

Umsetzungsbegleitung BTHG

Regionalkonferenz Mecklenburg-Vorpommern

– Forum 4: Teilhabe am Arbeitsleben –

Dipl.- jur. Philipp Jahn

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches
Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit von

Prof. Dr. Katja Nebe



Schafft Wissen. Seit 1502.

MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

Gliederung

1. Einleitung BTHG – Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)
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 Bedürftige,
- Risikoverteilung an Schnittstellen und
- Paternalistischer Fremdbestimmung

Leitbildwechsel: Von Exklusion zur Inklusion

braucht es vielmehr:

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

BTHG- Prozess: Wesentliche inhaltliche Änderungen

- Stärkung der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben
- Einführung eines Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) und Anerkennung anderer Anbieter für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 60 SGB IX)
- Einführung Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (Peer to Peer)
- Verbesserung der trägerübergreifenden Zusammenarbeit hinsichtlich Antragstellung und Bedarfsfeststellung

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 zur 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 ist 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 BTHG – Leitbildwechsel
2. **Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)**
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. Resümee

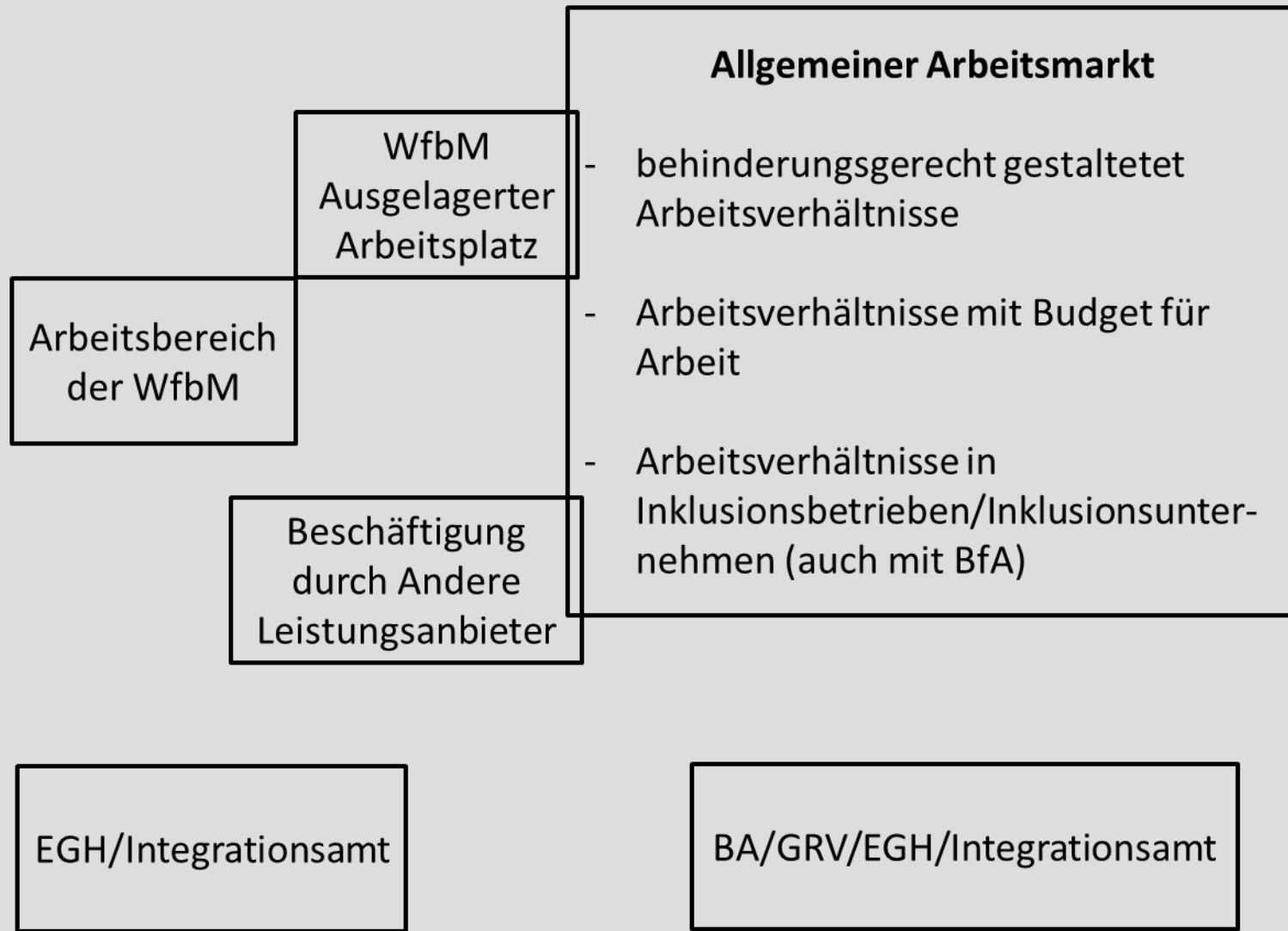
Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- Von der institutionszentrierten Versorgung zur **personenzentrierten** Versorgung
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben seit 01.01.2018 fast unverändert in **§§ 49 ff. SGB IX**
- Ziel: „*Passgenaue Leistungen*“ zur Förderung größtmöglicher Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt (*BT-Drs. 18/9522, S. 194*)
- Budget für Arbeit § 61 SGB IX und neue Leistungsanbieter § 60 SGB IX
- seit 01.01.2020: Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX)

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



Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX

Voraussetzungen:

- behinderter Mensch mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM nach § 58 SGB IX
- Abschluss eines **sozialversicherungspflichtigen** Arbeitsvertrages mit tarifvertraglicher oder ortsüblicher Entlohnung

Wer hat Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM nach § 58 SGB IX?

