

## DGFP // Wissenswert

# Im Überblick: das neue Bundesteilhabegesetz

Ein Mitgliederservice der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. in Zusammenarbeit mit LACORE Rechtsanwälte LLP

November 2017

- I **Das Gesetz im Überblick: Zielsetzung, Inhaltliche Schwerpunkte und Inkrafttreten**
- II Erste Reformstufe: Änderungen des Schwerbehindertenrechts
- III Zweite Reformstufe: Änderungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht und Neufassung des SGB IX
- IV Ihre Ansprechpartner

**Das Bundesteilhabegesetz** besteht aus insgesamt vier Reformstufen, die schrittweise (seit 30.12.2016 bzw. 01.01.2017) bis 01.01.2023 in Kraft treten. Für Arbeitgeber sind vor allem die Reformstufen 1 und 2 von Bedeutung.

**Ziel des Gesetzgebers:** Weiterentwicklung der Behindertenpolitik zwecks Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 27 UN-BRK – Teilhabe am Arbeitsleben)

### **Ausgangssituation schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt**

- Arbeitslosenquote bei ca. 13,5 %; fast die Hälfte davon ist langzeitarbeitslos
- Rund 1 Mio. schwerbehinderte Menschen sind in den ersten Arbeitsmarkt integriert; ca. 300.000 arbeiten in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen

### **Statistik zur Beschäftigungspflicht für 2015 (Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX)**

- § 71 Abs. 1 S. 1 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber (AG) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens auf 5 % dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Von 156.306 beschäftigungspflichtigen AG haben 116.179 AG schwerbehinderte Menschen beschäftigt, 40.127 haben keine beschäftigt.
- Solange AG die vorgeschriebene Zahl nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX). 62.413 AG mussten keine Ausgleichsabgabe zahlen; 93.893 AG mussten Ausgleichsabgabe zahlen.
- 1.057.978 Pflichtarbeitsplätze besetzt, 265.735 Pflichtarbeitsplätze unbesetzt
- Beschäftigungsquote Schwerbehinderter insgesamt: 4,7 % (private AG: 4,1 %, öffentliche AG: 6,6 %)

### SGB IX neue Fassung (n. F.)

#### Teil 1

Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen  
(**Rehabilitations- und Teilhaberecht**)

#### Teil 2

Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen  
(**Eingliederungshilferecht**)

#### Teil 3

Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen  
(**Schwerbehindertenrecht**)

# Das Gesetz im Überblick

## Inhaltliche Schwerpunkte



<b>Teil 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Neuer Behinderungsbegriff</b></li><li>• Verbindliches Teilhabeplanverfahrens für alle Rehabilitationsträger</li><li>• Entwicklung von Teilhabeberatungsverfahren</li><li>• <b>Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben (u.a. Budget für Arbeit)</b></li><li>• Stärkung sozialer Teilhabe (u.a. Assistenzleistungen)</li><li>• Einführung neuer Leistungsgruppe: Teilhabe an Bildung</li></ul>
<b>Teil 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Überführung der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII in das SGB IX</li><li>• Systemwechsel: Personen- statt Einrichtungszentrierung</li><li>• Trennung von Fachleistungen der Eingliederungshilfe und Leistungen zum Lebensunterhalt</li><li>• Neuregelung des Einkommens- und Vermögensansatzes</li><li>• Neudefinition des leistungsberechtigten Personenkreises</li></ul>
<b>Teil 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Neues Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen</b></li><li>• <b>Rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung</b></li><li>• <b>Verbesserung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung</b></li><li>• Bessere Mitwirkungsmöglichkeiten in Werkstätten für behinderte Menschen</li><li>• Regelungen zur Benutzung von Behindertenparkplätzen</li><li>• Schaffung eines Merkzeichens für taubblinde Menschen im Schwerbehindertenausweis</li></ul>

