

Forum A

Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe
– Diskussionsbeitrag Nr. 10/2015 –

23.10.2015

Anspruch auf Insolvenzgeld für Beschäftigte im Rahmen eines Integrationsprojektes

*Von Prof. Dr. Katja Nebe, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und
Natalie Waldenburger, Universität Bremen*

I. Einleitung – Integrationsprojekte als Baustein auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt

Der deutsche Arbeitsmarkt muss sich ändern, um den Anforderungen des Artikels 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu genügen. Statistiken und Erfahrungsberichte belegen, dass ein offener, integrativer und für Menschen mit Behinderungen zugänglicher Arbeitsmarkt (so Art. 27 UN-BRK) trotz zahlreicher Anstrengungen noch längst nicht erreicht ist.¹ In Projekten wurden und werden verschiedene Modelle erprobt und evaluiert, um behinderten Menschen den Übergang aus geschützten Sonderarbeitswelten in den allgemeinen Arbeitsmarkt langfristig und sicher zu ermöglichen. Die Diskussion dreht sich dabei insbesondere um den Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.² Je nach Situation

des behinderten Menschen und nach Lage des Arbeitsmarktes kann sich die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt als ein möglicher Baustein eines schrittweisen Übergangs darstellen.³

Im Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für 2012/2013 ist zu lesen, dass bundesweit im Jahr 2012 über 10.000 schwerbehinderte Menschen und davon ca. 9.000 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Integrationsprojekten beschäftigt waren.⁴ Integrationsprojekte sind trotz der zahlreichen Förderungen, insbesondere durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) IX, so nah am allgemeinen Arbeitsmarkt, dass auch sie von den üblichen Folgen des Wettbewerbes betroffen sein können. In wirtschaftlich schwierigen Situationen stellen

¹ Vgl. Teilhabebericht Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen vom 31.07.2013, BT-Drs.17/14476.

² Vgl. Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit; oder Brandenburger WfbM-Studie, abrufbar unter: http://www.masgf.brandenburg.de/media_fast/40

55/Brandenburger%20WfbM-Studie_Juni%202015.pdf.

³ Vgl. dazu Ritz, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Teil 3, Gliederungspunkt 1. Integrationsprojekte (§§ 132 ff SGB IX), abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf>.

⁴ Zum Download unter <http://www.rehadatstatistik.de/de/berufliche-teilhabe/Integrationsprojekte/index.html>.

sich daher in Integrationsprojekten Fragen nach sozialen Unterstützungsleistungen in derselben Weise, wie sie auch in Unternehmen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes üblich sind. Zu denken ist an Überbrückungszeiten durch Kurzarbeitergeld oder Insolvenzgeld.

II. Praktische Frage: Insolvenzgeldanspruch

Aus der Praxis wurde die Frage gestellt,⁵ ob ein behinderter Mensch, der aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein Integrationsprojekt gewechselt und dort beschäftigt ist, Anspruch auf Insolvenzgeld gem. § 165 SGB III hat. Diese Frage zeigt, dass im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Diskussion um ein Budget für Arbeit viele Folgefragen zu berücksichtigen sind. Dabei muss, um neuen ausgrenzenden Regelungen bzw. Mechanismen vorzubeugen, für die Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit mitbedacht werden, dass sich Rezessionen am Arbeitsmarkt natürlich, wenn nicht gar besonders nachteilig, auf die Arbeitsmarktchancen behinderter oder schwerbehinderter Menschen auswirken. Umso wichtiger ist es, (schwer)behinderte Menschen bei konjunkturellen Krisen ebenso und in gleicher Weise sozialrechtlich abzusichern wie nicht behinderte Menschen.

Die Antwort auf die Frage nach dem Anspruch auf Insolvenzgeld ist daher ein Gradmesser für die Inklusionsfestigkeit der Beschäftigung in einem Integrationsprojekt.

⁵ Vgl. Kommentar zu Beitrag Nebe/Waldenburger: Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA); Forum D, Beitrag D26-2014 unter www.reha-recht.de; 12.12.2014.

III. Voraussetzungen für einen Anspruch auf Insolvenzgeld bei Beschäftigung in einem Integrationsprojekt

1. Arbeitnehmereigenschaft

Klar ist zunächst, dass der Anspruch auf Insolvenzgeld gem. § 165 I SGB III für Arbeitnehmer besteht.

Wiederum wird für das Insolvenzgeld nicht verlangt, dass der/die Arbeitnehmer(in) auch in der Arbeitsförderung, also nach §§ 24 ff. SGB III versicherungspflichtig ist.⁶ Diese Besonderheit ergibt sich daraus, dass das Insolvenzgeld als eigenständige Sozialversicherung gilt.⁷ Das Insolvenzgeld wird gem. § 358 SGB III allein durch eine Arbeitgeberumlage finanziert. Leistungsberechtigt für das Insolvenzgeld sind daher auch diejenigen Arbeitnehmergruppen, die nicht versicherungspflichtig im Sinne des SGB III sind, z. B. weil sie gem. §§ 27, 28 SGB III von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung ausgenommen sind.

