

Inklusion im Betrieb



Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben

Der Begriff Inklusion ist in aller Munde, häufig wird er jedoch auf den schulischen Bereich beschränkt. Inklusion betrifft aber alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens – auch die Arbeit. Die Idee dahinter: Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft und sollen uneingeschränkt am Leben teilhaben.

Für Ihr Unternehmen kann Inklusion eine Win-win-Situation sein: Sie finden nicht nur eine mögliche Antwort auf den demografischen Wandel sowie den Fachkräftemangel, sondern übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Um behinderten Menschen eine faire Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, hat der Gesetzgeber das Bundesteilhabegesetz erlassen. Welche Rechte und Pflichten sich daraus für Sie ergeben und wie und wo Sie bei der Schaffung von barrierefreien Arbeitsplätzen Unterstützung bekommen, erfahren Sie in unserem Schwerpunktartikel.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Spätsommer!

Mit freundlichen Grüßen,
Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Inklusion im Betrieb

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Inklusion im Betrieb**

SOZIALVERSICHERUNG

- 8 Das Budget für Arbeit
- 11 **Gesetzgebung aktuell: Mutterschutz**
- 14 Weiterentwicklung von sv.net

STEUERRECHT

- 16 Aktuelle Änderungen im Steuerrecht

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 18 Augenschutz im Büro

ARBEITSRECHT

- 20 Aktuelle Urteile

PERSONALMANAGEMENT

- 21 **Ausbildungsmarketing unverzichtbar**
- 24 **Digitalisierung verändert Personalpolitik**

- 26 Umgang mit behinderten Mitarbeitern

- 28 Mut zur Erfahrung: Ältere Arbeitnehmer einstellen

SCHLUSSPUNKT

- 30 Jugendliche klagen über Lärm bei der Arbeit

Zukünftig höhere Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- 31 Die beliebtesten Ausbildungsberufe 2016

Vorschau, Impressum

Betriebsrenten werden gestärkt

Am 7. Juli 2017 hat der Bundesrat dem „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ (BRSG) zugestimmt. Damit werden die Neuregelungen zum 1. Januar 2018 in Kraft treten; wir stellen Ihnen die wichtigsten davon vor:

Die steuerliche Förderung wird verbessert: Bei einer Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung wird der steuerfreie Höchstbetrag von vier auf acht Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung angehoben (nach dem Wert für 2017 = 6.096 EUR); im Gegenzug wird der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 EUR aufgehoben. Sozialversicherungsfrei bleibt weiterhin nur ein Betrag von vier Prozent der BBG (2017 = 3.048 EUR). Zahlt der Arbeitgeber bei Geringverdienern (bis 2.200 EUR monatlich) 240 bis 480 EUR pro Jahr für eine zusätzliche Altersversorgung ein, kann er 30 Prozent dieses Betrags von der abzuführenden Lohnsteuer abziehen, also maximal 144 EUR.

Die reine Beitragszusage und das Opt-Out-Modell kommen: Zukünftig können in der betrieblichen Altersversorgung reine Beitragszusagen vereinbart werden. Der Arbeitgeber haftet also nicht mehr für die tatsächliche Höhe der späteren Versorgungsleistung, sondern nur für die einzuzahlenden Beiträge. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um ein von den Tarifpartnern vereinbartes und durchgeführtes Versorgungswerk handelt. Nicht tarifgebundene Unternehmen sollen mit den Belegschaften vereinbaren können, dass diese Versorgungstarifverträge angewendet werden. Solche Tarifverträge können Opt-Out-Regeln vorsehen. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags würde damit für den Arbeitnehmer automatisch eine entsprechende Altersversorgung eingerichtet, sofern er nicht ausdrücklich widerspricht (Opt-Out).



Kein Anspruch auf Vollzeit-Rückkehr

Das geplante Rückkehrrecht von Teilzeitkräften auf eine Vollzeitstelle kommt nicht zustande. Das von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles geplante Gesetz wurde vom Kanzleramt blockiert und ist somit für diese Legislaturperiode gescheitert.

