

Konzepte für Inklusion an Schulen durch BEM und präventiven Arbeitsschutz – gelebte Vielfalt und psychische Belastungen

GEW/HBS-Fachtagung, Berlin, 6. Mai 2013

Prof. Dr. Katja Nebe

Universität Bremen

Herausforderungen – die Schlaglichter

Inklusion

**Gelebte
Vielfalt**

**LehrerInne
n**

SchülerInnen
(Eltern)

Sonstige
Beschäftigte

Psychische Belastungen

Bewältigungskonzepte – ausgewählte Schlaglichter

**Betriebliches
Eingliederung
smanagement**

ä

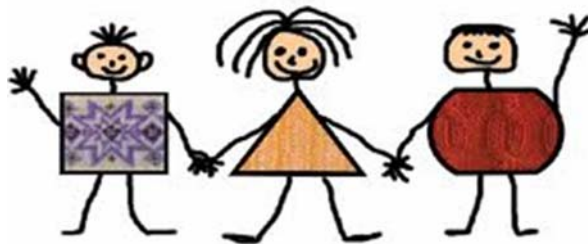
Recht verlangt Vielfalt durch Inklusion



Lehr- und anderes
Schulpersonal



Schülerinnen und
Schüler



Eltern

Rechtsgrundlagen

Völkerrecht: UN-BRK, CEDAW

EU-Recht (Grundlagenverträge,
Grundrechtecharta usw.)

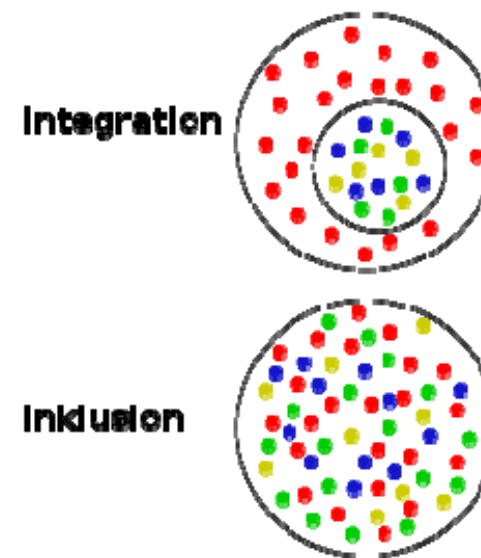
Verfassung (Artt. 1, 3 Abs. 2, 3 GG)

Einfaches Recht (z.B. Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz)

Was heißt dabei Inklusion?

Deutlich seit: UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)
-> alle Menschenrechte auch zugunsten behinderter Menschen

- seit 26.03.2009 in Deutschland geltendes Recht (Ratifikation)
- „Inklusion“ statt Integration
- Gelebte Vielfalt in allen gesellschaftlichen Bereichen



UN-BRK (Auszug)

- Art. 27 BRK Recht auf Arbeit und Beschäftigung
 - Insb. Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen am Arbeitsplatz
- Unterlassen angemessener Vorkehrungen = Diskriminierung, Art.2 BRK
- Art. 6 BRK Frauen mit Behinderungen
 - Mehrfache Diskriminierung anerkannt
 - Verpflichtung, Maßnahmen zu ergreifen

CEDAW

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979)

„jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau - ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“ (Artikel 1)

-> entspricht dem Inklusionsgedanken der UN-BRK

Europarechtlicher Schutz vor Diskriminierung

-Primäres EU-Recht:

- Artt. 21 ff. **GRCh-EU**, Art. 21 **AEUV**

(Diskriminierungen insbesondere wegen
Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft,
Religion, Behinderung...sind verboten)

- **Ratifikation der UN-BRK** durch die EU im Dezember
2010 und damit direkte Bindung der EU

- sekundärrechtlich insbesondere

- **Art. 5 RL 2000/78**: Pflicht zu angemessenen
Vorkehrungen (BVerfGE 96, 288: „hinlängliche
Förderung“; EuGH Rs. C-13/05 *Chacón Navas*, NZA
2006, 839; *Coleman* C-303/06, NZA 2008, 932)

Unionsrecht - RL 2000/78/EG

- Art. 3 Geltungsbereich
 - Für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen
- **Art. 5 angemessene Vorkehrungen**
 - ArbG müssen zumutbare Anpassungsmaßnahmen treffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung und die Ausübung des Berufs zu ermöglichen
- ArbN im öff. Dienst und Beamte können Ansprüche direkt aus Art.5 RL geltend machen

