

# Inklusiver Arbeitsmarkt – Realität oder ferne Illusion?

– 8. Fachtag vom Fachausschuss Arbeit der DGSP –

**Dipl.- iur. 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. 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

# Gliederung

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

# Besondere Situation von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

- Stigmatisierung
- Komplexe Beeinträchtigung
  - mannigfaltige Ausgestaltung der möglichen Beeinträchtigungen
  - Möglicherweise mehrere Lebensbereiche betroffen
  - akute Ausprägungen bis hin zu (meist) chronischen Verlaufsformen
  - Verlauf selten linear
  - Unterstützungsbedarf schwankt daher mit der Zeit
- Arbeitsbedingungen (**hoher Leistungs- sowie Flexibilisierungsdruck**) konträr zu Bedürfnissen

# 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)

# Strukturprinzipien des SGB IX im Zusammenhang mit nachhaltiger Erwerbsteilhabe

## § 49 Abs. 1 SGB IX

Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die **Erwerbsfähigkeit** von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit *zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen* und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

## § 4 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX

Die Leistungen zur Teilhabe umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung [...] die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den **Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft** zu sichern.

## § 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.

# Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX

## Voraussetzungen:

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

# 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 volle Erwerbsminderung verlangt das Gesetz nicht!**

(auch wenn in der Gesetzesbegründung verschiedentlich von dauerhaft voll erwerbsgeminderten Personen die Rede ist; Arg.: LTA vorrangig vor Rentenleistungen und deshalb nicht vom Vorliegen der rentenrechtlichen Voraussetzungen abhängig)

# Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX

## Leistungen:

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, i.H.v. bis zu 75% des Arbeitsentgelts
- Aufwändungsersatz für wegen Behinderung erforderliche Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz (z.B. Jobcoach)
- Problem: keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen

# 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

# Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX

- unbefristetes Rückkehrrecht bei Scheitern des BfA (§ 220 Abs. 3 SGB IX)
- Bewilligung: Anspruch auf unbefristete Bewilligung (*SG Nürnberg, 24.11.2021, S 22 SO 59/19; vgl. BSG, 28.01.2021, B 8 SO 9/19 R, Rn. 34 ff.*)
- Budget für Arbeit schließt wiederum andere/weitere LTA gem. §§ 49 ff. SGB IX nicht aus,
  - z.B. Fahrtkosten, Gebärdendolmetscher, Hilfsmittel oder technische Arbeitsplatzmaßnahme
  - Problem hier: **Zuständigkeit für sonstige Teilhabeleistungen**

# Problem – Sonstige Teilhabeleistungen

## Typischerweise: § 61 SGB IX im Bereich Eingliederungshilfe

→ bei weiterem Teilhabebedarf: **§ 111 Abs. 2 SGB IX** (Leistungen zur Beschäftigung) sehr begrenzt, nur *Hilfsmittel* (z.B. keine Fahrkosten oder keine technische Hilfe am Arbeitsplatz)

## Mögliche Lösung?

- Technische Arbeitshilfen: § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 5 SGB IX
  - **Problem:** EGH nur zuständig für Hilfsmittel wegen § 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 – 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
- Aber: keine *explizite* gesetzliche Ausschlussregelung im SGB III [Vgl. insoweit auch Jahn: *Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)*]
- 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!**

# 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 → Kontinuität: Übergang verstärkt auch an die Hochschulen
- 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), vgl. insoweit *Jahn: Studienassistenz als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben – Anmerkung zu SG Nürnberg, Urteil vom 21.07.2021 – S 22 SO 212/20; Beitrag A6-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)*

# Fortdauernde Partizipation am Arbeitsmarkt

- **Ziel:** Nachhaltige Erwerbsteilhabe = **langfristiger** Verbleib in Beschäftigung
- **Leistung:** Notwendige **Unterstützung** zum langfristigen Erhalt des Arbeitsplatzes
- **Zeitpunkt:** im **Anschluss** an erfolgreich abgeschlossene **berufliche Rehabilitation/Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben**
- **Ort:** u.a. am Arbeitsplatz
- **Anlass:** einkehrender **Berufsalltag** kann zu erheblichen **Hindernissen** führen

# Was braucht es zur Sicherung des vorangegangenen Integrationserfolgs?

- am **individuellen Bedarf** ausgerichtete, psychiatrisch fundierte Betreuung vor Ort am Arbeitsplatz
  - **längerfristige** personenzentrierte Hilfeleistungen (psychiatrische/psychotherapeutische Behandlung sowie sozialpädagogische Hilfen)
- **bedarfsgerechte intensive Nachbetreuung!**

