

Gleichberechtigt arbeiten – Inklusion am Arbeitsmarkt

1. Hallesche Teilhabekonferenz

Prof. Dr. Katja Nebe

Universität Halle-Wittenberg

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Resümee

Leitbildwechsel: Von Exklusion zur Inklusion

BTHG zielt auf Inklusion → Leitbildwechsel

Statt

- Verweis auf Sonderwelten,
- Reaktion und Exklusion,
- Arbeitsrecht für „Normalarbeitnehmer“ und Sozialrecht für sozial Bedürftige,
- Risikoverwirklichung an Schnittstellen und
- paternalistischer Fremdbestimmung

Leitbildwechsel: Von Exklusion zur Inklusion

BTHG zielt auf Inklusion → Leitbildwechsel

braucht es vielmehr

- Prävention und vorausschauende Planung
- Diskriminierungsschutz und Teilhabesicherung
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung
- Komplementarität von Privatrecht und Sozialrecht für menschengerechte Lebensverlaufsgestaltungen
- Management zur Überleitung an Nahtstellen

Leistungsgewährung wie aus einer Hand

Unverändert: gegliedertes System mit den anspruchsvollen
Zuständigkeitsvoraussetzungen/Vor- und Nachrangregelungen

Teilhabeleistungen Rehabilitations-träger	Gesetzl. Kranken-versicherung	Bundes-agentur für Arbeit	Gesetzl. Unfallver-sicherung	Gesetzl. Rentenver-sicherung	Eingliede-rungs-hilfe	Jugend-hilfe
Med. Reha (§§ 42 – 48 SGB IX)	X	-	X	X	X	X
Leistungen z. Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) (§§ 49 – 63 SGB IX)	-	X	X	X	X	X
Leistungen zur Teilhabe an Bildung (§ 75 SGB IX)	-	-	-	-	X	X
Leistungen zur sozialen Teilhabe (§§ 76 – 84 SGB IX)	-	-	X	-	X	X

Leistungsgewährung wie aus einer Hand

Teilhabeplan nimmt wichtige **Steuerungsfunktion** ein

§ 19 Abs. 2 SGB IX

„Der leistende Rehabilitationsträger erstellt ... einen **Teilhabeplan** innerhalb der für die Entscheidung über den Antrag maßgeblichen Frist.“

§ 19 Abs. 3 S. 1 SGB IX

„Der Teilhabeplan wird entsprechend **dem Verlauf der Rehabilitation angepasst** und darauf ausgerichtet, den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles eine **umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen.**

- **Problem:** Bislang bei den Trägern kaum praktische Umsetzung dieser Rechtspflicht zu beobachten.

Lebensverlaufsorientierte Bedarfsfeststellung

- anspruchsvoll: „lebensverlaufsorientierte Rehabilitation“
- Praxis und Denken noch (überwiegend) vom Verwaltungshandeln der Träger und institutionenzentriert geprägt, d.h. „Zuständigkeit wofür/wie lange?“ und meist pfadabhängig – „einmal Eingliederungshilfe immer Eingliederungshilfe“
- **Personenzentrierung** heißt: „Denken vom Menschen“, d.h. welcher Bedarf wann?/Wer ist einzubeziehen? und heraus aus Pfadabhängigkeit!

