

Gleichberechtigte Erwerbsteilhabe – Impulse durch das Bundesteilhabegesetz

15. Ortstagung Frankfurt (Oder)
des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V.
24. Januar 2018, Europa-Universität Viadrina

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 und BEM
8. Reformschritte außerhalb des BTHG

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).

2. BTHG-Prozess – ein kurzer Überblick

Neuer **Aufbau** des SGB IX

- Anstelle der bisherigen zwei Teile:
 - Teil 1 – Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen
 - Teil 2 – Schwerbehindertenrecht
- Seit 1.1.2018 drei Teile
 - Teil 1 – Regelungen für Menschen mit Behinderungen und Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (ähnlich bisherigem Teil 1)
 - *Teil 2 – Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderung* (ähnlich Eingliederungshilferecht aus SGB XII) – überwiegend ab 1.1.2020
 - Teil 3 – Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (sehr ähnlich dem bisherigen Schwerbehindertenrecht)

2. BTHG-Prozess – ein kurzer Überblick

Wesentliche inhaltliche Änderungen:

- Stärkung der Schwerbehindertenvertretung (bereits seit 30.12.2016 in Kraft)
- Einführung eines Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX n.F.) und Anerkennung anderer Anbieter für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 60 SGB IX n.F.)
- Einführung eines neuen Leistungstatbestandes „Leistungen zur Teilhabe an Bildung“
- Weitere Änderungen
 - Einführung unabhängiger Beratung (Peer to Peer)
 - Zügige Reha-Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit (Stärkung des BEM, vgl. §§ 3 Abs. 1, 10 Abs. 5, 12 Abs. 1 SGB IX neu)
 - Angestrebte Verbesserung der trägerübergreifenden Zusammenarbeit hinsichtlich Antragstellung, Bedarfsermittlung und Bedarfsfeststellung (vgl. §§ 12 ff. SGB IX)

3. Stärkung der SBV durch das BTHG

Neuregelungen betreffen

- Freistellung
- Heranziehung von Stellvertretern
- Klarstellung des Vertretungsfalles
- Fortbildungsanspruch für Stellvertreter
- Kostentragung
- Unwirksamkeit bei fehlerhafter Anhörung vor Kündigung
- Abschluss von Inklusionsvereinbarungen

3. Stärkung der SBV durch das BTHG

Beispiel: Freistellung (§ 179 Abs. 4 S. 2 SGB IX)

Schwellenwert 100, statt bisher 200 schwb oder gleichgestellte Beschäftigte

§ 179 Abs. 4: Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig.

3. Stärkung der SBV durch das BTHG

Beispiel: Heranziehung von Stellvertretern (§ 178 Abs. 1 S. 4-6 SGB IX)

§ 178 Abs. 1 S. 4-6: In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

-> proportionale Heranziehungsregelung

3.1. 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

3.1. 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

3.1. 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)

3.1. 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

3.2. 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)

3.2. Die sozialrechtliche Stellung der SBV

SBV hat herausragende Stellung im BEM-Verfahren bei schwb Beschäftigten

- 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)

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 ArbG 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; ArbG 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 Sozialgesetzbuch zahlreiche Leistungsansprüche für gleichberechtigte Erwerbsteilhabe normiert

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

-> 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.

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 61 Budget für Arbeit – Voraussetzungen und Umfang

-> Voraussetzungen:

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

-> Leistung:

- Lohnkostenzuschuss an ArbG, i.H.v. bis zu 75% des Arbeitsentgelts, max. 40% der Bezugsgröße, d.h. max. 1.218 €
- Aufwendungsersatz für Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz (z.B. Jobcoach, Arbeitsassistenz)
- keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

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

-> Voraussetzungen:

- behinderte Menschen, bei denen

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder

2. Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 4 SGB IX)

wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Hinweis: bestehende Erwerbsminderung verlangt das Gesetz nicht!!

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 61 Budget für Arbeit – Verhältnis zu sonstigen Leistungen zur Teilhabe

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

-> alternativ zu:

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

-> schließt wiederum weitere LTA nicht aus,

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

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 61 Budget für Arbeit – gilt nicht nur für Übergänger!

- Voraussetzung ist Leistungsberechtigung für Arbeitsbereich WfbM
- nicht vorausgesetzt, tatsächliches Durchlaufen des Arbeitsbereiches (BT-Drs. 18/9522, S. 253)
- Problem: typischerweise gestuftes WfbM-Verfahren, d.h. Eingangsverf.
-> Berufsbildungsbereich -> Arbeitsbereich; zumindest Eingangsverfahren gilt bisher als obligatorisch
- Daraus folgt aber kein zwingendes Durchlaufen des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereichs einer WfbM.

Außerdem ist BfA auch vorgesehen für:

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

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Kritik

- von § 61 nicht ausdrücklich erfasst ist Leistungsanspruch für Gestaltung Übergang Schule-Ausbildung; **wichtig**: Fortsetzung von landesweit bewährten Modellen
- fehlende Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversich. (§ 28 I Nr. 2 SGB III) – klare Diskriminierung der Budgetbeschäftigten

Realisierung

- Von aufnahmewilligen Betrieben und Dienststellen und inklusionsbereiten Kolleg*innen abhängig

6. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Betriebe als Ort der Inklusion

Exemplarisch:

- Mitwirkung der Arbeitgeber bei Aufnahme
 - § 155 Abs. 2 SGB IX
„Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.“

- § 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,...

7. Ganzheitliches Verfahren

- Geändert durch BTHG das Teilhabeplan- bzw. Gesamtplanverfahren mit allen am Rehabilitationsprozess Beteiligten, d.h. mit allen zuständigen Rehabilitationsträgern (§§ 14 ff. SGB IX)
- Hier heute stärker Fokus auf Arbeitswelt – Rolle des BEM für Wiedereingliederung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), § 167 SGB IX

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt **arbeitsunfähig**, **klärt der Arbeitgeber** mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der SBV, mit **Zustimmung und Beteiligung** der betroffenen Person die **Möglichkeiten**, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM). Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die **Ziele** des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten **Daten hinzuweisen**. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs.2 S.2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die SBV, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

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)

§ 14 SGB VI Leistungen zur Prävention

Fassung seit 14.12.2016 durch Flexirentengesetz (vorher § 31 SGB VI a.F.)

(1) Die Träger der Rentenversicherung erbringen medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit an Versicherte, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, die die ausgeübte Beschäftigung gefährden. Die Leistungen können zeitlich begrenzt werden.

(2) ...

(3) Die Träger der Rentenversicherung beteiligen sich mit den Leistungen nach Absatz 1 an der nationalen Präventionsstrategie nach den §§ [20d](#) bis [20g](#) des Fünften Buches. ...

§ 17 SGB VI Leistungen zur Nachsorge

Fassung seit 14.12.2016 durch Flexirentengesetz (vorher § 31 SGB VI a.F.)

- (1) Die Träger der Rentenversicherung erbringen im Anschluss an eine von ihnen erbrachte Leistung zur Teilhabe nachgehende Leistungen, wenn diese erforderlich sind, um den Erfolg der vorangegangenen Leistung zur Teilhabe zu sichern (Leistungen zur Nachsorge). Die Leistungen zur Nachsorge können zeitlich begrenzt werden.
- (2) ...

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)

Arbeitsschutz

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

Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS), Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG

d.h. auch behinderungsgerechter Arbeitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

§ 20b SGB V

Prävention/Rehabilitation/Nachsorge

SGB IX, SGB VI u.a.

Integratives Personalmanagement

(Human Resource Management)

- > §§ 92, 92a BetrVG
- > einschließlich
- 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.

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