Stufe	Inkrafttreten	Regelung
1	30.12.2016	<b>Änderungen im Schwerbehindertenrecht</b>
1	01.01.2017	Änderung der Einkommens- und Vermögensanrechnung in der Eingliederungshilfe (SGB XII)
1	01.04.2017	Erhöhung des Schonvermögens für SGB XII-Leistungsbezieher
2	01.01.2018	<b>Neufassung des SGB IX: Einführung von Teil 1: Allgemeiner Teil und Teil 3: Schwerbehindertenrecht</b> <b>Neuer Behinderungsbegriff</b> Reform des Vertragsrechts in der Eingliederungshilfe <b>Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben</b> Gesamtplanverfahren in der Eingliederungshilfe
3	01.01.2020	Änderung der Einkommens- und Vermögensanrechnung in der Eingliederungshilfe Neuverortung der Eingliederungshilfe als Teil 2 des SGB IX
4	01.01.2023	Leistungsberechtigten Personenkreis in der Eingliederungshilfe nach ICF-Kriterien

- I Das Gesetz im Überblick: Zielsetzung, Inhaltliche Schwerpunkte und Inkrafttreten
- II **Erste Reformstufe: Änderungen des Schwerbehindertenrechts**
- III Zweite Reformstufe: Änderungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht und Neufassung des SGB IX
- IV Ihre Ansprechpartner

### Erste Reformstufe: Änderungen des Schwerbehindertenrechts

- Neues Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen
- Rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung
- Verbesserung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung



### Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers:

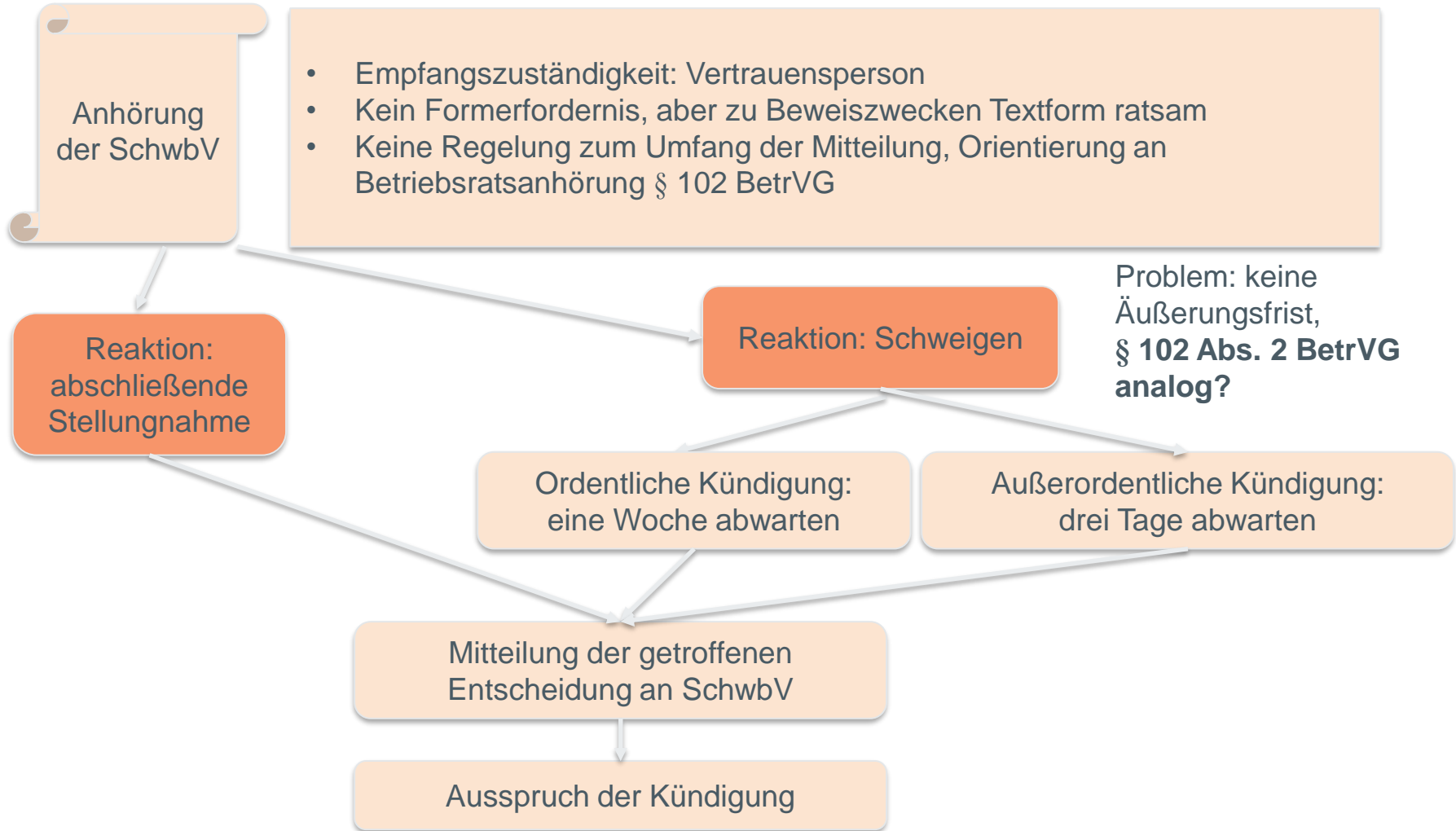
#### Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

