

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Thomas Seerig (FDP)**

vom 01. Oktober 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Oktober 2020)

zum Thema:

**Arbeitsmarkt mit Handicap**

und **Antwort** vom 16. Oktober 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. Okt. 2020)

Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und Soziales

Herrn Abgeordneten Thomas Seerig (FDP)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

**A n t w o r t**  
**auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/25138**  
**vom 1. Oktober 2020**  
**über**  
**Arbeitsmarkt mit Handicap**

-----  
Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Gemäß § 167 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet die Gefährdung eines Arbeitsplatzes beim Integrationsamt anzuzeigen. Er erhält dann Beratung und Unterstützung. Wohin kann sich ein Arbeitnehmer mit Handicap wenden, wenn der Arbeitgeber dies – noch – nicht tut und welche Beratung bzw. Unterstützung erhält er dann von wem?

Zu 1.: Gemäß § 167 Abs. 2 Satz 7 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) wacht die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX sowie, sofern schwerbehinderte oder von der Agentur für Arbeit gleichgestellte Personen betroffen sind, auch die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Soweit der Gesetzgeber die „nach dieser Vorschrift“ obliegenden Verpflichtungen anspricht, handelt es sich nach der Rechtsauffassung des Senats um sowohl die Verpflichtung zur Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX als auch um diejenige zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß Absatz 2 der Norm.

Interessenvertretung gemäß § 176 SGB IX ist der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat. An diese sowie die Schwerbehindertenvertretung kann sich die/der schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte wenden, damit die Klärung mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber über die Wahrnehmung der Verpflichtung herbeigeführt wird.

Darüber hinaus besteht für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderten Menschen die Möglichkeit, direkt mit dem Integrationsamt in Kontakt zu treten, das sich

seinerseits im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber wenden kann, um ein Präventionsverfahren zu initiieren. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass dem Integrationsamt keine ordnungsbehördlichen Befugnisse übertragen sind, um erforderlichenfalls die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zur Wahrnehmung der nach § 167 SGB IX bestehenden Verpflichtungen zu zwingen. Gleichwohl finden Präventionsmaßnahmen nach § 167 SGB IX Berücksichtigung in einem ggf. durchzuführenden Kündigungsschutzverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht.

2. Wie nimmt der Senat die Abwägung zwischen dem Recht der Menschen auch nach Renteneintritt weiterzuarbeiten einerseits und der Schaffung von Arbeitsplätzen für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits vor? Wie ändert sich hier ggf. die Bewertung, wenn die jüngeren Beschäftigten zur besonders von hoher Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppe der Menschen mit Handicap gehören?

Zu 2.: Der Senat nimmt hierzu grundsätzlich keine Abwägung vor und stellt die gültigen Rechtgrundlagen nicht in Frage. Darüber hinaus ist der Senat auf allen Ebenen bemüht, entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention „mehr Inklusion zu leben“ und Teilhabe und Partizipation in und an allen Lebensbereichen zu ermöglichen. Ziel ist es u. a., Menschen mit Handicaps eine inklusive Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und dafür Unterstützungsinstrumente zu entwickeln bzw. bestehende Fördermöglichkeiten zu nutzen. Gleiches gilt auch für die Berufs- und Studienorientierung, die Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen mit Handicap.

Nach § 49 SGB IX werden zur Teilhabe am Arbeitsleben 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. Die durch das Integrationsamt zu erbringende begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen soll dahingehend wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten (vgl. § 185 Abs. 2 SGB IX).

Grundsätzlich werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit den oben genannten Zielstellungen für anspruchsberechtigte Personen im erwerbsfähigen Alter erbracht.

Das Integrationsamt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) orientiert sich z. B. bei der Frage nach dem Recht von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, auch nach dem Renteneintritt weiterzuarbeiten, und der sich anschließenden Frage zur fortlaufenden Förderung im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben an der Rechtsprechung des VG Minden (Urteil vom 14.6.2019, 6 K 3300/18). Dieses nimmt Bezug auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Begriff des Arbeitslebens (Urteil vom 21.12.2005 – BVerwG 5C2604 5 C 26.04). Nach den dort ausgeurteilten Grundsätzen ist der Begriff des Arbeitslebens aus dem gesellschaftlichen bzw. sozialen Rahmen heraus zu bestimmen, in dem sich eine berufliche Tätigkeit vollzieht. Dabei besteht kein Automatismus zwischen dem Lebensalter und der Beendigung des Arbeitslebens. Ob das Arbeitsleben mit einem

bestimmten Lebensalter endet, ist eine Frage der Ermittlung des im Leben regelmäßig zu beobachtenden Zeitpunkts, in dem der Übergang vom Arbeits- in das Ruhestandsleben stattfindet, nicht aber die zwingende Folge einer renten- oder versorgungsrechtlichen Regelung. Aufgrund der Maßgeblichkeit des gesellschaftlichen Rahmens, in dem sich eine Berufstätigkeit vollzieht, erfordert die Bestimmung der Dauer des Arbeitslebens eine berufsfeldspezifisch differenzierte Betrachtung der Lebenswirklichkeit“ (Zitat Urteil VG Minden a.a.O.).

In der Praxis bedeutet dies, dass im Bereich der abhängigen Beschäftigung in der Regel das Arbeitsleben mit Eintritt in den Altersrentenbezug endet. Bei einer selbständigen Beschäftigung als Freiberuflerin/Freiberufler oder im Unternehmensbereich ist dies oftmals anders, so dass etwa bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten eine Fortsetzung der Beschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus der gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit entspricht. Für andere Berufsgruppen kann dies gleichermaßen zutreffen, so dass in jedem Fall eine einzelfallbezogene Betrachtung erfolgt, ob Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (weiterhin) gewährt werden können. Maßstab für die Üblichkeit einer längeren Beschäftigung ist dabei, ob die meisten, also die Mehrheit der im betreffenden Berufsfeld tätigen Menschen, auch noch im Lebensalter des Anspruchstellers nach wie vor ihrer Beschäftigung nachgehen.

Diese Verwaltungspraxis erfolgt völlig unabhängig von der Förderung junger schwerbehinderter Menschen durch das Integrationsamt und hat auf diese keinerlei Einfluss.

3. Inwieweit ist dem Senat bekannt, dass gerade im sozialen Bereich; zum Beispiel bei der EUTB, die Nichtvermittlung von Menschen mit Handicap auf Beraterstellen auf der Besetzung mit Beschäftigten im Rentenalter beruht? Welche sozial- und arbeitsmarktpolitischen Folgerungen wird der Senat daraus ziehen?

Zu 3.: Dem Senat liegen z. B. zum Personal in den ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB) keine validen Daten zur Altersstruktur der dort beschäftigten Menschen vor. Insofern kann die in der Fragestellung formulierte These weder bestätigt noch dementiert werden, für sozial- und arbeitsmarktpolitische Folgerungen sieht der Senat vor diesem Hintergrund keine Veranlassung.

Berlin, den 16. Oktober 2020

In Vertretung

Daniel T i e t z e

---

Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und Soziales