangt. Hintergrund ist, dass der Deutsche Juristentag nach seiner Satzung nur Empfehlungen an den Gesetzgeber, nicht aber Feststellungen zur Rechtslage oder Empfehlungen an die Gerichte ausspricht. Dass es sich bei der Behindertenrechtskonvention und der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie um geltendes und die Bundesrepublik Deutschland bindendes Recht handelt, wird also vom Deutschen Juristentag vorausgesetzt und konnte nicht Gegenstand einer Abstimmung sein.

Schon der 67. Deutsche Juristentag 2008 hat sich unter dem Thema „**Alternde Arbeitswelt** – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer?“ – mit ähnlichen Fragen befasst und in der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht als Beschluss Nr. 11 beschlossen: „**Die in § 74 SGB V nur sehr rudimentär ausgestaltete stufenweise Wiedereingliederung ist in einen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung zu verstärken. Bei jeder länger dauernden Arbeitsunfähigkeit muss (bisher: soll) der Arzt die Möglichkeit einer „stufenweisen Eingliederung“ nach § 74 SGB V routinemäßig prüfen. Wird eine stufenweise Eingliederung empfohlen, ist diese durchzuführen (teilweise Arbeitsleistung, Gewährung von**

Krankengeld, keine Pflicht zur Zahlung von Entgelt).“

III. Gesetzgeberischer Handlungsbedarf

Bereits verschiedentlich ist darauf hingewiesen worden, dass die **Rechte auf behinderungsgerechte Beschäftigung in § 81 SGB IX** nicht auf als schwerbehindert anerkannte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte beschränkt bleiben sollten. Dies ergibt sich aus dem systematischen Zusammenhang zur stufenweisen Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX) und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX), die jeweils für alle behinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten gelten. Die **präventive Orientierung** dieser Instrumente kann besser genutzt werden, wenn auch die behinderungsgerechte Beschäftigung ohne Zweifel Gegenstand betrieblicher Anpassungsrechte ist und von Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern unterstützt wird. Dazu kommt, dass Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG von den Arbeitgebern angemessene Vorkehrungen für behinderte Beschäftigte verlangt und Art. 27 der Behindertenrechtskonvention eine inklusive Arbeitswelt für behinderte Menschen verlangt. Zwar wurde in der Diskussion über die Umsetzung dieser Verpflichtungen auch darauf hingewiesen, dass eine **europa- und völkerrechtskonforme Auslegung** von § 618 BGB und § 106 GewO zu vergleichbaren Ergebnissen führen könnte (vgl. *Kohte*, ArbuR 2008, 281; *Fuerst*, Der Betrieb 2009, 2153), doch wäre eine Erstreckung von § 81 SGB IX systematisch und aus Transparenzgründen vorzugswürdig.

Die Rehabilitationsträger und Integrationsämter sind bereits im Rahmen ihrer Leistungspflichten nach §§ 28, 33, 34 SGB IX und § 102 SGB IX allgemein **zur Unterstützung betrieblicher Eingliederung ver-**

pflichtet. Sie sind auch verpflichtet, das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 S. 6 SGB IX durch die **gemeinsamen Servicestellen** zu unterstützen. In der Praxis werden insbesondere **trägerübergreifende und betriebsnahe Angebote für kleinere und mittlere Betriebe vermisst.**

Da die Rehabilitationsträger ihrem Auftrag, die gemeinsamen Servicestellen als umfassende Ansprechpartner und Dienstleister für betriebliche Eingliederung zu entwickeln, nur schleppend nachkommen, hat der Deutsche Juristentag sich insoweit an Verwaltung und Gesetzgeber mit der Forderung nach einem Ausbau dieser Angebote gewandt.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
