

– Fachbeitrag A12-2024 –

26.08.2024

Soziale Absicherung im Rahmen des Budgets für Arbeit¹

Von Dipl. iur. Philipp Jahn, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

I. Einleitung

Gem. § 1 Abs. 1 S. 1 SGB I ist es Aufgabe des Sozialrechts, sowohl soziale Gerechtigkeit als auch soziale Sicherheit zu verwirklichen. Das Sozialrecht soll den Einzelnen dazu anhalten und darin unterstützen, für vorhersehbare bzw. planbare Lebenslagen und Risiken Vorsorge zu treffen. In Deutschland wird dieses Anliegen vor allem durch die Sozialversicherung (§ 4 SGB I) umgesetzt.

Als kollektives Vorsorgesystem sichern die Zweige der Sozialversicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen typischer sozialer Lebensrisiken wie u. a. Krankheit ab, gegen die durch Zahlung von Beiträgen Vorsorge betrieben werden kann. Beim Eintritt eines sog. Versicherungsfalls entsteht dann – im Gegensatz zur steuerfinanzierten Existenzsicherung (SGB II und SGB XII) – ein Leistungsanspruch ohne Rücksicht auf eine individuelle Bedürftigkeit.

Das deutsche Sozialrecht zeichnet sich dabei durch eine hohe Regelungsdichte und Spezialisierung aus. Dies führt gerade für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu einer Reihe von Hemmnissen, die oben benannten Leitgedanken des vorsorgenden Sozialrechts zu verwirklichen. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen bspw., dass rechtliche sowie praktische Herausforderungen an den Schnittstellen von Sozial- und Arbeitsrecht auftreten.² Dies wird deutlich insbesondere bei der sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit (BfA).

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag A12-2024 in der Kategorie A: Sozialrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Jahn: Soziale Absicherung im Rahmen des Budgets für Arbeit; Beitrag A12-2024 unter www.reha-recht.de; 26.08.2024.

² Vgl. bereits m. w. N. Nebe: Soziales Recht (SR) 2019, 61 ff; Mattern, Rambauser-Haß, Wansing: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung, Teile I bis III unter www.reha-recht.de; Jahn: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de.

II. Fallbeispiele

Zum besseren Verständnis der Rechtsfragen werden zwei fiktive, aber praxisnahe Fallbeispiele vorangestellt.

1. Ein Mensch mit Behinderung wird mittels BfA im Betrieb eines Unternehmens am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Infolge von **Krankheit** – die nicht im Zusammenhang mit der Behinderung besteht (z. B. onkologische oder orthopädische Erkrankung) – wird der oder die Budgetnehmende im Laufe des (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitsverhältnisses **arbeitsunfähig**. Der Arbeitgeber meldet dies der zuständigen Krankenkasse und leistet bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung.
2. Ein Mensch mit Behinderung wird mittels BfA im Betrieb eines Unternehmens am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Der oder die Budgetnehmende erleidet einen **Arbeitsunfall** und ist infolgedessen **arbeitsunfähig**. Der Arbeitgeber meldet dies dem zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger (BG) und leistet bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung.

Sowohl die jeweils zuständige Krankenkasse als auch die Berufsgenossenschaft teilen daraufhin mit, dass sie sich nicht in der Leistungspflicht sehen, weil die Personen Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung haben.

Bisher gibt es hinsichtlich der vorliegenden Problematik (Ausschluss von Kranken- bzw. Verletztengeld beim Budget für Arbeit) keine gefestigte Rechtsauffassung seitens der jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger, bspw. in Form von untergesetzlichen Verwaltungsvorschriften. Die dargestellten Beispielkonstellationen orientieren sich insoweit an Einzelfällen aus der Praxis der Leistungserbringer.³

III. Rechtliche Würdigung

Da es sich beim BfA um eine Leistung im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung handelt, bei der sowohl Arbeitgeber als auch Budgetnehmende Beiträge zur Sozialversicherung zahlen, bestünde im Regelfall ein Anspruch auf Krankengeld (§ 44 Abs. 1 SGB V) sowie Verletztengeld (§ 45 Abs. 1 SGB VII).

³ Vgl. Becker in: Psychosoziale Umschau 2020, Heft 3, S. 37; DVfR-Online-Diskussion zu den Budgets für Ausbildung und Arbeit, Soziale Sicherung im Budget für Arbeit, Beitrag Nr. 5, abrufbar unter: <https://fma.reha-recht.de/index.php?thread/1806-soziale-sicherung-im-budget-f%C3%BCr-arbeit/>, zuletzt abgerufen am 26.08.2024.

