

Die neuen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

29. September 2020

Umsetzungsbegleitung BTHG

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. Ganzheitliches Verfahren: BEM
6. Stärkung der SBV durch das BTHG
7. Resümee

UN-Behindertenrechtskonvention - UN-BRK

→ seither geltendes Recht

→ wichtige Leitlinie für die Behindertenpolitik in Deutschland

→ durch Ratifikation der UN-BRK ist Deutschland verpflichtet, das deutsche Recht grundsätzlich in Übereinstimmung mit der UN-BRK weiterzuentwickeln, d.h.

- unveräußerliches Recht behinderter Menschen auf ein selbstbestimmtes Leben
- Verbot der Diskriminierung, einschließlich der Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen
- Chancengleichheit durch
 - Abbau von Barrieren
 - Zugänglichkeit für alle Lebensbereiche
 - Selbstbestimmung
 - uvm.

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 und
- Risikoverwirklichung an Schnittstellen und
- paternalistischer Fremdbestimmung

Leitbildwechsel: Von Exklusion zur Inklusion

BTHG zielt auf Inklusion → Leitbildwechsel

braucht es vielmehr

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

Leitbildwechsel durch:

- Leistungsgewährung wie aus einer Hand
- Lebensverlaufsorientierte Bedarfsplanung
- Partizipatorische Bedarfsfeststellung
- Übergänge aus Sonderwelten - Bsp. Budget für Arbeit/Budget für Ausbildung
- Inklusive Bildung – Berufszugang durch Hochschulstudium?!
- Inklusive Sozialraumorientierung

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

Seit 1970er Jahre (Reha-AngleichungsG) bis heute Ziel: Ansprüche zügig und umfassend, trotz des gegliederten Systems möglichst „wie aus einer Hand“, vgl.

§ 4 Abs. 2 S. 2 SGB IX

„Die Leistungsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalles **so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität**, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden.“

→ durch BTHG: weitere Stärkung der Bestimmungen zur Koordinierung der Leistungen

§ 19 Abs. 1 SGB IX

„Soweit **Leistungen** verschiedener Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der leistende Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, ... die nach dem individuellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen hinsichtlich Ziel, Art und Umfang funktionsbezogen fest[zu]stellen und schriftlich oder elektronisch **so zusammen[zu]stellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen.**“

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 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!

Lebensverlaufsorientierte Bedarfsfeststellung

Beispiele/Risiken im gegliederten System:

- langjährig Beschäftigte – Arbeitsunfall – *Unfallversicherung*
- langjährig Beschäftigte - Langzeiterkrankung – Aussteuerung - *Krankenkasse/Arbeitslosenvers./Job-Center/Rentenvers.* – Erwerbsminderungsrente statt: BEM und Rückkehr an Arbeitsplatz
- Jugendliche(r) – chronische Erkrankung/Beeinträchtigung – *Jugendhilfe/Krankenkasse/Eingliederungshilfe/jetzt auch Rentenversicherung mit Pflichtleistung/Bundesagentur*
- Kind – *Krankenkasse/Jugendhilfe/Eingliederungshilfe/Rentenversicherung*

Problem: Wer nimmt wann die im Lebensverlauf zu erwartenden Bedarfe und die sich ändernden Zuständigkeiten in den Blick?

Partizipatorische Bedarfsfeststellung

Selbstbestimmung und Partizipation – oberste Leistungsprinzipien → vgl.:

- „...eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.“ (§ 4 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX)
- „Bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen.“ (§ 8 Abs. 1 S. 1 SGB IX)
- Die Instrumente zur Ermittlung des Rehabilitationsbedarfes gewährleisten eine individuelle Bedarfsermittlung. (vgl. § 13 Abs. 2 S. 1 SGB IX)
- „...ist der leistende Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, ... in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten die nach dem individuellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen ... fest[zu]stellen und schriftlich oder elektronisch so zusammen[zu]stellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen.“ (§ 19 Abs. 1 S. 2 SGB IX)
- Ermöglichung auch durch Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Problem: Leitbildwechsel braucht Wandel des Selbstverständnisses bei Trägern und Einrichtungen/Dienstleistern.

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Ganzheitliches Verfahren: BEM
6. Stärkung der SBV durch das BTHG
7. 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

§ 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: mehrfache Zuständigkeit für Lohnkostenzuschüsse

- unklare Rechtslage zur Kombination verschiedener Lohn-/Eingliederungszuschüsse (EGZ)
 - z.B. EGZ gem. § 90 SGB III, bis zu 5 Jahre
 - BfA-Lohnkostenzuschuss (§ 61 SGB IX) hingegen dauerhaft
- Lösung: Kombination von § 61 und §§ 49 III Nr. 1, 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

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.