#### § 95 Abs. 2 SGB IX (= § 178 Abs. 2 SGB IX n.F., ab 01.01.2018)

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. **Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. (...)**

# Erste Reformstufe

## Neues Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen

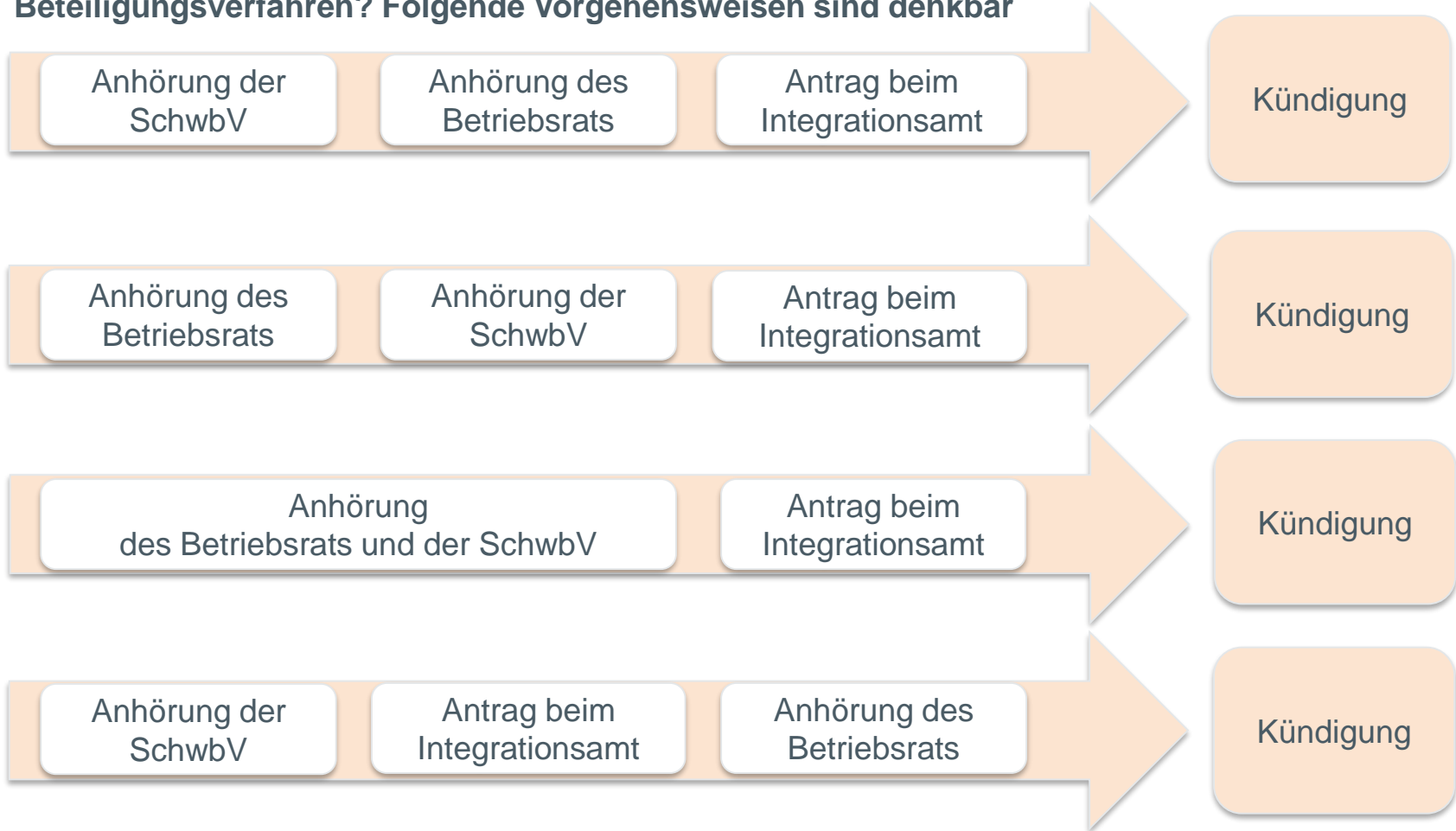


# Erste Reformstufe

## Neues Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen



**Problem: Zeitliche Reihenfolge der einzelnen  
Beteiligungsverfahren? Folgende Vorgehensweisen sind denkbar**



**Unterbleibt die Beteiligung der SchwbV wegen fehlender Kenntnis der Schwerbehinderung**, lassen sich die zum Sonderkündigungsschutz entwickelten Grundsätze übertragen:

- Sonderkündigungsschutz besteht unabhängig von der Kenntnis des Arbeitgebers,
  - wenn die Schwerbehinderung im Kündigungszeitpunkt festgestellt ist oder
  - für den Arbeitgeber offensichtlich ist oder
  - der Arbeitnehmer wenigstens drei Wochen vor Zugang der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung oder Gleichstellung gestellt hat.
- Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach 6 Monaten zulässig (BAG 06.02.2012 – 6 AZR 553/10).  
*=> Da die Beteiligung der SchwbV auch in den ersten 6 Monaten erforderlich ist, müsste die Frage allerdings nunmehr auch vor Ablauf von 6 Monaten zulässig sein.*
- Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat das Recht, sich auf den gesetzlichen Sonderkündigungsschutz zu berufen, i.d.R nicht nach § 242 BGB verwirkt, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung innerhalb der Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG gerichtlich geltend macht (BAG 23.02.2010 – 2 AZR 659/08).

