

– Fachbeitrag D35-2018 –

01.10.2018

Zukunft der Arbeit und Erwerbsminderung¹ **Vortrag beim 50. Kontaktseminar des Deutschen Sozialrechtsverbandes**

Von Prof. Dr. Susanne Peters-Lange, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

I. Einleitung/Vorbemerkung

Nicht nur wegen der terminologischen Nähe, sondern auch der Bedeutungsgleichheit des im Ausgangspunkt einheitlichen Risikos des Verlustes bzw. der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) für die beiden Zweige Renten- und Unfallversicherung sei zu Beginn ein vergleichender Blick auf den Begriff der Minderung der Erwerbsfähigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung erlaubt.

Der Begriff der Minderung der Erwerbsfähigkeit in § 56 Abs. 2 SGB VII ist auf einen rein **abstrakten Schadensausgleich** gerichtet: Entschädigt wird hier der Verlust bzw. die Beeinträchtigung der dem Versicherten nach einem Schadensereignis verbliebenen Arbeitsmöglichkeiten auf dem gesamten Gebiet des Erwerbslebens², und zwar unabhängig davon, ob eine Verminderung der Erwerbsmöglichkeiten sich tatsächlich (konkret) realisiert.³ So wird der nach medizinischen, juristischen, sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu bestimmenden Funktionsverlust⁴ in MdE-Tabellenwerten in Form sog. Anhaltspunkte widergespiegelt, die als allgemeine Erfahrungssätze der Einschätzung einer MdE zu Grunde gelegt werden.⁵ Abweichungen dürfen nur in Ausnahmefällen erfolgen und einer Anpassung an den medizinischen und technischen Fortschritt steht die Rechtsprechung verhalten gegenüber – wie eine neuere Entschei-

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D35-2018 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Peters-Lange: Zukunft der Arbeit und Erwerbsminderung – Vortrag beim 50. Kontaktseminar des Deutschen Sozialrechtsverbandes; Beitrag D35-2018 unter www.reha-recht.de; 01.10.2018. Es handelt sich hierbei um eine bearbeitete Zweitveröffentlichung des in der „Sozialrecht aktuell“ erschienen Beitrags „Arbeit der Zukunft und Erwerbsminderung“, Sonderheft 2018, S. 66–69.

² BSG, Urt. v. 04.08.1955 - 2 RU 67/54, BSGE 1, 174, 178; Urt. v. 14.11.1984 - 9b RU 38/84, BSG SozR 2200 § 581 Nr. 22.

³ BVerfG, Nichtannahmebeschl. v. 16.03.2011 – 1 BvR 591/08, 1 BvR 593/08, NZS 211, 895, 896; BSG, Urt. v. 30.05.1988 - 2 RU 54/87, BSGE 63, 207, 209 ff.

⁴ Funktionsverlust unter medizinischen, juristischen, sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, BSG, Urt. v. 20.12.2016 – B 2 U 11/15 R.

⁵ BSG, Urt. v. 23.06.1983 - 9b/8/8a RU 86/80, BSG SozR 2200 § 581 Nr. 15; Urt. v. 14.11.1984 - 9b RU 38/84, SozR 2200 § 581 Nr. 22; Urt. v. 18.3.2003 - B 2 U 31/02 R – juris (unter Rz. 17); BSG, Urt. v. 20.12.2016 – B 2 U 11/15 R, SGb 2017, 94.

dung⁶ zur prothetischen Versorgung mit einer mikroprozessorgesteuerten Oberschenkelprothese zeigt. Eine offenkundige Abweichung von dem in den Tabellenwerten zum Ausdruck kommenden allgemeinen Erfahrungswissen aller beteiligten Wissensgebiete ist vom 2. Senat nicht anerkannt worden.

