

– Fachbeitrag D18-2018 –

29.05.2018

Bericht zur 5. Internationalen Konferenz Arbeit, Beschäftigung und Eingliederungsmanagement/Work, Employment and Disability Management „Kooperation und Koordination“¹ **Tagungsbericht**

Von René Dittmann, LL.M., Universität Kassel

I. Einleitung

Zum 5. Mal hat an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Soziale Arbeit, in Olten die „Internationale Konferenz Arbeit, Beschäftigung und Eingliederungsmanagement“ stattgefunden. Während der Fachtagung am 25. und 26. Januar 2018 wurden Fragen der Kooperation und Koordination, insbesondere im Rahmen des Eingliederungsmanagements, behandelt.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von **Prof. Dr. Thomas Geisen** und **Prof. Dr. Sibylle Nideröst** (beide von der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten (CH)). Aufgrund von sich verändernden Arbeitsmärkten und gesellschaftlichen Strukturen steht eine Vielzahl von Akteuren vor der Herausforderung die Arbeitsfähigkeit von alternden Belegschaften oder älteren Erwerbslosen, Langzeiterkrankten, Langzeitarbeitslosen sowie anderen Personengruppen zu erhalten bzw. wiederherzustellen und Arbeitsplatzverlust sowie Arbeitsmarktexklusion zu vermeiden.² Dabei spielt das Eingliederungsmanagement eine wichtige Rolle. Geisen und Nideröst hoben die diesbezügliche Bedeutung der Kooperation und Koordination hervor. Mit der Tagung wurden die Ziele verfolgt, einen in-

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D18-2018 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Dittmann: Bericht zur 5. Internationalen Konferenz Arbeit, Beschäftigung und Eingliederungsmanagement / Work, Employment and Disability Management „Kooperation und Koordination“; Beitrag D18-2018 unter www.reha-recht.de; 29.05.2018.

² Zu den Veränderungen der Arbeitswelt: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Weissbuch Arbeiten 4.0, 2017, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9, zuletzt abgerufen am 10.04.2018. Zu den damit verbundenen Herausforderungen für das Arbeits- und Sozialrecht: Dillbahrer/Nachtschatt/Liebsch: Tagungsbericht Berlin 11. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht – Teil 1; Beitrag D37-2017 unter www.reha-recht.de; 08.09.2017. Zum Thema Alter und Beschäftigung: Viehmeier/Warncke: Tagungsbericht „Alter und Beschäftigungen – Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50-Jährigen“ am 13. und 14. November 2014 in Lübeck; Beitrag D9-2015 unter www.reha-recht.de; 07.04.2015.

ternationalen Austausch zu ermöglichen und danach zu fragen, welche Ansätze der Kooperation und Koordination bei der Erhaltung des Arbeitsplatzes und der Vermeidung von Frühverrentung am besten wirken.

II. Panels und Workshops

Im ersten Panel referierten **Prof. Dr. Ellen MacEachen** von der Waterloo University (Kanada) und **Dr. Wendy Ann Coduti** von der Penn State University (USA). MacEachen setzte sich in ihrem Vortrag mit der Politik zur Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit („*work disability policies*“) im internationalen Kontext auseinander.³ Diesbezügliche gesetzliche Grundlagen wurden in den letzten Jahren auf unterschiedliche Weise reformiert, um die richtige Balance zwischen Verpflichtung und Motivation der Akteure (Sozialleistungsträger, Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit zu finden. Dabei stehe regelmäßig das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit im Fokus des politischen Diskurses. Reformen zielten einerseits auf die Reduzierung von Sozialstaatsausgaben („*tightening the inflow*“), andererseits auf Steigerung von Effektivität („*facilitating the outflow*“). Es werden dabei verschiedene Strategien verfolgt, wobei MacEachen drei wesentliche Ansätze hervorhob: die Aktivierung von Arbeitgebern (In welchem Ausmaß sollten Arbeitgeber Verantwortung übernehmen?), die Koordinierung der vorhandenen Programme (Wie können die verschiedenen Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zusammenwirken?) und die zeitliche Koordinierung von Aktivierungsmaßnahmen (Wann sollte der Prozess der Arbeitsplatzrückkehr einsetzen?). Beispielsweise könne die Wiedereingliederung mit Hilfe einer Arbeitsplatzanpassung gelingen, die durch eine Sozialleistung ergänzt wird. Fraglich sei, welche Vorkehrungen der Arbeitgeber zu treffen habe⁴, wie diese mit der Sozialleistung zusammenspielen (z. B. könnte eine Sozialleistung bei Teilzeitkrankenstand („*part-time sick leave*“

