

Gleichberechtigte Erwerbsteilhabe – Impulse durch das Bundesteilhabegesetz

Blickpunk Sozialrecht in der Privatrechtspraxis
Göttingen, 26. April 2018

Prof. Dr. Katja Nebe
Universität Halle-Wittenberg

Gliederung

1. Von Exklusion zur Inklusion
2. BTHG-Prozess – ein kurzer Überblick
3. Stärkung der SBV durch das BTHG
4. Betriebliche Kooperationen
5. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
7. Ganzheitliches Verfahren: BEM
8. Reformschritte außerhalb des BTHG
9. Resümee

1. Von Exklusion zur Inklusion

Teilhabebericht BRegierung v. 31.7.13 (BT-Drs. 17/14476):

Positiv:

- Beschäftigungsanstieg von swb oder gleichgestellten Menschen von 916.000 (2005) auf > 1 Mio. (2010) und 1,2 Mio. (2014) –
Teilhabebericht 2016

Problematisch für beeinträchtigte Menschen:

- Erwerbslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Beschäftigung häufiger unter Qualifikation, zu geringeren Stundenlöhnen und in Teilzeit
- steigende Zahl Beschäftigter im ArbBereich der WfbM

1. Von Exklusion zur Inklusion

Erwerbslosenquote

	ohne Beeinträchtigung	mit Beeinträchtigung
Frauen	5 %	12 %
Männer	7 %	10 %

Dauer der Arbeitslosigkeit

nicht beeinträchtigte Menschen	beeinträchtigte Menschen
15,3 Monate	25,9 Monate

Anzahl der Beschäftigten in den Arbeitsbereichen der WfbM

	2007	2008	2009	2010
ArbBereich WfbM	235.145	242.966	248.643	252.644

1. Von Exklusion zur Inklusion

Beschäftigung unter Ausbildungsniveau

	Mit Beeinträchtigung		Ohne Beeinträchtigung	
	Berufsausbildung	(Fach)Hochschulabschluss	Berufsausbildung	(Fach)Hochschulabschluss
Männer	25%	33%	21%	19%
Frauen	27%	30%	26%	28%

Fazit (vgl. Nationaler Aktionsplan 2.0 (v. 28.6.2016), S. 34):

- Beeinträchtigungen als „erhebliches Risiko... von der Teilhabe an Erwerbsarbeit ausgeschlossen zu werden“,
- „Arbeitsmarktintegration ... hängt ... [von] ... einer barrierefreien Arbeitsumgebung ab“.

1. Von Exklusion zur Inklusion

Staatenbericht zur Umsetzung der UN-BRK

-> **Empfehlungen des CRPD-Ausschusses (2015)** nach der Staatenprüfung im Bereich Arbeit:

„Der Ausschuss ist besorgt über

- (a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;
- (b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
- (c) den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.“

Nachzulesen: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/staatenpruefung/>

Vgl. auch Antwort der BR auf kleine Anfrage BT-Drs. 18/7467

1. Von Exklusion zur Inklusion

Erreichbar: nur im Wege eines **Leitbildwechsels**, d.h.

Statt - Reaktion und Exklusion,

- Arbeitsrecht für „Normalarbeitnehmer“ und Sozialrecht für sozial Bedürftige und

- Risikoverwirklichung an Schnittstellen

Vielmehr

- Prävention, Diskriminierungsschutz und Teilhabesicherung

- Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht für menschengerechte Erwerbsbiografien

- Management zur Überleitung an Nahtstellen

2. BTHG-Prozess – ein kurzer Überblick

- Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)
- Das **BTHG** soll einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen und Anreize zur Tätigkeit auf dem allg. Arbeitsmarkt verbessern (BT-Drs. 18/9522, S. 193)
- kein Einzelgesetz, sondern **Artikelgesetz** -> **reformiert** zahlreiche Gesetze
- Änderungen betreffen vor allem das **SGB IX** und die bisher im SGB XII geregelte Eingliederungshilfe (EGH).

3. Stärkung der SBV durch das BTHG

Neuregelungen betreffen

- Klarstellung des Vertretungsfalles - § 177 I 1 SGB IX
- Heranziehung von Stellvertretern - § 178 I 4-6 SGB IX
- Freistellung - § 179 IV SGB IX
- Kostentragung - § 179 VIII SGB IX
- Fortbildungsanspruch für Stellvertreter - § 179 IV S. 3 SGB IX
- Unwirksamkeit bei fehlerhafter Anhörung vor Kündigung
- Abschluss von Inklusionsvereinbarungen

