

Informationen der LAG WfbM und berufliche Teilhabe M-V e.V. an seine Mitgliedseinrichtungen

„Wer sich im Sommer über die Sonne freut, trägt sie im Winter in seinem Herzen.“

(Rainer Haak)

In diesem Sinne wünschen der Vorstand und die Geschäftsstelle der LAG WfbM M-V allen Mitgliedern und ihren Familien eine schöne Sommerzeit, einen erholsamen Urlaub und weiterhin viel Freude bei der Arbeit!

Weiterbeschäftigung in der WfbM nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Einige Werkstattbeschäftigte fühlen sich auch im höheren Alter noch fit und wollen ihre Tagesstruktur sowie ihr gewohntes Umfeld in der WfbM beibehalten. Daher werden unsere Werkstätten für behinderte Menschen zunehmend vor die Frage gestellt, ob Beschäftigte im Arbeitsbereich auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterbeschäftigt werden können.

Die Antwort darauf ist leider nicht eindeutig und lässt viel Spielraum zur Diskussion. Herr *Konstantin Fischer*, Leiter des Bereiches Recht, Wirtschaft, Bildung und Digitalisierung und Rechtsanwalt der BAG WfbM hat den aktuellen Kenntnisstand zusammengetragen und uns zur Verfügung gestellt:

Die aktuellen Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung in der WfbM nach Erreichen der Regelaltersrente sind in der Praxis kaum bis gar nicht vorhanden und beruhen größtenteils auf Einzelfallentscheidungen.

Bisher gibt es zu diesem Thema mit Ausnahme eines Urteils aus dem Jahr 2005 noch keine weiteren richterlichen Entscheidungen. Das Urteil bezieht sich auf den Verbleib in einer Förderstätte über das Rentenalter hinaus, beinhaltet jedoch bereits Argumente für die Weiterbeschäftigung nach dem Rentenalter und plädiert für individuelle Einzelfallentscheidungen. Das Urteil finden Sie unter: (<https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/LSG-Hamburg-Urteil-zur-Altersgrenze.pdf>)

Außerdem gibt es zur Frage der Aufnahme in einer Werkstatt und des Alters ein Gutachten, das viele Argumente enthält, die ebenfalls auf die Frage der Weiterbeschäftigung anwendbar sind. Dieses finden Sie unter: (<https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/Gutachten-zur-Altersgrenze-des-DV.pdf>)

Aus der Perspektive der Kostenträger werden die praktischen Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung nach Erreichen der

Regelaltersrente in der WfbM stark eingeschränkt. Dort ist die Weiterbeschäftigung (bzw. die volle Leistung Teilhabe am AL) von Menschen mit Behinderung nach Erreichen der Regelaltersgrenze (die nach § 35 SGB VI Satz 2 mit 67 Jahren erreicht wird) bisher nur in bestimmten Ausnahmefällen möglich.

In den „BAGüS-Werkstatttempfehlungen 2021“ sind folgende Ausführungen zum Ende der Beschäftigung in der WfbM zu finden:

- (1) *Die behinderten Menschen sind nach § 220 Abs. 2 SGB IX im AB zu beschäftigen, solange die Aufnahmevoraussetzungen (§ 220 Abs. 1 i.V.m. §219 Abs. 2 SGB IX) vorliegen. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, wird vom TrEGH in regelmäßigen Abständen überprüft; auf § 121 Abs. 2 SGB IX wird hingewiesen.*
- (2) *Die Beschäftigung im AB endet grundsätzlich – wie auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – gem. §58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX spätestens mit dem Erreichen der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenze (Regelaltersgrenze, §§ 35 und 235 SGB VI), weil der spezifische Zweck der Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Erreichen der Ruhestandsgrenze entfällt. Diese Vorschrift ist als Sollvorschrift formuliert, um auf diese Weise in besonderen Einzelfällen auch flexible Übergänge aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Auch entspricht dies der zunehmenden Flexibilisierung des allgemeinen Arbeitsmarktes.*
- (3) *Bei behinderten Menschen, die vorzeitig Rente wegen Alters beziehen (§ 36 Satz 2, § 37 Satz 2 SGB VI), kann im*

Einvernehmen mit dem zuständigen RehaTr das Beschäftigungsverhältnis in der WfbM (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis i.S.d. § 221 SGB IX) fortgesetzt werden, insb. wenn der behinderte Mensch an den Beschäftigungsangeboten im AB der WfbM noch sinnvoll teilhaben kann, i.d.R. längstens bis zum Erreichen der rentenversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze.