Zwar ist das Vorliegen von Erwerbsminderung im rentenrechtlichen Sinn entgegen weit verbreiteter Annahme⁴ keine gesetzlich zwingende Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben.⁵ Andererseits ist es de facto nicht unüblich, dass bei diesem Personenkreis eine volle Erwerbsminderung vorliegt. Es liegt also im Hinblick auf den Personenkreis die Annahme nahe, dass nicht wenige Menschen, die ein Arbeitsverhältnis mithilfe eines Budgets für Arbeit eingehen, zuvor bereits eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezogen haben.

Das damit tatsächliche Zusammentreffen rentenrechtlich festgestellter Erwerbsminderung mit Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wirkt sozialrechtliche Kollisionsfragen auf, die im Folgenden näher untersucht und ggf. aufgelöst werden sollen.

1. Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Gesetzlichen Unfallversicherung

Die Inanspruchnahme eines BfA gem. § 61 Abs. 1 SGB IX setzt dem Wortlaut nach die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber voraus. Die mit einem BfA beschäftigten behinderten Menschen erfüllen damit den Beschäftigungsbegriff des § 7 SGB IV,⁶ sodass sie in allen Zweigen der Sozialversicherung pflichtversichert sind.⁷

Für die Gesetzliche Krankenversicherung ergibt sich dies gem. § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.⁸ Aus § 5 Abs. 6 und 8 SGB V wiederum ergibt sich, dass dieser Versicherungspflichtbestand insbesondere gegenüber den Tatbeständen aus § 5 Abs. 1 Nr. 6 (Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) und Nr. 11 (Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) vorrangig ist.⁹

Insoweit ist der vereinzelt Rechtsansicht eines Sozialleistungsträgers (Eingliederungshilfe) *„Wenn ein Budgetnehmer volle Erwerbsminderungsrente bezieht, zahlt er einen reduzierten Beitrag zur Krankenversicherung und hat nach Ablauf der*

⁴ Vgl. Ritz in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, Budget für Arbeit Rn. 1 und 40; Ritz in: Fuchs/Ritz/Rosenow, SGB IX Kommentar, § 61 Rn. 1; Bundestags-Drucksache 18/9522 S. 255.

⁵ Dazu schon Schaumberg, Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis, Beitrag A8-2018 unter www.reha-recht.de; Nebe in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX Kommentar, 5. Auflage, § 61 Rn.10; Deusch in: LPK-SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 61 Rn. 6; Jahn: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de.

⁶ § 7 Abs. 1 SGB IV definiert Beschäftigung als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

⁷ Jahn: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de.

⁸ Versicherungspflichtig sind hiernach Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Versicherungspflicht setzt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Der Begriff des Arbeitsentgelts ist in § 14 SGB IV legal definiert.

⁹ Vgl. Just in: Becker/Kingreen, 8. Aufl. 2022, SGB V § 5 Rn. 14.

*Lohnfortzahlungsfrist keinen Krankengeldanspruch.*¹⁰ sowohl nach dem Wortlaut der Norm als auch aus rechtssystematischer Sicht deutlich zu widersprechen.

Für die Gesetzliche Unfallversicherung ergibt sich die Versicherungspflicht von Beschäftigten auch mit einem BfA aus § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII.

Aus der Versicherungspflicht allein folgt noch nicht der Leistungsfall. Deshalb kommt es im Einzelfall immer darauf an, dass dieser eingetreten ist.

2. Entstehen des Anspruchs auf Krankengeld gem. §§ 44, 46 SGB V

Versicherte haben, wenn die Krankheit sie arbeitsunfähig macht, nach § 44 Abs. 1 SGB V einen Anspruch auf Krankengeld. Nach § 44 SGB V entsteht der Anspruch dem Grunde nach bereits dann, wenn die Krankheit den Versicherten arbeitsunfähig macht. Demgegenüber bestimmt § 46 S. 1 Nr. 2 SGB V allerdings, wann in den vorliegenden Fällen der Anspruch auf Zahlung des Krankengeldes entsteht. Der Krankengeldanspruch entsteht hiernach erst von dem Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit an.

Soweit und solange Versicherte trotz Arbeitsunfähigkeit weiterhin beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erhalten, ruht ihr Anspruch auf Krankengeld, vgl. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) regelt für Arbeitnehmer die Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. In § 3 Abs. 1 EFZG findet sich der Grundsatz der Entgeltfortzahlung für unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall für einen Zeitraum von sechs Wochen.¹¹ Der Arbeitgeber bleibt damit dem bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zur Leistung der Vergütung ohne Gegenleistung verpflichtet. Für diese Zeit ruht wiederum der Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld gem. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

Endet die Entgeltfortzahlung, können die betroffenen Personen von ihrer Krankenkasse Krankengeld erhalten, soweit dies nicht aus anderen Gründen ausgeschlossen ist.