Weitere europäische Rechtsnormen

- Dokumente sind jeweils Ergebnis des Sozialen Dialogs der Sozialpartner auf Ebene der EU
 - Rahmenvereinbarung Stress
 - Rahmenvereinbarung sexuelle Gewalt/Mobbing
 - Rahmenvereinbarung über integrative Arbeitsmärkte (25.3.2010)
 - > binden ArbG/Dienstherrn nicht unmittelbar, werden aber zur Auslegung unbest. Rechtsbegriffe herangezogen

Umsetzungen/Regelungen in Deutschland

- §§ 7, 1 AGG Benachteiligungsverbot u.a. wegen einer Behinderung, des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft
- speziell z.B. §§ 68 ff. SGB IX
- grundlegend: Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG (Behinderung) sowie Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG (Geschlecht)

Verfassungsrechtliche Vorgaben

Inklusion am Beispiel Geschlecht:

Das Bundesverfassungsgericht hat wiederholt formuliert, dass sich das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG **auf die gesellschaftliche Wirkung des Rechts** erstreckt. Gleiche Erwerbschancen unabhängig vom Geschlecht müssen vom Gesetzgeber nicht nur formell, sondern auch tatsächlich durchgesetzt werden. BVerfG, 18.11.2003, E 109, 64, Rn. 209 ff.

Zwischenfazit: inklusive Vielfalt ist...



...normal

und

.... **anspruchsvoll**, insbesondere in der Schule,
wo es statt der Schnittstelle Mensch-Maschine
heißt:

Schnittstelle Mensch – Mensch - Mensch

Rechtliche Konzepte für berufliche Inklusion

- Arbeitsschutz und BGF geschlechtersensibel (Vortrag von Marianne Weg)
- Durchsetzung beschäftigtengerechter Arbeitsbedingungen (Vortrag Uli Faber und Wolfhard Kohte)
- Schutz vor psychischen Belastungen im künftigen Recht (Vortrag Rainer Hellbach)

Hier Konzentration auf Instrumente:

Inklusion trotz (Schwer)Behinderung durch Verfahren und Prävention, durch BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX) und Stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX)

Schwierig: Verschiedene
Beschäftigungsverhältnisse an Schulen

ArbeitnehmerIn

Beamte

Arbeitsverhältnis
§§ 611 ff. BGB

Beamtenverhältnis
BeamtStG,
Ländergesetze

SGB IX

Im Beamtenverhältnis: Fürsorgepflicht des Dienstherrn

- Art. 33 IV GG
- Treuepflicht des Beamten / Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamStG)
- Gesteigerte Fürsorge- und Schutzpflichten ggü. (schwer-)behinderten Beamten (§ 128 SGB IX)
- > Auswirkungen beispielsweise auf sonstige beamtenrechtliche Bestimmungen, z.B. Fürsorgeerlasse

§ 128 I SGB IX

- „Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind (...) auch für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen so zu gestalten, dass die **Einstellung** und **Beschäftigung** schwerbehinderter Menschen gefördert und ein **angemessener Anteil** schwerbehinderter Menschen unter den Beamten und Beamtinnen erreicht wird.“

Im Arbeitsverhältnis: § 618 BGB

- **Schutzpflicht** des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers
 - in Bezug auf Räume, Vorrichtungen u. Gerätschaften
 - sowie in Bezug auf die Gestaltung der Dienstleistung
- Insoweit: **Schutzpflicht und Fürsorgepflicht weitgehend deckungsgleich**
- der ArbG hat im Einzelfall den Beschäftigten vor Überanstrengungen und Gefährdungen wegen gesundheitsgefährdender Kraftanstrengungen zu schützen (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Wank § 618 Rn. 13)
- gem. § 81 SGB IX: gesteigerte Pflichten ggüber (schwer)behinderten Beschäftigten

Inklusion durch Verfahrenspflichten

- § 73 Begriff des Arbeitsplatzes
 - Stellen, auf denen ArbN, aber auch Beamte beschäftigt sind (Problem: 18 Wochenstd.-> Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter?)
 - **§ 71 I S.1 Begriff ArbG**
 - private und öffentliche ArbG
 - § 128 I swb Beamte
 - „unbeschadet der Geltung des 2. Teils“
- Teil 2 des SGB IX gilt **für sämtliche Beschäftigte**, d.h. für ArbN als **auch für Beamte**

Pflichten der ArbG zugunsten (schwer)behinderter Beschäftigter

§ 81 Abs. 1 SGB IX - Verfahrenspflichten

- **Prüfpflicht** -> freie Arbeitsplätze mit schw. Menschen zu besetzen?
- **Kontaktpflicht** -> frühe Kontaktaufnahme mit BA
- **Unterrichtungspflicht** der SV und der Interessenvertretung über Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen von schw. Menschen (81 I 4)
- **Erörterungspflicht** mit SV und Interessenvertretung, soweit ArbG Beschäftigungspflicht nicht erfüllt
- **Förder- und Verfahrenspflichten** zugunsten schw. Menschen

