

Das Budget für Arbeit - Umsetzung im Betrieb und soziale Absicherung

Das Budget für Arbeit umsetzen - Recht trifft Praxis

Dienstag, 13. Juli 2021, 9.00 – 13.00 Uhr und

Digitale Fachveranstaltung

Prof. Dr. Katja Nebe, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Gliederung

1. Einleitung – Betriebe als Ort der Inklusion
2. Akteure und Instrumente
3. Inklusives Arbeitsrecht?
4. Soziale Absicherung im BfA
5. Resümee

Gliederung

1. Einleitung – Betriebe als Ort der Inklusion
2. Akteure und Instrumente
3. Inklusives Arbeitsrecht?
4. Soziale Absicherung im BfA
5. Resümee

1. Einleitung - Betriebe als Ort der Inklusion

- Budget für Arbeit: sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (§ 61 SGB IX)
- berufliche Teilhabe in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt (Art. 27 UN-BRK)
- Überleitungspflicht der Leistungserbringer: „Sie [*die Werkstatt für behinderte Menschen*] fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“ (§ 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX)

→ **Wirksamkeitsvoraussetzung: Aufnahmebereite Betriebe!**

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.

→ Arbeitgeber und Interessenvertretungen spielen eine zentrale Rolle für Transformation (vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 188 ff., 199)

Gliederung

1. Einleitung – Betriebe als Ort der Inklusion
2. **Akteure und Instrumente**
3. Inklusives Arbeitsrecht?
4. Soziale Absicherung im BfA
5. Resümee

2. Akteure und Instrumente

SBV hat herausragende Rolle

- Frühe Beteiligung der SBV schon bei Ausschreibung und im Bewerbungsverfahren, vgl. § 164 Abs. 1 SGB IX
- 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)

2. Akteure und Instrumente

- Integrationsämter und Bundesagentur: § 184 SGB IX → verpflichtet zur Zusammenarbeit
- § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

Die **Bundesagentur** hat folgende Aufgaben:

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

- Aufgaben der **Integrationsämter**, z.B. begleitende Hilfe im Arbeitsleben, § 185 SGB IX
- § 166 SGB IX
 - „Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen [Betriebsrat, Personalrat usw.]... eine **verbindliche Inklusionsvereinbarung**. ...
[...] Das **Integrationsamt** soll insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden....
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,...“

2. Akteure und Instrumente

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;...“

Besondere Rolle von **Integrationsfachdiensten**, § 192 SGB IX

- Menschen mit besonderem Bedarf bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen
- gerade KMU auf Beratung, Management und laufende Begleitungen angewiesen
- Reha-Leistungen in den Betriebe forcieren
- lokale Reha-Netzwerke aufbauen

Gliederung

1. Einleitung – Betriebe als Ort der Inklusion
2. Akteure und Instrumente
3. **Inklusives Arbeitsrecht?**
4. Soziale Absicherung im BfA
5. Resümee

3. Inklusives Arbeitsrecht?

Überleitungsverantwortung → korrespondierend damit Aufnahmepflicht der Betriebe?

Nein, aber :

- Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) und Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX)
- und vor allem: Pflichten der Arbeitgeber gem. §§ 163 ff. und Diskriminierungsschutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Damit indirekt:

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

Rechtsrahmen: Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) und UN-BRK

3. Inklusives Arbeitsrecht?

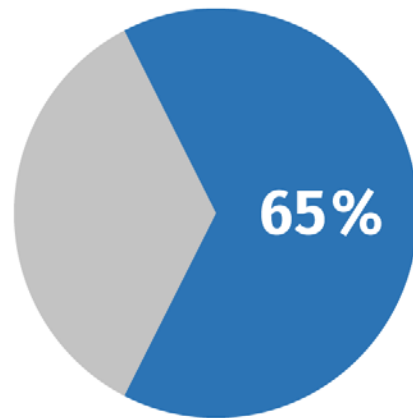
Art. 3 Abs. 3 S. 2 Grundgesetz

Die staatliche Gleichstellungspflicht zugunsten behinderter Menschen umfasst den Anspruch auf die Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe nach Maßgabe der verfügbaren finanziellen, personellen, sachlichen und organisatorischen Möglichkeiten.

