

Forum D

Entwicklungen und Reformvorschläge
– Diskussionsbeitrag Nr. 11/2013 –

30.04.2013

Ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse als Folge der Ausweitung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung behinderter Menschen über den Bereich anerkannter WfbM hinaus

von Rechtsanwältin Dr. Sabine Wendt, Marburg

I. Thesen der Autorin

- 1. Eine Ausweitung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses auf Beschäftigungen außerhalb von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen führt dazu, dass für den betroffenen Personenkreis die Arbeitnehmerschutzgesetze nicht mehr gelten.**
- 2. Eine solche Ausweitung ist nicht notwendig, um den Trägern der Sozialhilfe die Finanzierung von Teilhabe am Arbeitsleben als Eingliederungshilfe zu ermöglichen.**

II. Hintergrund: Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses

Ein sogenanntes arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis für behinderte Menschen ist bisher nur bei einer Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nach § 138 SGB IX vorgesehen. Dessen Inhalt ist gesetzlich nicht näher beschrieben, ist aber von dem sonst

im Arbeitsrecht üblichen Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person (z. B. in § 12a Tarifvertragsgesetz, TVG) abzugrenzen. Während arbeitsrechtlich damit Beschäftigte bezeichnet werden, die als „freie Mitarbeiter“ (z. B. Journalisten) nicht in den Betrieb des Beschäftigungsgebers eingegliedert sind und deren Arbeitnehmereigenschaft daher organisatorisch bedingt nicht zum Tragen kommt, bezieht sich der Begriff in § 138 SGB IX auf die behinderungsbedingte Einschränkung, die Pflichten eines Arbeitsverhältnisses nicht ausfüllen zu können. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich ist, § 136 Abs. 1 Satz 2 SGB IX.

Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis korrespondiert mit dem **Beschäftigungsanspruch** in der WfbM nach § 41 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX: Dieser sichert dem Werkstattbeschäftigten einen umfassenden Kündigungsschutz, so dass eine Entlassung nur möglich ist, wenn die Aufnahmevoraussetzungen für die Werkstattbeschäftigung nicht mehr vorliegen, § 137 Abs. 2 SGB IX. Die Anwendung von Arbeitnehmerschutzgesetzen

ergibt sich aus den Verweisen in § 36 und § 4 Abs. 1 Nr. 1a WMVO¹ sowie den Regelungen im Werkstattvertrag nach § 138 Abs. 3 SGB IX. In § 138 Abs. 1 und 3 SGB IX wird zur Interpretation des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses jeweils auf das zugrundeliegende Sozialleistungsverhältnis Bezug genommen. Daraus kann abgeleitet werden, dass mit der **Fort-schreibung des Eingliederungsplans im Fachausschuss** nach § 3 Abs. 1 WMVO auch der WfbM Vorgaben gemacht werden, wie dieses Rechtsverhältnis auszugestalten ist. Durch dieses Zusammenspiel von Rehabilitationsträger und WfbM ist gewährleistet, dass trotz der fehlenden gesetzlichen Beschreibung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses die Interessen der Werkstattbeschäftigten ausreichend geschützt werden. Sind behinderte Beschäftigte über längere Zeit auf einem Außenarbeitsplatz der WfbM nach § 136 Abs. 1 SGB IX beschäftigt oder steigern sie ihr Leistungsvermögen anderenorts in vergleichbarer Weise, wird das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis in ein **Arbeitsverhältnis** umgewandelt. Darauf verweist auch § 138 Abs. 1 SGB IX, wonach das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis nur dann zum Tragen kommt, wenn keine Arbeitnehmereigenschaft gegeben ist. Im Streitfall wird dies gerichtlich festgestellt, wobei die Tätigkeitsbewertung der individuellen Leistungsfähigkeit ausschlaggebend ist, wenn kein regulärer Arbeitsvertrag entweder mit der WfbM oder einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes geschlossen wurde.²

¹ Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, zu finden unter der Rubrik „Gesetze und Urteile“ in der Infothek auf der Seite www.reha-recht.de.