- (4) *Der Hinzuverdienst aus der Beschäftigung in einer WfbM beeinträchtigt nicht die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente, weil das in der WfbM erzielte Entgelt nicht als Arbeitsentgelt i.S.d. SGB VI gilt (§ 34 Abs. 3b Satz 3 Nr. 2 SGB VI).*
- (5) *Nach der Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses in der WfbM aus Alters- oder gesundheitlichen Gründen sind den behinderten Menschen angemessene tagesstrukturierende Hilfen anzubieten, die ggf. auch vom Träger der WfbM organisiert werden können (§ 219 Abs. 3 SGB IX).*

Quelle: BAGüS 2021, S. 77 f.

Weiterhin sind folgende Ausführungen zu den Leistungen für Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in der WfbM wegen ihrer Behinderung oder ihres Alters nicht mehr erfüllen:

- (1) *Für behinderte Menschen, die die Kriterien nach § 220 Abs. 1 SGB IX für die Aufnahme in eine WfbM (noch) nicht erfüllen, ist es notwendig, durch anderweitige Leistungen eine ihrem Bedarf angemessene Förderung und*

Betreuung sicherzustellen [...]. Gleiches gilt für Personen, die aus Altersgründen oder vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus der WfbM ausscheiden müssen.

(2) Geeignete Maßnahmen für diese behinderten Menschen werden in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen angeboten, die unterschiedliche Bezeichnungen (z.B. Tagesförderstätte, Tagespflegestätte, Förder- und Betreuungsgruppe/ -bereich, Schwerstbehindertengruppe, Altengruppe usw.) und Organisationsformen [...] haben können.

(3) Die Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen sind keine Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die in ihnen angebotenen Leistungen dienen vielmehr der sozialen Teilhabe i.S.d. § 76 SGB IX. Die Vorschriften der §§ 219 Abs.1 und 2, 220 bis 225 SGB IX sowie der WVO und der WMVO gelten folglich für diese Einrichtungen nicht. Die dort betreuten behinderten Menschen sind auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Quelle: BAGüS 2021, S. 213

Es wird deutlich, dass es vor allem darauf ankommt, ob eine volle Teilhabe am Arbeitsleben (§ 219 Abs. 1 SGB IX) oder ob tagesstrukturierende Maßnahmen als Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (§ 219 Abs. 3 SGB IX) beantragt und vom Kostenträger bewilligt werden. Nach den Empfehlungen der BAGüS werden Menschen mit Behinderung nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses in der Werkstatt aus Alters- oder

gesundheitlichen Gründen angemessene tagesstrukturierende Hilfen (§ 219 Abs. 3 SGB IX) bewilligt, die auch vom Träger der Werkstatt organisiert werden. Bei diesen Teilhabeleistungen handelt es sich nicht um die Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne des § 136 Abs. 1 SGB IX, sondern um Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Im Rahmen dieser Betreuung sind die Menschen nicht sozialversicherungspflichtig. Für den Vergütungssatz würde dies bedeuten, dass die Sozialversicherungsbeiträge und Beträge für Arbeitsentgelte entfallen. Die Kostenzusage des Leistungsträgers ist daher im Einzelfall die Grundlage für die Bewertung der sozialrechtlichen Situation der Altersrentner.

Laut den Ausführungen der BAGüS entlang des Gesetzestextes ist das Erreichen der Regelaltersgrenze von der Situation zu unterscheiden, in der Werkstatt-Beschäftigte eine vorzeitige Altersrente beziehen. Bei Bezug der vorzeitigen Altersrente ist eine Weiterbeschäftigung im Einvernehmen mit dem Kostenträger möglich. In der Praxis gibt es laut Konstantin Fischer (BAG WfbM) jedoch häufig weitere Umsetzungsprobleme (Beiträge zur KV und RV bzw. Auseinandersetzungen mit den Sozialversicherungen).

Nach Meinung von Konstantin Fischer (BAG WfbM) sollte jedoch grundsätzlich im Rahmen der Gleichbehandlung von Menschen mit und ohne Behinderung die Weiterbeschäftigung nach Eintritt der Regelaltersgrenze möglich sein. Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis sieht ebenfalls die Geltung bestimmter Arbeitnehmerschutzrechte vor. Insbesondere im Hinblick der momentan diskutierten "Flexirente" sollte das Thema der Weiterbeschäftigung von WfbM-Beschäftigten angesprochen werden.