3. Ausschluss des Krankengeldes gem. § 50 SGB V

Unter bestimmten Voraussetzungen schließt § 50 SGB V den Krankengeldanspruch ganz oder teilweise aus. Damit sollen Doppelleistungen verhindert werden. Dabei kennt das deutsche Sozialversicherungsrecht kein einheitliches System zur Anrechnung von Teil- oder vollen Doppelleistungen. Aufgrund dieser Komplexität bedarf es in jedem Ein-

¹⁰ Vgl. insoweit unter: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/menschen-mit-behinderungen/ausbildung-und-beschaefigung/budget-fuer-arbeit/fragen-und-antworten-zum-budget-fuer-arbeit/>; zuletzt abgerufen am 26.08.2024.

¹¹ Der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch ist also der gegen den Arbeitgeber gerichtete aufrecht erhaltene Vergütungsanspruch und nicht zu verwechseln mit dem sozialversicherungsrechtlichen Krankengeldanspruch gegenüber der Krankenkasse.

zelfall einer Gegenüberstellung der jeweiligen Bezugstatbestände, um festzustellen, welche Leistung ruht, nicht zu leisten oder was jeweils anrechenbar ist oder wegfällt bzw. gekürzt wird.¹²

Der Gesetzgeber hat im Recht der Krankenversicherung in den §§ 49, 50 SGB V für den Fall des Bezugs verschiedener Entgeltersatzleistungen eine grundsätzliche Systementscheidung zur Abgrenzung der Entgeltersatzleistungen und eines Krankengeldanspruchs getroffen. Dabei betrifft § 49 SGB V die Konkurrenz von Krankengeld mit Einkommen und mit kurz- bis mittelfristigen Einkommensersatzleistungen, während § 50 SGB V eine Regelung für Versicherte trifft, die – regelmäßig – dauerhaft ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

a) Voraussetzungen und Zweck des Ausschlusses

Ziel des § 50 Abs. 1 SGB V ist es, einen Doppelbezug zeitgleicher, zweckidentischer Sozialleistungen anderer Sozialleistungsträger und Stellen zu verhindern, um eine Überversorgung der Versicherten auszuschließen.¹³ Ausgeschlossen werden demnach Doppelleistungen, welche die gleiche Zweckrichtung, und zwar die Sicherung der wirtschaftlichen Lebensgrundlage¹⁴ des Versicherten, haben. Deshalb schließt bspw. der Bezug einer Regelaltersrente den gleichzeitigen Bezug von Krankengeld regelmäßig aus. Denn es wird davon ausgegangen, dass ein Versicherter ab dem Zeitpunkt des Renteneintrittsalters nicht mehr erwerbstätig ist und mit seiner Rente eine vollständige Lohnersatzleistung erhält.¹⁵

Beziehen Versicherte also eine der in § 50 Abs. 1 S. 1 SGB V aufgezählten Leistungen,¹⁶ entfällt der Krankengeldanspruch. Jegliche Parallelität von Krankengeld und Rentenleistungen soll hiernach ausgeschlossen werden.¹⁷ Das betrifft schließlich ebenso die Rente wegen voller Erwerbsminderung als Leistung mit vollständiger Funktion als Erwerbserstatteinkommen. Daraus folgt, dass selbst wenn ein Anspruch auf Krankengeld auf einer Erwerbstätigkeit beruht, die neben dem Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung ausgeübt worden ist, § 50 Abs. 1 SGB V bestimmt, dass der Anspruch auf Krankengeld erlischt.

Dies berührt insoweit auch BfA-Beschäftigte, die eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten. Unerheblich ist hierbei sogar, in welcher Höhe die Rente geleistet wird. Denn § 50 Abs. 1 S. 1 SGB V stellt auf das „*Beziehen*“ einer Erwerbsminderungsrente ab.

¹² Noftz in: Hauck/Noftz, SGB V, § 50 Rn. 6 spricht von einer „interpretierenden Harmonisierung“ unterschiedlicher Leistungsansprüche.

¹³ Vgl. Bundestags-Drucksache 13/340, S. 9; BSG, Urteil vom 29.09.1998 – B 1 KR 5/97 R; BSG, Urteil vom 08.12.1992 – 1 RK 9/92; zur Rechtslage nach der RVO: BSG, Urteil vom 18.12.1963 – 3 RK 40/63; BSG, Urteil vom 26.03.1963 – 3 RK 20/62.

¹⁴ Vorhandensein von Einkünften, die ihrer Zielsetzung nach das Bedürfnis nach einem zusätzlichen Schutz durch das Krankengeld typischerweise entfallen lassen.

¹⁵ Vgl. dazu Borner, jurisPR-SozR 6/2020 Anm. 3.

