Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter

Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz und Ausgestaltung in den Bundesländern

Dr. Florian Steinmüller

Die Teilhabe am Arbeitsleben ist ein zentraler Punkt, in dem das Bundesteilhabegesetz (BTHG) das deutsche Sozialrecht in Bezug auf die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) weiterentwickelt (BT-Drs. 18/9522: 188f.). Vor diesem Hintergrund zeigt der vorliegende Beitrag die Neuregelungen des BTHG bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf und gibt Hinweise, wie diese Leistungen in den Bundesländern und von den Trägern der Eingliederungshilfe konkret ausgestaltet werden. Eine ausführliche Darstellung zum Umsetzungsstand des BTHG in den Bundesländern bietet das Projekt „Umsetzungsbegleitung BTHG“ (Umsetzungsbegleitung BTHG 2018).

Neuregelungen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem BTHG – Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter

Mit dem BTHG sollen die Anreize für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden (BT-Drs. 18/9522: 191). Dabei „sollen vor allem den Menschen mit Behinderungen, die heute einen Anspruch auf Leistungen in einer WfbM [Werkstatt für behinderte Menschen, Anm. d. Verf.] haben, Chancen außerhalb der Werkstatt eröffnet werden“ (ebd.: 194). Insofern betreffen die Änderungen des BTHG im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben Menschen mit Behinderungen, die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind.

Für diese Personengruppe werden durch zwei neue Leistungsarten Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM geschaffen, die mit § 140 SGB XII (ab 2020 § 111 SGB IX n.F.) sowie mit den §§ 60f. SGB IX zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind:

1. Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern (Budget für Arbeit) und
2. Leistungen bei anderen Leistungsanbietern.

Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit besteht aus zwei Teilen: aus einem Lohnkostenzuschuss und aus den Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Der Lohnkostenzuschuss wird vom Leistungsträger direkt an Arbeitgeber ausgezahlt, die Menschen mit Behinderungen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM einstellen. Der Anstellung muss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, und eine tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung zugrunde liegen (§ 61 Abs. 1 SGB IX).

Kommentar

Jens Beeck

Mitglied des Deutschen Bundestages und fachpoltischer Sprecher für Teilhabepolitik der FDP.

Selten waren die Erwartungen von Menschen mit Behinderungen an ein neues Gesetz so hoch wie beim Bundesteilhabegesetz. Täglich wachsen nun die Zweifel – nicht an den Zielen, die nach wie vor den notwendigen Paradigmenwechsel beschreiben, sondern an der Umsetzung und vor allem am Willen zur Umsetzung in den Bundesländern. Seit 2016 sind die Termine bekannt und noch immer nicht haben alle Länder die Umsetzung in ihren Landes-gesetzen vollzogen. Und es zeichnet sich ab, dass bei weitem nicht alle Chancen zur Umset-zung im Landesrecht genutzt werden. Gerade beim Budget für Arbeit liegen Anspruch und Wirklichkeit weit auseinander. Anspruch war, dass es mehr als den lediglich ein bis zwei Prozent der Werkstattbeschäftigten jährlich gelingt, auf dem ersten Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß zu fassen. Das Budget für Arbeit bietet dazu die Grundlagen, sowohl das Bewusstsein bei den Arbeitgebern zu ändern als auch den Beschäftigten in den Werkstätten einen Anreiz zu bieten, den Sprung heraus aus dem geschützten Raum der Werkstatt zu wagen. Die Wirklichkeit zeigt, dass beides nur schwer zu erreichen sein wird. Warum? Zum einen liegt es an der komplexen Berechnung des Lohnkostenzuschusses an den Arbeitgeber, der zwar bis zu 75 Prozent des Gesamtlohnes betragen kann, selbst aber wiederum nur maximal 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV betra-gen darf. Das heißt nichts anderes, als dass kaum einer der an den ersten Arbeitsmarkt gewechselten Beschäftigten einer Werkstatt mehr als den Mindestlohn verdienen wird. Das ist nicht wirklich attraktiv und lässt möglicherweise gewisse Rückschlüsse auf die Arbeitsplatzbeschreibung und die nicht vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten zu. Folglich lässt sich trefflich streiten, ob die Bindung an den § 18 Abs. 1 SGB IV, die sich ja durch etliche Sozialgesetze zieht, heute noch zielführend ist. Ich bin der Auffassung, dass die Bundespolitik diese Bindung hinterfragen oder zumindest zur Diskussion stellen sollte.

Zum anderen bietet das BTHG den Ländern die eindeutige Möglichkeit, im Land von dieser 40-Prozent-Bindung nach oben abzuweichen. Es ist schade, dass nur wenige Länder davon Gebrauch machen werden. Hier gab es Chancen, die einfach und ohne zufriedenstellende Begründung ungenutzt blieben.

Ob die anderen Anbieter dazu beitragen werden, das Angebot für Menschen mit Behinderungen nachhaltig und dauerhaft zu verbessern, muss sich in Anbetracht des derzeit über-schaubaren Angebotes erst noch zeigen.