# Welche Leistungsansprüche kommen grundsätzlich in Betracht?

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben gegenüber **Integrationsamt**:

1. Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen **Arbeitsassistenz** gem. § 185 Abs. 5 S. 1 SGB IX
2. Anspruch auf die nach den Umständen des Einzelfalles notwendige **psychosoziale Betreuung** schwerbehinderter Menschen gem. § 185 Abs. 2 S. 4 SGB IX

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gegenüber **Rehabilitationsträger**:

1. Anspruch auf Übernahme einer notwendigen **Arbeitsassistenz** gem. § 49 Abs. 8 Nr. 3, Abs. 3 Nr. 1 und 7 SGB IX
2. Anspruch auf unterstützende Hilfen im medizinischen, psychologischen und pädagogischen Bereich gem. § 49 Abs. 6 SGB IX (**psychosoziale Annexleistungen**)
3. Leistungen der **Nachsorge** gem. § 17 SGB VI

# Leistungen zur Nachsorge im SGB VI

## § 17 SGB VI

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

## § 9 SGB VI

(1) <sup>1</sup> Die Träger der Rentenversicherung erbringen [...] **Leistungen zur Nachsorge** [...],  
um

1. [...]

2. [...] sie möglichst **dauerhaft** in das Erwerbsleben **wiedereinzugliedern**.

# Leistungen zur Nachsorge im SGB VI

## ➤ Problemstellung: pauschale Begrenzung durch § 6 Nachsorge-RL

- Ende der Nachsorge spätestens 12 Monate nach Abschluss der vorangegangenen Leistung zur Teilhabe
- Möglichkeit der Befristung durch **untergesetzliche Regelsetzer** (hier: *DRV-Bund im Benehmen mit BMAS* gem. § 17 Abs. 2 S. 1 und 2 SGB VI) oder **Reha-Träger** im Rahmen der **Ermessensausübung**

**ABER: Richtliniengeber sowie Reha-Träger sind bei Einzelfallentscheidung verpflichtet höherrangiges Recht (UN-BRK + SGB IX) umzusetzen!**

- Leistungsspektrum ausschöpfen (längerfristige Unterstützungsleistungen bei entsprechendem Bedarf)
- Vergleich zur Unvereinbarkeit von **befristeten** Eingliederungszuschüssen mit der UN-BRK (Rechtssache Gröninger vom 04.04.2014, Aktenzeichen CRPD/C/D/2/2010)

# Zwischenfazit zu Nachsorgeleistungen

- **Zuständigkeit Rehabilitationsträger** endet nicht schon mit Abschluss berufliche Rehabilitation oder Beschäftigungsaufnahme
- **bedarfsgerechte intensive Nachbetreuung** mit vielschichtigen Hilfen für nachhaltige Wiedereingliederung notwendig
- bestehenden Rechtsvorschriften **begrenzen** Nachsorgeleistung **weder automatisch noch zwingen** sie zur **pauschalen Begrenzung**
- Potentiale für **nachhaltige berufsbegleitende Unterstützungsleistungen** bestehen bereits auf **Basis der geltenden Rechtsgrundlagen**
- *Vgl. insoweit Jahn: Nachhaltige Erwerbsteilhabe durch Nachsorge; Beitrag A20-2022 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).*

# 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, [...]

# Gliederung

1. Einleitung BTHG – Leitbildwechsel
2. 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 aber auch psychosoziale Annexleistungen), 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

# Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Gesetzliche Grundlage: **§ 167 Abs. 2 SGB IX**
  - Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann
- Offener **Suchprozess** zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit

# Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Gesetzgeber klar: deutliche Stärkung des BEM (bei Anwendung des § 167 SGB IX zu beachten)
- in diesen Verfahren muss Ermöglichung behinderungsgerechter Beschäftigung/behinderungsgerechter Ausbildung geklärt werden
- Praxis: häufig besondere Berührungsängste im Umgang mit psychisch kranken Beschäftigten (bei Mitarbeitenden, Vorgesetzten); aber auch besondere Herausforderungen (z.B. Episoden, Krankeneinsicht)

# 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.

# Gliederung

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

# Inklusiver Arbeitsmarkt?!

*= **Einschluss aller Menschen und soziale Risikoabsicherung für alle Menschen***

- dauerhafter Lohnkostenzuschuss darf nicht zu Statusnachteilen in der Sozialversicherung führen
- Einschluss in Arbeitslosenversicherung (insbesondere beim BfA), unabhängig von individuellem Unterstützungsbedarf
- Arbeitgeber, der Sozialleistungen zur Realisierung notwendiger Arbeitsplatzgestaltung ungeprüft lässt, riskiert verbotene Diskriminierung
- Interessenvertreter (z.B. SBV) und Berater können zur Realisierung von Sozialrecht im Betrieb/in der Dienststelle entscheidend beitragen

