

Ergebnisse des Forschungsprojekts Budget für Arbeit

Prof. Dr. Katja Nebe
Dipl. jur. Natalie Waldenburger

Stand 01.12.2014

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

Gliederung

- I. **Rechtliche und empirische Ausgangslage**
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

I. Rechtliche und empirische Ausgangslage

- die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gilt seit dem 26.03.2009 im Rang eines Bundesgesetzes
- Art. 27 Abs. 1 UN-BRK:
„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem **offenen, integrativen und zugänglichen** Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“
- Diskriminierungsverbot schließt **Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen** ein (Art. 27, 2 UN-BRK)

I. Rechtliche und empirische Ausgangslage

- zu Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG deutlich das BVerfG, 08.10.1997, 1 BvR 9/97, BVerfGE 96, 288 (303):

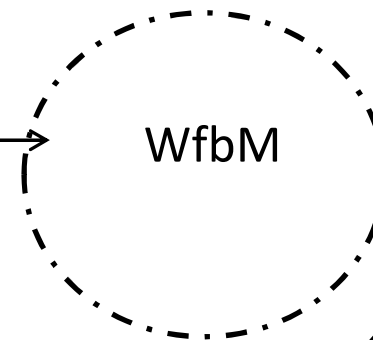
Eine Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG zuwiderlaufende Benachteiligung liegt nicht nur bei Regelungen und Maßnahmen vor, die die Situation behinderter Menschen wegen ihrer Behinderung verschlechtern, sondern kann auch bei einem Ausschluss von Entfaltungs- und Betätigungsmöglichkeiten gegeben sein, wenn dieser Ausschluss nicht durch eine Förderungsmaßnahme hinlänglich kompensiert wird.

- deshalb: auch **Förderungsmaßnahmen** zur Sicherung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen

Inklusiver, offener und für behinderte
Menschen zugänglicher Arbeitsmarkt
d.h.

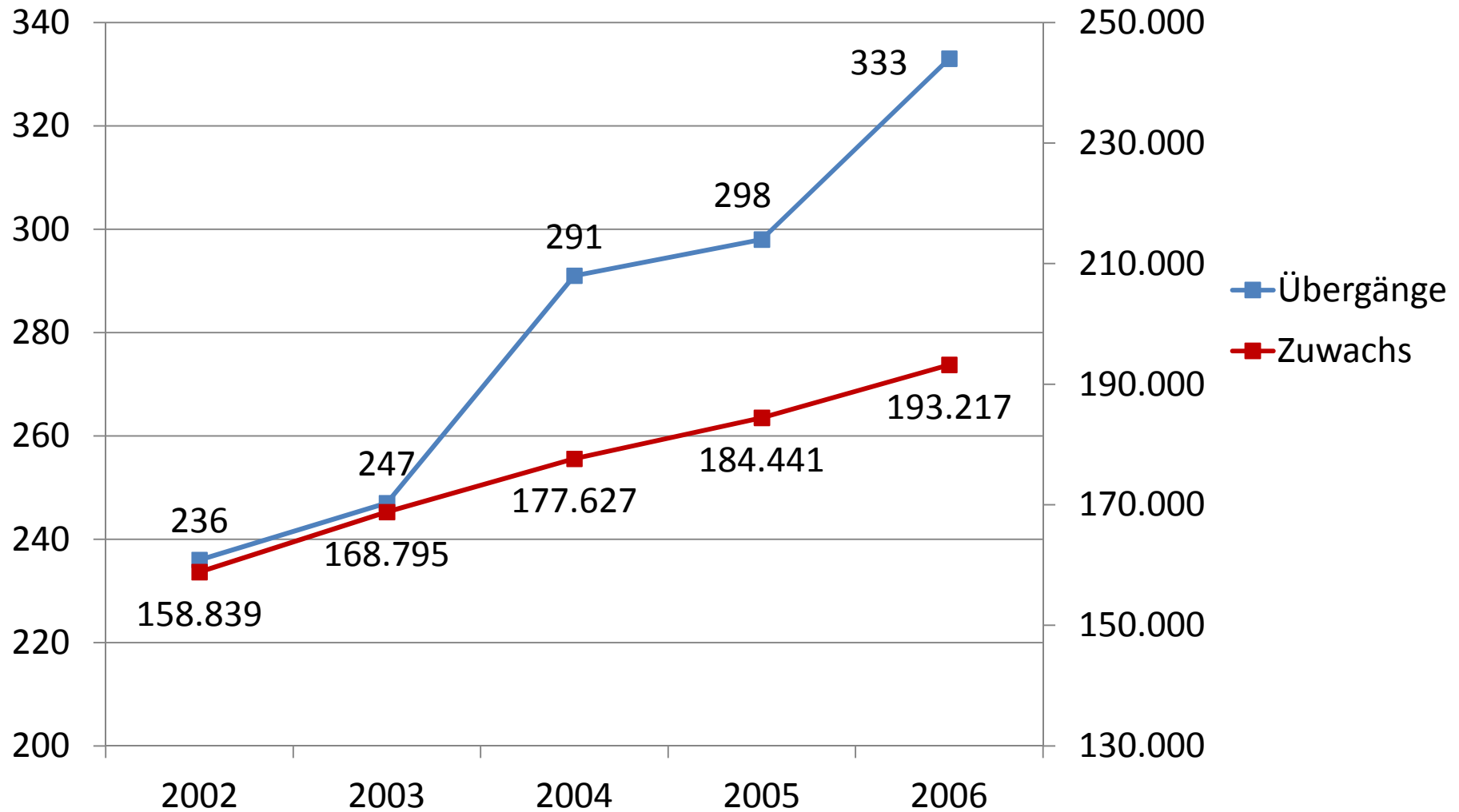
„So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“
„Sonderarbeitswelten so normal wie möglich“