Der breite Kreis der Leistungsberechtigten lässt sich darüber hinaus mit dem Schutzzweck der Norm begründen. Das Insolvenzgeld sichert bei Insolvenz des Arbeitgebers für den Zeitraum von maximal drei Monaten den Entgeltersatz für ausgefallenes Arbeitsentgelt und will damit die Arbeitnehmer schützen, die wegen § 614 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelmäßig vorleistungspflichtig sind und für ihre Arbeitsleistung eine anderweitige Sicherheit nicht verlangen können.⁸ Das Risiko ausbleibender Entgeltzahlung im Insolvenzfall haben alle Arbeitnehmer eines Betriebes/Unternehmens, unabhängig von ihrem versicherungsrechtlichen

⁶ Vgl. Voelzke in Hauck/Noftz, SGB III, K § 183 Rn. 28; Kühl in Brand, SGB III, 6. A., § 165 Rn. 13.

⁷ Schön in LPK-SGB III, § 165 Rn. 3 mit Verweis auf BVerfGE 89, 132, 144.

⁸ Peters-Lange in Gagel, SGB II/III, EL 56 Stand Dezember 2014, § 165 Rn. 7.

Status im Sinne des SGB III, so dass dieser auch bei schutzzweckbezogener Auslegung des § 165 SGB III irrelevant sein muss.

Es kommt also für den konkreten Fall allein auf die Arbeitnehmereigenschaft des im Integrationsprojekt beschäftigten behinderten Menschen an. Der/die Anspruchsteller(in) muss also während des Insolvenzgeldzeitraums Arbeitnehmer/in sein. Da der Arbeitnehmerbegriff in § 165 SGB III wie schon in der Vorgängerregelung zum Konkursausfallgeld nicht definiert ist, wird auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff zurückgegriffen, also nach der persönlichen Abhängigkeit des Beschäftigten gefragt. Persönlich abhängig ist, wer in den Betrieb eines anderen eingliedert ist und dessen Weisungsrecht unterliegt; dabei bezieht sich das Weisungsrecht typischerweise darauf, wann, wo und wie die Arbeit auszuführen ist.⁹ Es muss also ein privatrechtlicher Vertrag zwischen dem Träger des Integrationsprojektes und dem behinderten Menschen mit der Verpflichtung zur Arbeitsleistung geschlossen sein, wobei dem Träger das Recht zur näheren persönlichen Anweisung der konkreten Arbeit zusteht (sogenanntes Weisungsrecht gem. § 106 Gewerbeordnung).

Die Arbeitnehmereigenschaft muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

Bei Beschäftigten im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen wird regelmäßig angenommen, diese seien keine Arbeitnehmer, sondern arbeitnehmerähnli-

che Personen und stehen somit nicht in einem Arbeitsverhältnis (vgl. § 138 Abs. 1 SGB IX). Allerdings darf auch schon im Arbeitsbereich der Werkstatt der Arbeitnehmerstatus nicht vorschnell verneint werden, sondern ist jeweils im Einzelfall zu prüfen.¹⁰ Je näher der behinderte Mensch mit seiner Beschäftigung allerdings an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranrückt, umso mehr spricht für eine echte Arbeitnehmerstellung, so z. B. schon auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz gem. § 136 Abs. 1 S. 6 SGB IX.

Bei einer Beschäftigung in einem Integrationsprojekt wird in der Regel von einem echten Arbeitsverhältnis ausgegangen.¹¹ Auch die Rechtsprechung des EuGH¹² steht einer pauschalen Ausgrenzung leistungsgeminderter Personen aus dem Arbeitnehmerstatus entgegen.

2. Kein Ausschluss trotz möglicher Feststellungen gem. § 28 I Nr. 2 SGB III

An der Insolvenzgeldberechtigung der Arbeitnehmer in einem Integrationsprojekt ändert sich auch dann nichts, wenn im konkreten Fall die Feststellungen im Sinne des § 28 I Nr. 2 SGB III getroffen worden sind. Was heißt das?

Hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Minderung der Leistungsfähigkeit festgestellt, die dazu führt, dass der behinderte Mensch dauerhaft für den Arbeitsmarkt nicht mehr verfügbar ist¹³, und hat außerdem die

⁹ BSG, 07.09.1988, 10 RAr 10/87, SozR 4100 § 141 b Nr. 41 mit Verweis auf § 7 SGB IV; ebenso Schön in LPK-SGB III, § 165 Rn. 9; Teile der Literatur betonen zwar die arbeitsrechtliche Begriffsdefinition, so bspw. Schmidt, Mutschler u. a. SGB III, § 165 Rn. 6, oder Kühl in Brand, SGB III, 6. A., § 165 Rn. 13. Allerdings unterscheiden sich die Meinungen nicht, da letztlich sowohl die arbeitsrechtliche als auch die sozialrechtliche Typologie von denselben Merkmalen ausgeht (abgesehen vom hier nicht näher zu thematisierenden, weil selten vorkommenden faktischen Arbeitsverhältnis).

¹⁰ Jacobs in LPK-SGB III, § 138 Rn. 6, 12 ff. unter Verweis auf BSG, 10.05.2007, B 7a AL 30/06 R, RdLH 2008, 84, sowie LAG BW, 26.01.2009, 9 Sa 60/08, RdLH 2009, 125.

¹¹ Maaßen in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 132 Rn. 16.

¹² Vgl. Rs. Fenoll, 26.03.2015, C-316/13.

¹³ Die Beschäftigung im Integrationsprojekt belegt allerdings gerade, dass eine Verfügbarkeit, evtl. mit entsprechend unterstützenden Sozialleistungen, besteht. Insoweit besteht ohnehin künftig Klärungsbedarf, wie sich eine Beschäftigungsfähigkeit mithilfe angemessener

Rentenversicherung die volle Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI festgestellt, so ordnet § 28 I Nr. 2 SGB III die Versicherungsfreiheit des behinderten Menschen in der Arbeitslosenversicherung an.

Nicht selten werden diese Feststellungen in der Praxis auch bei Beschäftigten in einem Integrationsprojekt getroffen, mit der Folge, dass der Arbeitgeber Versicherungsbeiträge nach dem SGB III nicht zu entrichten hat. Allerdings können diese Feststellungen über die dauerhafte Minderung der Leistungsfähigkeit und die volle Erwerbsminderung am Ergebnis der Arbeitnehmereigenschaft nichts ändern. Diese bemisst sich allein nach dem geschlossenen und praktizierten Vertrag zwischen dem behinderten Menschen und dem Träger des Integrationsprojektes.¹⁴

Wie § 165 SGB III zeigt, kommt es allein auf die Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis im Sinne der §§ 25 SGB III, 7 SGB IV und nicht auf die Folgebestimmungen, d. h. §§ 27, 28 SGB III an. Das Insolvenzgeld ist allein an der Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis orientiert. Übereinstimmend damit verweist das Merkblatt der BA auch auf die Insolvenzgeldberechtigung anderer Beschäftigtengruppen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, aber gem. §§ 27, 28 SGB III von der Versicherungspflicht ausgenommen sind (z. B. geringfügig Beschäftigte oder Praktikanten).

Zusammenfassend gilt, dass – wie im Regelfall anzunehmen ist – im Rahmen der Beschäftigung im Integrationsprojekt ein Arbeitsverhältnis vorliegt und allein deswegen der Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

Vorkehrungen und die arbeitsförderungsrechtliche Verfügbarkeit zueinander verhalten.

¹⁴ Voelzke in Hauck/Noftz, SGB III, K § 183 Rn. 28; Kühl in Brand, SGB III, 6. A., § 165 Rn. 13.

IV. Überlegungen für die Praxis

Insolvenzgeld ist bei der Bundesagentur (BA) zu beantragen. Die BA informiert in ihrem Informationsblatt¹⁵ über die Leistungsvoraussetzungen sowie über die Anspruchsberechtigten. Darin werden richtigerweise auch Praktikanten und geringfügig Beschäftigte als Leistungsberechtigte benannt. Ein Hinweis auf in einem Integrationsprojekt beschäftigte behinderte Menschen fehlt hingegen. Die Frage nach deren Anspruchsberechtigung ist damit zwar nicht verneint. Unverständlich ist aber, warum ausgerechnet die in § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III aufgeführten leistungsgeminderten Beschäftigten nicht, andere von der Versicherungspflicht ebenfalls ausgenommene Gruppen aber gesondert genannt sind. Angesichts der verhaltenssteuernden Wirkung von Informationsmaterialien sollte das Merkblatt daher alsbald ergänzt werden.

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

¹⁵ Merkblatt 10, Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dienste und Leistungen für Arbeit, abrufbar unter: <http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAAahUKEwj5uMjR0PbHAhVMvBQKHSgICNU&url=http%3A%2F%2Fwww.arbeitsagentur.de%2Fzentraler-Content%2FVeroeffentlichungen%2FMerkblatt-Sammlung%2FMB-10-Insolvenzgeld-f-AN.pdf&usq=AFQjCNE7k6hch7ujYIQvBLGszDuWP0gKRw>, S. 11.