² So im Ergebnis für eine Arbeitnehmereigenschaft in WfbM BSG, SozR 4100 § 168 Nr. 7 und SozR 4-4300 § 125 Nr. 2; LAG Saarbrücken, Urt. v. 15.07.1987 – 2 Sa 34/86, BeckRS 1987, 30722182; ArbG Koblenz, Urt. v. 09.08.2002,

III. Vorschlag zur Ausweitung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses auf andere Anbieter als WfbM im Rahmen der Reform der Eingliederungshilfe nach SGB XII

In dem **Nationalen Aktionsplan** der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der UN³ kündigte die Bundesregierung unter Nr. 3.1.4. Gesetzesänderungen an, die durch eine „deutliche Stärkung des personenzentrierten Ansatzes“ eine „Neuausrichtung des Werkstattrechts“ vorsehen, mit der „der Unterstützungsbedarf des behinderten Menschen individuell festgestellt werden und anschließend entweder in einer Werkstatt oder auch bei einem anderen Anbieter gleicher Qualität abgedeckt werden soll.“ Damit ist die Umsetzung von Vorschlägen der Konferenz der Arbeits- und Sozialminister der Länder (ASMK) zur Reform der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen gemeint. Die für die Teilhabe am Arbeitsleben federführende Arbeitsgruppe hatte jedoch formuliert, dass behinderte Menschen, die von dieser neuen Regelung profitieren, „die gleichen Rechte und Pflichten wie jeder andere Arbeitnehmer haben sollten“⁴, so dass eine Ausdehnung arbeitnehmerähnlicher Rechtsverhältnisse über die WfbM hinaus auf andere Leistungsanbieter zunächst nicht beabsichtigt war.

In dem **Grundlagenpapier zu den Überlegungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe** „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen der ASMK“⁵ wird hingegen vorgeschlagen, in § 41 Abs. 3 SGB IX das arbeitnehmerähnli-

NZA-RR 2003,188; ArbG Bremen-Bremerhaven, Urt. v. 21.02.2008 – 10 Ca 10277/07.

³ Zu finden unter der Rubrik „Stellungnahmen“ auf www.reha-recht.de.

⁴ Wendt, Reformvorschläge zur Beschäftigung von voll erwerbsgeminderten Personen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, br 2010,154.

⁵ Zu finden in der Infothek unter der Rubrik „Aus der Politik“ auf www.reha-recht.de.

che Rechtsverhältnis auf alle behinderten Beschäftigten bei Leistungsanbietern auszuweiten und § 138 SGB IX aufzuheben. Neben den WfbM würden zukünftig „andere Leistungsanbieter“ nach § 39 Abs. 2 SGB IX v. F.⁶ auf Wunsch von voll erwerbsgeminderten behinderten Menschen eine von der Sozialhilfe finanzierte Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe erbringen. Diese Leistungsanbieter müssten nach § 39 Abs. 4 SGB IX v. F. über eine erforderliche Leistungsfähigkeit, räumliche und sächliche Ausstattung sowie über Fachkräfte verfügen. Die Länder würden ermächtigt, das Nähere über die fachlichen Anforderungen zu regeln.

Als „**andere Leistungsanbieter**“ in diesem Sinne würden nach der bisherigen Praxis Einrichtungen (sogenannte Virtuelle Werkstätten als sonstige Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII) oder Dienste in Betracht kommen, die Personen mit einer Zugangsberechtigung zu einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausleihen.⁷ Weiter gibt es sogenannte „Zuverdienstbetriebe“, die als Integrationsfirmen voll erwerbsgeminderten Rentenbeziehern eine Teilzeitbeschäftigung als Zuverdienst unter 15 Wochenstunden ermöglichen. Auch das Leben und Arbeiten auf einem Bauernhof mit sozialpädagogischer Ausrichtung oder andere niedrigschwellige Dienstleistungen z. B. im Handel und der Gastronomie könnten von entsprechenden Anbietern ohne Verbund mit einer anerkannter WfbM ermöglicht werden. Dies gilt allerdings nur dann, wenn sie das

nach § 39 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX geforderte Fachpersonal beschäftigen. Voraussetzung wäre, dass durch Begutachtung durch die Rentenversicherung (§ 109a Abs. 2 SGB VI) volle Erwerbsminderung festgestellt wurde, wenn kein Rentenbezug aus diesem Grund erfolgt. Diese Feststellung ist auch für den Bezug von Grundsicherung für den Lebensunterhalt nach §§ 41 SGB XII ff. erforderlich, auf die dieser Personenkreis zumeist angewiesen ist.