¹⁶ Das sind vor allem eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung, ein Ruhegehalt nach Beamtenrecht oder ein Vorruhestandsgeld nach § 5 Abs. 3 SGB V, vgl. § 50 Abs. 1 SGB V.

¹⁷ Vgl. Bundestags-Drucksache 13/340, S. 9.

Relevant ist dabei nicht das Vorliegen des materiellen Leistungsanspruches,¹⁸ sondern die verfahrensrechtliche Feststellung durch den Leistungsträger.¹⁹ Diese liegt vor, wenn der zuständige Träger die Leistung durch Bescheid bewilligt (vgl. § 117 SGB VI) und die Entscheidung bekanntgegeben (vgl. §§ 39 Abs. 1, 37 SGB X) oder ein Gericht entsprechend entschieden hat. Ebenso ist die tatsächliche Leistungserbringung (Auszahlung) nicht erforderlich. Vielmehr genügt, wie oben ausgeführt, wenn vom Leistungsträger über den Anspruch positiv beschieden wurde, so dass die Leistung beansprucht werden könnte.²⁰

Das ist dahingehend beachtlich, dass bei BfA-Beschäftigten die Rente wegen voller Erwerbsminderung nach § 96a Abs. 1 S. 3 SGB VI nicht geleistet wird, wenn der von der Rente abzuziehende Hinzuverdienst (hier der arbeitsvertraglich geregelte Lohn) den Betrag der Rente in voller Höhe erreicht. Damit würde ein Anspruch auf Krankengeld auch dann wegen des Bezugs einer Rente wegen voller Erwerbsminderung ausscheiden, wenn Anspruchssteller wegen Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen überhaupt gar keinen Rentenzahlbetrag erhielten.²¹

b) Rechtmäßigkeit des Ausschlusses

(1) Unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung

Dies steht im Einklang mit der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG).²² Im Zusammenhang mit der früheren Fassung der Vorschrift (§ 183 RVO) hatte das BSG zwar zunächst entschieden, die Norm würde nicht ausschließen, dass bei weiterarbeitenden Rentnerinnen und Rentnern Krankengeld zu gewähren sei, wenn bei ihnen das Krankengeld allein das neben der Rente erzielte Einkommen aus einer erlaubten Tätigkeit ersetze.²³ Die Regelung wurde daraufhin aber so geändert,²⁴ dass der Anspruch auf Krankengeld in jedem Fall entfällt.

Ob die Gesetzesbegründung,²⁵ nach der auf diese Weise jeglicher Bezug von Krankengeld neben den in § 50 Abs. 1 S. 1 SGB V genannten Leistungen ausgeschlossen werden soll, allein geeignet ist, neben den (sozialpolitischen) Motiven der Entwurfsverfasser auch einen eindeutigen Willen des Gesetzgebers zu dokumentieren, kann aus methodischen Gründen zwar angezweifelt werden.²⁶ Jedenfalls ist aber die derzeitige Ausgestaltung des § 50 Abs. 1 S. 1 SGB V ausreichend weit gefasst und steht insbesondere

¹⁸ Zum Entstehen eines Rentenanspruchs, vgl. §§ 99 Abs. 1, 101 Abs. 1 SGB VI.

¹⁹ Schon gar nicht ausreichend ist das Vorliegen einzelner Leistungsvoraussetzungen, vgl. BSG SozR 2200 § 183 Nr. 53 sowie m. w. N. Noftz in: Hauck/Noftz, SGB V, § 50 Rn. 33.

²⁰ Schifferdecker in: BeckOGK, SGB V § 50 Rn. 16.

²¹ Vgl. dazu LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.05.2020 – L 5 KR 4093/18.

²² Vgl. BSG, Urteil vom 28.09.2010 – B 1 KR 31/09 R.

²³ BSG, Urteil vom 26.03.1963 – 3 RK 20/62; BSG, Urteil vom 18.12.1963 – 3 RK 40/63.

²⁴ Änderung der Überschrift („Ausschluss“ statt „Wegfall“) und Einfügung des § 50 Abs. 1 S. 1 letzter Halbsatz SGB V durch das 3. SGB V-ÄndG v. 10.05.1995 (BGBl. Teil I Seite 678).

²⁵ Vgl. Bundestags-Drucksache 13/340 S. 9.

²⁶ Tischler in BeckOK Sozialrecht, 73. Ed. 01.06.2024, SGB V, § 50 Rn. 4.

ausdrücklich auch jedem nachträglichen Entstehen eines Anspruchs auf Krankengeld entgegen.²⁷ Dies wurde konsequenterweise dann auch vom BSG akzeptiert.²⁸

Auch die Verfassungsmäßigkeit dieser Einschränkung des Krankengeldanspruchs wurde bislang von der Rechtsprechung bejaht.²⁹ Verfassungsrechtlich sei diese Regelanordnung deswegen nicht zu beanstanden, weil ein Doppelbezug von Leistungen gleicher Zweckbestimmung verhindert werden soll.