Vertretungsfälle

- Bisherige Rechtslage
 - Vertretungsfälle auf Verhinderung der Vertrauensperson durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben beschränkt (vgl. § 94 Abs. 1 S. 1 SGB IX a.F.)
 - Zum beschränkten unpraktischen Verhinderungsbegriff BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 574/12
- Reformierte Rechtslage (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX)
 - Vertretung *im Falle der Verhinderung*; keine besondere Beschränkung mehr, d.h. jetzt auch Verhinderung bei Entscheidung „in eigener Sache“
 - Stellvertreter als kollegialer Helfer, nicht als faktischer Abwesenheitsvertreter

Praktische Vertretung

- Beispiele für Verhinderung der Vertrauensperson:
 - Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit
 - Teilnahme an externen Sitzungen, z.B. GSBV
 - Dienstliche Verhinderung (z.B. Dienstreise)

Erste Konsequenz:

Erster Stellvertreter rückt für die Dauer der Verhinderung automatisch nach.

Zweite Konsequenz:

Kündigungsschutz des nachgerückten aktiven Stellvertreters, einschließlich nachwirkendem Kündigungsschutz, §§ 179 Abs. 3 SGB IX, 15 Abs. 1 S. 2 KSchG (BAG 12.02.2004 – 2 AZR 153/03, AiB 2005, 376; Feldes/Kohte/Stevens-Bartol SGB IX, 3. A., § 96 Rz. 18)

Heranziehung von Stellvertretern

- Heranziehung zu „bestimmten Aufgaben“ als eigenständige Ermessensentscheidung der Vertrauensperson; keine Mitentscheidung des ArbGeb, nur vorherige „Unterrichtung“ - § 178 Abs. 1 Satz 4 bis 6 SGB IX
- Bisherige Rechtslage
 - Heranziehungsbeschränkung auf die zwei mit den höchsten Stimmzahlen gewählten Stellvertreter (vgl. § 95 I 4 SGB IX a.F.)
 - Bestätigt durch BAG, Beschluss vom 07.04.2004 – 7 ABR 35/03
- Neue Rechtslage
 - **Nach oben offen gestaffelte Heranziehungsmöglichkeit** in Abständen von jeweils 100 schwerbehinderten Beschäftigten -> proportionale Heranziehungsregelung (BT-Drs. 18/9522, S. 315)

Heranziehung von Stellvertretern

- § 178 Abs. 1 S. 6 SGB IX:
 - Heranziehung gewählter Stellvertreter auch zur gemeinsamen Abstimmung und Aufgabenverteilung
- Bsp. für Heranziehungsfelder:
 - Arbeitsschutz und Arbeitsschutzausschuss
 - Berufsbildung
- Bedeutung für SBV
 - Gemeinsame Abstimmung als typisches Wesensmerkmal kooperativer Arbeit
 - Relativierung der früheren Fixierung auf die Vertrauensperson

Freistellungsanspruch der Vertrauensperson

- § 179 Abs. 4 SGB IX: Wie bisher: Freistellung, soweit zur Durchführung der Aufgaben erforderlich; d.h. in größeren Betrieben: Volle Freistellungspflicht des Arbeitgebers auf Wunsch der Vertrauensperson
- In anderen Betrieben konkrete Freistellung im Einzelfall

Schwellenwerte für volle Freistellung

- Bisherige Rechtslage
 - Schwellenwert ab 200 schwerbehinderte Beschäftigte
- Neue Rechtslage
 - Schwellenwert ab 100 schwerbehinderte Beschäftigte
 - und proportionale Freistellung in 100-Schritten

Kostentragung

- Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung als allgemeiner Grundsatz (schon bisher, vgl. § 96 Abs. 8 a.F. SGB IX)
- Bisherige Rechtslage
 - Kostentragung für durch die Tätigkeit der SBV entstehenden Kosten, § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX
 - Z.B. Schulung, Fahrtkosten, Bücher, Arbeitsmaterial
 - Kostentragung für Fortbildungsanspruch des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreters im Einzelfall, § 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX

Kostentragung

- Neue Rechtslage, § 179 Abs. 8 SGB IX
 - Satz 1, Halbsatz 1: weiterhin gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Kosten der SBV trägt
 - Satz 1, Halbsatz 2: Verweisung für den öffentlichen Dienst auf die Kostenregelungen der Personalvertretung
 - Satz 2: Öffnung der Kostenpflicht für nunmehr umfassenden Fortbildungsanspruch nach § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX
 - Satz 3: Kostentragung für Bürokräft der SBV in erforderlichem Umfang

Fortbildungsanspruch für Stellvertreter

- Bisherige Rechtslage
 - Fortbildungsanspruch der Vertrauensperson nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX a.F. für **erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**
 - SBV hat Beurteilungsspielraum zur Frage der Erforderlichkeit BAG, Beschluss vom 08.06.2016 – 7 ABR 39/14 (Eignung der Schulung ist wichtiger als Preis)
 - Schulung möglich für alle Probleme der schwerbehinderten Beschäftigten, nicht nur SGB IX-Themen, sondern z.B. auch Grundsätze neuer tariflicher Eingruppierungen (LAG Frankfurt 12.10.2006) TaBV 57/06, NZA-RR 2007, 640; LAG Frankfurt 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09, dazu Porsche Forum B, 9/2010 www.reha-recht.de)
 - Fortbildungsanspruch für Stellvertreter bisher nur unter Vorbehalt ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbaren Nachrückens, § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX a.F.