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Resümee

2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

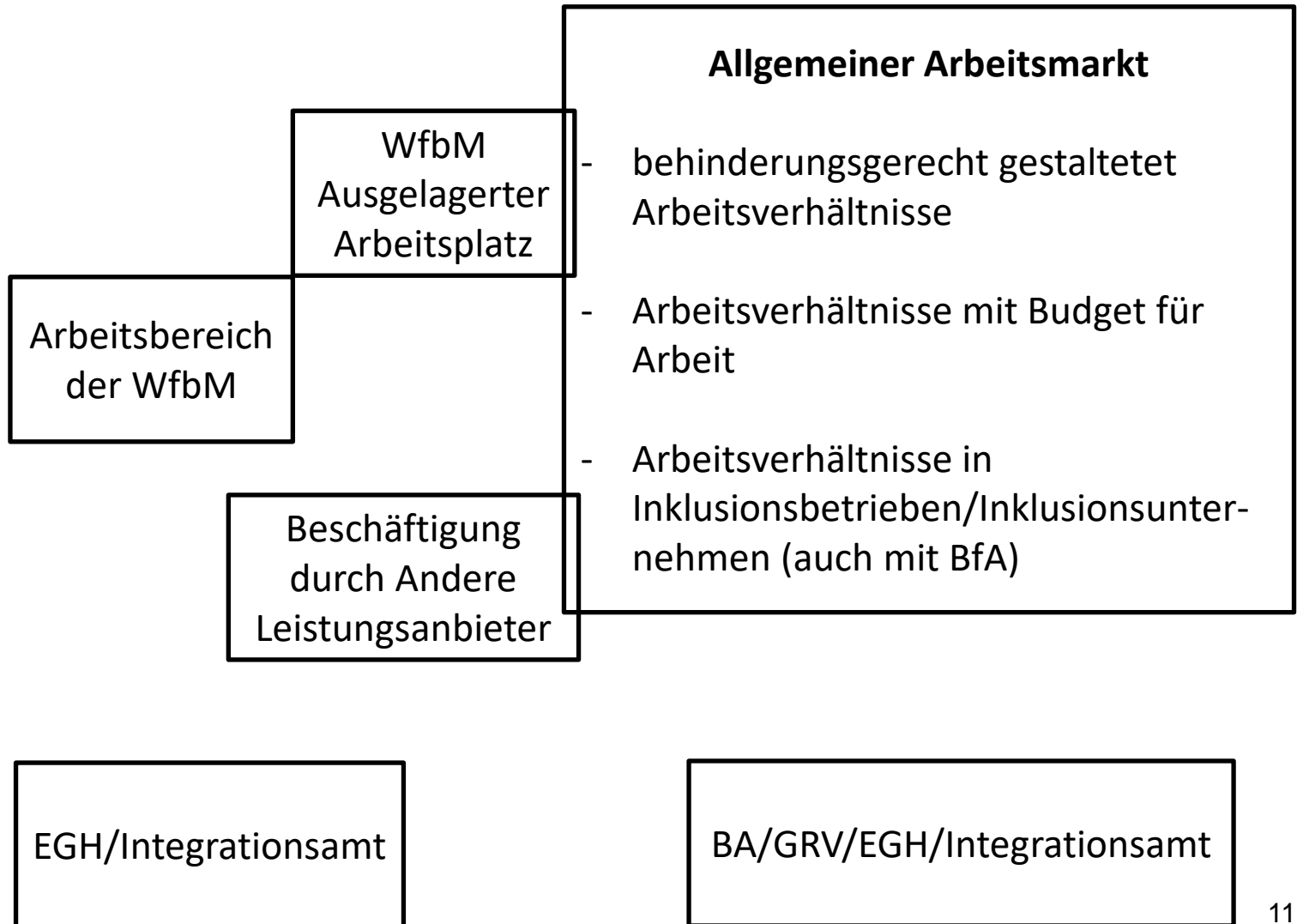
- Die gesetzlichen Leistungsansprüche gegen Sozialleistungsträger unterliegen mit dem BTHG einem **Transformationsprozess**: Von der institutionszentrierten Versorgung zur **personenzentrierten Versorgung**
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben seit 1.1.2018 fast unverändert in §§ 49 ff. SGB IX
- Ziel: „Passgenaue Leistungen“ zur Förderung größtmöglicher Teilhabe am allg. Arbeitsmarkt (BT-Drs. 18/9522, S. 194)
- Eine der wichtigsten Änderungen: Budget für Arbeit und neue Leistungsanbieter
- seit 1.1.2020: Budget für Ausbildung (§ 61a)

Personenzentrierte Instrumente

**Vom allg. Arbeitsmarkt → geschützter Teil des allg. Arbeitsmarktes →
Rehabilitationseinrichtung**

- LTA zur behinderungsgerechten Ausbildung bzw. behinderungsgerechten Beschäftigung direkt im Betrieb/beim Arbeitgeber - §§ 49, 50 SGB IX (z.B. Arbeitsassistenz)
- Inklusionsbetriebe – § 215 SGB IX
- Unterstützte Beschäftigung - § 55 SGB IX
- Budget für Arbeit - § 61 SGB IX
- Budget für Ausbildung - § 61a SGB IX
- Leistungen zur Teilhabe bei anderen Leistungsanbietern - § 60 SGB IX
- Ausgelagerte WfbM-Arbeitsplätze - § 219 Abs. 1 S. 5 SGB IX
- Werkstatt für behinderte Menschen - §§ 56 - 59 SGB IX

Personenzentrierte Instrumente



§ 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.