Hier finden Sie einige Argumente, weshalb ein kategorisches Ende der Teilhabeleistung nicht mit dem Eintritt der Regelaltersgrenze einhergehen sollte:

1. in § 1 SGB IX, wird Menschen mit Behinderung ein Leistungsanspruch zugestanden, „um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken“;
2. laut § 4 Abs. 1 Ziff. 3 SGB IX, ist „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern“;
3. nach § 4 Abs. 1 Ziff. 4 SGB IX, ist „die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern“;
4. laut § 9 SGB IX, ist dem Wunsch- und Wahlrecht von Leistungsberechtigten einen besonderen Rang einzuräumen und zweifelsfrei bestimmt, dass den „berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen“ wird;
5. nach § 219 Abs. 2 SGB IX, ist die Werkstatt nur dann nicht die zutreffende Eingliederungseinrichtung, wenn bei Beschäftigten „trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege [...] oder sonstige Umstände ein

Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen“;

6. laut § 220 SGB IX, müssen Menschen mit Behinderung in der Werkstatt beschäftigt werden, solange die gesetzlich definierten Aufnahmevoraussetzungen vorliegen, die Altersangaben als Ausschlussgrund nicht angeben;
7. in § 1 WVO, hat die Werkstatt „die Voraussetzungen dafür zu schaffen“, „dass sie die behinderten Menschen [...] aus ihrem Einzugsbereich aufnehmen“, bzw. ihren Verbleib sichern kann und „der unterschiedlichen Art der Behinderung und ihren Auswirkungen innerhalb der Werkstatt durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch Bildung besonderer Gruppen [...], Rechnung getragen werden“ kann.

Herr Fischer (BAG WfbM) verweist außerdem auf einen Vergleich, der vor dem Sozialgericht Heilbronn geschlossen wurde:

Dort wollte ein schwerbehinderter Mann aus Neckarsulm auch über das 65. Lebensjahr hinaus in einer Montagegruppe einer WfbM weiterarbeiten. Der Sozialhilfeträger zahlte dafür monatlich 1150 Euro. Der Landkreis argumentierte, dass im Alter von 65 Jahren nicht mehr der Beruf im Mittelpunkt steht und wollte im Gegenvorschlag anteilig die Kosten eines Aufenthalts in einer Begegnungsstätte für Senioren mit Behinderung übernehmen.

Der Mann wollte aber in der WfbM bleiben und klagte. Die Leitung der WfbM sagte vor Gericht aus, dass der Mann in

herausragender körperlicher und psychischer Verfassung sei und ihm die Arbeit Halt gebe. Das Gericht riet zu einem Vergleich. Der Mann konnte somit bis zum Ende des Monats, in dem er 68 Jahre alt wurde, weiterhin in der WfbM tätig sein.

Den gesamten Bericht finden Sie hier: (https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/Artikel-WDG_Beschaeftigung-ueber-65.-Lebensjahr-hinaus.pdf).

Weitere Informationen finden Sie unter: (https://sozialgericht-heilbronn.justiz-bw.de/pb/,Lde/Startseite/Presse/Pressemitteilung+vom+17_06_2015/?LISTPAGE=2299346)

Quellen:

- BAG WfbM (Herr Konstantin Fischer)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS): BAGüS-Werkstattempfehlungen 2021. Empfehlungen zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Stand März 2021.

Sehr geehrte LAG-Mitglieder, sehr geehrte Leserinnen und Leser, sollten Sie Anregungen oder Änderungswünsche an uns haben oder Eintragungen und Artikel, die Sie gern auf diesem Blatt veröffentlichen möchten, richten Sie sich gern an uns: buerowfbm@wfbm.info

Wir setzen uns mit Ihnen in Verbindung.

Leiten Sie die LAG|info auch an Ihre Kolleg*innen weiter. Wenn Sie bisher nicht in den E-Mail Verteiler der LAG WfbM M-V e.V. aufgenommen sind, an Informationen aus der Geschäftsstelle aber Interesse haben, schicken Sie uns Ihre Mailadresse an buerowfbm@wfbm.info.