Fortbildungsanspruch für Stellvertreter

- neue Rechtslage: Wegfall der Beschränkungen in § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX a.F. -> vgl. § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX
 - Gleichstellung des ersten Stellvertreters mit der Vertrauensperson durch Einbeziehung in den Fortbildungsanspruch der Vertrauensperson nach § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX – voller Schulungsanspruch für alle erforderlichen Schulungen
 - Weitere Stellvertreter haben einen Fortbildungsanspruch, soweit sie nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX (proportional) herangezogen werden können

Die arbeitsrechtliche Stellung der SBV

SBV hat allg. u. besondere Informations- und Beteiligungsrechte in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses

-> detaillierte Informations- und Beteiligungsrechte schon ab Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 164 SGB IX)

-> in Bezug auf Angelegenheiten, die schwb Menschen berühren, allg. Unterrichts-, Anhörungs- und Mitteilungspflichten gegenüber SBV (§ 178 Abs. 2 S. 1 und 2 SGB IX)

-> spezielle Beteiligungsrechte in den Präventionsverfahren, d.h. Konfliktprävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX) und BEM – Gesundheitsprävention, (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

- in diesen Verfahren kann konkrete Pflicht auf behinderungsgerechte Beschäftigung geklärt werden

Die arbeitsrechtliche Stellung der SBV

Effektivierung dieser Informations- und Beteiligungsrechte

durch:

- **Hinwirkungsrechte** der SBV auf Einhaltung der Normen
- Anerkennung von Normverletzungen als Indiz für eine behinderungsbedingte Diskriminierung -> Pflicht zum **Schadenersatz** gem. § 15 AGG
- Verschärfung von **Beweislastregelungen** im Kündigungsschutzprozess bei nicht ordnungsgemäßen Präventionsverfahren
- Aber: keine echten Mitbestimmungsrechte zugunsten der SBV
- **Problem:** Ineffektiv bei bereits vollzogenen Entscheidungen

Die arbeitsrechtliche Stellung der SBV

Insoweit: Teilweise Verbesserung durch BTHG

Neu: Unwirksamkeitsklausel (§ 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX)

„Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, **ist unwirksam.**“

-> Beteiligung vor Einleitung des Zustimmungsverfahrens

-> Ausgestaltung anhand dem vergleichbaren § 102 BetrVG

-> unabhängig vom Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes gem. § 168 SGB IX und unabhängig von Einschränkungen des § 173 SGB IX

Bewertung: deutliche Stärkung durch Verbotsnorm; aber: Gleiches für Aufhebungsvertrag regeln (Schutzlücke)

Die arbeitsrechtliche Stellung der SBV

SBV hat zentrale Rolle für den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen

- in Inklusionsvereinbarungen können Rechte der Beschäftigten und der Interessenvertretungen verbindlich geregelt werden
 - Insoweit Stärkung durch BTHG
 - > Integrationsamt wird künftig Moderator für die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, SBV und BRat/PR (§ 166 SGB IX)
- § 166 Abs. 1 S. 5: „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“
- > Pflicht des IA, aber kein Einigungszwang

Die sozialrechtliche Stellung der SBV

SBV hat herausragende Rolle für die Realisierung von Sozialleistungen, Beispiele:

- SBV als Berater und Helfer für die schwb Beschäftigten, auch bei der Beantragung von Teilhabeleistungen (§ 178 Abs. 1 SGB IX)
- SBV unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung (§ 178 Abs. 1 S. 3 SGB IX)
- SBV ist **Verbindungsperson** zur Bundesagentur und zum Integrationsamt und von diesen Stellen zu unterstützen (§ 182 Abs. 2 SGB IX)

4. Betriebliche Kooperationen

Gestärkt durch BTHG:

- Mitwirkung des Betriebsrates
 - § 80 Abs. 1 BetrVG

„Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

...

Nr. 4 die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;..."

