

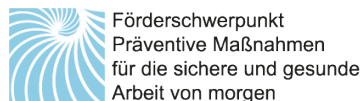
# TERRA

Tätigkeitswechsel zum  
Erhalt der Arbeitsfähigkeit



## Präventive Gestaltung von Erwerbsbiographien – Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme

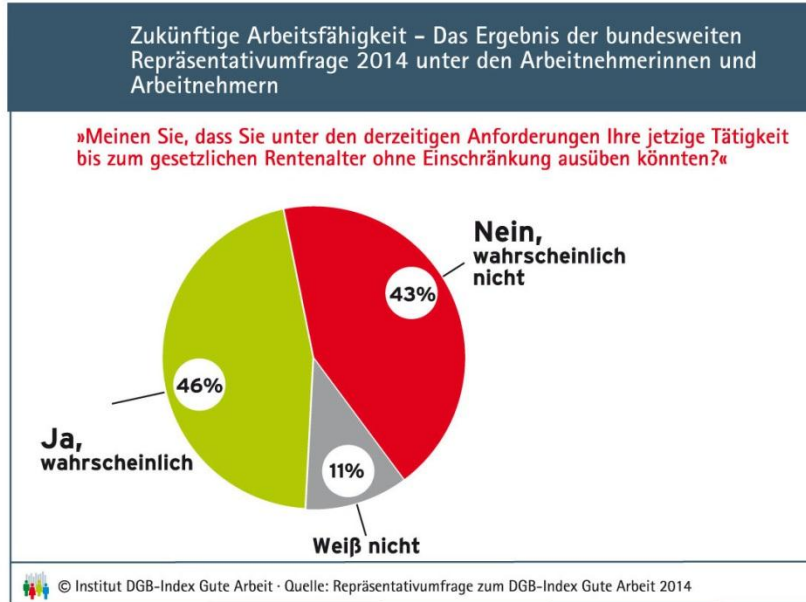
Alexander Bendel, Michael Niehaus  
Düsseldorf, 23. November 2017



GEFÖRDERT VOM



## Was ist das Problem?



## Was ist zu tun?

### Gesundheit

- Verringerung physischer und psychischer Belastungen
  - Arbeitsumgebungsbelastungen
  - arbeitsorganisatorische Belastungen

### Qualifikation

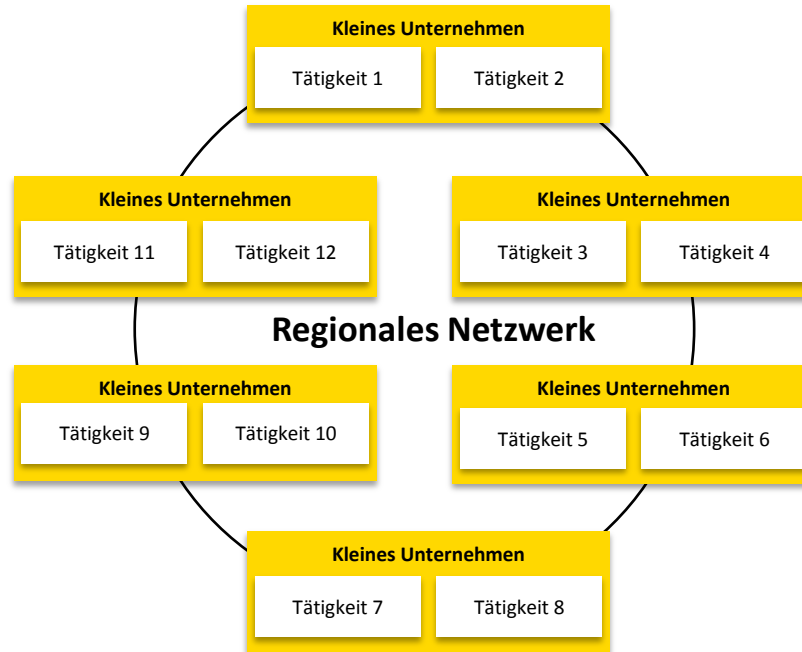
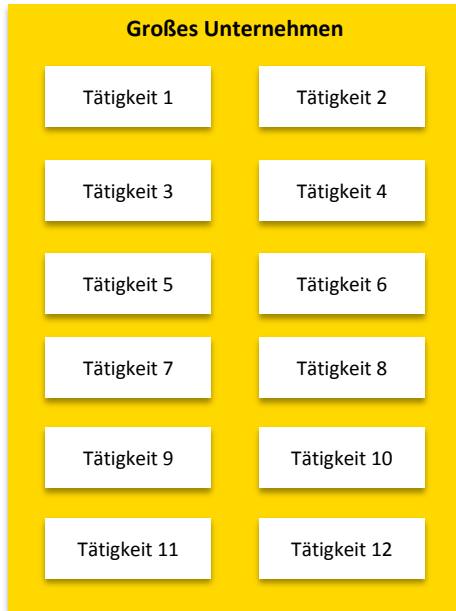
- Berücksichtigung veränderten Leistungsvermögens
- Erhöhung der Weiterbildungsquote
- Förderung von lebenslangem Lernen