Demgegenüber folgt die **Kompensation** der Minderung der Erwerbsfähigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, auch wenn verbliebene Erwerbsmöglichkeiten zunächst nur **abstrakt** festgestellt werden⁷, wie auch im Zivilrecht **konkret**, da ein strenger Modus der Kürzung der Erwerbsminderungsrenten bei Überschreiten von Hinzuverdienstgrenzen nach Maßgabe des § 96a SGB VI besteht. Entsprechenden Bestrebungen, auch im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung einen zumindest teilweisen konkreten Schadensausgleich einzuführen, um der Gefahr einer „Übersicherung“ etwa bei Fortführung einer bisherigen Tätigkeit vorzubeugen, haben sich Gewerkschaften und der Arbeitnehmerflügel in der CDU bei den im Jahr 2006 angestoßenen Reformbestrebungen auf Initiative der Bundesländer⁸ zu einem Unfallversicherungsreformgesetz erfolgreich widersetzt. Die geplante Leistungsreform ist auf nicht absehbare Zeit auf Eis gelegt.

Wie der Vergleich zwischen Unfallversicherung und Rentenversicherung zeigt, ist der Ausgleich einer Erwerbsminderung nach konkreten Maßstäben und damit auch an den objektiv bestehenden Erwerbsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bestimmen, wobei aber die Rentenversicherung, aufgrund der Kürzungen im Falle der Ausübung einer Tätigkeit, der tatsächlichen Verwertung des Restleistungsvermögens eine größere Bedeutung zumisst. Diese ist aber nach objektiven Kriterien zu bemessen;⁹ so sind nicht die subjektiven Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend – wie das BSG etwa zu der Frage der Berücksichtigung von Analphabetismus, der nicht auf einer gesundheitlichen Störung beruht, entschieden hat.¹⁰ Demzufolge bleibt das **individuelle Arbeitsmarktrisiko** (etwa auch eines lebensälteren Versicherten)¹¹ **unberücksichtigt**. Das Gesetz hebt vielmehr darauf ab, ob der/die Versicherte **außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes** mehr als sechs bzw. mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

⁶ BSG 20.12.2016 – B 2 U 11/15 R, SGB 2017, 94.

⁷ BSG, Beschl. v. 10.12.1976 - GS 2/75, GS 3/75, GS 4/75, GS 3/76, SozR 2200 § 1246 Nr. 13; Urt. v. 09.05.2012 – B 5 R 68/11 R, SGB 2013, 470.

⁸ Eckpunktepapier der Bund-Länder-Kommission zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29.6.2006, online unter https://opus-hslb.bsz-bw.de/files/131/Anlage_51.pdf [zuletzt abgerufen am 01.10.2018].

⁹ Vgl. nur BSG Beschl. v. 19.12.1996 - GS 2/95, SozR 3-2600 § 44 Nr 8, wo eine Ausdehnung der sog. Katalogfälle f. eine konkrete Benennung auf lebensältere Versicherte abgelehnt wurde (in Juris unter Rz. 33 ff.).

¹⁰ BSG, Urt. v. 9.5.2012 – B 5 R 68/11 R, SGB 2013, 470.

¹¹ BSG, Urt. v. 9.5.2012 – B 5 R 68/11 R, SGB 2013, 470 m. w. N.

II. Bisherige Rechtsprechung und notwendige Fortentwicklung

Die Rechtsprechung zur Erwerbsminderung, die, außerhalb von sog. Katalogfällen der Verschlossenheit des Arbeitsmarktes¹², bei einer Summierung von ungewöhnlichen oder dem Vorhandensein schwerer spezifischer Leistungseinschränkungen eine **konkrete Benennung einer Tätigkeit**, die dem Restleistungsvermögen des Versicherten entspreche, gefordert hat, ist vor dem Hintergrund der dramatischen Einschnitte auf dem Arbeitsmarkt **für leichte und mittelschwere Tätigkeiten in der Fertigung auf alle leistungsgeminderten Personen auszudehnen**. Diese Prognosen, die mit dem Zeitalter der Industrie 4.0 einen erheblichen Rückgang an Arbeitsplätzen im Segment hochstandardisierter Repetitivarbeiten sehen¹³, weil manuelle Tätigkeiten durch technische Lösungen substituiert werden und denen zufolge es „keine Jobs mehr für niedrig qualifizierte Arbeiter in der industriellen Produktion mehr geben“ wird¹⁴, lässt die (abstrakte) Verweisung auf Verrichtungen, die in „*meist ungelernten Tätigkeiten in der Regel gefordert werden (z. B. Zureichen, Abnehmen, Transportieren, Reinigen, Bedienen von Maschinen, Kleben, Sortieren, Verpacken, Zusammensetzen von Teilen [...])*“¹⁵, wie sie noch in der jüngeren Rechtsprechung des BSG und vor allem auch der LSGe anzutreffen ist, in Zukunft obsolet werden. Es kann nicht länger „[...] (i. S. einer widerlegbaren tatsächlichen Vermutung) davon ausgegangen werden, dass ein Versicherter, der zumindest körperlich leichte und geistig einfache Tätigkeiten – wenn auch mit qualitativen Einschränkungen – wenigstens sechs Stunden täglich verrichten kann, noch in der Lage ist, erwerbstätig zu sein“, d. h. durch (irgend)eine Tätigkeit Erwerb(seinkommen) zu erzielen“.¹⁶