§ 82 SGB IX besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

- Vorbildfunktion des öff. Dienstes
- Meldepflicht -> an BA
- Pflicht zur **Einladung** swb. BewerberIn zum Vorstellungsgespräch
 - Ausn. nur, wenn BewerberIn offensichtlich ungeeignet
 - Unterbleibt Einladung → Vermutung für Benachteiligung (§ 22 AGG)
 - BAG, 21.07.2009 - 9 AZR 431/08
 - BVerwG, 03.03.2011- 5 C 16/10

Diskriminierung bei Verfahrensfehler

Verstoß gegen Verfahrens- oder Schutzpflichten → **Vermutung einer Benachteiligung** (§ 22 AGG)

- BAG, 21.07.2009 - 9 AZR 431/08
- BVerwG, 03.03.2011- 5 C 16/10
- Allerdings nach BAG, 27.01.2011 – 8 AZR 580/09 für die Pflichten nach § 81, 82 SGB IX auf schwb. Menschen beschränkt; einfach behinderte Menschen müssten sich auf AGG berufen

Rechtlicher Hintergrund: Begrenzung der Berechtigten (z.B. auf Schwerbehinderte) bei positiven Maßnahmen zulässig, bei angemessenen Vorkehrungen nicht -> dort zwingend alle (auch einfach) behinderte Beschäftigte erfasst

Betriebliches
Eingliederungsmanagement
(BEM)

§ 84 II SGB IX

Begründung für Einführung des BEM

„Durch die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten soll ein betriebliches Eingliederungsmanagement geschaffen werden, das durch geeignete Gesundheitsprävention das **Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft sichert**. Viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit erfolgen immer noch aus Krankheitsgründen. (...)

Die Regelung verschafft der **Gesundheitsprävention** am Arbeitsplatz dadurch einen stärkeren Stellenwert, dass die Akteure unter Mitwirkung des Betroffenen zur **Klärung** der zu treffenden **Maßnahmen** verpflichtet werden.“ (*Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 16*)

Voraussetzungen, § 84 II

- 42 AU-Tage innerhalb von 12 Monaten
 - (AU ununterbrochen oder wiederholt möglich)
- Zustimmung der/des Betroffenen zum BEM (Freiwilligkeit des BEM)

Unerheblich:

- Ursache der AU
- Bestehen einer (Schwer)behinderung
- Betriebsgröße, Beschäftigtenzahl oder bestehende Interessenvertretung

Ziele des BEM

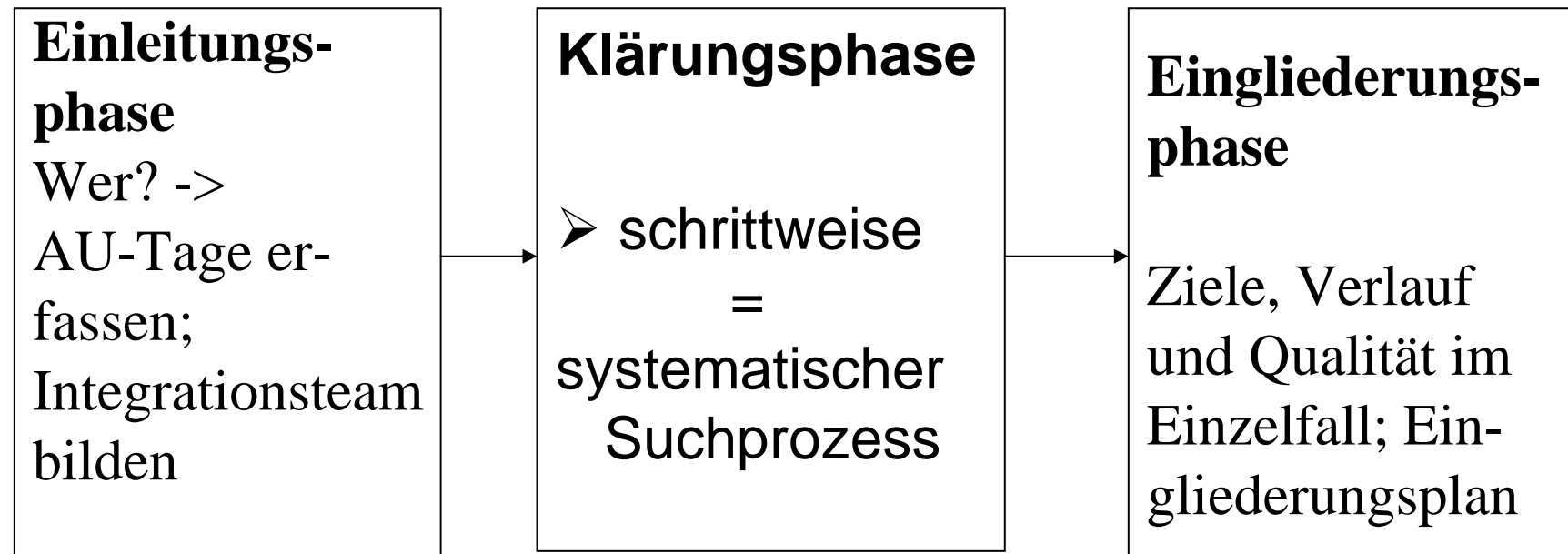
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes

BEM ist koordinierter **Suchprozess** nach dem
Motto:

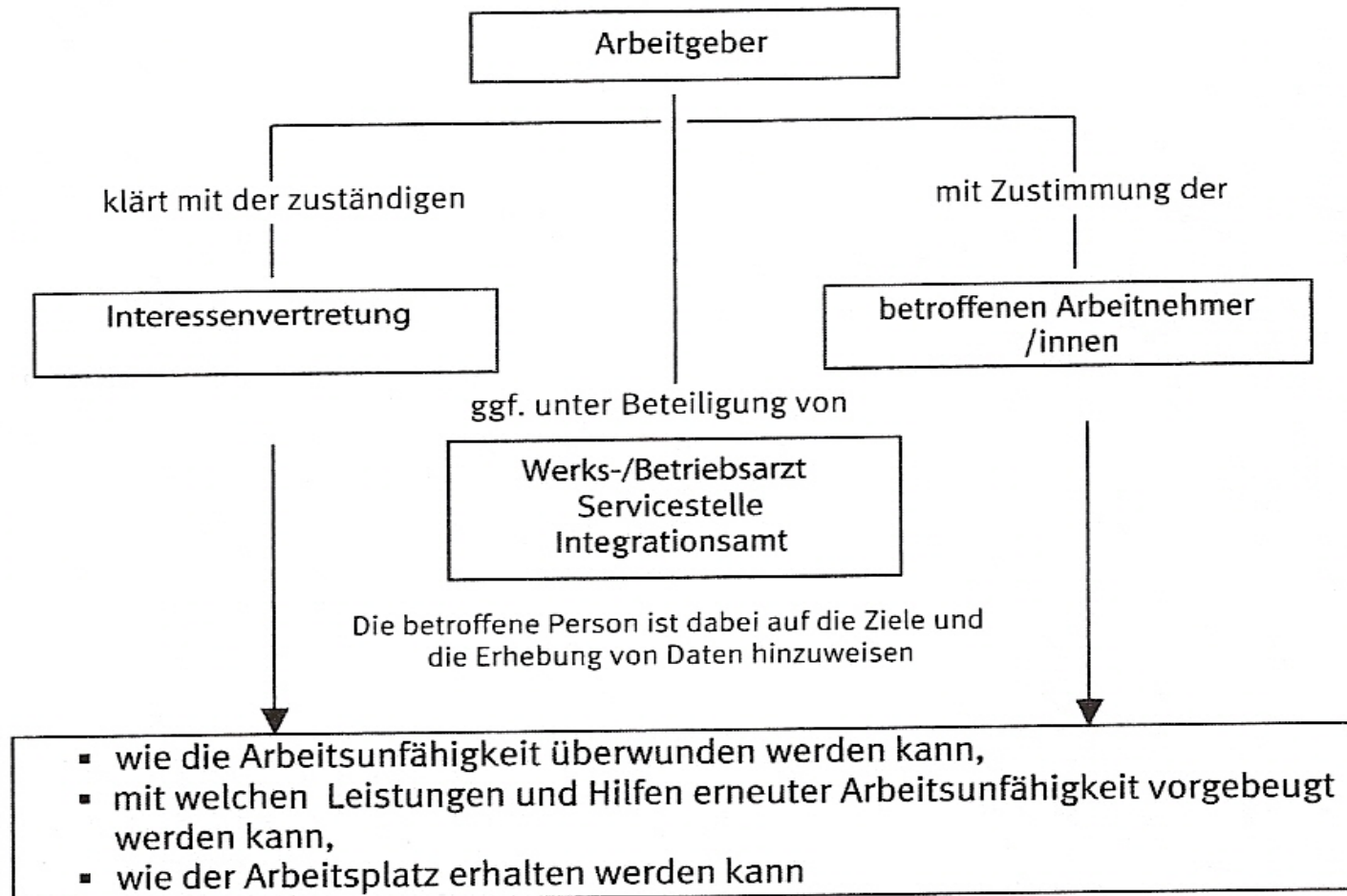
*Welche Leistungen und/oder Hilfen
sind hierfür erforderlich?*