Problem: Rentenrechtliche Erwerbsminderung

Nochmals:

bestehende Erwerbsminderung i.S.v. § 43 SGB VI verlangt das Gesetz für Inanspruchnahme eines BfA nicht!! (auch wenn in der Gesetzesbegründung verschiedentlich von dauerhaft voll erwerbsgeminderten Personen die Rede ist).

LTA sind Rehabilitationsleistungen und als solche vorrangig zu Rentenleistungen und schon deshalb nicht vom Vorliegen der rentenrechtlichen Voraussetzungen abhängig (**Vorrang von Reha-Leistungen vor Rente** würde sonst unterlaufen, **§ 9 Abs. 2 SGB IX**)

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)

Problem: Sonstige Teilhabeleistungen

- Ergänzung des Anspruchs gem. §§ 61, 111 SGB IX (BfA) durch weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. §§ 49 ff. SGB IX erforderlich
- insoweit problematisch aktuelle Rspr. (vgl. BSG, 26.2.2020, B 5 R 1/19 R, Rn. 27 f.)
- danach Reha-Ziel der GRV: Eingliederung in allg. Arbeitsmarkt zur Erwirtschaftung eigener Rentenanwartschaften durch Erwerbstätigkeit
- Bundessozialgericht
 - dieses Ziel der Teilhabeleistungen durch GRV nicht erreichbar in WfbM
 - Entgegen § 63 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX keine Zuständigkeit der GRV für LTA im Eingangs- und Berufsbildungsbereich, wenn dauerhafte Tätigkeit in der WfbM absehbar
 - insoweit auch keine Benachteiligung der WfbM-Beschäftigten, da ja mit BA ein Reha-Träger verfügbar
- Kritik:
 - gleichwohl Diskriminierung, da versicherungsrechtl. Voraussetzungen nach SGB VI erfüllt
 - Verantwortung für Chance der Überleitung auf allg. Arbeitsmarkt (z.B. aus Eingangs- o. aus Berufsbildungsbereich) wird noch früher allein auf BA verlagert
 - Frage: diese Rspr. auch für BfA-Beschäftigte übertragbar? Wohl ja

§ 61a SGB IX – Budget für Ausbildung

- Seit dem 01.01.2020
- eingeführt im Rahmen des Angehörigen-Entlastungsgesetzes
- Alternative zum Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM
- Zuschuss zur Ausbildungsvergütung + Leistungen zur Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz sowie in der Berufsschule
- Völkerrechtliche Bezüge
 - Art. 24 und Art. 27 UN-BRK

§ 61a SGB IX - Leistungsvoraussetzungen

- **Anspruch auf Leistungen nach § 57 SGB IX**
 - Leistungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich einer WfbM
- Angebot eines **sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses** von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 BBiG oder § 42m HWO
- Bei Vorliegen der Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf ein Budget für Ausbildung

§ 61a SGB IX - Leistungsumfang

- **Erstattung der Ausbildungsvergütung**
 - Erstattung einer angemessenen Vergütung
 - Eine Vergütung, die sich an tarifvertraglichen Regelungen orientiert, gilt stets als angemessen
 - Ansonsten lt. Literatur wenigstens 80 Prozent der einschlägigen tariflichen Ausbildungsvergütung
 - Erstattung im vollen Umfang (anders als beim BfA)

- **Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz**
 - An der Ausbildungsstätte sowie in der Berufsschule
 - Für den schulischen Teil einer Ausbildung ist die Anleitung und Begleitung auch in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation vorgesehen
 - Mögliche Akteure: IFD, Berufsbildungswerke, Arbeitgeber oder andere Dienstleister/ Personen

§ 61a SGB IX - Leistungsdauer

- **Förderungsdauer**

- bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung

- **Anrechnungsregelung**

- Anrechnung von Zeiten eines Budgets für Ausbildung auf Zeiten im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich ABER nur, wenn die berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortgesetzt wird
- Keine Anrechnung bei Abbruch mit Fachwechsel

§ 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

§ 61a SGB IX - Verhältnis zu anderen Sozialleistungen

- **Eigenständige Leistung** zur Teilhabe am Arbeitsleben, neben dem Budget für Arbeit
 - Budget für Ausbildung als Alternative zum EV und BBB der WfbM
 - Budget für Arbeit als Alternative zum Arbeitsbereich (nach der beruflichen Bildung)
- Ggf. **Ergänzung mit weiteren Hilfen**
 - Denkbare Hilfen: behinderungsgerechte Anpassung des Ausbildungsplatzes, Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern
- Notwendigkeit einer **koordinierten Teilhabeplanung** (§ 19 SGB IX)