4. Betriebliche Kooperationen

-> ...sind notwendig für gelingende Reform

Beispiel: Effektivierung der Beteiligungsrechte der SBV mithilfe des Betriebsrates

- § 99 Abs. 2 BetrVG gibt dem BR ein Zustimmungsverweigerungsrecht, wenn ArbGeb die SBV über eine geplante personelle Maßnahme nicht unterrichtet und anhört, bspw. bei Versetzung eines schwb ArbN (§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX)
 - Betriebsrat kann Zustimmung verweigern; ArbGeb muss Arbeitsgericht anrufen
- > vgl. LAG Mainz 5.10.2011, 8 TaBV 9/11, dazu Porsche B 8/2012, reha-recht.

5. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

-> schon bisher im SGB **zahlreiche Leistungsansprüche** für gleichberechtigte Erwerbsteilhabe normiert

Bsp.: Hilfsmittel, medizinische Rehabilitation, berufliche Rehabilitation (z.B. Umschulung), Arbeitsassistenz

-> Mobilisierung dieser Sozialleistungsansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis insbesondere mittels der Präventionsverfahren (z.B. BEM, § 167 SGB IX)

-> in diesen Verfahren muss Ermöglichung behinderungsgerechter Beschäftigung/behinderungsgerechter Ausbildung geklärt werden

-> umfangreiche sozialrechtliche Unterstützungsleistungen mindern Aufwand der Arbeitgeber

5. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

Inklusion durch angemessene Vorkehrungen

-> enge systematische Verknüpfung zwischen verbotener Diskriminierung und Versagen angemessener Vorkehrungen, dazu **Art. 2 UN-BRK (ähnlich Art. 5 RL 2000/78/EG)**:

- Diskriminierung wegen Behinderung [...] umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der **Versagung angemessener Vorkehrungen**.
- Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und geeignete **Änderungen und Anpassungen**, die gewährleisten, dass behinderte Menschen gleichberechtigt alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können, soweit sie keine unverhältnismäßige Belastung darstellen.

5.1. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht: Exkurs

Klare Regelungen in Art. 5 RL 2000/78/EG über Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen und in Art. 2 sowie Art. 27 UN-BRK

-> insoweit rasche Rezeption durch **EuGH**, vgl.

Rs. Ring, Skouboe Werge, 11.4.2013, C-335/11 (chronische Erkrankung als Behinderung)

Rs. Italien, 4.7.2013, C-312/11 (angemessene Vorkehrungen unabhängig von Schwere der Beeinträchtigung)

-> Rezeption auch durch **dt. Arbeitsgerichte**, vgl.

BAG, 19.12.2013, 6 AZR 190/12 (HIV-Infektion als Behinderung)

-> im dt. Recht kein grundlegendes Konzept für angemessene Vorkehrungen (fehlender Terminus z.B. auch im AGG)

5.1.Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht: Exkurs

aber

Konkrete Normen, bspw.

- Verbot der Diskriminierung (§§ 1, 7 AGG; § 164 Abs. 2 SGB IX)
- Positive Maßnahmen im Bewerbungsverfahren (§§ 164, 165 SGB IX)
- Pflicht zu behinderungsgerechter Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 SGB IX)
- Pflicht zu behinderungsgerechter Ausbildung (§§ 64 ff. BBiG)
- Sowie allgemeine Generalklauseln (z.B. § 241 oder § 618 BGB), die, unionsrechtskonform ausgelegt, die Pflicht zu Schutzmaßnahmen ergeben

5.2. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

Fazit

-> Arbeitgeber, der Sozialleistungen zur Realisierung notwendiger Arbeitsplatzgestaltung ungeprüft lässt, riskiert verbotene Diskriminierung.

Starkes Sozialrecht stärkt die Rechte der behinderten Menschen und zwar

- bei Bewerbung
- während des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses und
- bei Beendigung.

SBV kann zur Realisierung von Sozialrecht im Betrieb/in der Dienststelle entscheidend beitragen.

SBV kann damit Expertise für vergleichbare Situationen einfach behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen liefern.

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- Die gesetzlichen Leistungsansprüche gegen Sozialleistungsträger unterliegen einem **Transformationsprozess**: Von der institutionszentrierten Versorgung **zur personenzentrierten Versorgung**
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben seit 1.1.2018 fast unverändert in §§ 49 ff. SGB IX
- Ziel: „Passgenaue Leistungen“ zur Förderung größtmöglicher Teilhabe am allg. Arbeitsmarkt (BT-Drs. 18/9522, S. 194)
- Eine der wichtigsten Änderungen: Budget für Arbeit

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 61 Budget für Arbeit (i.d.F. BTHG, gültig ab 1.1.2018)

- (1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als LTA ein Budget für Arbeit (BfA).
- (2) Das BfA umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75% des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach S. 2 2. Hs. nach oben abgewichen werden.
- (3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.
- (4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.
- (5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

Das Budget für Arbeit gem. § 61

-> **Voraussetzungen:**

- behinderter Mensch mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich d. WfbM*
- Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages mit tarifvertraglicher o. ortsüblicher Entlohnung (Minijobs ausgenommen)

***Wer hat Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM?**

- behinderte Menschen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215) oder

2. eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 6)

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Hinweis: bestehende Erwerbsminderung verlangt das Gesetz nicht!!