- 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)

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 Abs. 1 SGB IV, d.h. zurzeit max. 1.260 € Ost/ 1.316€ West
- Aufwendungsersatz für wegen 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 LTA

- Budget für Arbeit i.S.d. § 61 SGB IX besondere Form von LTA für Zeit nach beruflicher Bildung, d.h. alternativ zu:
 - Arbeitsbereich WfbM,
 - individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung (§ 55 SGB IX),
 - berufliche Anpassung und Weiterbildung oder
 - erneute berufliche Ausbildung
- Budget für Arbeit schließt wiederum andere/weitere LTA gem. §§ 49 ff. SGB IX nicht aus,
 - z.B. Fahrtkosten, Gebärdendolmetscher, Hilfsmittel oder technische Arbeitsplatzmaßnahme

Zuständigkeit/Finanzierung von Lohnzuschüssen

- für Budget für Arbeit i.S.v. § 61 SGB IX gilt Zuständigkeit wie für Arbeitsbereich der WfbM, vgl. **§ 63 Abs. 3 S. 2, Abs. 2 SGB IX**
 - für BfA gem. § 61: überwiegend Eingliederungshilfeträger (EGH-Träger) zuständig
- Unterstützung ebenso durch Integrationsämter (IA) zulässig, **§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX/§ 14 Abs. 1 Nr. 6 SchwbAV**
- auf Landesebene: Klärung der zuständigen EGH-Träger und dann Vereinbarungen zwischen EGH-Träger und IA über Ausgestaltung des Budget für Arbeit

Problem – Fehlsteuerung bleibt!

- für Budget für Arbeit (BfA) – reflexhafter Verweis seitens Bundesagentur (BA) und Rentenversicherung (GRV) auf Eingliederungshilfe (EGH)
- Ungünstig insoweit → Gesetzesbegründung: BfA-Berechtigte seien von Versicherungspflicht gem. § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III wegen dauerhafter Erwerbsminderung ausgeschlossen
- keine explizite gesetzliche Ausschlussregelung im SGB III
- zudem: Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen → erhöhter Vermittlungsbedarf und damit 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)

Budget für Ausbildung gem. § 61a SGB IX

- seit 01.01.2020 alternativ zum 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

Budget für Ausbildung gem. § 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

Andere Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX

- dient der Verwirklichung des Wunsch- und Wahlrechtes
- Leistungsberechtigt: behinderte Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Eingang- und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) oder im Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX) einer WfbM haben
- für andere Leistungsanbieter gelten grundsätzlich 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 01.01.2018 vereinbart und angeboten werden

Inklusive Bildung – Berufszugang durch Hochschulstudium?!

- Integrative Beschulung (dazu bereits Bundesverfassungsgericht, BVerfG, 08.10.1997, 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
- 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 – Unterstützte Beschäftigung § 55 SGB IX

- 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)

Gliederung

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

Aufnahmebereite Betriebe als Ort der Inklusion

Beispiele für Überleitung in die Betriebe:

- Überleitungspflichten der Leistungserbringer
 - § 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX
 - „*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 SGB IX) /Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX) / Pflichten der Arbeitgeber (§§ 163 ff. SGB IX) 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, [...]

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Umsetzung des BEM in Betrieben: Noch immer Nachholbedarf
 - Vgl.: Umsetzung des BEM. BIBB/BAuA-Faktenblatt 37, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020.
 - Download: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/BIBB-BAuA-37.html>

- Ergebnisse der **Erwerbstätigenbefragung** der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2018
 - **nur rund 40 Prozent** der potenziell berechtigten Personen erhielten ein BEM-Angebot
 - davon nahmen fast 70 Prozent das Angebot an
 - Angebot in kleineren Betrieben, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich sogar seltener als 40 Prozent
 - BEM dort weiter verbreitet, wo **Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung** durchgeführt werden, in denen anerkennend und unterstützend geführt wird und in denen das kollegiale Verhalten ausgeprägter ist

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Gesetzgeber klar: deutliche Stärkung des BEM
- diese Stärkung bei Anwendung des § 167 SGB IX zu beachten
- noch stärkere Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
- schon bisher im SGB zahlreiche Leistungsansprüche für gleichberechtigte Erwerbsteilhabe normiert
- Bsp.: Hilfsmittel, medizinische Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (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

Stärkung der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

SBV hat herausragende Rolle für die Realisierung von Sozialleistungen, Beispiele:

- SBV als Berater und Helfer für die schwerbehinderten 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; [...]"

- Integrationsfachdienste als wichtige Lotsen

Gliederung

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

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

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.

Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

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

Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht

- 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.
- Interessenvertretung (z.B. SBV) und Beratung können zur Realisierung von Sozialrecht im Betrieb/in der Dienststelle entscheidend beitragen.

Gliederung

1. Einleitung BTHG – Leitbildwechsel
2. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)
3. Betriebliche Kooperationen
4. Verknüpfung von Arbeits- und Sozialrecht
5. **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 schwer 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.“

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



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

philipp.jahn@jura.uni-halle.de