Dem Gesetzentwurf zufolge sollten Beschäftigte, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern möchten, zum Beispiel während der Eltern- oder Pflegezeit, im Anschluss daran zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Das Gesetz sollte für Betriebe ab 15 Beschäftigten gelten – dies war auch gleichzeitig der Hauptstreitpunkt innerhalb der Großen Koalition. Die Gegner wollten die Schwelle bei 200 Beschäftigten pro Betrieb festlegen.

+++ Künstlersozialabgabe soll sinken

Die Künstlersozialabgabe soll im Jahr 2018 von 4,8 auf 4,2 Prozent sinken, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Noch im Jahr 2016 lag der Abgabesatz bei 5,2 Prozent. Die geplante Beitragssenkung könne auf das „Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabegesetzes“ vom Beginn des Jahres 2015 und die damit verbundenen verstärkten Prüf- und Beratungstätigkeiten der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse zurückgeführt werden. 2015 und 2016 wurden rund 50.000 abgabepflichtige Unternehmen neu erfasst.

+++ Vereinfachtes Verfahren nun gesetzlich legitimiert

Das sogenannte Vereinfachte Verfahren bei der Beitragsabführung zur Sozialversicherung ist mit der Veröffentlichung des „Zweiten Bürokratieentlastungsgesetzes“ (BEG II) am 5. Juli 2017 gesetzlich legitimiert worden. Das Verfahren konnte bereits seit Anfang 2017 von allen Betrieben – neben der bisher gängigen Methode – angewendet werden, ohne dass bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein mussten. Macht der Arbeitgeber von der Vereinfachungsregelung und damit der Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf Basis der Echtabrechnung des Vormonats Gebrauch, gilt dies gegenüber allen Einzugsstellen, an die Beiträge zu zahlen sind. Ergeben sich Abweichungen zwischen der tatsächlichen Beitragsschuld und dem verwendeten Wert des Vormonats, ist die Differenz bei der Beitragszahlung im Folgemonat zu verrechnen.

+++ Freistellung an religiösen Feiertagen

Einmalig in diesem Jahr ist der Reformationstag am 31. Oktober ein bundesweiter Feiertag. Normalerweise gilt dies nur für fünf Bundesländer. Wie ist es aber an anderen religiösen Feiertagen, die keine gesetzlichen Feiertage sind? Generell können sich Arbeitnehmer an religiösen Feiertagen freistellen lassen, um beispielsweise an einer formellen religiösen Veranstaltung teilzunehmen. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht dann jedoch nicht. Nur Angehörige der jeweiligen Konfession haben einen Anspruch auf Freistellung. Stehen betriebliche Erfordernisse allerdings dem Wunsch auf Freistellung entgegen, muss der Arbeitgeber die Freistellung nicht gewähren.



Inklusion im Betrieb

Das Bundesteilhabegesetz bringt für Arbeitgeber neue Rechte und Pflichten.

Zum 1. Januar 2017 ist das neue Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Kraft getreten. Das Gesetz wird schrittweise in vier abgegrenzten Reformstufen bis zur vollständigen Umsetzung im Jahr 2023 eingeführt. Für Sie bringt die Gesetzesreform einige neue Rechte und Pflichten mit sich, die Änderungen sind jedoch überschaubar.

Allgemeines

Ziel des neuen Gesetzes ist es, die Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit einer Behinderung zu stärken.

Die Eckpunkte des überaus umfangreichen Gesetzes lassen sich wie folgt skizzieren:

- Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger werden grundlegend reformiert.
- Die Eingliederungshilfe wird aus der Sozialhilfe herausgenommen und in das Sozialgesetzbuch (SGB) IX integriert. Zukünftig sollen sich Leistungen stärker am individuellen Bedarf eines Menschen mit Behinderung orientieren.