³ Der Vortragstitel lautete im Original: Work disability policy in international context: challenges and opportunities.

⁴ Aufgrund EU-rechtlicher Vorgaben haben Arbeitgeber jedenfalls angemessene Vorkehrungen zu treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Das heißt, Arbeitgeber müssen geeignete und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten (Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf). Dazu z. B. Nebe: Die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen und die fristgerechte Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen – Teil 1 und Teil 2 – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 22.05.2014 – 8 AZR 662/13; Beitrag B15-2015 und B16-2015 unter www.reha-recht.de; 08.12.2015 und 10.12.2015 oder Groskreutz/Welti: Der EuGH zum Verhältnis von Krankheit und Behinderung – Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 11. April 2013, C-335/11 und C-337/11 (Rs. Ring und Skouboe Werge); Beitrag B8-2013 unter www.reha-recht.de; 19.12.2013. Auch die UN-Behindertenrechtskonvention sieht das Konzept der angemessenen Vorkehrungen vor, dazu: Aichele: Barrieren im Einzelfall überwinden: Angemessene Vorkehrungen gesetzlich verankern; Beitrag D6-2012 unter www.reha-recht.de

benefits“) geleistet werden) und ab welchem Zeitpunkt die Maßnahmen einsetzen sollen. Aus länderübergreifender Sicht lasse sich beobachten, dass die Frage nach der Rolle der Arbeitgeber bei der Wiedereingliederung an Bedeutung gewinnt. Diesbezüglich ist auch zu überlegen, wie eine „faire“ Einbindung der Arbeitgeber aussehen könne. Aus den Niederlanden ist bspw. bekannt, dass die Akzeptanz der Arbeitgeber dadurch steigt, dass ihnen ein größerer Spielraum und mehr Autonomie beim Management des Wiedereingliederungsprozesses zugesprochen werden.⁵ Insgesamt lasse sich aus internationaler Perspektive zwischen Ländern unterscheiden, die eher den *Flexicurity-Ansatz*⁶ verfolgen und solchen, die eher die Aufrechterhaltung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses fokussieren. Als gegenwärtige und künftige Herausforderungen für die Politik benennt MacEachen den steigenden Bedarf an Fachkräften sowie die Förderung von *anständigen* bzw. *menschenwürdigen* Arbeitsstellen („*decent jobs*“). Des Weiteren stehen die unterschiedlichen Sozialleistungsniveaus zur Debatte, die Folge gegliederter Sozialleistungssysteme sowie der engen Verknüpfung mit dem Beschäftigungsverhältnis sind. Auch bestehe eine Herausforderung im Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen, die vielfach Ursache für die Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind.⁷

Coduty berichtete anschließend von einer Studie, in der untersucht wurde, welche Faktoren die Bereitschaft von Arbeitgebern dahingehend beeinflussen, betriebliche Maßnahmen zu implementieren, die eine bessere Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen zum Ziel haben. Die Studie knüpfte daran, dass es bisher nur wenige Erkenntnisse dazu gebe, welche Typen von Unternehmen Personen mit Behinderungen beschäftigen und welche Umweltfaktoren diesbezüglich förderlich seien. Es wurde sichtbar, dass innerbetriebliche Vereinbarungen bzw. Vorkehrungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen („*action plans*“) vor allem bei öffentlichen Unternehmen sowie bei Betrieben mit einer großen Anzahl von Beschäftigten und/oder

recht.de; 23.03.2012; Welti: Das Diskriminierungsverbot und die „angemessenen Vorkehrungen“ in der BRK – Stellenwert für die staatliche Verpflichtung zur Umsetzung der in der BRK geregelten Rechte; Beitrag D9-2012 unter www.reha-recht.de; 31.05.2012.