(2) Unter Berücksichtigung der rechtswissenschaftlichen Literatur

Stimmen der rechtswissenschaftlichen Literatur³⁰ weisen ferner darauf hin, dass „die Höhe der konkurrierenden Leistung nach Gesetzeswortlaut und Gesetzessystematik für den Eintritt der Rechtsfolge von § 50 Abs. 1 SGB V prinzipiell ohne Bedeutung“ sei und das Gesetz sich an der Typik orientiere, dass die aufgezählten Leistungen mit voller Erwerbseinkommensersatzfunktion auch eine entsprechende Höhe haben.

Es wird also davon ausgegangen, dass im Falle einer geringfügigen Rente auch das Krankengeld eine entsprechende Höhe hat, sodass dies im Regelfall, gemessen am Maßstab von Art. 3 Abs. 1 GG i. V. m. dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1 und 28 Abs. 1 GG) nicht zu beanstanden sei.³¹ Die Rechtsprechung rechtfertigt diese Logik unter Hinweis darauf, dass dem Gesetzgeber im Rahmen seines Konkretisierungsauftrages und der dabei zu beachtenden Verhältnismäßigkeit eine weitgehende Gestaltungsfreiheit eingeräumt wird.³² Dieser ging jedenfalls davon aus, dass ein zeitlich deckungsgleicher Bezug mehrerer Lohnersatzleistungen sozialpolitisch nicht sinnvoll sei.³³

Doch sowohl der gesetzgeberische Wille als auch die Erwägungen der Rechtsprechung des BSG, die aus der Zeit vor dem Benachteiligungsverbot gem. Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG im Jahre 1994 und vor seiner Konkretisierung durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2009 stammen, dürften bei verfassungs- und völkerrechtsfreundlicher Auslegung heutzutage – zumindest bei den konkret vorliegenden Fallgestaltungen – an Aussagekraft eingebüßt haben.

(3) Im Lichte neuer Rechtsentwicklungen

Zudem sollte wegen der besonders einschneidenden Rechtsfolge des § 50 Abs. 1 SGB V in besonders atypischen Fällen – wie vorliegend bei den BfA-Beschäftigten –

²⁷ Tischler in BeckOK Sozialrecht, 73. Ed. 01.06.2024, SGB V, § 50 Rn. 4.

²⁸ Vgl. BSG, Urteil vom 30.05.2006 – B 1 KR 14/05 R.

²⁹ Vgl. BVerfG, Dreierausschussbeschluss vom 31.03.1980 – 1 BvR 229/80; BSG, Urteil vom 30.05.2006 – B 1 KR 14/05 R.

³⁰ Noftz in: Hauck/Noftz SGB, § 50 SGB V Rn. 40a.

³¹ Noftz in: Hauck/Noftz SGB, § 50 SGB V Rn. 40a.

³² BVerfG, Beschluss vom 21.11.2023 – 1 BvL 6/21, juris Rn. 140 unter Hinweis auf BVerfG, Beschluss vom 15.06.1971 – 1 BvR 88/69; BVerfG, Beschluss vom 09.11.1988 – 1 BvL 22/84; BSG, Vorlagebeschluss vom 20.08.1986 – 8 RK 2/85; BSG, Vorlagebeschluss vom 09.12.1986 – 8 RK 24/85; BSG, Urteil vom 20.08.1986 – 8 RK 69/84.

³³ Vgl. Bundestags-Drucksache 13/340 S. 9.

eine Ungleichbehandlung nicht von vornherein legitimiert sein.³⁴ Dabei kann und darf nicht nur auf den allgemeinen Gleichheitssatz³⁵ aus Art. 3 Abs. 1 GG abgestellt werden, sondern muss wegen der besonderen Betroffenengruppe vor allem der spezielle Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG in den Blick genommen werden.³⁶ Neben diesem verfassungsrechtlichen sowie dem völkerrechtlichen Diskriminierungsverbot aus Art. 5 Abs. 2 UN-BRK³⁷ sind speziell im Sozialrecht ebenfalls die Benachteiligungsverbote der §§ 33c SGB I und 19a SGB IV zu beachten.