Das BSG hat seine jahrzehntelange Rechtsprechung auch nach der Neuausrichtung und Überführung der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten in eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung zum 01.01.2001¹⁷ ausdrücklich aufrecht erhalten¹⁸, obwohl bereits Erkenntnisse über sich ändernde Verhältnisse auf dem Arbeits-

¹² Vgl. dazu zusammenfassend BSG, Beschl. v. 19.12.1996 – GS 2/95, NZS 1997, 421, 425; zur geänderten Bedeutung nach der Neuf. der Erwerbsminderungsrenten im Gesetz Köbl, GK-SGB VI (Stand Sept. 2016), § 43 Rn. 191 ff., 199.

¹³ Ittermann/Niehaus: Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit, Baden-Baden 2015, S. 33 (41); vgl. auch Giesen/Kersten: Arbeit 4.0 - Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, München 2017, S. 35 ff. (zur sog. Inkrementelle[n] Industrie 4.0“); Ahrens/Spöttl: Industrie 4.0 und Herausforderungen für die Qualifizierung von Fachkräften, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit, Baden-Baden 2017, S. 185 (187).

¹⁴ Bauernhansel, in: ders./ten Hompel/Vogel-Heuser (Hrsg.): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik, Anwendung, Technologien, Migration, Wiesbaden 2014, zit. nach Ittermann/Niehaus: Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit, Baden-Baden 2015, S. 33 (41).

¹⁵ BSG, Urt. v. 19.10.2011 - B 13 R 78/09 R unter Rz. 31.

¹⁶ BSG, Urt. v. 09.05.2012 – B 5 R 68/11 R, SozR 4-2600 § 43 Nr. 18 unter Rz. 24.

¹⁷ Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit v. 20.12.2000, BGBl. I S. 1827.

¹⁸ BSG, Urt. v. 19.10.2011 – B 13 R 78/09 R m.w.N auf 5. Senat Rz. 19; bestätigt in BSG, Urt. v. 9.5.2012 - B 5 R 68/11 R, SozR 4-2600 § 43 Nr. 18 Rz. 23.

markt in Studien belegt waren und bereits mannigfaltig Kritik¹⁹ an dieser Rechtsprechung geübt wurde. Wenngleich der 13. Senat in dieser Entscheidung einräumt: „[...] *dass sich die Erwerbsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt seit Anfang der 1980iger Jahre [...] verändert haben. Neue Arbeitsfelder, insbesondere im Dienstleistungsbereich und im Bereich der Informationstechnik mögen hinzugekommen sein*“ konstatiert er ohne weiteren Beleg: *“gleichwohl ist anhand der og Verrichtungen bzw Tätigkeiten eine Überprüfung, ob mit dem verbliebenen Restleistungsvermögen ausreichende Erwerbsmöglichkeiten für leichte bis mittelschwere Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tatsächlich vorhanden sind, jedenfalls auch für dort zu verrichtende ungelernete Tätigkeiten weiterhin möglich.*“²⁰