⁵ Zur Arbeitgeberverantwortung für die Wiedereingliederung kranker Arbeitnehmer in den Niederlanden: Mittag/Reese/Weel/Faas/de Boer: Arbeitgeberverantwortung für die Wiedereingliederung kranker Arbeitnehmer: Das Modell Niederlande, RP Reha 1/2014, S. 67–71. Zur Rolle der Arbeitgeber im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung bei Erwerbsminderung in Deutschland, Niederlande und Schweden: Mittag/Welti: Vergleich der sozialen Sicherung und beruflichen Wiedereingliederung bei Erwerbsminderung in drei europäischen Ländern (Deutschland, Niederlande und Finnland); Beitrag D2-2017 unter www.reha-recht.de; 25.01.2017.

⁶ Zu diesem Konzept: Keller/Seifert: Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, April 2008, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05317.pdf>, zuletzt abgerufen am 10.04.2018.

⁷ Ausführlich zu den Kontextfaktoren, die staatliche Reformen des Rechts der Arbeitsunfähigkeit bzw. der Erwerbsminderung bedingen und zu den verschiedenen nationalstaatlichen Strategien bezüglich der betrieblichen Wiedereingliederung: MacEachen: *The Science and Politics of Work Disability Policy*, Oxford 2018 (im Erscheinen).

stärkeren Arbeitnehmervertretungen vorzufinden seien. Seltener verfügen kleine Familienunternehmen über entsprechende Maßnahmen.⁸ Doch habe sich auch herausgestellt, dass allein formal-gesetzliche Vorgaben (z. B. in Form von Quotensystemen) oder innerbetriebliche *action plans* nicht zu einer höheren Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen führen. Entscheidend sei vielmehr, ob die Unternehmen eine entsprechende Kultur auch tatsächlich umsetzen und „leben“.

Dem ersten Panel folgten mehrere Workshops, die sich u. a. mit Methoden und Instrumenten der betrieblichen (Wieder-)Eingliederung, mit Einfacharbeit und mit Digitalisierung befassten. Vorgestellt wurde bspw. der Maastricht Work capability Monitor⁹, mit dessen Hilfe die arbeitsweltbezogene Leistungsfähigkeit einer Person und ihr Unterstützungsbedarf bewertet werden kann. **Marina Nützi** (Swiss Paraplegic Research, Nottwil) stellte das „*job matching*“ als ein Kernelement der erfolgreichen und nachhaltigen (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben vor. Dabei werden die persönlichen Fähigkeiten und Charakteristika mit den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes abgeglichen. In Zusammenarbeit mit anderen Kollegen entwickelte Nützi ein interdisziplinäres Konzept, um das Instrument des *job matching* für die berufliche Rehabilitation verwendbar zu machen. Hervorgehoben wurde, dass die Abstimmung von persönlichen Fähigkeiten und Arbeitsanforderungen kontinuierlich vorgenommen werden muss, denn beide Sphären unterliegen kontinuierlichen Veränderungen (z. B. hinsichtlich der Qualifikation, Familiensituation, körperlichen Leistungsfähigkeit, Wandel der Arbeitsmarktstrukturen etc.).