Das BfA soll Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Diese werden nur in Anspruch genommen, wenn es teilhabesichernde Perspektiven gibt, d. h. wenn auch für den Fall Vorkehrungen getroffen sind, dass sich allgemeine Lebensrisiken, wie z. B. Krankheit, verwirklichen. Doch mit der Budgetinanspruchnahme ist nicht automatisch der Status „erwerbsgemindert“ verbunden.³⁸ Insbesondere ist dies vor dem Hintergrund des Leitbildwechsels im Zuge des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zu betrachten, wonach das Verständnis, das Arbeitsrecht gelte für sog. „Normalarbeitnehmer“³⁹ auf der einen und das Sozialrecht für vom Arbeitsmarkt ausgeschlossene bedürftige Menschen auf der anderen Seite, überwunden und der Weg hin zur Inklusion eingeschlagen werden soll.⁴⁰ Soweit ein solcher Status wie das BfA zum Ausschluss von Leistungen führen soll, ist er mit Blick auf das Verbot der behinderungsbedingten Diskriminierung kritisch zu betrachten. Führt ein bestimmter Status dagegen zu einer positiven Diskriminierung, ist diese wiederum mit Blick auf die weiterhin bestehenden Exklusionsrisiken des allgemeinen Arbeitsmarktes gem. § 5 AGG möglicherweise gerechtfertigt.

Menschen mit und ohne Behinderungen, mithin Arbeitnehmende mit einem BfA wie auch solche ohne ein BfA, können im Arbeitsleben von Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit betroffen sein. Diese Versicherungsfälle müssen – wie im obigen Beispielfall – auch nicht zwingend mit der die Teilhabeleistung begründenden Behinderung zusammenhängen, wie es z. B. bei einer chronischen Erkrankung der Fall wäre. Infolgedessen muss

³⁴ Noftz in: Hauck/Noftz SGB, § 50 SGB V Rn. 40a.

³⁵ Der allgemeine Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG ist verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Abweichung rechtfertigen können.

³⁶ Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG verbietet als Abwehrrecht Benachteiligungen, die an das Vorliegen einer Behinderung anknüpfen.

³⁷ Das Bundessozialgericht hat in seiner Rechtsprechung das Diskriminierungsverbot des Art. 5 Abs. 2 UN-BRK für self-executing, also unmittelbar anwendbar, erklärt und diesem völkerrechtlichen Diskriminierungsverbot inhaltlich denselben Regelungsgehalt wie Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG beigemessen, vgl. BSG, Urteil vom 06.03.2012 – B 1 KR 10/11 R; BSG, Beschluss vom 10.05.2012 – B 1 KR 78/11 B.

³⁸ Nebe in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX Kommentar, 5. Auflage, § 61 Rn. 10.

³⁹ Vgl. zum grundlegenden Wandel des „Normalarbeitsverhältnisses“ als Leitbild für menschengerechte Erwerbsbiografien: Kohte in: Ständige Deputation des Deutschen Juristentags (Hrsg.), Verhandlungen des 68. DJT, Band II/1, M 25–31; Kocher/Groskreutz/Nasibi/Paschke/Schulz/Welti/Wenckebach/Zimmer (Hrsg.), Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, Baden-Baden 2013.

⁴⁰ Jahn: Inklusiver Arbeitsmarkt – Realität oder ferne Illusion?, Soziale Psychiatrie Heft 4/2023, S. 10–14.

es – unabhängig von der Förderung durch Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben – sämtlichen versicherungspflichtigen Beschäftigten zustehen, ihre sozialversicherungsrechtliche Absicherung aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis zu erhalten. Ein Ausschluss des Krankengeldes für versicherungspflichtige Beschäftigte im Rahmen eines BfA knüpft damit allein an der individuellen Beeinträchtigung der Beschäftigten an. Die pauschale Rechtsfolge des § 50 Abs. 1 SGB V träge daher systematisch behinderte Menschen, knüpft mithin direkt an das verbotene Differenzierungsmerkmal der Behinderung an. Dies führt im Ergebnis zu einer benachteiligenden Ungleichbehandlung gegenüber nicht behinderten versicherungspflichtigen Beschäftigten.

Das BSG rechtfertigt die Verfassungsmäßigkeit der Norm unter Hinweis darauf, es gelte eine „Überversorgung“ mit Leistungen gleicher Zweckbestimmung zu verhindern. Das Argument trägt hier nicht. Die Begründung der Rechtsprechung entspricht noch der Vorstellung, dass eine Integration in den Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis außergewöhnlich und eine „Doppelzuordnung“ von Personen zu Sozialleistungen und Erwerbsarbeit nicht schützenswert sei. Dies widerspricht insbesondere dem leitbildartigen Anliegen eines offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkts, welches durch die Umsetzung der UN-BRK (vgl. insbesondere Art. 27) mit Hilfe der Instrumente des SGB IX erreicht werden soll. Mithin besteht ein sozialrechtlicher Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter, unabhängig vom Umfang ihrer Leistungs- und Erwerbsfähigkeit, soweit sie in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu leisten. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zielen nach § 49 Abs. 1 SGB IX gerade darauf, jedwede Form der Erwerbstätigkeit zu fördern. Dabei geht es nicht nur darum, die individuelle Leistungs- und Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder herzustellen sowie wiederherzustellen und ein Absinken zu verhindern oder zumindest zu verlangsamen, sondern auch und insbesondere um eine angemessene Form einer dauerhaften Erwerbstätigkeit.⁴¹ Gestützt wird diese Argumentation überdies durch den prinzipiellen Vorrang von Rehabilitation vor Rentenleistungen in § 9 Abs. 2 SGB IX.