Es sollte nicht länger in Frage stehen, dass **jedenfalls für die wegfallenden Arbeitsplätze in der Industrie eine zukünftige Verweisung auf einfache Fertigungstätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen nicht mehr möglich** sein wird. Vielmehr ist für jeden angezeigten Versicherungsfall einer geminderten Erwerbsfähigkeit zu prüfen, ob trotz der Leistungseinschränkungen noch eine Tätigkeit mit geringem Anforderungsniveau (die Rechtsprechung ließ seit jeher eine Einarbeitungszeit von bis zu drei Monaten zu²¹), die der Versicherte nach seinem Leistungsvermögen noch ausüben kann, nachweisbar ist. Dabei dürfte der Verwaltungspraxis und Gerichtsbarkeit zugutekommen, dass der mit dem technischen und digitalen Wandel hervorgerufene Wegfall der Arbeitsplätze mit geringem Anforderungsniveau nicht flächendeckend die gesamte Arbeitswelt überzieht, sondern veritablen Studien²² zufolge einige Arbeitsmarktsegmente – nicht oder nur teilweise erfasst²³.

III. Anforderungen an Zahl und Anforderungsprofil künftiger Verweisungstätigkeiten

Es wird eine besondere Herausforderung bedeuten, diejenigen Arbeitsplätze oder Tätigkeiten aufzufinden und zu benennen, die im Einzelfall nach Anforderungsprofil und ergonomischen sowie psychischen Belastungen und Umwelteinflüssen²⁴ auf das Leistungsprofil des jeweiligen Rentenantragstellers, entsprechend dem vom medizinischen

¹⁹ Blaser: Der Begriff der "üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes" im Sozialrecht (Diss. Freiburg), Baden-Baden 2009, S 107 f. bereits für eine Ausweitung der Benennungspflicht; ebenso bereits Spiolek, SGB 1999, 509 (512); Peters-Lange, NZS 1994, 207 (210 ff.); krit. immer noch Köbl, GK-SGB VI (Stand Sept. 2016), § 43 Rn. 211.

²⁰ BSG, Urt. v. 19.10.2011 – B 13 R 78/09 R –, BSGE 109, 189–199, SozR 4-2600 § 43 Nr 16, Rz. 32.

²¹ BSG, Beschl. v. 19.12.1996 – GS 2/95, NZS 1997, 421, 427; Köbl, GK-SGB VI (Stand Sept. 2016), § 43 Rn. 199.

²² Umfangreiche Nachweise in: BMAS (Hrsg.), Weißbuch Arbeiten 4.0, Rostock 2016, 2.1 Beschäftigungseffekte: Wandel von Branchen und Tätigkeiten, S. 44 ff.

²³ „Zweigleisigkeit der digitalisierten Arbeitswelt“, vgl. Giesen/Kersten, NZA 2018, 1 (1 f.); dies.: Arbeit 4.0 - Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, München 2017, S. 21: „Teildigitalisierung“ (m. w. N.); Kersten, ZfPR 2004, 175 ff., zit. nach Giesen/Kersten, ebd., S. 22: „Digitale Ungleichzeitigkeit“.

²⁴ Zu den Beweisanforderungen ausf. bereits meine Darstellung in NZS 1994, 207 (212 f.); vgl. auch Köbl, GK-SGB VI (Stand Sept. 2016), § 43 Rn. 206 ff.

Sachverständigen beschriebenen körperlichen und geistigen Leistungsvermögen, passen.

Ferner wird in einem weiteren Schritt zu prüfen sein (insoweit in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung)²⁵, ob diese Tätigkeiten nicht nur in geringer Zahl vorkommen oder nicht nur an Betriebsangehörige vergeben werden und ob der/die Versicherte sich fehlende fachliche oder überfachliche Kompetenzen innerhalb von drei Monaten aneignen kann.