Nicht zu den „sonstigen Anbietern“ können hingegen diejenigen Träger gezählt werden, die Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX durchführen, da das Leistungsvermögen von Personen, die im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung beschäftigt werden, über der Zugangsberechtigung zur WfbM liegt.

IV. Bewertung des Vorschlages des Grundlagenpapiers

1. Zur Frage der sachlichen Notwendigkeit der Neuregelung

Bisher ist die Geltung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses auf die Konstellation beschränkt, dass Anbieter selbst Teil einer anerkannter WfbM sind (als ausgelagerter Arbeitsplatz nach § 136 Abs. 1 SGB IX oder Verbund-Werkstatt nach § 9 WVO). In allen anderen Fällen sind **auch voll erwerbsgeminderte Personen Arbeitnehmer**, z. B. als geringfügig Beschäftigte in Integrationsbetrieben oder in „Zuverdienstfirmen“. Sind sie Überwechsler aus der WfbM in einen Integrationsbetrieb nach §§ 132 SGB IX ff., gelten für sie trotz Arbeitnehmerstatus weiterhin die günstigeren Rentenversicherungsvorschriften der WfbM nach § 168 Abs. 2a SGB VI mit einem höheren Anwartschaftserwerb fort. Die volle Erwerbsminderung schließt daher die Arbeitnehmereigenschaft nicht aus, auch wenn sie

⁶ „v. F.“ bedeutet vorgeschlagene Fassung von Rechtsvorschriften durch das Grundlagenpapier.

⁷ Beispiele bei Wendt a. a. O., br 2010, 150, dies. Die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung behinderter Menschen und die Reform des AÜG, br 2011, 100 sowie Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt, NDV 2009, 127 ff.

den Charakter des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf die beschränkte Leistungsfähigkeit prägt.

Dies ist auch sachgerecht. Wird eine begleitete Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an Stelle einer Beschäftigung in einer WfbM gewünscht, setzt dies bereits soziale Kompetenzen, wie z. B. das weisungsgebundene Arbeiten, voraus. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers gilt daher auch auf sogenannten „Nischenarbeitsplätzen“. Darunter werden Arbeitsplätze für Personen mit einem geringen Leistungsvermögen verstanden, die extra für diesen Personenkreis wegen der damit verbundenen Förderung eingerichtet werden. Ohne Befähigung zur weisungsgebundenen Beschäftigung wäre eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung durch einen „anderen Anbieter“ nicht möglich, so dass die Grundvoraussetzungen für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer damit gegeben sind. Nach der Rechtsprechung⁸ ist Arbeitnehmer, wer aufgrund privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines Anderen zu fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Ein Unterschied zu einem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern ohne Behinderung liegt bei einer Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten (geistige Behinderung) häufig darin, dass eine passgenaue, vertraute Arbeitsumgebung und eine persönliche Begleitung benötigt werden, so dass keine allgemeine Vermittelbarkeit auf andere Arbeitsplätze gegeben ist, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen. Damit wird das Arbeitsverhältnis nicht unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes realisiert, das diese Vermittelbarkeit für eine Erwerbsfähigkeit voraussetzt (vgl. § 8 Abs. 1 SGB II).⁹

⁸ BAG, AP Nr. 26, 34 und 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit.

⁹ So auch Frehe, Soziale Teilhabe: ein Menschenrecht, Kritische Justiz 2012, 434 (441 f.) zu

Voll erwerbsgeminderte Rentner mit einer seelischen Behinderung waren in aller Regel bereits vor ihrer Erkrankung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt und sind dort wegen zu geringer Belastbarkeit und häufigen Fehlzeiten ausgeschieden. Für sie kommt daher häufig nur eine zeitlich begrenzte Beschäftigung unter 15 Wochenstunden als rentenunschädlicher Zuverdienst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage. Wird dabei an ihre bereits erworbenen beruflichen Fähigkeiten angeknüpft, bedeutet dies zugleich die Wiederaufnahme einer Beschäftigung als Arbeitnehmer, da auch geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten sind.