Organisation und Verfahren

- Pflicht zum BEM liegt beim **ArbG/Dienstherrn**
 - Einleitung und
 - Durchführung gem. § 84 Abs. 2 SGB IX



Koordinierter Such- und Eingliederungsprozess



Mitwirkende - interner und externer Sachverstand

„Mindestbesetzung“ – Der „Runde Tisch“ des BEM

- Die/der Betroffene
- ArbeitgeberIn bzw. ArbeitgebervertreterIn
- Betriebsrat / Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Beschäftigten

Weitere (optionale) Akteure:

- Betriebsärztin/-arzt
- Sicherheitsfachkraft
- Suchtberater/in
- ...
- Gemeinsamen Servicestellen / Rehabilitationsträger
- Integrationsämter/-fachdienste
- Ärzte, Therapeuten

BEM auch im Beamtenrecht ?!

- Verwaltungsgerichtliche Rspr. uneinig
 - Dafür: VG Gelsenkirchen, 25.06.2008 – 1 K 3679/07 und VG Frankfurt, 17.03.2008 – 9 L 207/08
 - Dagegen: VG Berlin, 26.02.2008 - 28 A 134.05; OVG MV, 18.04.2011 – 2 L 40/11
 - Offen gelassen: OVG LSA, 25.08.2010 - 1 L 116/10 und OVG NRW, 21.05.2010 – 6 A 816/09
 - BVerwG: Beschluss vom 15.03.2013 (Az 2 B 47/12 u.a.): Zulassung der Revision zur Klärung der Bedeutung des BEM für die Zuruhesetzung
- Literatur überwiegend dafür:
 - ausführlich KSW/ *Kohte*, 2. A., § 84 Rn. 17 f.; Baßlsperger, ZBR 2010, 83 ff. (zumindest als Konkretisierung der allg. Fürsorgepflicht); Gagel/ Schian Forum B Beitrag 3/ 2007 unter www.reha-recht.de
 - a.A. Nokiell, RiA 2010, 133; Steiner PersV 2006, 417BVerwG 2. Senat

BEM auch im Beamtenrecht ?!

Ja, nach Auslegung von § 84 II:

- Begriff des ArbG → § 71 auch öff. ArbG
- Gesonderte Erwähnung des öff. ArbG in §§ 82, 128 nur wegen zusätzlicher Pflichten
- Begriff Arbeitsplatz → § 73 I auch Beamtenstellen
- Beteiligung der Interessenvertretung i.S.d. § 93 → Personalrat
- Präventionsgedanke – Dienstunfähigkeit vermeiden

→ BEM gilt für alle Beschäftigten, also auch für Beamte

Rechtsfolgen im ArbR

- BAG v. 12.07.2007 - 2 AZR 716/06
 - Keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung
 - Konkretisierung des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** -> hat ArbG BEM nicht/nicht ordnungsgemäß geführt, kann er/sie im Prozess nicht pauschal behaupten, eine befähigungsgerechte, evtl. angepasste Beschäftigung wäre nicht möglich gewesen.

Rechtsfolgen im BeamtenR

- Berücksichtigung bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamStG)
- Bescheid über Ruhestandsversetzung nicht per se rechtswidrig
 - OVG LSA, 25.08.2010 - 1 L 116/10; OVG NRW, 21.05.2010 – 6 A 816/09
- Auswirkung bei Ermessensentscheidungen
 - VG Frankfurt, 29.02.2008 – 9 E 941/07 (zu § 84 I); Baßlsperger, ZBR 2010, 85 f.

BEM und psychische Beeinträchtigungen

-> zunehmende Bedeutung psychischer Beeinträchtigungen im Erwerbsleben (AU-Tage; Zugang zu Erwerbsminderungsrente)

-> Rechtsprechung: Präventionspflichten (§ 84 II SGB IX) gelten auch bei Vertragsstörungen wegen psychischer Erkrankungen (dazu *Kohte DRV-Schriften*, Bd. 98, S. 207 f.); d.h. BEM-Pflicht auch zugunsten psychisch kranker Beschäftigter

-> Praxis: häufig besondere Berührungängste im Umgang mit psychisch kranken Beschäftigten (bei KollegInnen, Vorgesetzten); aber auch besondere Herausforderungen (z.B. Episoden, Krankeneinsicht)

Effektivierung des BEM

Anpassung des BEM bei psych. Erkrankungen

-Eröffnung des BEM durch ArbG/Dienstherrn -> bei Wissen um psychische Beeinträchtigung **besonders achtsame Kommunikationskultur**

-Beteiligung der SBV verpflichtend nur bei bestehender Schwerbehinderung -> häufig Verzicht auf SB-Ausweis bei psychisch Kranken -> bei Verlangen des betroffenen Menschen **Hinzuziehung der SBV** in das BEM-Verfahren auch ohne Vorlage des SB-Ausweises