Außerdem geht es insbesondere bei den BfA-Beschäftigten nicht um einen doppelten Bezug von Leistungen, sondern um das Nebeneinander von Leistungen zur Absicherung unterschiedlicher Risiken. Denn das Krankengeld hat die Funktion, vorheriges Erwerbseinkommen und hier speziell die Erwerbstätigkeit (Erst- oder Wiedereingliederung) der BfA-Beschäftigten abzusichern. Bei einem kompletten Krankengeldausschluss kann diese Funktion jedoch nicht erfüllt werden. Mithin ist zu bedenken, dass die erneute Beantragung bzw. Zahlung der vollen Höhe der Erwerbsminderungsrente durch den zuständigen Träger einige Zeit in Anspruch nehmen kann. Für diesen Zeitraum stehen dann in der Regel nur noch die steuerfinanzierten Leistungen der Grundsicherung als unterstes Auffangnetz zur Verfügung.

Sofern man der Wertung der Anwartschaft auf Krankengeld als Eigentum im Sinne von Art. 14 Abs. 1 GG folgt, wäre auch ein Verstoß gegen diese verfassungsrechtliche Norm

⁴¹ Deusch in: LPK-SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 61 Rn. 6.

denkbar. Denn zu den eigentumsgeschützten öffentlichen Rechtsstellungen gehören die sozialversicherungsrechtlichen Positionen, die auf nicht unerheblichen Eigenleistungen beruhen und der Existenzsicherung dienen.⁴² Vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) wurde allerdings bislang der Schutz des Anspruchs auf Krankengeld offengelassen.⁴³

4. Ausschluss des Verletztengeldes

Nach der unfallversicherungsrechtlichen Regelung in § 46 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 SGB VII endet das Verletztengeld, wenn der Versicherte unabhängig vom Versicherungsfall eines der im Gesetz genannten langfristigen Erwerbseinkommen, wie bspw. eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, tatsächlich erhält. Mit dem Verweis auf die in § 50 Abs. 1 Satz 1 SGB V genannten Leistungen sollen, wie bereits aufgezeigt, doppelte Entgeltersatzleistungen vermieden werden.

Die Einstellung des Verletztengeldes wegen des Bezuges von langfristigem Erwerbseinkommen ist unter die übergreifende Voraussetzung gestellt worden, dass mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu rechnen ist.⁴⁴ Mit dem Bezug von langfristigem Erwerbseinkommen geht zwar in aller Regel die Loslösung vom Erwerbsleben einher. Dieser Rückschluss ist aber nicht nur vor dem oben geschilderten Hintergrund problematisch, sondern, insbesondere im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung (SGB VII) auch nur dann gerechtfertigt, wenn der Bezug der Erwerbsminderungsrente zeitlich nach dem Versicherungsfall (hier: Arbeitsunfall) beginnt.⁴⁵ Des Weiteren setzt die Norm nach ihrem Wortlaut („endet“) begrifflich voraus, dass Leistungen der in § 50 Abs. 1 Satz 1 SGB V genannten Art erst nach der Entstehung des Verletztengeldanspruchs „beginnen“. Somit stellt die Parallelregelung in § 46 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB VII keine taugliche Grundlage für die Ablehnung des Verletztengeldes dar, wenn der Anspruch auf Verletztengeld erst nach dem Bezug des langfristigen Erwerbseinkommens erstmalig entstanden ist.⁴⁶

IV. Fazit

Wie wenig flexibel und stark im engen Status des Sozialleistungsbezugs gedacht wird, zeigt sich in der Praxis an der mangelnden Absicherung der Erwerbstätigkeit, wenn diese neben dem Bezug von Erwerbsminderungsrente ausgeübt wird. Für ein echtes sozialversicherungspflichtiges und damit inklusives Beschäftigungsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt bedarf es des echten Einbezugs in alle Zweige der Sozialversicherung, d. h. auch mit anderen Arbeitnehmenden gleichwertigen Ansprüchen auf die entspre-

⁴² Geschützt sind daher Ansprüche und Anwartschaften auf Renten aus der Sozialversicherung.

⁴³ BVerfG, Beschluss vom 17.02.1997 – 1 BvR 1903/96.

⁴⁴ Schur in: Hauck/Noftz SGB, § 46 SGB VII Rn. 24 unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 13.08.2002 – B 2 U 30/01 R.