(auch wenn in der Gesetzesbegründung verschiedentlich von dauerhaft voll erwerbsgeminderten Personen die Rede ist)

Das Budget für Arbeit gem. § 61

-> Leistungen

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, i.H.v. bis zu 75% des Arbeitsentgelts, max. 40% der Bezugsgröße nach § 18 I SGB IV, d.h. max. 1.218 €
- Aufwendungsersatz für wg. Behinderung erforderliche Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz (z.B. Jobcoach, Arbeitsassistenz)
- keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen
- unbefristetes Rückkehrrecht bei Scheitern des BfA (§ 220 Abs. 3 SGB IX)

Verhältnis zu sonstigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

-> BfA i.S.d. § 61: besondere Form von LTA für Zeit nach beruflicher Bildung, d.h. alternativ zu:

- Arbeitsbereich WfbM
- Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb
- individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung
- berufliche Anpassung und Weiterbildung oder
- erneute berufliche Ausbildung.

-> BfA schließt wiederum andere/weitere LTA gem. §§ 49 ff. SGB IX nicht aus,

- z.B. Fahrtkosten oder Gebärdendolmetscher oder Hilfsmittel oder techn. Arbeitsplatzmaßnahme

§ 61 SGB IX – gilt nicht nur für Übergänger!

- Voraussetzung ist Leistungsberechtigung für Arbeitsbereich WfbM
- nicht vorausgesetzt ist tatsächliches Durchlaufen des Arbeitsbereiches (vgl. auch BT-Drs. 18/9522, S. 253)
- Problem: typischerweise gestuftes WfbM-Verfahren, d.h. Eingangsverf. -> Berufsbildungsbereich -> Arbeitsbereich; zumindest Eingangsverfahren gilt bisher als obligatorisch
- Folgt daraus deren Durchlaufen als Voraussetzung für BfA? **Nein!** Leistungen im Eingangsverfahren (Eingliederungsplan) oder Berufsbildungsbereich können auch anderweitig erbracht werden/worden sein.

Außerdem ist BfA auch vorgesehen für:

- > behinderte Jugendliche im Anschluss an berufliche Bildung
- > oder andere WfbM-Berechtigte, die Leistungen dort nie beansprucht haben

Zuständigkeit/Finanzierung von Lohnzuschüssen

- für BfA iSv. § 61 gilt Zuständigkeit wie für Arbeitsbereich der WfbM, vgl. § 63 Abs. 3 S. 2, Abs. 2 SGB IX
 - > für BfA gem. § 61: überwiegend Eingliederungshilfe-Träger zuständig
- Unterstützung ebenso durch Integrationsämter zulässig, § 185 III Nr. 6 SGB IX/§ 14 I Nr. 6 SchwbAV
 - > auf Landesebene: Klärung der zuständigen EGH-Träger und dann Vereinbarungen zwischen EGH-Träger und IA über Ausgestaltung des BfA

Problem – Fehlsteuerung bleibt!!

- für BfA gem. § 61 SGB IX – reflexhafter Verweis von BA und GRV auf Eingliederungshilfe
- Ungünstig insoweit: Begründung des Gesetzgebers: BfA-Berechtigte seien von Versicherungspflicht gem. § 28 I Nr. 2 SGB III wegen dauerhafter Erwerbsminderung ausgeschlossen
- Allerdings: eine explizite Ausschlussregelung fehlt
- Wiederum: Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen -> erhöhter Vermittlungsbedarf -> eigentlich besondere Verantwortung der BA, vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX
- mit BTHG soll außerdem Fehlsteuerung in EGH abgewendet werden
- wird nur bei aktiver Leistungsverantwortung durch BA/GRV gelingen

Problem – Fehlsteuerung bleibt!!

- Notwendig: Abstimmung zwischen verschiedenen Leistungen und verschiedenen Zuständigkeiten (eigentlicher Sinn eines Budget für Arbeit)
- keine ausdrückliche Regelung zur Abstimmung mit anderen Leistungen zur Teilhabe und deren Integration in ein „Budget für Arbeit“ als eine Leistung aus einer Hand
- Lohnkostenzuschüsse auch zulasten GRV/BA, vgl. § 49 III Nr. 1 SGB IX „Hilfen zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes“ sowie Eingliederungszuschüsse, § 50 I, IV SGB IX; Problem: diese Eingliederungszuschüsse sind regelmäßig befristet und niedriger als 75 % -> notwendige Abstimmungen mit Lohnkostenzuschüssen gem. § 61 SGB IX
- Wichtig: Arbeitgeber brauchen Planbarkeit und einen Ansprechpartner

Aufnahmebereite Betriebe als Ort der Inklusion?!