Daraus ergibt sich, dass keine sachliche Notwendigkeit besteht, das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis über den Geltungsbereich der WfbM hinaus auf andere Anbieter auszudehnen. Im Gegenteil wird von SPD und der LINKEN die Frage gestellt, ob das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis in der WfbM noch mit den Vorgaben aus Art. 27 BRK zu vereinbaren ist, behinderten Menschen einen gleichberechtigten Zugang zur Arbeit zu verschaffen.¹⁰ Auch in den europäischen Nachbarländern wird darauf verzichtet, behinderten Beschäftigten in Werkstätten einen arbeitsrechtlichen Sonderstatus zuzuordnen.¹¹

den Voraussetzungen eines Budgets für Arbeit insbesondere für Werkstattbeschäftigte nach dem Gesetz zur Sozialen Teilhabe des Forums behinderter Juristinnen und Juristen.

¹⁰ Siehe Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion vom 10.05.2011: Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – Herausforderung und Chance für eine inklusive Gesellschaft, S. 43, www.spdfraktion.de/sites/default/files/positionen_0211_behindertendok_screen.pdf sowie den Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Gute Arbeit für Menschen mit Behinderung, BT-Drucks. 17/9758 vom 23.05.2011, S. 6.

¹¹ Vgl. Samoy/Waterplas, Geschützte Beschäftigung in der Europäischen Gemeinschaft, Hrsg. Kommission der Europäischen Gemeinschaften,

2. Zur Frage der Notwendigkeit der Neuregelung im Bezug auf das Sozialleistungsrecht

Der Vorschlag, das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis über die Beschäftigung in einer WfbM hinaus auch auf Personenkreise mit gleichem Rechtsanspruch auf Eingliederungshilfe als Teilhabe am Arbeitsleben auszuweiten, wurde erstmals von den Sozialhilfeträgern vorgebracht.¹² Nur unter diesen Voraussetzungen sei eine Beteiligung der Sozialhilfe an der Finanzierung der notwendigen begleitenden Hilfen denkbar, weil für Arbeitsverhältnisse eine Zuständigkeit der Integrationsämter gegeben wäre.¹³ Unberücksichtigt bleibt bei dieser Bewertung allerdings, dass Sozialhilfeträger im Rahmen des **Budgets für Arbeit** in einer Mischfinanzierung mit den Integrationsämtern Übergangsprämien (als Lohnkostenzuschuss und für die weitere Begleitung) für die Begründung von Arbeitsverhältnissen mit ehemaligen Werkstattbeschäftigten in einer wachsenden Zahl von Bundesländern zahlen, obwohl die Leistungsberechtigten in diesen Fällen einen Arbeitnehmerstatus haben. Tatsächlich wird dies für diese Leistung sogar vorausgesetzt, weil die Förderung an ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anknüpft.¹⁴ Des Weiteren arbeiten überörtli-

che Sozialhilfeträger als Kommunalverbände in Landeswohlfahrtsverbänden oder Landschaftsverbänden mit den Integrationsämtern in den gleichen Körperschaften zusammen. **Es ist daher eine bewährte Praxis, dass die Sozialhilfeträger sich auch für die Begründung und Erhaltung von Arbeitsverhältnissen an der Schnittstelle von WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt engagieren.** Die Integrationsämter können diese Eingliederungshilfe für voll erwerbsgeminderte Arbeitnehmer nicht übernehmen, da ihnen nur begrenzte finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe der Arbeitgeber zur Verfügung stehen, während Sozialhilfeträger aus öffentlichen Mitteln (Steueraufkommen) finanziert werden. Es ist daher sachgerecht, eine sachliche Zuständigkeit der Sozialhilfe für diesen Personenkreis vorzusehen, der sonst einen Rechtsanspruch auf Aufnahme in eine WfbM hätte, wenn kein anderer Leistungsanbieter ihm eine Beschäftigung gewähren würde, weil er nicht allgemein vermittelbar ist. Diese Einschränkung schließt zugleich Leistungsansprüche nach dem SGB II und III aus, so dass der Nachrang der Sozialhilfe nach § 2 Abs. 1 SGB XII keine Anwendung findet. Wäre geklärt, dass der Anspruch auf Eingliederungshilfe nicht durch eine Arbeitnehmereigenschaft gefährdet wird, würden auch diejenigen leistungsstarken Werkstattbeschäftigten, die in wachsender Zahl langjährig auf betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen der WfbM tätig sind, von dieser arbeitsrechtlichen Besserstellung profitieren können. Ein Übergang in ein Arbeitsverhältnis des Beschäftigungsbetriebs wäre wesentlich leichter, wenn damit kein arbeitsrechtlicher Statuswechsel verbunden wäre. Es wäre daher auch im Interesse der Sozialhilfe, auf diesem Weg den Bedarf an Eingliederungshilfeleistungen zu mindern.

Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, 1992.

¹² Finke, Die Reform der Eingliederungshilfe, br 2011, S. 93 ff, 96.

¹³ Siehe dazu die Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen, die Anspruch auf Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen haben vom 01.12.2010, http://www.lwl.org/spurdownload/bag/stn_weiterentw_leistungen_teilhabe_arbeitsleben.pdf.

¹⁴ Nach Rheinland-Pfalz folgten Niedersachsen und Hamburg. In NRW wird das Budget für Arbeit als „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombi-Lohn“ als Modellprogramm bis 2015 durchgeführt, in Baden-Württemberg von dem Kommunalverband Jugend und Soziales (KVJS) im Rahmen der Aktion 1000 zur Integration von

Sonderschulabgängern auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Zu den Leistungen im Einzelnen siehe Wendt, GK-SGB IX § 39 Rz. 29.

3. Folgen der Neuregelung im Hinblick auf den Ausschluss von Arbeitnehmerschutzrechten

Der „andere Leistungsanbieter“ wäre nach § 39 Abs. 2 SGB IX v. F. nicht verpflichtet, dem behinderten Menschen ein Beschäftigungsangebot zu machen. Anders als für die WfbM bestünde für ihn also **keine Aufnahmeverpflichtung** für die Zeit der Gültigkeit des Leistungsbescheids der Eingliederungshilfe durch die Sozialhilfeträger. Damit entfiele für sie ein wesentliches Schutzelement des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, das nach § 137 Abs. 2 SGB IX (§ 137 Abs. 1 SGB IX v. F.) eine **willkürliche Kündigung** bei bestehendem Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben ausschließt, weil der Beschäftigungsanspruch fortbesteht, solange die Aufnahmevoraussetzungen vorliegen. Diese anderen Anbieter können nach § 41 Abs. 3 und 4 SGB IX v. F. die Beschäftigung schriftlich mit Begründung kündigen, ohne dass ihnen weitere Auflagen hinsichtlich der Gründe und der Sozialauswahl (§ 1 Kündigungsschutzgesetz, KSchG) gemacht werden oder es einer Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX) bedarf. Dies gilt ausdrücklich auch für **Geschäftsunfähige ohne Betreuer** (§ 41 Abs. 4 SGB IX v. F.), wenn diese bereits beschäftigt wurden (analog § 138 Abs. 6 SGB IX), was diesen Personenkreis krass benachteiligen und schutzlos stellen würde. Dieser mangelnde Schutz vor willkürlichen Entlassungen könnte auch nicht dadurch kompensiert werden, dass möglicherweise ein Aufnahmeanspruch in eine WfbM besteht, wenn das Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Anbieter endet.