- Das Schwerbehindertenrecht verbleibt im SGB IX, wird aber neu gefasst, wobei sich am Inhalt der Bestimmungen in weiten Teilen nichts ändert. Allerdings wird das Recht der Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen deutlich gestärkt. Zudem werden die Vorschriften zur Beschäftigung und Mitbestimmung in Behindertenwerkstätten ausgeweitet.

Definition „Behinderung“

§ 2 SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“

Änderungen im Schwerbehindertenrecht

Ein Kernstück des BTHG wird die Änderung des Schwerbehindertenrechts sein, welches durch die Reformstufe 2 zukünftig in §§ 151 bis 241 des neu gefassten SGB IX zu finden sein wird. Einige Punkte gelten bereits seit dem 1. Januar 2017.

Als Arbeitgeber müssen Sie sich auf folgende Änderungen einstellen:

Rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung

Nach den bisherigen Regelungen galt, dass eine Schwerbehinderung immer erst ab Antragstellung zur Feststellung des Grades einer Behinderung zu berücksichtigen war.

Zukünftig kann die Feststellung über den Grad der Behinderung auch rückwirkend ab einem früheren Datum anerkannt werden, wenn eine Behinderung bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegen hat und ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird.

Wann ein solches besonderes Interesse vorliegen soll, ergibt sich aus § 152 SGB IX n.F. leider nicht. Diese Frage wird sicher noch die Gerichte beschäftigen. Für den Fall der Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses können sich damit kaum absehbare Konsequenzen ergeben, wenn der betroffene Mitarbeiter noch nach Ausspruch einer Kündigung die Feststellung einer Behinderung beantragen kann.

Einen Leitfaden des BMAS mit häufigen Fragen zum Bundesteilhabegesetz finden Sie unter:

<http://ogy.de/FAQ-Teilhabe>

Die vier Stufen zum neuen Bundesteilhabegesetz



Ab 1. Januar 2023

- Erweiterung der Eingliederungshilfe

2023

Ab 1. Januar 2020

- Recht der Eingliederungshilfe wird zu Teil 2 im SGB IX
- Freibeträge bei Einkommen und Vermögen werden in einer zweiten Stufe weiter erhöht

2020

Ab 1. Januar 2018

- Änderungen im Schwerbehindertenrecht, Teil 1 und 3 werden im SGB IX neu gefasst
- Reform der Eingliederungshilfe
- Änderungen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben und im Gesamtplanverfahren in der Eingliederungshilfe

2018

Ab 1. Januar 2017

- Änderungen bei der Eingliederungshilfe, höhere Freibeträge bei Einkommen und Vermögen (erste Stufe)
- Vorgezogene Änderungen im Schwerbehindertenrecht

2017



Inklusionsbetriebe

Betriebe, die Integrationsprojekte durchführen, heißen ab 1. Januar 2018 Inklusionsbetriebe. Dabei handelt es sich nach wie vor um Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen beschäftigen. Ein Unternehmen gilt jedoch erst dann als Inklusionsbetrieb, wenn dort mindestens 30 Prozent – statt bisher 25 Prozent – und in der Regel höchstens 50 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden. Zukünftig können auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen, wenn sie länger als ein Jahr arbeitslos sind, in Inklusionsbetrieben beschäftigt werden.

Mehr Rechte für die Schwerbehindertenvertretung

Zukünftig kann die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung schon in Betrieben, in denen mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, eine Freistellung von ihrer Tätigkeit verlangen. Bisher lag die Grenze bei 200 schwerbehinderten Beschäftigten. Zu bestimmten Aufgaben, die das Gesetz nicht näher definiert, kann sie eine Stellvertretung hinzuziehen, ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten auch eine zweite Vertretung. Neben einem Freistellungsanspruch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen hat die Schwerbehindertenvertretung zudem einen Anspruch auf gleiche Ausstattung mit Sachmitteln und Räumlichkeiten wie der Betriebs- oder Personalrat.