Effektivierung des BEM

- Einbeziehung **externen Sachverständes** durch Gemeinsame Service-Stellen, § 84 Abs. 2 S. 4 SGB IX gerade bei psychischen Erkrankungen **unverzichtbar**
- Über den Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX hinausgehende **selbstverpflichtende Verfahrensschritte**, gerade im Hinblick auf psychische Erkrankungen, z.B.:
 - Eröffnung des BEM auch bei weniger als 6Wo AU, z.B. bei Verlangen nach BEM
 - > verhindert Risiko der Stigmatisierung, gerade wenn BEM ein in der Dienststelle regelmäßig praktiziertes Verfahren mit hoher Akzeptanz ist

Effektivierung des BEM

- Organisationspflichten der/des ArbG, z.B. in Integrationsvereinbarungen niederlegen, um die Inklusion psychisch Kranker durch **Mitwirkungspflichten von KollegInnen und Vorgesetzten** zu ermöglichen
 - > Nutzung der sozialrechtlichen Leistungen gem. §§ 33 Abs. 6 Nr. 3, 26 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX durch die Rehabilitationsträger: Sensibilisierung und Information von KollegInnen/Vorgesetzten

Effektivierung des BEM

- Nutzung der Spielräume in den Betreuungsverträgen nach **DGUV V2**
 - > §§ 2, 5 ASiG -> Bestellung von Betriebsarzt und Sifa
 - > Bestellung = mitbestimmungspflichtige Auswahlentscheidung des ArbG
 - > Bestimmung der **Betreuungsinhalte** (ebenfalls mitbestimmungspflichtig) mit bestimmtem Anteil auch **betriebsspezifisch** nach Maßgabe der Anl. 4 DGUV V2 festzulegen (betriebsspezifische Betreuung)

Auszug aus Anlage 4 der DGUV V2 zur Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung durch BA/Sifa:

„**Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer u. physischer Fehlbeanspruchung**“:

a) Anforderungen aus der **Arbeitsaufgabe** (hohe Aufmerksamkeitsanforderungen, große Arbeitsmenge, besonderer Schwierigkeitsgrad, ...)...

b) Anforderungen aus der **Arbeitsorganisation**, Arbeitsablauf, Störungshäufigkeiten, Art der Zusammenarbeit,...

- ermöglicht, dass BA/Sifa verstärkt auf Prävention bei psychisch beeinträchtigten Menschen hinwirkt
- konkretisiert Pflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf psychische Beanspruchung
- Erkenntnisse müssen Eingang in BEM-Verfahren finden

Arbeitsschutzmaßnahmen -> mögliche Konsequenzen eines BEM

- > Herbeiführung eines **arbeitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatzes**
- BEM ermöglicht **Nachholung der oft unterlassenen Gefährdungsbeurteilung** (Prävention durch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung, §§ 5, 12 ArbSchG)
- Beurteilung der Gesundheitsgefährdungen
- Vermeidung der Gefährdungen durch Verhältnis- und Verhaltensprävention

Arbeitsschutzmaßnahmen -> mögliche Konsequenzen eines BEM

-> mögliche Arbeitsschutzmaßnahmen, z.B.:

- Lärminderung (LärmVibrV) und arbeitsschutzkonforme Arbeitsgestaltung (§ 3 ArbSchG)
- menschengerechte Organisation der Arbeit, d.h. der Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte und Arbeitszeit
- Abbau psychischer Belastungen; Stärkung der Bewältigungsfähigkeiten zur Reduktion gesundheitsgefährdender Beanspruchung (dazu Hellbach)
- d.h. vor allem gendergerechter und beschäftigtengerechter Arbeitsschutz (§ 4 Nr. 6 ArbSchG) – (dazu Kohte/Faber, Weg)

Stufenweise
Wiedereingliederung
(StW)

Was ist eine StW?

- StW ist ein Instrument, um **arbeitsunfähige** Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder (voll) in das Erwerbsleben zu integrieren
 - durch schrittweise Anpassung von Arbeitszeit (quantitativ) und/oder Arbeitsaufgaben (qualitativ)
- StW dient dazu, die eigene berufliche Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu erproben und zu trainieren; hohe Eingliederungserfolge
- Häufig ist die StW ein konkretes Suchergebnis am Ende des BEM-Prozesses

§ 74 SGB V

Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die AU Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des MD einholen.