Wechselseitige Öffnung des
allgemeinen Arbeitsmarktes
und der Sonderarbeitswelten



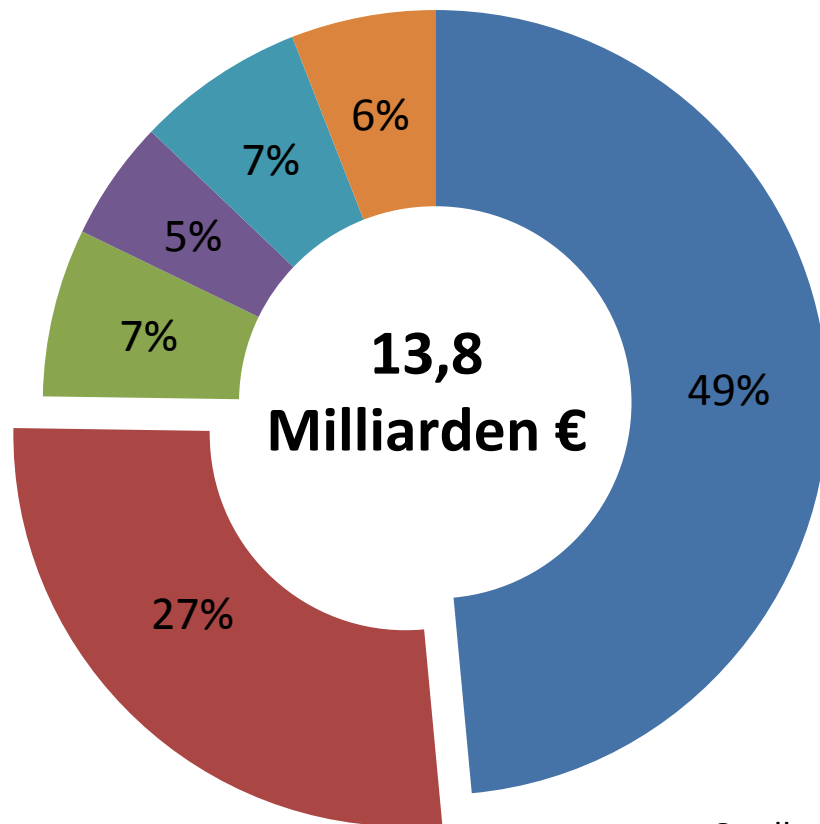
Durchlässigkeit

WfbM – Zuwächse/Übergänge



Eigene Grafik auf Grundlage der Daten aus „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ ISB, 2008, S. 112 ff, Tabelle 70-75