Alle **Arbeitnehmerschutzgesetze** knüpfen ihrem Wortlaut nach an der Arbeitnehmereigenschaft an. Dass diese auch in der WfbM gelten, ergibt sich nur über die Regelungen der Mitwirkungsverordnung für Werkstatträte, die nach § 4 Abs. 1 Nr. 1a WMVO auf de-

ren Einhaltung zu achten haben.¹⁵ In Einrichtungen nach § 35 SGB IX gelten sie durch § 36 SGB IX, also auch im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM. Diese Regelung wäre in §§ 39a Abs. 3, 40 Abs. 4 SGB IX v. F. enthalten und träte an die Stelle des aufgehobenen § 138 Abs. 4 SGB IX. Es fehlt aber an einer gesetzlichen Einbeziehung der Arbeitnehmerschutzgesetze für die Leistungen zur Beschäftigung nach § 41 SGB IX. Dort ist nur eine vertragliche Regelung des Inhalts des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses vorgesehen, analog § 138 Abs. 3 SGB IX. Ohne den Bezug zu einer Werkstattbeschäftigung würden die Arbeitnehmerschutzrechte also für arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse bei anderen Anbietern nicht gelten, weil der Verweis auf die WMVO nicht greift. Abgesehen von einer möglichen vertraglichen Vereinbarung gäbe es daher in einer solchen Rechtsbeziehung weder einen bezahlten Urlaubsanspruch noch Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Kündigungsschutz oder Arbeitgeberzahlungen in der Mutterschutzfrist.

Da die vorgeschlagene Zuordnung der arbeitnehmerähnlichen Rechtsstellung außerhalb der WfbM ihre Ursache in behinderungsbedingten Einschränkungen hat, könnte daher in der Nichtanwendung von Arbeitnehmerschutzrechten eine **Diskriminierung** nach Art. 3 Grundgesetz (GG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesehen werden, weil diese Rechte nur für Arbeitnehmer gelten, die diese Einschränkung nicht haben. Solange der Gesetzgeber nicht unmittelbar für eine Gleichstellung sorgt, wäre daher eine arbeitsvertragliche Einbeziehung dieser Schutzrechte geboten. Ein Anhaltspunkt dafür ist der Recht-

¹⁵ Zu den Gründen, warum in dem Gesetzgebungsverfahren 1996 von einer gesetzlichen Regelung der anzuwendenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze abgesehen wurde, siehe Cramer, Werkstätten für behinderte Menschen, § 138 Rz 14.

sprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu entnehmen, wonach es Integrationsunternehmen untersagt ist, eine unterschiedliche Vergütung von behinderten und nicht behinderten Beschäftigten vorzusehen, die als Diskriminierung i. S. d. §§ 7 Abs. 1, 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG bewertet wurde.¹⁶

Auch die **Behindertenrechtskonvention** der UN (BRK) schließt eine solche Ungleichbehandlung aus. So sieht Art. 27 vor, dass „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ gewährt wird.

V. Fazit

Aus all dem ergibt sich, dass **die Übertragung der Rechtsfigur des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses von der WfbM auf andere Anbieter, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt agieren, zu einer Deregulierung durch ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse** führen würde. Ohne Arbeitnehmerstatus können z. B. weder die Schwerbehindertenvertretung noch der Betriebsrat, das Integrationsamt oder die Arbeitsagentur ihren Einfluss geltend machen und darauf hinwirken, dass es zu einem Übergang des Arbeitsverhältnisses von

dem Verleiher auf den Beschäftigungsgeber und somit zu einer wirklichen betrieblichen Integration kommt. Wenn der Fachausschuss nach § 2 WVO durch ein Teilhabepanungsgremium nach dem oben genannten Grundlagenpapier (§§ 58 SGB XII v. F., Gesamtplankonferenz) ersetzt würde, das nicht nur die Arbeit, sondern auch Wohnen und Freizeit regelt, fehlt dem Sozialhilfeträger als dem zuständigen Rehabilitationsträger die notwendige Arbeitsmarktnähe, um die von ihm finanzierte Teilhabe am Arbeitsleben wirksam steuern zu können. Ein Mehr an Betreuungsleistungen im Rahmen der Eingliederungshilfe (als z. B. in einem Integrationsbetrieb) würde erkauf mit einer Verminderung des sozialen Schutzes. Dies widerspricht den Grundsätzen des Schwerbehindertenrechts, die sich aus dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes ergeben. Eine Leistungsminderung darf nicht zu weniger Schutz im Arbeitsleben führen.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

¹⁶ BAG, Urt. vom 21.06.2011 – 9 AZR 226/10, RdLh 2012, .93.