-> Überleitung in die Betriebe, Beispiele:

- Überleitungspflichten der Leistungserbringer
 - § 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX

„Sie [*die Werkstatt für behinderte Menschen*] fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“

-> korrespondierende Aufnahmepflicht der Betriebe?

-> keine ausdrücklich normierte Übernahmeverpflichtung
aber:

System aus Beschäftigungspflicht (§ 154) / Ausgleichsabgabe (§ 160) / Pflichten der Arbeitgeber (§§ 163 ff.) und Diskriminierungsschutz (AGG)

Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber bei Aufnahme, denn:

- Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung (im bestehenden Arbeitsverhältnis)
- Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung auch bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen auch zur Ermöglichung des Zugang auf freien Arbeitsplatz
- Verstärkung dieser Pflichten z.B. durch § 166 Abs. 1 SGB IX
„Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung ... eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. ... In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden
 1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,...
 4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,...

Betriebe als Ort der Inklusion!

Völkerrecht und EU-Recht

Unionsebene: Klare Regelungen in der Allgemeinen **Gleichbehandlungsrichtlinie** (RL 2000/78/EG)

- > Verbot der Diskriminierung wegen Behinderung bei Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung
- > Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen (Art. 5 RL)

Außerdem: **Ratifikation** der UN-BRK **durch EU**

- > Verstärkung der Wirkung der UN-BRK
- > Auslegung des Unionsrechts im Lichte der UN-BRK
d.h. auch die **RL 2000/78/EG** orientiert sich an UN-BRK

Betriebe als Ort der Inklusion!

Bundesarbeitsgericht

Erstmals **BAG** (BAG, 19.12.2013, 6 AZR 190/12HIV-Wartezeitkündigung)

- Grundlegende Anerkennung des Prinzips angemessener Vorkehrungen (vgl. Art. 5 RL 2000/78/EG sowie Art. 27 Abs. 1 Buchstabe i UN-BRK)
- insoweit Arbeitgeberpflicht unabhängig von der Schwere der Beeinträchtigung, aus § 241 Abs. 2 BGB
- Weites Verständnis von Behinderung (ICF – **bio-psycho-soziales-Modell**; einschließlich sozialer Stigmatisierung, vgl. Vermeidungsverhalten bei symptomloser HIV-Infektion)

Betriebe als Ort der Inklusion

Stolpersteine

Beispiel aus der Rechtsprechung

- Problematik der Werkstattfähigkeit -> bestimmte Leistungsfähigkeit für Zugang in die Werkstatt? Gesetz verlangt: Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung
 - Ermöglichung über angemessene Vorkehrungen z.B. durch Herabsetzung des Betreuungsschlüssels zur Herstellung der **Werkstattfähigkeit?** -> Rechtsprechung bislang ablehnend: vgl. LSG Bay, 23.5.2012, L 10 AL 207/10 und LAG Düsseldorf, 11.11.2013, 9 Sa 469/13
- Inklusion heißt auch: Verbesserung der Übergänge aus Förderbereichen in die Arbeitsbereiche der Werkstatt

Betriebe als Orte der Inklusion

Stolpersteine

Monitoring-Stelle UN-BRK (Institut für Menschenrechte in Berlin), Meldung am 06.07.2015:

Großer Handlungsbedarf: Anwendung der UN-BRK in **der sozialgerichtlichen Praxis** ist unzureichend

Ergebnis eines Fachgesprächs zum Thema
"Menschenrechte in der sozialgerichtlichen Praxis - Auftrag, Potential und Grenzen einer menschenrechtskonformen Auslegung sozialrechtlicher Vorschriften am Beispiel der UN-BRK"

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/meldung/>

Berücksichtigung besonderer Belange der BfA-Beschäftigten im Betrieb

Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz durch

- Gefährdungsbeurteilung (§§ 3 ff. ArbSchG)
- Arbeitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Risiken besonders gefährdeter Beschäftigtengruppen (§ 4 Nr. 6 ArbSchG)
- Anspruch auf befähigungsgerechte Beschäftigung, d.h. Weisungsrecht mit Rücksicht auf individuelle Beeinträchtigung § 7 ArbSchG
- besondere Verantwortung für Betriebsärzte/Sicherheitsfachkräfte
- Sensibilisierung der Belegschaft (Willkommenskultur)