§ 28 SGB IX

Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

Direkte Regelungen zur StW

- bislang vor allem **§ 74 SGB V** → StW war danach vorrangig eine Leistung der Krankenkasse
- seit Inkrafttreten des SGB IX zum 1.7.2001 ist StW ein Instrument aller Träger medizinischer Rehabilitationsleistungen → **§ 28 SGB IX**
- Beide Vorschriften stehen im Zusammenhang mit der Sozialversicherung
- Dennoch: auch im Beamtenverhältnis wichtige **Leitfunktion des Instrumentes**

Sozial- und arbeitsrechtl. Voraussetzungen der StW

Arbeitsvertragliche Auswirkungen

- Betriebliche Beschäftigung -> Mitwirkung des ArbG ist erforderlich
- Arbeitsvertragliche Ausgestaltung:
 - wg. AU ruht bestehendes Arbeitsverhältnis
 - daneben wird Beschäftigungsverhältnis eigener Art zum Zwecke der StW begründet

Sozial- und arbeitsrechtl. Voraussetzungen der StW

Sozialrecht: §§ 28 SGB IX, 74 SGB V

- sozialrechtlich Versicherte(r) (z.B. freiwillig versicherte Beamtin)
- Arbeits-/dienstunfähig
- Restleistungsvermögen
- ärztliche Empfehlung (Stufenplan) und ärztl. Begleitung
- günstige Wiedereingliederungsprognose, d.h. endgültige Leistungsfähigkeit früher zu erreichen durch StW
- StW im Rahmen betrieblicher Beschäftigung
- Einverständnis der/des Beschäftigten

Sozial- und arbeitsrechtl. Voraussetzungen der StW

Sozialrechtliche Absicherung bei StW

- Krankengeld durch Krankenkasse (§§ 44 I Nr. 1 SGB IX 44 SGB V)
- Übergangsgeld durch Rentenversicherungsträger bei vorangegangener medizinischer Rehabilitation (§§ 44, 45 SGB IX, 20, 21 SGB VI)
- Verletztengeld bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit (§§ 44 I Nr. 1 SGB IX, 45 ff. SGB VII)
- außerdem: während der StW bleibt Versicherungspflicht wegen des ruhenden Arbeitsverhältnisses bestehen

Anspruch gegen ArbG/Dienstherrn auf Mitwirkung an StW?

- BAG (13.6.2006 – NZA 2007, 91)
 - bejaht für **schwb** ArbN, § 81 IV S.1 Nr.1 SGB IX
 - Voraussetzungen:
 - ärztl. bescheinigter Stufenplan
 - Zumutbarkeit für ArbG
- § 81 IV SGB IX gilt auch im **Beamtenverhältnis**
- Überholt ist damit: BAG, 28.7.1999 – 4 AZR 192/98;
damals noch: keine StW gegen den Willen des ArbG

Frage: Genereller Mitwirkungsanspruch?

- im Wege RL-konformer Auslegung (Art. 5 RL 2000/78) der §§ 81 IV SGB IX, 618 BGB auch zugunsten behinderter ArbN
→ Anspruch auf StW für alle **behinderten** ArbN
- im Bereich des öffentlichen Dienstes →
Anspruch besteht sogar direkt aus **Art. 5 RL 2000/78/EG** -> für Beamte und ArbN (vgl. Kalina, Diskussionsbeitrag 17/2011, Forum B, www.reha-recht.de)

Frage: Genereller Mitwirkungsanspruch?

- Darüber hinaus: Anspruch gem. § 618 I BGB auf arbeitsschutzgerechte Beschäftigung am Arbeitsplatz
- Vom BAG anerkannt: Konkretisierung der Schutzpflicht in § 618 I BGB durch öffentlich rechtliche Vorschriften (z.B. § 28 SGB IX) → Anspruch auch zugunsten **nicht behinderter** ArbN zu bejahen
(Gagel NZA 2001, 991)

StW als Beschäftigungsverhältnis

**StW = Beschäftigungsverhältnis sui generis, § 311 I
BGB**

- neben dem ruhenden Arbeitsvertrag zu vereinbaren
- auf der Grundlage des ärztlichen Stufenplanes
 - Absprache über Beschäftigungszeit
 - Absprache über Beschäftigungsinhalte
- Kein typisches Austauschverhältnis „Arbeit gegen Lohn“
- Wiedereingliederungszweck steht im Vordergrund
- Kein typisches, sondern nur modifiziertes Weisungsrecht

StW als Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis sui generis, § 311 I BGB

- Folgen des vereinbarten Beschäftigungsverhältnisses:
 - > Beschäftigte(r) iSv. § 2 ArbSchG (+), deshalb:
 - > angepasste Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung vorzunehmen (§§ 5, 12 ArbSchG)
 - > Anspruch auf Erholungsurlaub realisierbar
 - > Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften
 - > Möglichkeit kollektivvertraglicher Ausgestaltung, z.B. Aufwandsentschädigung