Bei der **Zahl der nachweisbaren (konkreten) Arbeitsplätze** mit dem benannten Tätigkeitsprofil sind jedoch wiederum der fortschreitende **technische und digitale Wandel** und die auch infolge der Globalisierung massiv voranschreitende **Rationalisierung** von Arbeitsplätzen **zu beachten**. Es ist jeweils mit ausreichender Sicherheit auszuschließen, dass nicht bei Freiwerden einfacher oder mittelschwerer Tätigkeiten diese durch Maschinen ersetzt oder durch Einsatz künstlicher Intelligenz Beschäftigte, im Sinne einer symbiotischen Verknüpfung zu Mensch-Maschine-Teams, erhöhten Qualifizierungsanforderungen aussetzen werden.²⁶ Mithin ist eine dem zugrunde gelegten Tätigkeitsmuster entsprechende Anzahl an Arbeitsplätzen erforderlich, bei denen nicht bereits in absehbarer Zeit ein erheblicher Rückgang freiwerdender Arbeitsplätze, infolge fehlender Neubesetzung, vorauszusehen ist. Dies lässt sich bei einer angenommenen **Grundzahl von 300** als bislang für ausreichend befundene Zahl²⁷ für eine konkrete Verweisungstätigkeit nicht mit hinreichender Sicherheit feststellen. Die Zahl dürfte angesichts des Ausmaßes – zum Teil wird (vornehmlich bezogen auf die US-amerikanische Wirtschaft) von disruptiven, zum Teil (für den europäischen oder deutschen Markt) von inkrementellen Veränderungen²⁸ gesprochen – jedenfalls im industriellen Sektor **auf ein vierstelliges Maß anzuheben** sein, wobei ich dies ebenso wenig wie die bisherige Zahl in der Rechtsprechung empirisch belegen kann. Entscheidend muss sein, dass auch in Zukunft noch eine ausreichende Zahl an Erwerbsmöglichkeiten in der benannten Verweisungstätigkeit besteht. Jedenfalls hat das BSG diese Betrachtung bereits in einem Urteil vom 15.11.1989²⁹ angedeutet, in dem es für die Verweisungstätigkeit eines Magazinarbeiters im westdeutschen Steinkohlebergbau für „überhaupt nur noch insgesamt rund 200 Arbeitsplätze“ keine ausreichende Chance mehr zur Erlangung eines solchen Arbeitsplatzes für gegeben hielt. Auch hier hat offensichtlich der einschneidende Strukturwandel im Bergbau eine Rolle gespielt.

²⁵ BSG, Urt. v. 09.05.2012 – B 5 R 68/11 R unter Rz. 27; vgl. auch die ausf. Darstellung durch Köbl, GK-SGB VI (Stand Sept. 2016), § 43 Rn. 199.

²⁶ Vgl. dazu aus der zahlreich vorhandenen Literatur Ahrens/Spöttl: Industrie 4.0 und Herausforderungen für die Qualifizierung von Fachkräften, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus: Digitalisierung industrieller Arbeit, Baden-Baden 2017, S. 185 (192); Becker: Arbeit in Industrie 4.0 - Erwartungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft, in: Botthof/Hartmann (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, 2015, S. 23 (25); sehr instruktiv auch die Darstellung „Industrie 4.0 und die Interaktion von Mensch und Maschine“, in: BMAS (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0, Rostock 2016, S. 67 ff.

²⁷ KK-Gürtner, SGB VI (Stand Sept. 2016) § 43 Rn. 46; Köbl, GK-SGB VI (Stand Sept. 2016), § 43 Rn. 193 fm. Zahlr. Nachw. Auf die Rspr. des BSG.

²⁸ Vgl. Giesen/Kersten: Arbeit 4.0 - Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, S. 32 ff. und S. 35 ff.; auch BMAS (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0, Rostock 2016, S. 24.

²⁹ BSG, Urt. v. 15.11.1989 - 8/5a RKn 13/87, SozR 2600 § 1246 Nr. 20.