### Motivation

- Vermeidung von Wertschätzungsverlust
- Schaffung neuer Aufgabenfelder
- Förderung einer altersfreundlichen Unternehmenskultur

Erwerbsbiographische Rotation durch Tätigkeitswechsel

## Was ist zu tun?



## Was ist zu tun?

### Modelle überbetrieblicher Tätigkeitswechsel als erwerbsbiographisches Präventionskonzept gestalten

- Formen von Tätigkeitswechseln identifizieren
- (rechtliche, ökonomische, politische etc.) Rahmenbedingungen gestalten
- regionale (Unternehmens-)Netzwerke aufbauen
- Präventionsprodukte entwickeln
- Fallbeispiele generieren

#### gemeinsam mit...

- ...Unternehmen
- ...Beschäftigten
- ...Sozialpartnern
- ...Sozialversicherungsträgern
- ...regionalen Stakeholdern
- ...Wissenschaft
- ...Politik



**Vom Disability-Management  
zum Ability-Management!**

## Arbeitspakete

### Analyse Ist-Zustand

- Experteninterviews
- Berufsbiographische Interviews
- Tätigkeitsanalysen

### Rahmenbedingungen

- Finanzierungsmöglichkeiten
- Akteure
- Kosten-Nutzen-Rechnungen
- Typologie von Tätigkeitswechseln

### Netzwerkbildung

- Akquise von Unternehmen
- Informationsveranstaltungen
- Netzwerkpflge

### Casemanagement

- Betreuung von Einzelfällen
- Konzipierung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Evaluation

## Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

### **Ausgangsfrage:**

Welchen Beitrag können die Sozialversicherungen bei der präventiven Gestaltung von Erwerbsbiografien leisten?

### **Forschungsfrage 1:**

Wie können präventive Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen präventiver überbetrieblicher Tätigkeitswechsel notwendig werden, finanziert werden?

### **Forschungsfrage 2:**

Wie kann ein möglicher Einkommensverlust im Rahmen präventiver überbetrieblicher Tätigkeitswechsel vermieden werden?



## Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

### Mögliche sozialrechtliche Instrumente

#### 1. Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen

##### **SGB V („Präventionsgesetz“)**

###### ■ § 20

- Abs. 1: „primäre Prävention“
- Abs. 3, S. 7: „gesund älter werden“

###### ■ § 20g: „Modellvorhaben“





# Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

## Mögliche sozialrechtliche Instrumente

### 1. Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen

#### **SGB III („AWStG“)**

- § 81
  - Abs. 1, S.1: „... um drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden“
- § 82
  - S.1: „... das 45. Lebensjahr beendet haben“
  - S. 3: „... Betrieb weniger als 250 Beschäftigte hat“
  - S. 6: „Träger der Maßnahme zugelassen ist“
- § 131a:
  - Abs. 3: „Prämie bis 31.12.2020“



# Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

## Mögliche sozialrechtliche Instrumente

### 1. Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen

#### **SGB III („AWStG“)**

- WeGeBAU-Programm der Bundesagentur für Arbeit
  - Säule 1: Qualifizierung von Beschäftigten in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmern
  - Säule 2: Abschlussbezogene Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter
  - Säule 3: Abschlussorientierte berufsqualifizierende Ausbildung



# Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

## Mögliche sozialrechtliche Instrumente

### 1. Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen

#### **SGB VI („Flexirentengesetz“)**

##### ■ § 14

- Abs. 3: „Die Träger der Rentenversicherung beteiligen sich mit den Leistungen nach Absatz 1 an der nationalen Präventionsstrategie nach den §§ 20d bis 20g des Fünften Buches. Sie wirken darauf hin, dass die Einführung einer freiwilligen, individuellen, berufsbezogenen Gesundheitsvorsorge für Versicherte ab Vollendung des 45. Lebensjahres trägerübergreifend in Modellprojekten erprobt wird.“



# Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

## Mögliche sozialrechtliche Instrumente

### 2. Einkommenssicherung

#### **SGB V („Präventionsgesetz“)**

##### ■ § 20

- Abs. 1: „primäre Prävention“
- Abs. 3, S. 7: „gesund älter werden“

##### ■ § 20g: „Modellvorhaben“



# Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

## Mögliche sozialrechtliche Instrumente

### 2. Einkommenssicherung

#### **SGB VI („Flexirentengesetz“)**

##### ■ § 14

- Abs. 3: „Die Träger der Rentenversicherung beteiligen sich mit den Leistungen nach Absatz 1 an der nationalen Präventionsstrategie nach den §§ 20d bis 20g des Fünften Buches. Sie wirken darauf hin, dass die Einführung einer freiwilligen, individuellen, berufsbezogenen Gesundheitsvorsorge für Versicherte ab Vollendung des 45. Lebensjahres trägerübergreifend in Modellprojekten erprobt wird.“



## Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

### Expertenworkshop

- Experten aus Rentenversicherung
- Experten aus Unfallversicherung
- Experten aus Arbeitslosenversicherung
- Experten aus Krankenversicherung: keine Teilnahme!



# Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

## Expertenworkshop: Ergebnisse

### Rentenversicherung

- keine Möglichkeit der Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen!
- keine Möglichkeit der Einkommenssicherung!

### Unfallversicherung

- keine Möglichkeit der Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen!
- keine Möglichkeit der Einkommenssicherung!

### Arbeitslosenversicherung

- keine Möglichkeit der Finanzierung präventiver Qualifizierungsmaßnahmen! (aber prinzipiell Einzelfallentscheidungen möglich)
- keine Möglichkeit der Einkommenssicherung!



## Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

### Expertenworkshop: Ergebnisse

#### Grundtenor

- präventive Erwerbsverlaufgestaltungen werden als sinnvoll und notwendig erachtet
- zukünftig müssen auf Seiten der Sozialversicherungen Präventivinstrumente entwickelt werden
- zur Zeit jedoch keine Möglichkeiten der präventiven Finanzierung





# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen 1

-> „hilfsweise“/indirekte Ansprüche, **allgemein**

- permanent: Gesundheitsschutz (§§ 3-5 **ArbSchG**), d.h. Belastungs-Beanspruchungsmodell -> Vermeidung von Überforderung durch Wissens- und Fertigkeitenvermittlung -> Weiterbildung/Qualifizierung zur Anpassung an die Arbeitsbedingungen als Maßnahme des **betrieblichen Gesundheitsschutzes**
- Weiterbildung zur Ermöglichung von Weiterbeschäftigung vor Kündigung als letztes Mittel, vgl. § 1 Abs. 2 S. 3 **KSchG** (umfassende Interessenabwägung)
- Weiterbildung vor allem als **Nebenpflicht** gem. § 241 Abs. 2 BGB (grundlegend: Käufer, Diss. 2002; dazu BAG, 8 AZR 689/94), dafür spricht: Beschäftigungspflicht des ArbG, Organisationsverantwortung des ArbG, Mitverantwortung des ArbG (vgl. § 2 SGB III), ArbG als Profiteur von techn. Fortschritt, dann auch Bewältigung desselben

## Agenda

11:00-11:15 Uhr  
Begrüßung

11:15-11:45 Uhr  
Überbetriebliche Tätigkeitswechsel in  
regionalen Netzwerken - Idee, Projekt, offene  
Fragen  
Michael Niehaus, Dr. Rainer Thiehoff,  
Alexander Bendel, BAuA

11:45-12:30 Uhr  
Prävention durch Weiterbildung - arbeits-  
und sozialrechtliche Anreize, de lege lata  
und de lege ferenda  
Prof. Dr. Katja Nebe,  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

12:30-13:15 Uhr  
Überregionale Kooperation von  
Arbeitgebern: Rechtliche Rahmenbedin-  
gungen von Arbeitgeberzusammenschlüssen  
Prof. Dr. Eva Köcher,  
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