Akzeptanz der StW

Motivation der Rehabilitanden

- Vorher Belastungserprobung - § 26 II Nr. 7 SGB IX
- Finanzielle Zuschüsse durch ArbG
- Keine Anrechnung von frei vereinbarten ArbG-Zuschüssen, § 23 c SGB IV
- Hilfsmittel und techn. Arbeitshilfen
 - §§ 31, 33 VIII Nr. 4 u. 5 SGB IX
- Fahrkostenerstattung durch Reha-Träger
 - §§ 33 III Nr. 1, 44 I Nr. 5 und Nr. 53 SGB IX

Akzeptanz der StW

Motivation für Reha-Erfolg entscheidend

- Arb.vertragsparteien: passende individuelle Wiedereingliederungsvereinbarung
- Pflichten der Reha-Träger:
 - § 26 III Nr. 7 SGB IX – zugunsten der Rehabilitanden
 - § 26 III Nr. 3 SGB IX – KollegInnen u. Vorgesetzte
- **Finanzielle Anreize zugunsten der/des ArbG**
 - § 34 I S. 1 Nr. 2 SGB IX – Eingliederungszuschüsse an ArbG
 - § 84 III SGB IX – Boni für BEM

StW im Beamtenverhältnis

- Anspruch für **Beamte** aus Fürsorgepflicht (§ 45 BeamStG), vgl. Gagel, Beitrag B4/2007 unter www.reha-recht.de
- Für behinderte und schwerbehinderte Beamte Pflicht des Arbeitgebers zur StW auch direkt gem. § 81 IV Nr. 1 SGB IX, da Beamte = Beschäftigte im Sinne der RL 2000/78/EG und StW eine angemessene Vorkehrung
- vgl. Kalina, Diskussionsbeitrag 17/2011, Forum B, www.reha-recht.de

StW bei psych. Beeinträchtigungen

- Wiedereingliederung von Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen braucht vor allem **Zeit und Sensibilität**
- > Nutzung der StW, wobei verschiedene Möglichkeiten kombinierbar sind
 - Reduktion der Arbeitszeit (quantitative Anpassung)
 - Modifikation der Arbeitsinhalte (qualitative Anpassung)

Effektivierung der StW

- > Information an Arbeitgeber/Beschäftigte/(Betriebs-)Ärzte, um die StW frühzeitig vorzubereiten
- > **Einbeziehung der Sozialen Arbeit/Psychologen** zur Vorbereitung des berufl. Wiedereinstieges und für dessen Begleitung (*Anton*, Diskussionsbeitrag 4/2013, Forum D, www.reha-recht.de)
- > Sensibilisierung der KollegInnen/Vorgesetzten für Anpassungsmodalitäten und lfd. Job-Coaching
- > Motivation der/des Rehabilitandin/en, Sensibilisierung des sozialen Umfeldes
- > Ausgestaltung StW in Betriebs-/Integrationsvereinbarungen
- > Verantwortung der Tarifparteien auch für Rehabilitanden

Fundstellen und Quellen für StW

www.reha-recht.de, z.B. mit Diskussionsbeiträgen von Alexander Gagel, Nr. 1 bis 3/2010 in Forum B

Richtlinien über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur StW (im Folgenden: AU-Richtlinien) in der Fassung vom 1. 12. 2003 (Bundesanzeiger Nr. 61, S. 6501);

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, Heft 8, Ausgabe 2004 www.bar-frankfurt.de

Nebe in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX Kommentar, Bundes-Verlag, § 28.

Gemeinsame Empfehlung zur Verbesserung der gegenseitigen Information und Kooperation aller beteiligten Akteure nach § 13 Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX www.bar-frankfurt.de

Bürger u.a., StW, Die Rehabilitation 2011, 74 ff.

Quellen zu berufliche Teilhabe und psychische Beeinträchtigung

- *Gericke, C. (2010)*, Einflussfaktoren der beruflichen Integration psychisch beeinträchtigter Menschen, Diss. HU Berlin.
- *Kohte, W. (2012)*, Die Inklusion behinderter Beschäftigter mit psychischen Erkrankungen im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, DRV-Schriften Bd. 98, S. 207 f.
- *Kruckenberg/Kunze/APK (1997)*, Personenbezogene Hilfen in der psychiatrischen Versorgung, Tagungsbericht 1997.
- *Längle/Welte/Niedermeier-Bleier (1997)*, Berufliche Rehabilitation psychisch Kranker, MittAB 1997, 2.
- *Giese/Kalina/Waldon (2013)*, Erwerbsintegration und berufliche Teilhabe von Menschen mit psychischer Erkrankung – Tagung am 15./16.11.2012 in Bremen; Forum D, Beitrag D5-2013 unter www.reha-recht.de mit sämtlichen Tagungsmaterialien