Workshop 4
Budget für Arbeit

Expertengespräche zur Teilhabe am Arbeitsleben
BeB, Berlin
13. September 2018

Prof. Dr. Katja Nebe
Universität Halle-Wittenberg

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; daneben: andere Leistungsanbieter (§ 60)

§ 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)

<u>nicht, noch nicht oder noch nicht wieder</u> in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

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

Wichtiger 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

-> Leistungen

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, i.H.v. bis zu 75% des Arbeitsentgelts, max. 40% der Bezugsgröße nach § 18 I SGB IV, d.h. max. 1.218 €
- Aufwendungsersatz für wg. Behinderung erforderliche Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz (z.B. Jobcoach, Arbeitsassistenz)
- 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

-> BfA i.S.d. § 61 ist eine besondere Form von LTA <u>für Zeit nach beruflicher Bildung, d.h. alternativ</u> 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.

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

Aber: Vorsicht vor Fehlsteuerung!!

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
- Allerdings: eine explizite gesetzliche Ausschlussregelung fehlt
- Wiederum: Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen -> erhöhter Vermittlungsbedarf -> eigentlich besondere Verantwortung der BA, vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX
- mit BTHG soll außerdem Fehlsteuerung in EGH abgewendet werden
- Dieses Vorhaben wird nur bei aktiver Leistungsverantwortung durch BA/GRV gelingen!

Problem – Fehlsteuerung bleibt!!

- Notwendig: Abstimmung zwischen verschiedenen Leistungen und verschiedenen Zuständigkeiten (eigentlicher Sinn eines Budget für Arbeit)
- keine ausdrückliche Regelung zur Abstimmung mit anderen Leistungen zur Teilhabe und deren Integration in ein „Budget für Arbeit“ als eine Leistung aus einer Hand
- Lohnkostenzuschüsse auch zulasten GRV/BA, vgl. § 49 III Nr. 1 SGB IX „Hilfen zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes“ sowie Eingliederungszuschüsse, § 50 I, IV SGB IX; Problem: diese Eingliederungszuschüsse sind regelmäßig befristet und niedriger als 75 % -> notwendige Abstimmungen mit Lohnkostenzuschüssen gem. § 61 SGB IX
- Wichtig: Arbeitgeber brauchen Planbarkeit und einen Ansprechpartner

Exkurs: Beispiel einer erfolgreichen Individualbeschwerde vor dem Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

-> Klarer Überprüfungsauftrag durch den Ausschuss gem. Fakultativprotokoll zur UN-BRK in der **Rechtssache Gröninger** (Aktenzeichen: CRPD/C/D/2/2010) v. 4.4.2014 (download unter http://www.gemeinsam-einfach-machen.de):

- **Befristete** Eingliederungszuschüsse mit UN-BRK-nicht vereinbar
- Breites Leistungsspektrum muss ausgeschöpft werden, ansonsten Verpflichtungen aus der UN-BRK verletzt, wenn Maßnahmen im Einzelfall unzureichend für tatsächliche Teilhabe.

- unklare Rechtslage zur Kombination verschiedener Lohn-/Eingliederungszuschüsse (z.B. EGZ gem. § 90 SGB III, bis zu 5 Jahre) -> weite Auslegung des Gesetzes, d.h. Kombination von § 61 und § 50 SGB IX möglich (dazu schon Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit S. 170 f.)
- Wichtig: Rechtzeitige Gewährung (vgl. Rs. „Gröninger“)
- BfA wird nur gelingen, wenn kein Rückfall hinter die Praktiken in den Modellprojekten, sondern vielmehr Ausbau der geschaffenen Netzwerkstrukturen und Verantwortlichkeiten, vor allem: **ein Ansprechpartner** für Unternehmen

-> anzustreben: Vereinbarungen auf Landesebene nicht nur zwischen EGH und IA, sondern auch mit BA und GRV

Sonstige 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
- Gesetzesbegründung spricht stellenweise (vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 194) von „dauerhaft voll erwerbsgeminderten Menschen“ -> dies aber keine Voraussetzungen für WfbM-Leistungen bzw. für BfA-Leistung

- Problematik der Werkstattfähigkeit -> bestimmte Leistungsfähigkeit für Zugang in die Werkstatt/für BfA?
- Gesetz verlangt: Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung
  - Ermöglichung über angemessene Vorkehrungen z.B. durch Herabsetzung des Betreuungsschlüssels zur Herstellung der **Werkstattfähigkeit?** -> Rechtsprechung bislang ablehnend: vgl. LSG Bay, 23.5.2012, L 10 AL 207/10 und LAG Düsseldorf, 11.11.2013, 9 Sa 469/13
- Inklusion heißt auch: Verbesserung der Übergänge aus Förderbereichen in die Arbeitsbereiche der Werkstatt

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 (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

- 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,… .

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 Generalsklauseln (z.B. § 241 BGB oder § 618 BGB), die, unionsrechtskonform ausgelegt, die Pflicht zu Schutzmaßnahmen ergeben

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)

Literaturhinweise (Auswahl)

Baur, Behindertenrecht 2017, 36

Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX Kommentar, 4. A., 2018

Nebe/Schimank, Das BfA im BTHG, Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat, www.reha-recht.de, D47-2016

Schimank, Das BfA im BTHG, Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag, www.reha-recht.de, D60-2016

Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland

Nebe, Personalrat 2018, 28

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.

sowie aus Projekt „Partizipatives Monitoring“ unter www.reha-recht und

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

Vielen Dank