# Inklusiver Arbeitsmarkt?!

- Sozialstaatliche Rehabilitation ist durch einen **Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung zu gewähren** (BVerfG, 30.1.2020, 2 BvR 1005/18, NJW 2020, 1282, Rn. 36, 42)
- Wirksamkeitsvoraussetzung: **Aufnahmebereite Betriebe!**
  - Das Recht auf Arbeit behinderter Menschen lässt sich nur realisieren und ein inklusiver Arbeitsmarkt nur verwirklichen, wenn Sozialrecht und Arbeitsrecht im wechselseitigen Zusammenwirken ihren Beitrag zur betriebsnahen und betrieblichen (Re)Habilitation leisten.
- Arbeitgeber und Interessenvertretungen spielen eine zentrale Rolle für Transformation (vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 188 ff., 199)

# Inklusives Arbeitsrecht?!

## ➤ Überleitungsverantwortung → korrespondierend damit Aufnahmepflicht der Betriebe?

**Nein, aber :**

- indirekt: Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) und Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX)
  - und vor allem: Pflichten der Arbeitgeber gem. §§ 163 ff. und Diskriminierungsschutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- ## ➤ 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 (Rechtsrahmen: Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) und UN-BRK)

# 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 schwerbehinderte 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.“

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

### Arbeitsschutz

Arbeitsschutz-  
managementsysteme  
(AMS),  
Organisationspflichten  
gem. § 3 Abs. 2  
ArbSchG  
→ jeweils unter  
Achtung individueller  
Bedarfe

### Betriebliche Gesundheits- förderung (BGF)

§ 20b SGB V

**Prävention/Reha-  
bilitation/Nachsorge**  
SGB IX, SGB VI u.a.

### Integratives Personalmanagement

- diskriminierungsfreie  
Personalplanung einschließlich  
**Return to work**, d.h.
- inklusive Ausbildung
  - behinderungsgerechte  
Beschäftigung
  - Betriebliches  
Eingliederungsmanagement
  - Budget für Arbeit

# Vertiefende Literatur

- *Nebe*, § 61 SGB IX in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl., 2023.
- *Nebe/Waldenburger*, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland 2014; abrufbar unter: [https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1\\_dokument\\_e/arbeitundausbildung/dokumente\\_229/15\\_0456\\_Forschungsbericht\\_barrierefrei.pdf](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokument_e/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf).
- *Jahn*: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).
- *Mattern, Rambausek-Haß, Wansing*: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teile I – III, Beiträge D9-2021, D10-2021 und D27-2021, jeweils unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).
- *Schaumberg*, Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis, Beitrag A8-2018 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)



# Vertiefende Literatur

- *Jahn*: Nachhaltige Erwerbsteilhabe durch Nachsorge; Beitrag A20-2022 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).
- *Luik*, § 49 SGB IX in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Aufl., 2022.
- *Deusch*, § 49 SGB IX in: Dau/Düwell/Jousen/Luik LPK SGB IX, 6. Aufl., 2022.
- *Sellnick*: Der Begriff der Erwerbsfähigkeit – Bewegung bei der Abgrenzung der Leistungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben – Teil I: Erwerbsfähigkeit aus Sicht der Rentenversicherung und der Arbeitsvermittlung; Beitrag A11-2022 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).
- *Sellnick*: Der Begriff der Erwerbsfähigkeit – Bewegung bei der Abgrenzung der Leistungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben – Teil II: Bewegungen im System; Beitrag A12-2022 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

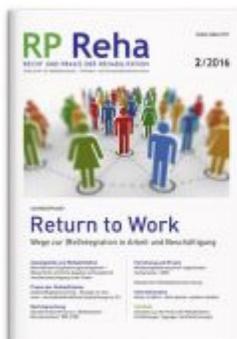




RP Reha 4/2022 **AKTUELLE AUSGABE**

**SCHWERPUNKT**

Studium, Gesundheit und Rehabilitation



RP Reha 2/2016

**SCHWERPUNKT**

Return to Work

Details anzeigen



RP Reha 2/2019

**SCHWERPUNKT**

Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben

Universitätsverlag Halle-Wittenberg **uvHW**

<https://uvhw.de/rp-reha.html>



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**[philipp.jahn@jura.uni-halle.de](mailto:philipp.jahn@jura.uni-halle.de)**