Bundesteilhabegesetz

Der Lohnkostenzuschuss dient als Minderleistungsausgleich (BT-Drs. 18/9522: 194) und kann bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts (Arbeitnehmerbruttolohn) betragen. Unabhängig davon definiert das BTHG als Höchstgrenze für den Lohnkostenzuschuss 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (1.218 Euro für das Jahr 2018) (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Dabei bestimmen sich jedoch Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalles (§ 61 Abs. 2 SGB IX) und sind Bestandteil der individuellen Bedarfsermittlung und Leistungsplanung im Rahmen des Gesamt- bzw. Teilhabeplanverfahrens.

Illustration: Anke Seeliger

Für die Festsetzung der Höhe des Lohnkostenzuschusses hat etwa das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie in seiner Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit Hinweise für die Zuordnung der festgestellten Minderleistung zur Höhe des Lohnkostenzuschusses gegeben (TMASGFF 2018a: 11).

In den Bundesländern bestehen verschiedene Möglichkeiten für landesspezifische Regelungen. So kann durch Landesrecht von der Höchstgrenze für den Lohnkostenzuschuss nach oben abgewichen werden (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Darüber hinaus präzisieren einige Bundesländer oder Träger der Eingliederungshilfe derzeit die Rahmenbedingungen des Budgets für Arbeit, etwa bezüglich der Vorgaben zu Mindestinhalten des Arbeitsvertrags (SenIAS 2017; BAGüS 2017: 15), zum Zeitraum der Erstbewilligung eines Budgets für Arbeit (KVJS 2017: 9; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2017: 3; LWL 2017: 2f.) sowie zur Umsetzung der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (KVJS 2017: 9f.; SenIAS 2017; SSJFIS/SWAH 2018: 6; LWV/HMSI 2018: 7f.; LVR 2017: 9; TMASGFF 2018a: 3f.).

Illustration: Anke Seeliger

Unser Autor Dr. Florian Steinmüller

ist wissenschaftlicher Referent im Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

steinmueller@umsetzungsbegleitung-bthg.de

Andere Leistungsanbieter

Andere Leistungsanbieter sind keine Arbeitgeber, sondern „Anbieter beruflicher Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM“ (BAGüS 2017: 5). Insofern bieten sie Leistungen, die auch in einer WfbM erbracht werden. Menschen mit Behinderungen können damit bei anderen Leistungsanbietern sowohl Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich als auch Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM in Anspruch nehmen (§ 60 Abs. 1 SGB IX). Andere Leistungsanbieter müssen dabei die Vorgaben der Werkstättenverordnung (WVO) – bis auf sechs Ausnahmen (u. a. keine förmliche Anerkennung und keine Mindestplatzzahl notwendig) – erfüllen (§ 60 Abs. 2 SGB IX).

Grundlage für die Leistungserbringung als anderer Leistungsanbieter im Arbeitsbereich ist der Abschluss von Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen mit dem Träger der Eingliederungshilfe. Für den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung prüft der Träger der Eingliederungshilfe, ob der antragstellende Leistungserbringer die Qualitätsanforderungen erfüllt (BT-Drs. 18/9522: 254). Diese umfassen insbesondere die Erfüllung der Vorgaben der WVO und werden durch die Träger der Eingliederungshilfe bzw. die Bundesländer präzisiert. Andere Leistungsanbieter werden dabei – je nach Bundesland – entweder auf Basis einer Leistungsbeschreibung im Landesrahmenvertrag (SSJFIS 2017: 4) oder auf Grundlage von Einzelvereinbarungen zugelassen (Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie 2018: 2). Als weitere Konkretisierung haben mehrere Bundesländer festgelegt, dass keine Umwandlung bestehender Plätze von WfbM zu anderen Leistungsanbietern stattfinden soll (ebd.: 2; TMASGFF 2018b: 2).

Kommentar

Corinna Rüffer

behindertenpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit eindeutig: Sie müssen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können, auf einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt. Das Bundesteilhabegesetz springt gemessen an dieser Vorgabe erheblich zu kurz.

Es bringt zwar ein paar Verbesserungen: So ist das Budget für Arbeit für eine bestimmte Zielgruppe ein gutes Instrument, aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Doch der allgemeine Arbeitsmarkt und der „Sonderarbeitsmarkt Werkstätten“ bleiben auch künftig weitgehend voneinander getrennt.

Das ist problematisch, vor allem weil seit Jahren die Zahl derjenigen steigt, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten und dort eben nicht die Möglichkeit haben, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Diesen Trend wird das Teilhabegesetz nicht umkehren, denn es lässt die Werkstätten selbst weitgehend unangetastet. So setzt das Gesetz keine neuen Anreize, die Ausbildungs- und Arbeitssituation in Werkstätten zu verbessern oder die Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt strukturell stärker zu fördern. Und vermutlich werden mehrheitlich Werkstattträger die sogenannten anderen Leistungsanbieter betreiben, mit denen das Teilhabegesetz eigentlich eine Konkurrenz zu den Werkstätten etablieren wollte – es gibt jedenfalls kaum Anzeichen, die anderes vermuten lassen. Gleichzeitig bleibt der allgemeine Arbeitsmarkt, der aufgrund der zunehmenden flexiblen und prekären Beschäftigungsformen immer weniger inklusiv ist, weitgehend außen vor. Mit dem Teilhabegesetz wurden Chancen vertan.