Hinsichtlich des **konkreten Anforderungsprofils** müssen zunehmend die Fertigkeiten und Qualifikationen eines Beschäftigten im Umgang mit digitalen Medien und Informationstechnologien eine Rolle spielen. **Bei „digitalem Analphabetismus“ dürfte der heutige Arbeitsmarkt praktisch verschlossen sein**; so hat das BSG zwar dem nicht auf körperlichen oder geistigen Einschränkungen beruhenden Analphabetismus bisher keine Bedeutung für die Verweisung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt³⁰ zuerkannt, jedoch bei der Benennung einer konkreten Verweisungstätigkeit gleichwohl fehlendes Schreib- und Lesevermögen für beachtlich gehalten, damit keine vom Leistungsvermögen des Versicherten losgelöste – fiktive – Verweisung erfolge.³¹ Dies dürfte beim geforderten Umgang mit digitaler Technik, wie sie heute wohl kaum mehr aus dem Arbeitsleben weggedacht werden kann, erst recht gelten.³²

IV. Zu den Anforderungen bei Erwerbsminderungsrenten wegen psychischer Erkrankungen

Der bereits vielfach geäußerten **Kritik³³ an der unzureichenden Gleichwertigkeit psychischer Erkrankungen mit körperlichen Leistungseinschränkungen** in der Rechtsprechung zu den Renten wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung kann ich mich uneingeschränkt anschließen. Warum eine psychische Erkrankung erst dann als Voraussetzung für die daran geknüpfte Feststellung von Leistungseinschränkungen für Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes führen können soll, wenn sie weder aus eigener Kraft noch mit ärztlicher oder therapeutischer Hilfe überwunden werden kann, ist nicht begründbar.³⁴ Aber selbst wenn hier im erweiterten Umfang das Leistungsvermögen ohne Rücksicht auf bisherige Therapiemöglichkeiten bestimmt werden wird, worauf eine Entscheidung des BSG³⁵ ja offensichtlich hinweist, muss eine Verweisung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderliche Therapien und Behandlungen insbesondere medikamentöser Art – ggf. auch eine stationäre Behandlung – berücksichtigen. Daher werden verbleibende Therapiemöglichkeiten eher zu einer Beschränkung in Betracht kommender Tätigkeiten führen. Fraglich ist insoweit auch, ob die in den Leitlinien³⁶ angemahnte Vorsicht gegenüber dem Begriff der „zumutbaren Willens-

³⁰ BSG, Urt. v. 9.5.2012 – B 5 R 68/11 R, SozR 4-2600 § 43 Nr 18.

³¹ BSG, Urt. v. 10.12.2003 – B 5 RJ 64/02 R, SozR 4-2600 § 44 Nr. 1.

³² Vgl. zu den künftigen Qualifikationsanforderungen Zimmermann: Industrie 4.0 - Entwicklungen und Herausforderungen, 2014, S. 14: Zunahme von IT-Kenntnissen sowie Fertigkeiten im Rahmen der Systemkonfiguration; zu Beschäftigten mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten insb. Stich/Gudergan/Senderek: Arbeiten und Lernen in der digitalisierten Welt, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.), Digitalisierung industrieller Arbeit, Baden-Baden 2015, S. 109 (109 ff.).

³³ Kahlert, NZS 2016, 563 (563 ff.); vgl. auch Mushoff: Psychische Erkrankung als Grund der Erwerbsminderung – Die zumutbare Willensanstrengung oder der Psyche ausgeliefert sein. Eine rechtliche Betrachtung, Sozialrecht aktuell, Sonderheft 2018, 42–47.

³⁴ So auch SG Oldenburg, Urt. v. 13.09.2017 – S 81 R 54/16, NZA 2018, 96 (Kurzf.); in diese Richtung auch SG Nordhausen, Urt. v. 27.7.2017 - S 20 R 1861/13, juris.

³⁵ BSG, Beschl. v. 07.08.2014 – B 13 R 420/13 B, juris.

³⁶ Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.), Leitlinien für die sozialmedizinische Begutachtung bei psychischen und Verhaltensstörungen, Stand August 2012.

anstrengung³⁷, dessen mangelhafte Operationalisierung ihn an sich schon fragwürdig macht, durch andere Kriterien wie verfügbare Anpassungsfähigkeit und Veränderungsmotivation ersetzt werden kann, um ein Leistungsbild im Hinblick auf mögliche Aggravations- und Verdeutlichungstendenzen bei der eigenen Beschreibung der Leistungsfähigkeit zu gewinnen.