⁴⁵ Schur in: Hauck/Noftz SGB, § 46 SGB VII Rn. 24a.

⁴⁶ BSG, Urteil vom 20.08.2019, B 2 U 7/18 R, juris Rn. 13ff; zustimmend Sächsisches Landessozialgericht, Urteil vom 20.01.2021 – L 6 U 97/18, juris Rn 44.

chenden Entgeltersatzleistungen. Anderenfalls bleiben die betroffenen Personen weiterhin auf den nur subsidiären sozialhilferechtlichen, also bedürftigkeitsabhängigen, Kontext verwiesen. Von welcher herausragender Bedeutung der Schutz der sozialen Absicherung durch das an Vorsorge orientierte System der Sozialversicherung ist, betonte – wenn auch in einem anderen (arbeitsrechtlichen) Kontext – nicht zuletzt auch das BVerfG⁴⁷ unter Hinweis auf das verfassungsrechtlich verankerte Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG).

Da die Absicherung der allgemeinen Lebensrisiken auch für Menschen mit Behinderungen von zentraler Bedeutung ist, haben die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht unerheblichen Einfluss auf die Entscheidung, ob überhaupt ein BfA in Anspruch genommen werden soll. Davon ist nicht nur die Entscheidungsfindung der potenziellen Budgetnehmenden selbst, sondern auch die entsprechende Beratungspraxis betroffen. Dies offenbart, wie zuvor schon die Diskussion um den vermeintlichen Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung,⁴⁸ dass die „sozialrechtlichen Detailfragen“ zur sozialen Absicherung im Rahmen des BfA für die Inanspruchnahme der Leistung eben nicht nur von marginaler Bedeutung sind.⁴⁹

Eine potenziell günstigere sozialversicherungsrechtliche Absicherung einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) hemmt Betroffene vielmehr, eine (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu wagen. Doch wenn der Gesetzgeber ein gewisses Maß an Risikobereitschaft fördern will, muss gleichzeitig auch Sicherheit gewährleistet sein.⁵⁰ Dabei muss u. a. auf die wechselseitigen Wirkungen der beiden Rechtsgebiete, Arbeits- und Sozialrecht, sowie den Schutz vor (behinderungsbedingter)

⁴⁷ BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, Leitsatz Nr. 1: *„Die gesetzliche Beschränkung befristeter Beschäftigungsformen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip der Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG Rechnung.“*

Orientierungssatz Nr. 2b: *„Zur Erreichung dieser legitimen gesetzgeberischen Ziele ist § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG insb. auch erforderlich. Weder eine Karenzregelung noch eine Beschränkung des Verbots der sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung auf Arbeitsverhältnisse, die in einem engen sachlichen Zusammenhang zu einer Vorbeschäftigung stehen, wären gleich wirksame Mittel, um eine langfristige soziale Sicherung durch unbefristete Verträge und die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Ziele des Gesetzgebers zu erreichen (wird jeweils ausgeführt).“*

Juris Rn. 59 der Entscheidung: *„[...] Der Gesetzgeber [...] zielt [sogleich] auf die soziale Absicherung der abhängig Beschäftigten, weil er die unbefristete Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform erhalten will. Damit will er auch die Leistungsfähigkeit des sozialversicherungsrechtlichen Systems sichern, das sich maßgeblich aus im Arbeitsverhältnis erwirtschafteten Beitragszahlungen finanziert. Das trägt dem Sozialstaatsgebot der Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG Rechnung.“* (Hervorhebungen durch den Autor)

⁴⁸ Jahn: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de; Jahn: Inklusiver Arbeitsmarkt – Realität oder ferne Illusion?, Soziale Psychiatrie Heft 4/2023, S. 10–14.

⁴⁹ So aber Ritz in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, Budget für Arbeit Rn. 38.

⁵⁰ Vgl. bereits Welti, Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat, 2005, S. 716.

Diskriminierung geachtet werden.⁵¹ Daran muss sich auch die sozialversicherungsrechtliche Absicherung des BfA messen lassen.

Um den (zukünftigen) Erfolg des ansonsten vielversprechenden Instruments sichern zu können, muss dieser Konflikt zwingend aufgelöst werden. Dies lässt sich über eine völker- und verfassungskonforme Auslegung des § 50 Abs. 1 SGB V der Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwender bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern erreichen.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

⁵¹ Vgl. Kocher/Groskreutz/Nassibi/Paschke/Schulz/Welti/Wenckebach/Zimmer (Hrsg.), Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, Baden-Baden 2013; vgl. hierzu auch Busch/Feldhoff/Nebe, Übergänge im Arbeitsleben und (Re)Inklusion in den Arbeitsmarkt, 2012 sowie schon Bogedan u.a., Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf, Arbeit und Recht (AuR) 2010, S. 320 ff.