Anzeige

bildung, arbeit, gesundheit und soziales – bag cert gmbh

Zertifizieren mit Augenmaß

Wir suchen

Freiberufliche Auditor*innen aus der Bildungs- und Beschäftigungsbranche

mit Erfahrungen im Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001:2015 und AZAV

bag cert gmbh zertifiziert bundesweit Qualitätsmanagementsysteme nach DIN EN ISO 9001:2015 mit einem besonderen Schwerpunkt in den Branchen Bildung, Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Mehr Informationen finden Sie hier: **www.bag-cert.de**

Sie haben Interesse?
Dann freuen wir uns über eine kurze, formlose Bewerbung an:

Heike Wedig (Geschäftsführung bag cert gmbh)
e-mail: info@bag-cert.de

bag cert gmbh
Universitätsallee 5
28359 Bremen
www.bag-cert.de

bag√cert

©neuWerk

Fazit und Ausblick

Das BTHG hat mit dem Budget für Arbeit und anderen Leistungsanbietern zwei neue Leistungen eingeführt. Neben den Vorgaben durch das BTHG haben die ersten Bundesländer bzw. Träger der Eingliederungshilfe begonnen, diese Leistungen zu konkretisieren. Dies wird sich in den nächsten Monaten – auch bedingt durch das Auslaufen der bisherigen Modellprojekte zum Budget für Arbeit und die Erkenntnisse aus der Evaluation der neuen Leistungen – noch verstärken und soll letztlich zu einer verbesserten und den Vorgaben der UN-BRK entsprechenden Teilhabe am Arbeitsleben beitragen.

Literatur:
BAGüS (2017): Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018. In: http://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf (24.08.2018).
KVJS (2017): Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv" für eine Leistungsträger übergreifende Komplexleistung zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt im Zusammenwirken mit den Trägern der Eingliederungshilfe, den Trägern der Rehabilitation und den Trägern der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen. In: https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%Bórderprogramme/Grundsaetze_Arbeit_Inklusiv_bis_2022_final.pdf (24.08.2018).
LVR (2017): LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion. In: https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/6024F8213A47C89CC125818500303ADC/$-file/Vorlage14_2065.pdf (24.08.2018).
LWL (2017): LWL-Budget für Arbeit. Förderrichtlinien für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022. In: http://www.lwl.org/abt61-download/PDF_JPG_ready4/Broschueren/Foerderprogramm/LWL_Budget_fuer_Arbeit_Richtlinien.pdf (24.08.2018).
LWV/HMSI (2018): Hessisches Budget für Arbeit 2018 - 2022. In: http://starweb.hessen.de/cache/DRS/19/7/06027.pdf (24.08.2018). Kassel/Wiesbaden: Landeswohlfahrtsverband Hessen/Hessisches Ministerium für Soziales und Integration.
Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2018): Merkblatt: Teilhabe am Arbeitsleben durch andere Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX; Ausgestaltungskriterien für Leistungen im Arbeitsbereich (§ 58 i.V.m. § 60 SGB IX). In: http://www.soziales.niedersachsen.de/download/130916/Merkblatt_anderer_Leistungsanbieter.pdf (24.08.2018).
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2017): Regelungen zum Budget für Arbeit ab 01. Juli 2017. In: http://www.ms.niedersachsen.de/download/133386/Eckpunktepapier.pdf (24.08.2018).
SenIAS (2017): Rundschreiben Soz Nr. 01/2018 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe. In: https://www.berlin.de/sen/soziales/themen/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2018_01-668794.php (24.08.2018). Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
SSJFIS (2017): Übersicht über die einzelnen Umsetzungsthemen zum Bundesteilhabegesetz in 2017. In: https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/%DCbersicht%20Themen%20Bundesteilhabegesetz%202017.pdf (24.08.2018). Bremen: Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport.
SSJFIS/SWAH (2018): Budget für Arbeit: Überführung des Modellprojektes in eine gesetzliche Regelleistung im Land Bremen nach § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII i. V. m. § 61 SGB IX n.F. ab 01.01.2018. In: https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/budget-f-fcr-arbeit.63696.pdf (24.08.2018). Bremen: Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport/Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen.
TMASGFF (2018a): Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX. In: https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/anlage1_orientierungshilfe_budget-fuer-arbeit_th.pdf (24.08.2018). Erfurt: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.
TMASGFF (2018b): Orientierungshilfe für den Arbeitsbereich „Anderer Leistungsanbieter" § 60 SGB IX. In: https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/anlage2_orientierungshilfe_andere-leistungsanbieter_th.pdf (24.08.2018). Erfurt: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.
Umsetzungsbegleitung BTHG (2018): Umsetzungsstand in den Ländern. In: https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/ (24.08.2018).