Schließlich ist im Hinblick auf Menschen mit krankheitsrelevanten psychischen Leistungseinschränkungen hinsichtlich der (infolge der hier begründeten Forderung für alle leistungsgeminderten Personen zu stellenden) Frage, welcher konkreten Erwerbstätigkeit unter den üblichen Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Versicherte noch nachgehen kann, **erhöhte Aufmerksamkeit auf die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitsplätze** zu richten. Noch mehr als bei somatischen Erkrankungen ist der durch viele Studien³⁸ belegte zunehmende Zeit- und Flexibilisierungsdruck bei einer Vielzahl von Berufstätigkeiten zu berücksichtigen. Darauf weist auch die wachsende Zahl von Erwerbsminderungsrenten wegen psychischer Erkrankungen³⁹ hin. Daher sind Einschränkungen der Konzentrationsfähigkeit, der zeitlichen Belastung und der Fähigkeit, komplexe Verrichtungen wie die Zusammenarbeit im Rahmen von Mensch-/Maschine-Teams eigenständig zu koordinieren und zu überwachen, als grundsätzliche Anforderungen der Leistungsbeurteilung vor dem Hintergrund der zukünftigen Ausgestaltung von Arbeitsplätzen einzubeziehen. Dies bedürfte vertiefter Betrachtung und Umsetzung. So weit ersichtlich, werden in den Leitlinien zur sozialmedizinischen Begutachtung trotz entsprechenden Befundes⁴⁰ Schlussfolgerungen für die Begutachtung bislang noch sehr zurückhaltend⁴¹ gezogen.⁴²

V. Zukunft der Arbeit und Umgang mit hybriden Erwerbsverläufen

Wie aber wirken sich unstete Versicherungsbiographien, hybride Erwerbsverläufe mit abwechselnd abhängiger, selbständiger oder Nicht-Erwerbsbetätigung aus und welchen rechtspolitischen Handlungsdruck erzeugen die bisherigen Erkenntnisse?

³⁷ A. a. O, unter 5.7 (S. 56).

³⁸ Vgl. z. B. BAuA, Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung, Abschlussbericht, Dortmund 2017; Gute Übersicht auch bei INQA – psyGA unter <http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/studien/> [zuletzt abgerufen am 18.4.2018]; vgl. ferner Cusumano et al., Psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz: Herausforderungen aus sozialversicherungswissenschaftlicher Perspektive, Soziales Recht 2017, 58.

³⁹ Hagen, Starke Zunahme wegen psychischer Erkrankungen bei westdeutschen Frauen, in Kooperation mit Gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2014, online unter www.ssoar.info.de, Informationsdienst Soziale Indikatoren, 51, 6 (7).

⁴⁰ Siehe auch: Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.), Leitlinien für die sozialmedizinische Begutachtung bei psychischen und Verhaltensstörungen, Stand August 2012, unter 7.2 Allgemeiner Arbeitsmarkt (S. 72), wo auf die „sozioökonomischen Entwicklungen in Deutschland in den letzten Jahren und Jahrzehnten [...] mit dem Wandel von einer Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft“ und damit einhergehendem Wegfall von Arbeitsplätzen mit ganz überwiegend körperlichen Anforderungen eingegangen wird.

⁴¹ S. a. a. O. unter 8.4.1 bei der Beurteilung des negativen Leistungsvermögens (S. 80), unter 8.4.4 (S. 128), 8.6.4 (S. 159 f.) oder 8.8.6 (S. 173).

⁴² S. zur Sozialmedizinischen Beurteilung des Leistungsvermögens: a. a. O. (Stand August 2012), unter 5.4.13.