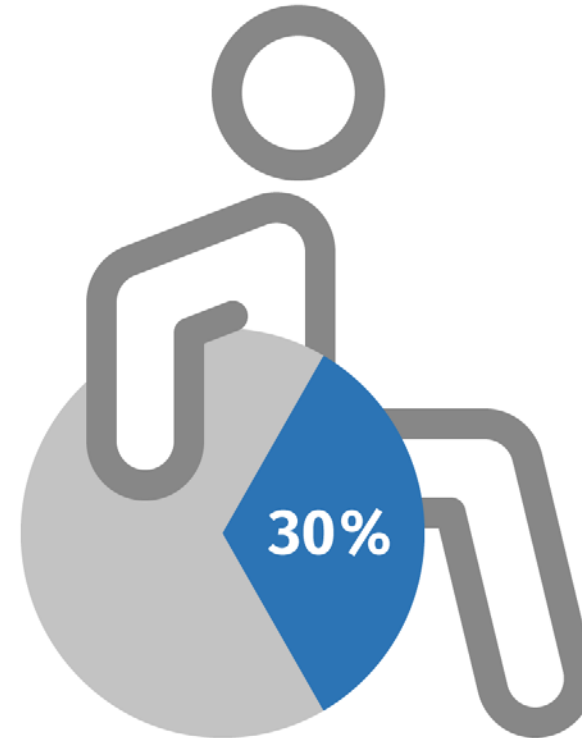
Sozialstaatliche Rehabilitation ist durch einen **Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung zu gewähren** (BVerfG, 30.1.2020, 2 BvR 1005/18, NJW 2020, 1282, Rn. 36, 42; spricht von einem Paradigmenwechsel).

3. Inklusives Arbeitsrecht

Teilhabe am Berufsleben 2017



Menschen ohne Behinderung



Menschen mit Behinderung

→ 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)
- Inklusive Personalplanung: vgl. § 92 Betriebsverfassungsgesetz

3. Inklusives Arbeitsrecht

- Deutliche Exklusionsrisiken im Brennglas der aktuellen Corona-Krise

Beispiel:

Ausstattung im Home-Office – barrierefrei auch für behinderte Arbeitnehmer*innen

→ Ressourcen mitgedacht in Betrieben und bei Leistungsträgern?

Gerade in allgemeinen oder ökon. Krisen darf Beeinträchtigung nicht zum besonderen Exklusionsrisiko führen.

3. Inklusives Arbeitsrecht?

Kollektive Verantwortung für Inklusion ausbaufähig

- Tarifvertragsparteien nehmen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG wahr
- Problem: jahrzehntelange Orientierung am „Normalarbeitsverhältnis“
 - D.h. Vollzeit, ununterbrochene Beschäftigung nicht behinderter Arbeitnehmer
- Inklusion durch inklusive Tarifnormen
- 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 Rehabilitand:innen

Gliederung

1. Einleitung – Betriebe als Ort der Inklusion
2. Akteure und Instrumente
3. Inklusives Arbeitsrecht?
4. Soziale Absicherung im BfA
5. Resümee

4. Soziale Absicherung

-> Umsetzung des BfA verlangt betriebliches **Gesamtkonzept**, welches Sozialrecht systematisch integriert

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Arbeitsschutz

- staatlich (ArbSchG, Verordnungen usw.)
- autonom (UVV)

Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS),
Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG
-> jeweils unter Achtung individueller Bedarfe

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

§ 20b SGB V

Prävention/Rehabilitation/Nachsorge

SGB IX, SGB VI u.a.

Integratives

Personalmanagement

- > diskriminierungsfreie Personalplanung einschließlich Return to work, d.h.
- inklusive Ausbildung
 - behinderungsgerechte Beschäftigung
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Budget für Arbeit

4. Soziale Absicherung im BfA

- **Ausgangspunkt:** sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (vgl. § 61 SGB IX)
 - Pflichtversicherung in allen fünf Zweigen der Sozialversicherung, es sei denn, explizite Ausnahme
- keine ausdrückliche Ausnahme in einem der fünf Sozialversicherungszweige
 - Absicherung in allen fünf Versicherungszweigen
- Beispiel **Krankheitsfall**
 - Entgeltfortzahlung gem. § 3 EFZG (+)
 - Problem: Krankengeld → Ausschluss oder Kürzung gem. § 50 SGB V wegen Bezug voller oder geminderter Erwerbsminderungsrente
- Beispielsfall **Kurzarbeitergeld**
 - wird von BA nicht geleistet für Beschäftigte in einer WfbM oder Menschen mit Budget für Arbeit wegen angeblicher Versicherungsfreiheit gem. § 28 SGB III