13:15-14:15 Uhr  
Mittagsimbiss

14:15-15:00 Uhr  
Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken -  
Was hilft? Was hemmt?  
Prof. Dr. Edwin Toepler,  
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

15:00-15:45 Uhr  
Lebensverlaufsorientierte Sozialpolitik  
Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok,  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften  
München

15:45-16:30 Uhr  
Altern in der Erwerbsarbeit -  
Perspektiven der Laufbahngestaltung  
Prof. Dr. Ferich Frerichs,  
Universität Wehrta

16:30-17:00 Uhr  
Zusammenfassung  
Vom Disability- zum Ability-Management -  
Quo vadis?

**Zielgruppe:** Vertreter aus Wissenschaft,  
Politik, Wirtschaft und Sozialversicherungen,  
die an einem Austausch über innovative  
Möglichkeiten der präventiven Gestaltung von  
Erwerbsverläufen interessiert sind.

## Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen 2

-> „hilfsweise“/indirekte Ansprüche

- Gestaltungspflichten zur **Vermeidung altersbedingter Diskriminierungen?** -> Diskriminierungsverbot gem. §§ 1, 7 AGG (+)
- Hieraus erwachsende **Handlungspflichten?** § 12 Abs. 1 AGG: präventive Handlungspflicht unabhängig von betrieblicher Veranlassung; Grenze der Pflicht: rechtliche oder tatsächliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die zu ergreifende Schutzmaßnahme (Schlachter/ErfK, § 12 AGG, Rn. 1) -> wo liegt Verantwortlichkeit des ArbG für Weiterbildung?
- **Bildungsurlaubsgesetze** der Länder (außer Bayern und Sachsen; in manchen Ländern erst ab best. Betriebsgröße) -> Anspruch auf bezahlte Freistellung



## Fazit

- präventive Qualifizierungsmaßnahmen und Einkommenssicherungen im Falle präventiver Tätigkeitswechsel werden derzeit nicht von den Sozialversicherungen finanziert
- Einzelfallentscheidungen ggf. möglich
- andere Finanzierungsinstrumente müssen in Betracht gezogen werden:
  - Arbeitszeitkonten
  - Weiterbildungsfonds
  - Branchentarifverträge/regionale Tarifverträge



## Kontakt

Alexander Bendel und Michael Niehaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fachgruppe 1.1: Wandel der Arbeit

Friedrich-Henkel-Weg 1-25

44149 Dortmund

Fon: +49 (0) 231 9071 2233

Fax: +49 (0) 231 9071 2537

E-Mail: [niehaus.michael@buaa.bund.de](mailto:niehaus.michael@buaa.bund.de)



## Wie funktioniert TErrA?

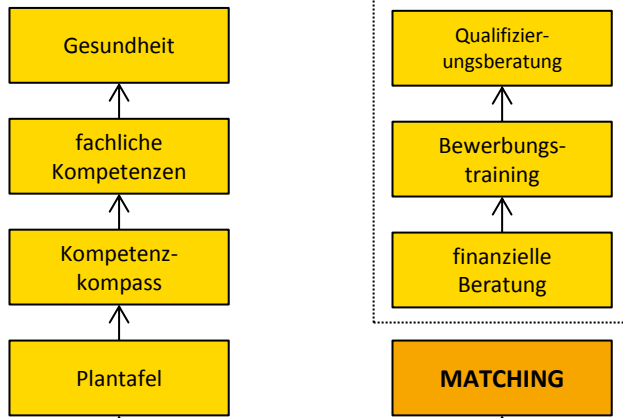


Präventive Gestaltung von  
Erwerbsverläufen  
<http://taetigkeitswechsel.de>

# BACKUP



Mitarbeiter



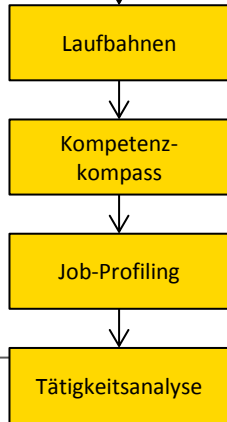
1  
Orientierung

2  
Perspektivfindung

3  
Realisierung

4  
Job-Coaching

Unternehmen



**Beratungsprozess / Matchingprozess**



## Was ist zu tun?

### Regionale Unternehmensnetzwerke