Diese Frage ist in Zeiten des Aufschwungs der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse schwer zu beurteilen. Dennoch, eins ist sicher: **Altersarmut und fehlende Absicherung gegen die Risiken von Krankheit und dauerhafter Erwerbsminderung können nicht dem einzelnen, auf Dauer aber nicht auch noch der Allgemeinheit auferlegt werden.**⁴³ Einer vorhersehbaren Bedarfslage, wie sie bei der Gruppe der sog. Soloselbständigen, ebenso wie dauerhaft oder überwiegend als sog. Crowdworker Tätige ohne eigene Risikovorsorge insbesondere in der Altersabsicherung, zu befürchten steht, muss mit gesetzgeberischen Mitteln entgegengewirkt werden. Dies gebieten die Regeln der solidarischen Einstandspflicht einer Gesellschaft, die sich aber der vorrangigen Beteiligung jedes Einzelnen, aber auch von „Nutznießern“ solcher Erwerbsformen – angelehnt an die Regularien der Künstlersozialversicherung oder durch eine moderate Ausweitung des HeimarbeitsG⁴⁴ – vergewissern darf. Mit der Digitalisierung **sind daher intelligente Systeme der Wertschöpfung zu entwickeln**, die dann im Preis der Vertreiber und letztlich auch Auftraggeber kalkuliert werden können.⁴⁵ Allein die Wettbewerbsfähigkeit der Anbieter könnte in Leidenschaft gezogen werden, wenn die Dienstleistungen dann außerhalb Deutschlands „abgefragt“ werden. Mit diesem Problem müssen aber auch die in Deutschland produzierenden Unternehmen umgehen. Sollten sich verträgliche Mechanismen zur Beitragsabführung nicht realisieren lassen, wäre eine stärkere Beteiligung des Staates gegenüber einer vollen Belastung der einzelnen Selbständigen – auch gegenüber eines alternativ zu befürchtenden Abgangs in die Schwarzarbeit – der Vorzug zu geben.

VI. Fazit

Die Absicherung des Risikos einer Minderung oder des Verlusts der Erwerbsfähigkeit durch die geltenden Regelungen des § 43 SGB VI ist weiterhin gegeben, wenn die **Gefahr der Verschlussenheit des Arbeitsmarktes für Personen, die nur noch leichte und mittelschwere Arbeiten ausüben können**, erkannt und die Rechtsprechung darauf angepasst wird. Eine Überführung der Erwerbsminderungsrente in eine eigene Arbeitnehmersversicherung, wie in den Niederlanden⁴⁶, erscheint vor diesem Hintergrund mangels einer systementsprechenden Risikolage – da es eben nicht um die Absicherung des konkreten Arbeitsmarktrisikos geht – nicht angezeigt.

⁴³ Vgl. zur fehlenden arbeitsrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Crowdworkern: Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1032 ff.); Günther/Böglmüller, NZA 2015, 1025 (1029); Mecke, SGB 2016, 481 (481 ff.); Kocher/Hensel, NZA 2016, 984 (987 ff.); Hanau, NJW 2016, 2613 (2615 f.); Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, BB 2016, 2543; Pürling, ZSR 2016, 411 (411 ff.); Hensel, SozFort 2017, 897 (898 ff.); Brose, NZS 2017, 7 (7 ff.).

⁴⁴ Einer Mindermeinung zufolge ist der Anwendungsbereich des HeimarbeitsG bereits jetzt für Crowdworker gegeben, vgl. Giesen/Kersten, Arbeit 4.0 - Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, S. 110 f.

⁴⁵ Vgl. Hensel, SozFort 2017, 897 (906 ff. und 914 f.).

⁴⁶ Vgl. dazu 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, S. 3.

Die **Regelungen zur Versicherungspflicht Selbständiger in der Rentenversicherung sind angesichts der zunehmenden Hybridisierung von Erwerbsverläufen zu erweitern**. Auch im Weißbuch des BMAS zum Dialogprozess „Arbeit weiter denken (Arbeiten 4.0)“ wird in der dort vorgeschlagenen Einbeziehung von Crowdwork in die gesetzliche Rentenversicherung eine angemessene Lösung zur Schließung von Lücken in der Versicherungsbiographie und eine privaten Lösungen überlegene Absicherung gegen das Erwerbsminderungsrisiko gesehen.⁴⁷

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

⁴⁷ BMAS (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0, Rostock 2016, unter 4.7, S. 172.