Inklusionsbeauftragter

In Zukunft haben Sie, unabhängig von Betriebsgröße und der Anzahl der bei Ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen, statt des Arbeitgeberbeauftragten einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen. Dieser sollte möglichst selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Beauftragte vertritt Sie als Arbeitgeber nach außen und hat darauf zu achten, dass die gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den schwerbehinderten Mitarbeitern erfüllt werden. Dazu arbeitet der Beauftragte eng mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- und Personalrat sowie externen Institutionen wie dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit zusammen.

Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen

Besonders zu beachten ist die Ausweitung des Verfahrens bei einer Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer. Neben dem bereits bestehenden besonderen Kündigungsschutz schafft das BTHG eine weitere Hürde vor einer Kündigung, die durch § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX aufgestellt wird: Bereits seit 1. Januar 2017 gilt nämlich, dass vor Ausspruch einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zwingend erforderlich ist – anderenfalls ist die Kündigung, gleich aus welchem Grunde, unwirksam.

PRAXISHINWEIS

Das BTHG regelt nicht, in welcher Form die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist oder ob ihr eine Frist zur Stellungnahme einzuräumen ist. Vor diesem Hintergrund kann, solange keine klärenden Gerichtsentscheidungen vorliegen, nur angeraten werden, keine Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auszusprechen, bevor sich die Schwerbehindertenvertretung in irgendeiner Weise geäußert hat. Unter Umständen kann es auch sinnvoll sein, über das Beteiligungsverfahren eine Vereinbarung abzuschließen. Eine Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigung ist aber nicht erforderlich.

Beschäftigungspflicht/ Ausgleichsabgabe

Das BTHG ändert nichts daran, dass Arbeitgeber, die jahresdurchschnittlich wenigstens 20 Mitarbeiter (ohne Auszubildende) beschäftigen, auf mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen einsetzen müssen. Anderenfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Diese wurde nun angehoben und beträgt zukünftig, je nach Beschäftigungsquote, 125, 220 oder 320 EUR für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz, der eigentlich mit einem Schwerbehinderten besetzt werden müsste.

Budget für Arbeit

Durch das BTHG werden für Menschen mit einer Behinderung Alternativen geschaffen. Statt ausnahmslos in einer Behindertenwerkstatt zu arbeiten, werden Wahlmöglichkeiten angeboten, um zu einem anderen Leistungsanbieter oder auch auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.

Wenn Sie als Arbeitgeber Menschen mit einer schweren Behinderung einstellen, können Sie zum Ausgleich über das sogenannte Budget für Arbeit Lohnkostenzuschüsse von bis zu 75 Prozent erhalten. Dabei darf eine Obergrenze von 40 Prozent der jeweils geltenden monatlichen Bezugsgröße (West) nicht überschritten werden. (Für 2017 wäre der Zuschuss bei 1.190 EUR gedeckelt.) Eine Abweichung nach oben ist jedoch durch landesrechtliche Regelungen möglich. Diese Fördermöglichkeit gilt zukünftig bundesweit statt wie bisher nur in einigen Bundesländern. Lesen Sie hierzu auch den folgenden Beitrag speziell zum Thema „Budget für Arbeit“ ab Seite 8.

Ansprechpartner soll immer die Behörde sein, die auch für die Leistungen zur Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen zuständig ist. In der Regel ist das der Träger der Eingliederungshilfe, der für Sie als Arbeitgeber auch den Lohnkostenzuschuss erbringt.

PRAXISHINWEIS

Leistungen aus dem Budget für Arbeit können nicht für Ausbildungsverhältnisse in Anspruch genommen werden.

Leistungen für Arbeitgeber

Zukünftig sollen die Integrationsämter sowie die Bundesagentur für Arbeit eng zusammenarbeiten, wobei auch weitere Rehabilitationsträger, wie zum Beispiel Krankenkassen, Träger der Unfallversicherung und die Rentenversicherung, Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen erbringen können.

Die Integrationsämter sind gemäß § 185 SGB IX n.F. unter anderem für folgende Leistungen an Arbeitgeber zuständig:

- behindertengerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen,
- finanzielle Leistungen für Berufsausbildungskosten und Prüfungsgebühren behinderter Jugendlicher,
- Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Ausgleich für außergewöhnliche Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung oder dem Arbeitsplatzverlust von Menschen mit einer Behinderung.