§ 61a SGB IX - Arbeits- und sozialrechtliche Konsequenzen

- Anwendung des gesamten, für reguläre Ausbildungen geltenden Berufsbildungs- und Arbeitsrechts
 - Berufsbildungsgesetz (BBiG), Ausbildungsvertrag, Jugendarbeitsschutzgesetz
- Unterstützende Akteure und Instrumente im Betrieb
 - Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung
 - Inklusionsvereinbarungen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- In allen Zweigen der Sozialversicherung versichert

§ 61a SGB IX - Häufig diskutierte Fragen

- Müssen Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich vor Inanspruchnahme eines Budgets für Ausbildung durchlaufen werden?
 - Nein: „Da das Budget für Ausbildung eine Alternative zu Leistungen nach § 57 darstellt, ist nicht Voraussetzung, dass vor Inanspruchnahme des Budgets für Ausbildung ein Eingangsverfahren nach § 57 Absatz 2 SGB IX durchlaufen werden muss.“, BT-Drucks. 19/13399, S. 37
- Ist die volle Erwerbsminderung eine Leistungsvoraussetzung?
 - Nein. Eine solche Vor. ergibt sich weder aus § 61a noch aus §§ 56 bis 58 SGB IX.
- Kann das Budget für Ausbildung nur für die Erstausbildung genutzt werden?
 - Laut § 16 SGB VI und § 35 SGB VII, ja
 - Im SGB III gilt § 57 Abs. 2 SGB III, wonach eine Zweitausbildung förderungsfähig sein kann

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. bar 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

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 haben, können diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen.

(2) Die Vorschriften für WfbM gelten mit folgenden Maßgaben für andere Leistungsanbieter:

1. sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung,
2. sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen,
3. sie können ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken,
4. sie sind nicht verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § 57 oder § 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen,
5. eine dem Werkstattrat vergleichbare Vertretung wird ab fünf Wahlberechtigten gewählt. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied und
6. eine Frauenbeauftragte wird ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen.

(3) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht.

(4) Für das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderungen gilt § 221 entsprechend.

§ 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

§ 60 Andere Leistungsanbieter

- Vorschriften der WfbM, die auch für andere Leistungsanbieter gelten, insbesondere Zielsetzung des **§ 56 SGB IX**:
 - Erhalt, Entwicklung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen
 - Weiterentwicklung der Persönlichkeit dieser Menschen
 - Ermöglichung oder Sicherung ihrer Beschäftigung

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Ganzheitliches Verfahren: BEM
6. Stärkung der SBV durch das BTHG
7. 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,...

3. 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. Ganzheitliches Verfahren: BEM
6. Stärkung der SBV durch das BTHG
7. 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: 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)

4. 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 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. **Ganzheitliches Verfahren: BEM**
6. Stärkung der SBV durch das BTHG
7. Resümee

5. Ganzheitliches Verfahren: BEM

BEM-Verfahren - § 167 SGB IX

- Hat geringe Voraussetzungen:
 - 42 Tage Arbeitsunfähigkeit binnen Jahresfrist
 - Einverständnis des Beschäftigten
- BEM ist kooperativer Suchprozess (Arbeitgeber sucht mit Betriebsrat, soweit dieser besteht), um passende Leistungen zur Teilhabe zu eruieren (Beteiligung von SBV bei schwb Beschäftigten)
- Arbeitgeber ist zum BEM verpflichtet
- 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)

5. 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.

5. Ganzheitliches Verfahren

Im Zusammenhang mit BEM, seit 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.

Gliederung

1. Einleitung - Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Ganzheitliches Verfahren: BEM
6. Stärkung der SBV durch das BTHG
7. Resümee

6. 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)

6. Stärkung der SBV

Wichtig deshalb die Neuregelungen betreffend

- Klarstellung des Vertretungsfalles - § 177 I 1 SGB IX
- Heranziehung von Stellvertretern - § 178 I 4-6 SGB IX
- Freistellung - § 179 IV SGB IX
- Kostentragung - § 179 VIII SGB IX
- Fortbildungsanspruch für Stellvertreter - § 179 IV S. 3 SGB IX
- Unwirksamkeit bei fehlerhafter Anhörung vor Kündigung
- Abschluss von **Inklusionsvereinbarungen**, § 166 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,...

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