7. Ganzheitliches Verfahren: BEM

SBV hat herausragende Stellung im BEM-Verfahren bei schwb Beschäftigten (§ 167 SGB IX)

- SBV ist zwingend zu beteiligen
- SBV kann BEM-Durchführung verlangen
- BEM ist kooperativer Suchprozess, um passende Leistungen zur Teilhabe zu eruieren
- Stärkung der Zusammenarbeit mit den Sozialleistungsträgern und den neuen Ansprechstellen infolge des BTHG, vgl. § 3 oder § 10 Abs. 5 SGB IX
- vgl. auch Gemeinsame Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)

7. Ganzheitliches Verfahren

Im Zusammenhang mit BEM, ab 1.1.18 neu

§ 3 Vorrang von Prävention

(1) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken [...] im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern nach § 167 darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.

§ 12 Maßnahmen zur Unterstützung der frühzeitigen Bedarfserkennung

(1) Die Rehabilitationsträger stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass ein Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkannt und auf eine Antragstellung der Leistungsberechtigten hingewirkt wird. [...] Die Rehabilitationsträger benennen **Ansprechstellen**, die Informationsangebote [...] an Leistungsberechtigte, an Arbeitgeber und an andere Rehabilitationsträger vermitteln.

7. Ganzheitliches Verfahren

Im Zusammenhang mit BEM, ab 1.1.18 neu

§ 10 Sicherung der Erwerbsfähigkeit

(1) Soweit es im Einzelfall geboten ist, prüft der zuständige Rehabilitationsträger gleichzeitig mit der Einleitung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation, während ihrer Ausführung und nach ihrem Abschluss, ob durch geeignete Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohten Menschen erhalten, gebessert oder wiederhergestellt werden kann.

(2) Wird während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation erkennbar, dass der **bisherige Arbeitsplatz** gefährdet ist, wird mit den Betroffenen sowie dem zuständigen Rehabilitationsträger unverzüglich geklärt, ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind.

(5) **Die Rehabilitationsträger wirken auch in den Fällen der Hinzuziehung durch Arbeitgeber infolge einer Arbeitsplatzgefährdung nach § 167 Abs. 2 S. 4** auf eine frühzeitige Antragstellung auf Leistungen zur Teilhabe nach allen in Betracht kommenden Leistungsgesetzen hin.

7. Ganzheitliches Verfahren

Weitere Regelungen zum BEM, künftig

- Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) soll vom BMAS beauftragt werden, eine **Gemeinsame Empfehlung** zum BEM zu erstellen (vgl. Entschließungsantrag BT-Drs. 18/10528, S. 4, dort unter Nr. 5).
- > künftig unter www.bar-frankfurt.de

8. Reformschritte außerhalb des BTHG

- Öffnung der Inklusionsprojekte für psychisch kranke Menschen durch das 9. SGB II-Änderungsgesetz
- Verantwortung der Gesetzlichen Rentenversicherung für Prävention und Nachsorge durch das **Flexirentengesetz**
- Stärkere Verknüpfung der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Krankenkasse) mit dem gesetzlichen Arbeitsschutz und der Gesetzlichen Unfallversicherung durch das **Präventionsgesetz**

Verantwortung der GRV für Prävention und Nachsorge Flexirentengesetz vom 8.12.2016

- „...Erwerbstätige sollen zudem besser dabei unterstützt werden, individuelle Gesundheitsrisiken, die ihre Erwerbsfähigkeit langfristig gefährden, früh zu erkennen und zu vermeiden. Die Gesundheit und damit zugleich die Erwerbsfähigkeit der Versicherten sollen durch **verbesserte Leistungen der Prävention, Rehabilitation und Nachsorge** geschützt und gesichert werden, damit die Versicherten im Erwerbsleben gesünder älter werden.“
- Modellhaft soll erprobt werden, ob durch **berufsbezogene Gesundheitsuntersuchungen** von Versicherten ab dem 45. Lebensjahr und darauf aufbauender Gefährdungs- und Potentialanalyse späterer Bezug von Teilhabeleistungen verhindert werden kann

(Gesetzesbegründung FlexirentenG, BT-Drs. 18/9787, S. 1, 24)

Flexirentengesetz

Nun als Pflichtleistungen:

§ 14 SGB VI - Leistungen zur Prävention

§ 15a SGB VI – Kinderrehabilitation

und

§ 17 SGB VI Leistungen zur Nachsorge

Sonstige Antworten des Gesetzgebers zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit

-> Präventionsgesetz vom 17.7.2015

„...der Wandel des Krankheitsspektrums hin zu chronisch-degenerativen und psychischen Erkrankungen und die **veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt** erfordern eine effektive Gesundheitsförderung und Prävention. ...