### § 69 SGB IX Feststellung der Behinderung, Ausweise (= § 152 SGB IX n.F. ab 01.01.2018)

(1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest. **Auf Antrag** kann festgestellt werden, dass ein Grad der Behinderung oder gesundheitliche Merkmale **bereits zu einem früheren Zeitpunkt** vorgelegen haben, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. (...)

### § 125 SGB IX Zusatzurlaub (= § 208 SGB IX n.F. ab 01.01.2018)

(3) Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Absatz 1 und 2 rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

# Erste Reformstufe

## Verbesserung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung



<b>SGB IX</b>	<b>Regelung</b>	<b>SGB IX n.F. (ab 01.01.2018)</b>
§ 96 Abs. 4 S. 2	Freistellungsanspruch der Vertrauensperson bereits ab 100 statt 200 schwerbehinderten Beschäftigten	§ 179 Abs. 4 S. 2
§ 95 Abs. 1 S. 4	Ein Stellvertreter je 100 schwerbehinderte Beschäftigte, keine Obergrenze mehr	§ 179 Abs. 4 S. 3
§ 96 Abs. 4 S. 3	Schulungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung	§ 179 Abs. 4
§ 96 Abs. 8 S. 3	Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Bürokraft im erforderlichen Umfang	§ 179 Abs. 8 S. 3

- I Das Gesetz im Überblick: Zielsetzung, Inhaltliche Schwerpunkte und Inkrafttreten
- II Erste Reformstufe: Änderungen des Schwerbehindertenrechts
- III **Zweite Reformstufe: Änderungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht und Neufassung des SGB IX**
- IV Ihre Ansprechpartner