4. Soziale Absicherung im BfA

Diskussion: Verhältnis Erwerbsfähigkeit, Erwerbsminderung und BfA

Erwerbsminderung i.S.d. § 43 SGB VI (weder volle noch teilweise) keine Voraussetzung für Inanspruchnahme der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, auch nicht für BfA

- Vor. für LTA: **Einschränkungen** der Erwerbsfähigkeit
- Erwerbsfähig i.S.d. LTA-Berechtigung ist, wer ein kalkulierbares und bestimmtes Maß an Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit in ein Arbeitsverhältnis unter Wettbewerbsbedingungen einbringen kann (Deusch in LPK-SGB IX § 49 Rn. 7)
- Kein unmittelbarer Zusammenhang mit Definition gem. § 43 SGB VI oder § 8 SGB II
- Aber: mit Aufnahme in die WfbM gilt der-/diejenige als erwerbsgemindert

4. Soziale Absicherung im BfA

Exkurs:

- Definition „teilweise und voll erwerbsgemindert“ in § 43 Abs. 1/Abs. 2 S. 2 SGB VI (im Rentenrecht):

„**Teilweise erwerbsgemindert** sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes **mindestens sechs Stunden** täglich erwerbstätig zu sein.“

- „**Voll erwerbsgemindert** sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes **mindestens drei Stunden täglich** erwerbstätig zu sein.“

Diese Maßstäbe nicht verlangt für Teilhabeleistungen!!!

4. Soziale Absicherung im BfA

Diskussion: Verhältnis Erwerbsfähigkeit, Erwerbsminderung und BfA

- auch nach festgestellter Erwerbsminderung ist Erwerbsteilhabe, auch mit BfA, möglich
- BfA: sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis; Problem: § 28 SGB III
- Vorsicht: Hinzuverdienstgrenze ist zu beachten
- Aufhebung der Erwerbsminderungsrente bei Wegfall dessen Voraussetzungen, d.h. bei Wegfall der Vor. gem. § 43 SGB VI, dies aber gerade nicht bei Abhängigkeit von einem BfA

4. Soziale Absicherung im BfA

Rentenrechtliche Absicherung von BfA-Beschäftigten

- bei Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt ist tatsächlich erzieltetes Arbeitsentgelt maßgeblich (§ 162 Nr. 1 SGB VI); anders für WfbM-Beschäftigte: Rente errechnet sich auf der Basis von 80 v. H. der Bezugsgröße (§ 162 Nr. 2 SGB VI), Differenz wird im Arbeitsbereich vom Bund erstattet (ca. 1 Mrd. Euro p.a.)
- Außerdem: nach 20 Jahren Beschäftigung in der WfbM entsteht Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn der beh. Mensch
 - bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (5 Jahre) voll erwerbsgemindert war und
 - seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert ist (§ 43 Abs. 6 SGB VI)
- Angst vor Verlust des Anspruches bei Wechsel auf den allg. Arbeitsmarkt, wenn dort „Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes“ erfolgt
- einen gewissen Schutz bietet: der sogenannte missglückte Eingliederungsversuch gem. § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 SGB VI
- Wichtig: rentenrechtliche Beratung im Einzelfall!

Gliederung

1. Einleitung – Betriebe als Ort der Inklusion
2. Akteure und Instrumente
3. Inklusives Arbeitsrecht?
4. Soziale Absicherung im BfA
5. Resümee

5. Resümee

Inklusiver Arbeitsmarkt heißt: Einschluss aller Menschen und soziale Risikoabsicherung für alle Menschen

→ dauerhafter Lohnkostenzuschuss darf nicht zu Statusnachteilen in der Sozialversicherung führen

→ Einschluss in Arbeitslosenversicherung, unabhängig von individuellem Unterstützungsbedarf

→ Absicherung im Krankheitsfall, d.h. Krankengeld auch für BfA-Beschäftigte

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

→ Starkes Sozialrecht stärkt die Rechte der behinderten Menschen

→ Interessenvertreter (z.B. SBV) und Berater*innen können zur Realisierung von Sozialrecht im Betrieb/in der Dienststelle entscheidend beitragen

Vielen Dank