Die Bundesagentur für Arbeit ist dagegen vor allem mit der Beratung von Arbeitgebern betraut sowie mit der Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (§ 187 SGB IX n.F.). Insbesondere wenn diese aufgrund der Schwere ihrer Behinderung besonders förderungsbedürftig sind oder wenn es sich um Langzeitarbeitslose handelt, können Lohnkostenzuschüsse gewährt werden.

PRAXISHINWEIS

Zukünftig wird die Bundesagentur auch regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen durchführen.

Fazit

Das BTHG ist ein überaus umfangreiches Gesetzeswerk, das noch längst nicht fertiggestellt ist. Es dürfte noch einige Zeit dauern, bis sämtliche Verordnungen und Ergänzungsvorschriften verabschiedet sind. Für Sie als Arbeitgeber ergeben sich verbesserte Möglichkeiten bei der Beschäftigung von unterstützungsbedürftigen Menschen. Schon deshalb dürfte es sich lohnen, sich mit den neuen Vorschriften vertraut zu machen. ■

Einen Leitfaden zur Planung und Gestaltung von barrierefreien Arbeitsstätten finden Sie unter: <http://ogy.de/Barrierefreiheit>





Das Budget für Arbeit

Ab 1. Januar 2018 gibt es bundesweit einen Lohnkostenzuschuss, wenn leistungsberechtigte Menschen mit Behinderung beschäftigt werden.

Was in einigen Regionen schon seit zehn Jahren erprobt wird, ist ab dem 1. Januar 2018 Gesetz: Wechseln Menschen mit Behinderungen aus einer entsprechenden Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt, erhalten ihre neuen Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss von bis zu drei Vierteln des Entgelts. Dabei gibt es allerdings einiges zu beachten.

„Budget für Arbeit“ lautet der Titel des neuen § 61 im SGB IX, der in dieser Form am 1. Januar 2018 in Kraft tritt. Ähnlich wie mit dem schon seit langem geltenden „Persönlichen Budget“ soll mit der Budget-Form die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unbürokratischer gestaltet werden – weg von den Formularen, hin zu wirksamer Lebenshilfe.

Das Budget für Arbeit ist im Kern ein Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber, der einen leistungsberechtigten Behinderten beschäftigt. Er dient – anders als der Eingliederungszuschuss – nicht der Überbrückung einer Zeit bis zur vollen Leistungsfähigkeit des Beschäftigten. Er ist vielmehr

ein Ausgleich für die dauerhafte Leistungsminderung des behinderten Mitarbeiters und für seine dauerhaft erforderliche Anleitung und Begleitung. Der Zuschuss wird daher auch grundsätzlich unbefristet gezahlt.

Auszahlung an Arbeitgeber

Anspruch auf das Budget für Arbeit haben behinderte Menschen, wenn für sie wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung eigentlich ausschließlich eine Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Betracht kommt, jedoch nicht ohne Weiteres eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. In Zukunft wird das Budget also häufig für einen Wechsel aus einer WfbM in eine Beschäftigung in einem regulären Betrieb genutzt. Es kommt aber auch für Personen infrage, die Anspruch auf Beschäftigung in einer WfbM haben, diesen jedoch nicht realisieren.

Schließen solche Personen einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber außerhalb des Werkstättenbereichs ab, erhalten sie als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsle-

ben ein Budget für Arbeit. Voraussetzung ist, dass ein tarifliches oder ortsübliches Entgelt vereinbart wird und dass der Arbeitsplatz nicht etwa durch die Entlassung einer anderen Person „freigemacht“ wurde. Das Budget – der Zuschuss – kann dann direkt an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

Höhe des Zuschusses

Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Allerdings gibt es eine fixe, lohnunabhängige Obergrenze. Diese beträgt bundeseinheitlich 40 Prozent der jeweils geltenden monatlichen Bezugsgröße (West). Für das Jahr 2017 wäre der Zuschuss also bei 1.190 EUR pro Monat gedeckelt (*siehe Beispiel*). Der tatsächliche Wert der Bezugsgröße ab 2018 steht noch nicht fest.