Das Budget für Arbeit gem. § 61

-> **Voraussetzungen:**

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

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

- behinderte Menschen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215) oder

2. eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 6) nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Hinweis: bestehende Erwerbsminderung verlangt das Gesetz nicht!! (auch wenn in der Gesetzesbegründung verschiedentlich von dauerhaft voll erwerbsgeminderten Personen die Rede ist).

Das Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX

-> Leistungen

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, i.H.v. bis zu 75% des Arbeitsentgelts, max. 40% der Bezugsgröße nach § 18 I SGB IV, d.h. zurzeit max. 1.274 €
- Aufwendungsersatz für wg. Behinderung erforderliche Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz (z.B. Jobcoach)
- keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen
- unbefristetes Rückkehrrecht bei Scheitern des BfA (§ 220 Abs. 3 SGB IX)

Verhältnis zu sonstigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

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

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

-> BfA schließt wiederum andere/weitere LTA gem. §§ 49 ff. SGB IX nicht aus,

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

§ 61 SGB IX – gilt nicht nur für Übergänger!

- Voraussetzung ist Leistungsberechtigung für Arbeitsbereich WfbM
- nicht vorausgesetzt ist tatsächliches Durchlaufen des Arbeitsbereiches (vgl. auch BT-Drs. 18/9522, S. 253)
- Problem: typischerweise gestuftes WfbM-Verfahren, d.h. erst Eingangsverf. -> dann Berufsbildungsbereich -> dann Arbeitsbereich; zumindest Eingangsverfahren gilt bisher als obligatorisch
- Folgt daraus deren Durchlaufen als Voraussetzung für BfA? **Nein!** Leistungen im Eingangsverfahren (Eingliederungsplan) oder Berufsbildungsbereich können auch anderweitig erbracht werden/worden sein (vgl. § 58 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

Außerdem ist BfA auch vorgesehen für:

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

Zuständigkeit/Finanzierung von Lohnzuschüssen

- für BfA iSv. § 61 gilt Zuständigkeit wie für Arbeitsbereich der WfbM, vgl. § 63 Abs. 3 S. 2, Abs. 2 SGB IX
 - > für BfA gem. § 61: überwiegend Eingliederungshilfe-Träger zuständig
- Unterstützung ebenso durch Integrationsämter zulässig, § 185 III Nr. 6 SGB IX/§ 14 I Nr. 6 SchwbAV
- > auf Landesebene: Klärung der zuständigen EGH-Träger und dann Vereinbarungen zwischen EGH-Träger und IA über Ausgestaltung des BfA

Problem – Fehlsteuerung bleibt!!

- für BfA gem. § 61 SGB IX – reflexhafter Verweis seitens Bundesagentur (BA) und Rentenversicherung auf Eingliederungshilfe
- Ungünstig insoweit: Begründung des Gesetzgebers: BfA-Berechtigte seien von Versicherungspflicht gem. § 28 I Nr. 2 SGB III wegen dauerhafter Erwerbsminderung ausgeschlossen
- keine explizite gesetzliche Ausschlussregelung im SGB III
- zudem: Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen -> erhöhter Vermittlungsbedarf -> eigentlich besondere Verantwortung der BA, vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX
- mit BTHG soll Fehlsteuerung in EGH abgewendet werden
- Dieses Vorhaben wird nur bei aktiver Leistungsverantwortung durch BA/GRV gelingen!

Problem: Sonstige Teilhabeleistungen

Typischerweise: § 61 SGB IX im Bereich Eingliederungshilfe

→ bei weiterem Teilhabebedarf: § 111 SGB IX – sehr begrenzt (Leistungen zur Beschäftigung), nur Hilfsmittel, z.B. keine Fahrkosten oder keine technische Hilfe am Arbeitsplatz

Lösung:

- Technische Arbeitshilfen: § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 5 SGB IX
 - Problem: EGH nur zuständig für Hilfsmittel wg. § 111 SGB IX
 - vorrangig GRV (§ 16 SGB VI) oder BA (§§ 112, 117 SGB III) jeweils i.V.m. § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 5 SGB IX)
- Fahrkosten: § 49 Abs. 3 Nr. 1 oder § 49 Abs. 8 Nr. 1 SGB IX
 - Problem: keine Zuständigkeit der EGH, § 111 SGB IX
 - Nur GRV (§ 16 SGB VI) oder BA (§§ 112, 113, 44 SGB III)

§ 61a SGB IX – Budget für Ausbildung

- seit 01.01.2020 alternativ zu Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM
- **Leistungen:** Erstattung der Ausbildungsvergütung und Übernahme Kosten für Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz
 - Mögliche Akteure: IFD, Berufsbildungswerke, Arbeitgeber oder andere Dienstleister/ Personen
- **Voraussetzungen für Budget für Ausbildung:**
 - Anspruch auf Leistungen nach § 57 SGB IX, d.h. auf Leistungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich einer WfbM
 - Angebot eines **sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses** in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 BBiG oder § 42m HWO

§ 61a SGB IX - Zuständigkeiten

- § 63 Abs. 3 S. 1 SGB IX
 - Bundesagentur für Arbeit (§ 117 Abs. 2 SGB III)
 - Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 35 SGB VII)
 - Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 16 SGB VI)
 - Träger der Kriegsopferfürsorge
- § 185 Abs. 6 SGB IX
 - Integrationsämter können sich an den Kosten beteiligen

Literatur zum Budget für Ausbildung

- Deinert/Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 2018
- Gast-Schimank, Das Budget für Ausbildung - Unterstützung für Menschen mit Behinderung und Betriebe, DRV-Schriften, Band 120, 2020, S. 214 ff.
- Kalina, Doreen, Betriebliche Realisierung beruflicher Ausbildung behinderter Menschen, Nomos, Dissertation 2019
- Mattern: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I-III unter www.reha-recht.de
- Nebe/Gast-Schimank, § 61a Budget für Ausbildung, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol SGB IX - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, 2020, online-Ausgabe
- Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland, 2014
- Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 2019
- Schaumberg, Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis; Beitrag A8-2018 unter www.reha-recht.de; 11.04.2018

Inklusive Bildung – Berufszugang durch Hochschulstudium?!

- Integrative Beschulung (dazu bereits Bundesverfassungsgericht, BVerfG, 8.10.1997, 1 BvR 9/97, E 96, 288) und nunmehr seit Art. 24 UN-BRK Leitbild der inklusiven Bildungswege
- im Bereich allgemeiner Schulbildung auf Landesebene unterschiedlich umgesetzt
- Kontinuität: Übergang verstärkt auch an die Hochschulen
- Zweite Entwicklung: Berufszugänge zunehmend auf akademischem Bildungsweg – muss auch behinderten Menschen gleichberechtigt offen stehen
- Hier: größte Herausforderungen in der Koordinierung von Bedarfen und deren Bereitstellung

Problem: (Hoch-)Schulrecht Ländersache; Sozialleistungen für Bildung nicht nur durch Eingliederungshilfe, sondern auch durch Bundesagentur (Berufszugang); unterschiedliche Bereitschaft der Hochschulen für Abstimmung in diesem Bereich

(Neue) LTA

- nach wie vor aktuell: **Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX)**
 - Grundsatz: „Erst platzieren, dann qualifizieren.“
 - individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) für behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf (§ 55 II)
 - Ziel: durch InbeQ ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erreichen – ggf. mit Leistungen der Berufsbegleitung (§ 55 III SGB III)
- > hierfür müssen Betriebe gewonnen werden und durch, ggf. dauerhafte Begleitung, unterstützt werden
- > erhebliche Defizite in der Anwendbarkeit durch BTHG nicht beseitigt (vgl. dazu Oschmiansky/Kaps/Kowalczyk, Unterstützte Beschäftigung, HBS-Arbeitspapier, Nr. 61, März 2018): für Berufsbegleitung fehlt Zuständigkeit von BA, GRV oder selbst EGH (vgl. § 55 Abs. 3 S. 2 SGB IX)

(Neue) LTA

Betriebspraktika gem. § 51 Abs. 2 SGB IX

„(2) Werden Leistungen zur beruflichen Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, sollen die Einrichtungen bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterstützen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden Jugendlichen mit Behinderungen.“

(Neue) LTA

Umsetzung des § 51 Abs. 2 SGB IX

-> aus dem Vertrag des Rehabilitanden mit dem BBiW ergeben sich unmittelbare Ansprüche der behinderten Menschen auf betriebliche Realisierung der Betriebspraktika gg. den Leistungserbringer

-> Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber, vgl. mit der Beschäftigungsquote (§ 154 SGB IX)?