In zahlreichen weiteren Panels und Workshops wurden verschiedene Ansätze und Strategien der betrieblichen Wiedereingliederung, ihre Rahmenbedingungen, Wirkungen und Herausforderungen, vorgestellt und diskutiert.¹⁰ Mit Bezug auf das Leitthema der Fachtagung „Kooperation und Koordination“ war insbesondere die Übersicht von Geisen zu den Gestaltungsmöglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen den Trägern der schweizerischen Invalidenversicherung (IV-Stellen) und Arbeitgebern von Interesse. In einer Studie wurden drei diesbezügliche idealtypische Kontakt- und Kooperationsformen

⁸ Zum betrieblichen Eingliederungsmanagements in deutschen Klein- und Mittelbetrieben, Ramm/Welti: Betriebliches Eingliederungsmanagement in Klein- und Mittelbetrieben – sozialrechtliche Aspekte; B10/2010 unter www.reha-recht.de; 28.10.2010; Shafaei/Ramm: Betriebliches Eingliederungsmanagement in Klein- und Mittelbetrieben – sozialrechtliche Aspekte; Forum B - 11/2010 unter www.reha-recht.de; 03.11.2010; Tauscher/Seider/Ramm: Betriebliches Eingliederungsmanagement in Klein- und Mittelbetrieben – ökonomische Aspekte, Teil I und Teil II; B13/2010 und B02/2011 unter www.reha-recht.de; 11.11.2010 und 03.02.2011.

⁹ Vgl. <https://www.inclusiearbeidsorganisatie.org/methoden-instrumenten/maastrichtse-werkcapaciteit-monitor>, zuletzt abgerufen am 10.04.2018 (Website steht nur auf Niederländisch zur Verfügung).

¹⁰ Das Programm kann eingesehen werden unter: http://www.fachtagung-eingliederungsmanagement.ch/5ICWEDM_program_6_11_2017.pdf, zuletzt abgerufen am 10.04.2018.

herausgearbeitet:¹¹ „Bei der innovationsorientierten Kooperation entwickeln oder optimieren IV-Stellen und Arbeitgeber Maßnahmen und Angebote der (Wieder-)Eingliederung, die auf das Gesamtunternehmen ausgerichtet sind. [...] Koordinationsorientierte Kooperationen überprüfen primär bestehende Abläufe und Prozesse zwischen IV-Stellen und Arbeitgebern bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung. [...] In der anforderungsorientierten Kooperation schließlich, unterstützt die IV-Stelle den Arbeitgeber bei der konkreten, fallbezogenen (Wieder-)Eingliederung.“¹² Die Kooperation zwischen Akteuren bei der betrieblichen Wiedereingliederung und ihr Erfolg hingen aber auch von den Kontextfaktoren eines Systems ab.¹³

Auch im Abschlusspanel wurde betont, dass die Existenz von Normen oder Normenkomplexen mit dem Ziel der (Wieder-)Eingliederung von Personen mit eingeschränkter Arbeits- bzw. Erwerbsfähigkeit, nicht automatisch zu einer erfolgreichen Eingliederungsrate führt. Von Bedeutung sind neben den externen Anreizen für Unternehmen auch deren interne Motivation und ihr Bewusstsein für soziale Verantwortung. Insgesamt wurde beobachtet, dass sich in den letzten Jahren viel auf dem Feld der (Wieder-)Eingliederung von in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkten Personen getan habe. Kooperationen sind dabei von großer Bedeutung, denn die Unternehmen können den heterogenen Problemlagen in der Regel nicht alleine begegnen. Die Herausforderung dabei ist, trotz unterschiedlicher Budgets, Interessen und Zielrichtungen der jeweiligen Akteure ein wirksames Eingliederungsmanagement vorzuhalten.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

¹¹ Siehe dazu, Geisen/Baumgartner: Entwicklung der Zusammenarbeit von IV-Stellen und Arbeitgebern, Soziale Sicherheit CHSS, 2/2016, S. 55–58, online erhältlich unter: <https://soziale-sicherheit-chss.ch/artikel/entwicklung-der-zusammenarbeit-von-iv-stellen-und-arbeitgebern/>, zuletzt abgerufen am 15.02.2018.

¹² Geisen/Baumgartner Entwicklung der Zusammenarbeit von IV-Stellen und Arbeitgebern, Soziale Sicherheit CHSS, 2/2016, S. 55 (57 f.).

¹³ Ebd., S. 58.