Durch landesrechtliche Regelungen kann von dieser Deckelung (40 Prozent der Bezugsgröße) nach oben abgewichen werden. Einzelne Bundesländer bereiten bereits Ausführungsgesetze zum Bundesteilhabengesetz vor.

Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Ungeregt ist zum Beispiel, wie der Zuschuss bei Teilzeitbeschäftigungen zu bemessen beziehungsweise zu deckeln ist. Der Arbeitgeber sollte also bei dem

Leistungsträger des Budgets für Arbeit vor Beschäftigungsbeginn verlässliche Zusagen einholen.

Antragsverfahren

Den Antrag auf das Budget für Arbeit stellt der leistungsberechtigte Schwerbehinderte selbst. Zuständig für das Budget für Arbeit sind die Leistungsträger, die den meisten Antragstellern bekannt sein dürften, denn die Leistungsberechtigung zum Beispiel für die Beschäftigung in einer Werkstatt muss ja bereits festgestellt sein. In der Regel sind es die Integrationsämter.

In den einzelnen Bundesländern sind die Integrationsämter nicht einheitlich organisiert. Zum Teil befinden sie sich in der Organisation des Landes, zum Teil in der der Kommunen oder der Kommunalverbände. Das für Sie oder Ihren behinderten Bewerber zuständige Integrationsamt finden Sie aber leicht auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen unter: <http://ogy.de/integrationsaemter>

Häufig wird die Initiative zu einer Beschäftigung außerhalb einer WfbM von betreuenden Mitarbeitern einer solchen Werkstatt ausgehen. Die Anbahnung einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt wird in diesem Fall eher in einer Art Kooperation zwischen Werkstatt, behindertem Mitarbeiter, Amt und neuem Arbeitgeber erfolgen.

BEISPIEL

Sachverhalt:

Heinz M. wechselt zum 1. April 2018 aus einer Werkstatt für behinderte Menschen als Helfer in die Tischlerei Krause. Das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte monatliche Entgelt beträgt 1.656,20 EUR. Er beantragt beim zuständigen Leistungsträger ein Budget für Arbeit in maximaler Höhe von 75 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgelts.

Beurteilung:

Der Lohnkostenzuschuss kann nicht in der vollen prozentualen Höhe von 75 Prozent gezahlt werden. Rechnerisch wären dies 1.242,15 EUR. Dieser Betrag übersteigt jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße* = 1.190 EUR. Der Zuschuss wird in Höhe von 1.190 EUR bewilligt, wenn nicht landesrechtliche Regelungen einen höheren Zuschuss erlauben.

* Da die Bezugsgröße für 2018 noch nicht bekannt ist, wird hier mit der Bezugsgröße für 2017 gerechnet.



Rückkehrrecht und Arbeitslosenversicherung

Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrags und der Aufnahme der Tätigkeit beginnt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Es besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung.

Eine Ausnahme gilt jedoch für die Arbeitslosenversicherung. Beim Scheitern des Beschäftigungsverhältnisses haben Mitarbeiter mit einem Budget für Arbeit wieder einen Aufnahmeanspruch in eine WfbM; für die Vermittlung in ein anderes „normales“ Arbeitsverhältnis stehen sie nicht zur Verfügung. Deswegen sind sie in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Eine Übersicht zu Unterstützungsangeboten bei Inklusion finden Sie unter: <http://ogy.de/Foerderung-Inklusion>

Auf Erwerbsminderungsrente achten

Ein Teil der Beschäftigten in WfbM bezieht eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Für sie bedeutet die Aufnahme einer regulären Beschäftigung außerhalb des Werkstättenbereichs einen Hinzuverdienst. Rentenrechtlich ist dies aber nur in engen Grenzen zulässig. Werden die Hinzuverdienstgrenzen des § 96a SGB VI überschritten, wird die Rente gekürzt. Für eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe beträgt die Hinzuverdienstgrenze 6.300 EUR im Jahr.