Nein, aber Verstärkung der „weichen Beratungspflicht“ in § 155 Abs. 2 SGB IX in Richtung Pflicht zur Kooperation zur Realisierung betrieblicher Ausbildungsabschnitte.

Verankerung z.B. in einer Inklusionsvereinbarung, § 166 Abs. 3 SGB IX

§ 60 Andere Leistungsanbieter

- dient der Verwirklichung des Wunsch- und Wahlrechtes
- neue Form der Teilhabe am Arbeitsleben
- Leistungsberechtigt: behinderte Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Eingangs- und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) oder im Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX) einer WfbM haben
- für andere Leistungsanbieter gelten grds. dieselben Anforderungen wie für eine WfbM (vgl. WVO) mit Ausnahme der Mindestplatzzahl, der besonderen Anforderungen an die räumliche und sächliche Ausstattung und der Aufnahmeverpflichtung
- andere Leistungsanbieter bedürfen keines förmlichen Anerkennungsverfahrens; Qualitätssicherung in den Vereinbarungen
- Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX können mit anderen Leistungsanbietern seit 1.1.2018 vereinbart und angeboten werden

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Resümee

Aufnahmebereite Betriebe als Ort der Inklusion?!

-> Überleitung in die Betriebe, Beispiele:

- Überleitungspflichten der Leistungserbringer

- § 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX

„Sie [*die Werkstatt für behinderte Menschen*] fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“

-> korrespondierende Aufnahmepflicht der Betriebe?

-> keine ausdrücklich normierte Übernahmeverpflichtung

aber:

System aus Beschäftigungspflicht (§ 154) / Ausgleichsabgabe (§ 160) / Pflichten der Arbeitgeber (§§ 163 ff.) und Diskriminierungsschutz (AGG)

Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber bei Aufnahme, denn:

- Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung und Verbot der Diskriminierung auch bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen auch zur Ermöglichung des Zugangs auf freien Arbeitsplatz
- Verstärkung dieser Pflichten z.B. durch § 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,...

Stärkung 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)

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;..."

IFD als wichtige Lotsen

Grundlegende Erkenntnis: gerade KMU auf Beratung, Management und laufende Begleitungen angewiesen

-> Reha-Leistungen in den Betriebe forcieren

-> lokale Reha-Netzwerke aufbauen

Bsp.:

BEM-Kooperations-Vereinbarung zwischen DGUV und DRV vom 14.12.2016 zur abgestimmten Unterstützung von KMU

-> insbesondere den Aufgaben gem. § 192 SGB IX entsprechend schwerbehinderte Menschen bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Resümee

4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

-> schon bisher im SGB **zahlreiche Leistungsansprüche** für gleichberechtigte Erwerbsteilhabe normiert

Bsp.: Hilfsmittel, medizinische Rehabilitation, LTA (z.B. Umschulung), Arbeitsassistenz

-> 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

4. 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.

4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

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 BGB oder § 618 BGB), aus denen sich bei Auslegung im Lichte des EU-Rechts die Pflicht zu Schutzmaßnahmen ergibt

4. 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.

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

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Resümee

Resümee: Kollektive Verantwortung

- vgl. nur § 184 SGB IX (Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit)
- Aufgaben der Integrationsämter, z.B. begleitende Hilfe im Arbeitsleben, § 185 SGB IX
- § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

Die **Bundesagentur** hat folgende Aufgaben:

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

- § 166 SGB IX
 - „Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen [BR, PR usw.]... eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. [...] Das **Integrationsamt** soll insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“

Resümee: Kollektive Verantwortung

- 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 § 83 SGB IX und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;...“
- Erst recht Tarifvertragsparteien!!
 - Art. 9 Abs. 3 GG wahrnehmen!
 - 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 Rehabilitanden

Literaturhinweise

Projekt „Partizipatives Monitoring“ unter www.reha-recht.de

Zeitschrift Recht & Praxis der Rehabilitation unter <https://uvhw.de/rp-reha.html>

Vielen Dank