## Zweite Reformstufe: Änderungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht und Neufassung des SGB IX

- Neufassung des SGB IX
- Neuer Behinderungsbegriff
- Einführung eines Budgets für Arbeit



### Teil 1

#### Rehabilitations- und Teilhaberecht (Allgemeiner Teil)

§§ 1-89 SGB IX n.F. (ab 01.01.2018)

### Teil 2

#### Eingliederungshilferecht

§§ 90 - 150 SGB IX n.F. (ab 01.01.2020)

### Teil 3

#### Schwerbehindertenrecht

§§ 151 - 241 SGB IX n.F. (ab 01.01.2018)

# Zweite Reformstufe

## Neuer Behinderungsbegriff



### § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (aktuelle Fassung)

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.

### § 2 Abs. 1 S. 1, S. 2 SGB IX n.F. (ab 01.01.2018)

Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie **in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren** an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach S. 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

=> Entspricht Behinderungsbegriff der UN-Behindertenrechtskonvention

### Bisherige Rechtsprechung zum Behinderungsbegriff – AGG bzw. RL 2000/78/EG

Bei Anwendung dieses Behindertenbegriffs ist eine **symptomlose HIV-Infektion** eine Behinderung. Eine solche Infektion führt zu einer chronischen Erkrankung, die sich auf die Teilhabe des Arbeitnehmers an der Gesellschaft auswirkt. Das gilt so lange, wie das gegenwärtig auf eine solche Infektion zurückzuführende soziale Vermeidungsverhalten und die darauf beruhenden Stigmatisierungen andauern. (BAG 19.12.2013 – 6 AZR 190/12)

1. Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass es kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen **Adipositas** als solcher in Beschäftigung und Beruf enthält. // 2. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 (...) ist dahin auszulegen, dass die Adipositas eines Arbeitnehmers eine „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt, wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die unter anderem auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind. (EuGH 18.12.2014 – C-354/13, Rs FOA)

### Bisherige Rechtsprechung zum Behinderungsbegriff – AGG bzw. RL 2000/78/EG

Auch eine schwere Adipositas ist kein verbotenes Merkmal i.S.v. § 7 Abs. 1 AGG. (LS)  
„Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass der Kläger durch seine Adipositas an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, gehindert wäre, und zwar auf Grund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern, die ihn an der Verrichtung seiner Arbeit hindern oder zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit führen. (...) In dem Personalgespräch, in welchem dem Kläger die Absicht eröffnet wurde, das Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen, wurden ihm als Grund auch keine Einschränkungen, Minderleistungen, Fehlzeiten oder ähnliches genannt, sondern nur die **Adipositas** selbst, die in der Zukunft zu gesundheitlichen Einschränkungen führen könne. Dann aber lag während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Behinderung vor, so dass eine solche auch nicht Grund für die Nichtverlängerung des Vertrages gewesen sein kann.“  
(LAG Niedersachsen v. 29.11.2016 – 10 Sa 216/16)

=> Unter Zugrundelegung des neuen Behinderungsbegriffs wäre ggf. aufgrund der erfolgten Stigmatisierung eine Behinderung zu bejahen gewesen.

# Zweite Reformstufe

## Einführung eines Budgets für Arbeit



### § 61 Budget für Arbeit

- (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 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.
- (2) Das Budget für Arbeit 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 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz 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.

- I Das Gesetz im Überblick: Zielsetzung, Inhaltliche Schwerpunkte und Inkrafttreten
- II Erste Reformstufe: Änderungen des Schwerbehindertenrechts
- III Zweite Reformstufe: Änderungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht und Neufassung des SGB IX
- IV Ihre Ansprechpartner

Bei Fragen rund um das Bundesteilhabegesetz kommen Sie gerne auf uns zu!



**Christian Lorenz**

Leiter Hauptstadtbüro der DGFP

[c.lorenz@dfgp.de](mailto:c.lorenz@dfgp.de)

030 / 2091699-41



**Dr. Simone Kühnast**

Fachanwältin für Arbeitsrecht

[kuehnast@lacore.de](mailto:kuehnast@lacore.de)

030 / 52000 93-70