Im Regelfall sind die Antragsteller für ein Budget für Arbeit beziehungsweise die Werkstätten und Leistungsträger mit diesen Umständen vertraut. Aber auch Sie als Arbeitgeber sollten diesen Zusammenhang kennen. ■

Menschen mit Behinderungen: Zahlen und Fakten

- 9,6 Millionen Menschen (11,6 Prozent der Bevölkerung) gelten in Deutschland nach gesetzlicher Definition als behindert.
- 7,3 Millionen Menschen sind schwerbehindert, das heißt, sie haben einen Grad der Behinderung von über 50. Leichtbehindert sind 2,3 Millionen Menschen.
- 96 Prozent der Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Nur etwa vier Prozent der Behinderungen sind angeboren.
- In mehr als 80 Prozent der Fälle verursachen Krankheiten eine Behinderung. Häufigste Ursachen für Schwerbehinderungen sind Erkrankungen der Wirbelsäule, des Herz-Kreislaufsystems und der Gliedmaßen.
- Fast die Hälfte (46 Prozent) der schwerbehinderten Menschen ist zwischen 55 und 75 Jahre alt, knapp ein Drittel (29 Prozent) ist 75 Jahre und älter.
- Rund drei Millionen Deutsche mit Behinderungen sind im erwerbsfähigen Alter.
- Die Zahl der Beschäftigten von schwerbehinderten Menschen steigt seit Jahren kontinuierlich an – auf etwa 904.000 im Jahr 2010 (2005: 774.000).

Quelle: Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen – ein Leitfaden für die Praxis, BMAS, Dezember 2015, Seite 10
<http://ogy.de/bmas-inklusion>



Gesetzgebung aktuell: Mutterschutz

Das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ ist Ende Mai 2017 verabschiedet worden und tritt in wesentlichen Teilen zum 1. Januar 2018 in Kraft. Über die geplanten Änderungen im Mutterschutzrecht haben wir bereits im BKK Service 5/2016 berichtet. Da sich die ursprünglichen Pläne von der tatsächlichen – vor allem zeitlichen – Umsetzung etwas unterscheiden, greifen wir dieses Thema hier erneut auf (siehe Tabelle auf den folgenden Seiten).

Einige durch das Mutterschutzgesetz erforderlichen Änderungen bei der Sozialversicherung und im Arbeitsrecht sind bereits zum 30. Mai 2017 in Kraft getreten und jetzt anzuwenden. Ein Teil der neuen Bußgeldvorschriften tritt hingegen erst zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Regelungen seit 30. Mai 2017

Geburt eines behinderten Kindes

Bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung kann die Mutterschutzfrist nach der Entbindung von acht auf zwölf Wochen verlängert werden. Damit wird der Mutter die Möglichkeit eingeräumt, selbst zu entscheiden, ob sie die Behinderung gegenüber ihrem Arbeitgeber bekannt machen möchte. Eine entsprechende Schutzfristverlängerung erfolgt allerdings nur auf Antrag der Mutter. Um den Müttern den bürokratischen Aufwand zu erleichtern, wird derzeit noch von den beteiligten Gremien geprüft, ob statt einer Antragsverlängerung beim Arbeitgeber ein dem Verfahren bei Frühgeburten analoges Vorgehen möglich ist.

Die Neuregelungen im Mutterschutzgesetz treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft.

PRAXISHINWEIS

Bis zum Abschluss dieser Abstimmungen sollten Sie als Arbeitgeber eine formfreie Bescheinigung von Ärzten über das Vorliegen einer Behinderung des Kindes akzeptieren.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

Impressum

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster
Telefon: 0251/84 93 82-10
Telefax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com
www.mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster, jhetscher@mbo-verlag.com