Ziel ... ist es, ... die **Gesundheitsförderung** und Prävention ... in den **Lebenswelten** ... zu **stärken** und ... das Zusammenwirken von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz zu verbessern.“

(Gesetzesbegründung PräVG, BT-Drs. 18/4282, S. 1 und 46)

-> Für das Thema „inklusive Arbeitsmarkt“ wichtige Impulse durch die Reha-Träger für die Unternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Erhalt der Beschäftigung

Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz durch

- Gefährdungsbeurteilung einschließlich der Risiken für psychische Gesundheit (§§ 3 ff. ArbSchG)
- Arbeitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Risiken besonders gefährdeter Beschäftigtengruppen (§ 4 Nr. 6 ArbSchG) -> insbesondere für psychisch beeinträchtigte Menschen
- Anspruch auf befähigungsgerechte Beschäftigung, d.h. Weisungsrecht mit Rücksicht auf psychische Beeinträchtigung, ggf. Anpassung des Arbeitsvertrages; Kündigung in jedem Fall nur letztes Mittel und erst nach erfolglosem BEM

Modelle/Leistungen/Verfahren/Instrumente

-> Bausteine eines inklusiven **Gesamtkonzeptes**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)		
<p>Arbeitsschutz</p> <ul style="list-style-type: none">- staatlich (ArbSchG, Verordnungen usw.)- autonom (UVV) <p>Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS), Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG</p> <p>d.h. auch behinderungsgerechter Arbeitsschutz</p>	<p>Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</p> <p>§ 20b SGB V</p> <p>Prävention/Rehabilitation/Nachsorge</p> <p>SGB IX, SGB VI u.a.</p>	<p>Integratives Personalmanagement (Human Resource Management)</p> <p>-> §§ 92, 92a BetrVG</p> <p>-> einschließlich</p> <ul style="list-style-type: none">- inklusive Ausbildung- behinderungsgerechte Beschäftigung- BEM

These:

Das Recht auf Arbeit behinderter Menschen lässt sich nur realisieren und ein inklusiver Arbeitsmarkt nur verwirklichen, wenn Sozialrecht und Arbeitsrecht im wechselseitigen Zusammenwirken ihren Beitrag zur betriebsnahen und betrieblichen (Re)Habilitation leisten.

9. Resümee: Kollektive Verantwortung

- vgl. nur § 184 SGB IX (Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit)
- Aufgaben der Integrationsämter, z.B. begleitende Hilfe im Arbeitsleben, § 185 SGB IX
- § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

Die **Bundesagentur** hat folgende Aufgaben:

...die Arbeitsvermittlung schwer Menschen einschließlich der Vermittlung von in WfbM Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“

- § 166 SGB IX
 - „Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen [BR, PR usw.]... eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. [...] Das **Integrationsamt** soll insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“

9. Resümee: Kollektive Verantwortung

- Mitwirkung des Betriebsrates, § 80 Abs. 1 BetrVG
„Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: ... Nr. 4 die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 83 SGB IX und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;...“

- Erst recht Tarifvertragsparteien!!
 - Art. 9 Abs. 3 GG wahrnehmen!
 - Vorbild: EU-Rahmenvereinbarung über integrative Arbeitsmärkte (2010)
 - Diskriminierende Regeln beseitigen, vgl. nur § 33 TVöD
 - Übergangsermöglichende Tarifbestimmungen schaffen; Tarifverantwortung nicht nur für „Normalarbeitnehmer“, sondern für Beschäftigte (vgl. §§ 2 ArbSchG, 6 AGG u.a.) und Rehabilitanden

Literaturhinweise

Baur, Behindertenrecht 2017, 36

Giraud/Schian, Behindertenrecht 2017 S. 105 ff. (Teil 1) und 129 ff. (Teil 2)

Kohte/Faber/Feldhoff, Arbeitsschutzrecht, 2. A., 2018

Luik, RP-Reha 2017, Heft 2, S. 5 ff.

Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland

Schartmann, Beitrag D-56/2016, www.reha-recht.de

Schumacher Behindertenrecht 2017, 88 ff. und ders. RdLH 2016, 94 ff.

Wuschech/Bruère/Beyer Behindertenrecht 2016, 10 ff.

Neue Entwicklungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht, Schwerpunktheft der RP-Reha, Heft 2/2017, https://uvhw.de/rp-reha/product/170002_2366-7877.html

sowie

aus Projekt „Partizipatives Monitoring“ unter www.reha-recht.de und

Zeitschrift Recht & Praxis der Rehabilitation unter <https://uvhw.de/rp-reha.html>

Vielen Dank