Ausgaben der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen 2010



**13,8
Milliarden €**

= 3,7 Milliarden €

- Hilfen zum selbstbestimmten Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten
- Leistungen in WfbM
- Heilpädagogische Leistungen für Kinder
- Übrige Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft
- Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung
- Übrige Leistungen der Eingliederungshilfe

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Sozialhilfe, Eingliederungshilfe für behinderte Menschen 2010, S. 13 f.

Ziele und Lösungen

Inklusion durch modellhafte Projekte, insbesondere Budget für Arbeit (BfA)

- Bündelung von Management- und Beratungsaufgaben
- Bündelung von Leistungen
- Koordinierung von Verantwortlichkeiten verschiedenster Träger (deutlich über §§ 10-14 SGB IX hinaus)
- Abbau von Hemmnissen am allg. Arbeitsmarkt
- letztlich gesetzliche Umsetzung des modellhaft Erprobten BfA

Grundsätzliches

1. BfA nicht zu verwechseln mit Persönlichem Budget (PB) gem. § 17 Abs. 2 SGB IX
 - PB zudem herausforderungsvoll, da eigene Verantwortlichkeit des Budgetnehmers; zwar auch LTA budgetfähig, einschließlich der Werkstattleistungen, aber Förderung außerhalb einer anerkannten WfbM nur bei tatsächlich vgl.barer Einrichtung (Qualitätssicherung)
2. BfA will Strukturverantwortung gerade nicht auf beh. Menschen übertragen, sondern vielmehr die WfbM in inklusive Strukturen einbinden

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

II. Übersicht der Modellprojekte

	Rheinland-Pfalz	Niedersachsen	Hamburg
Zielgruppe	Beschäftigte Arb.bereich WfbM	Beschäftigte Arb.bereich WfbM	swb Menschen in Kostenträgerschaft SHT
Leistungen	LKZ (70 %) Vermittlung und Betreuung durch WfbM Fortsetzung der Vergütung an WfbM	Zahlung des Betrages, der Werkstattplatz kostet (ca. 900 €) Vermittlung durch SHT	LKZ (70 %) Betreuung ArbG-Prämie rentenrechtliche Beratungspflicht
Befristung	LKZ unbefristet	2 Jahre	In der Modellphase 2 Jahre
Rückkehr	Unbeschränkt möglich	Unbeschränkt möglich	Unbeschränkt möglich
Finanzie- rung	Örtlicher und überörtlicher Sozialhilfeträger	Eingliederungshilfe	Modellphase: I Amt langfristig: Eingliederungshilfe
Teilnehmer	2007 - 2012: \approx 200	2008 - 2013: \approx 80	2012 - 2013: 43

II. Übersicht der Modellprojekte

	Nordrhein-Westfalen	
	LVR	LWL
Zielgruppe	Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung (WfbM-Beschäftigte, Schulabgänger/innen)	Beschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM (behinderte oder schwerbehinderte Menschen)
Leistungen	LKZ (regulärer 80 %, Integrationsprojekt 30 %) Zuschuss i. R. e. Ausbildung, Vermittlung, Betreuung, Werkstattbonus, weitere Leistungen im Rahmen anderer Projekte	Bis zu 75 % der Bruttolohnkosten (Sockelbetrag, Pauschale für Betreuungsaufwand, Erhöhungsbetrag), weitere Leistungen im Rahmen anderer Projekte
Befristung	5 Jahre	5 Jahre
Rückkehr	Unbeschränkt möglich	Unbeschränkt möglich
Finanzierung	Vorbereitung und Vermittlung: Eingliederungshilfe Sicherung: Integrationsamt	Integrationsamt und Eingliederungshilfe
Teilnehmer	2011 - 2014: 625	

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und
Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

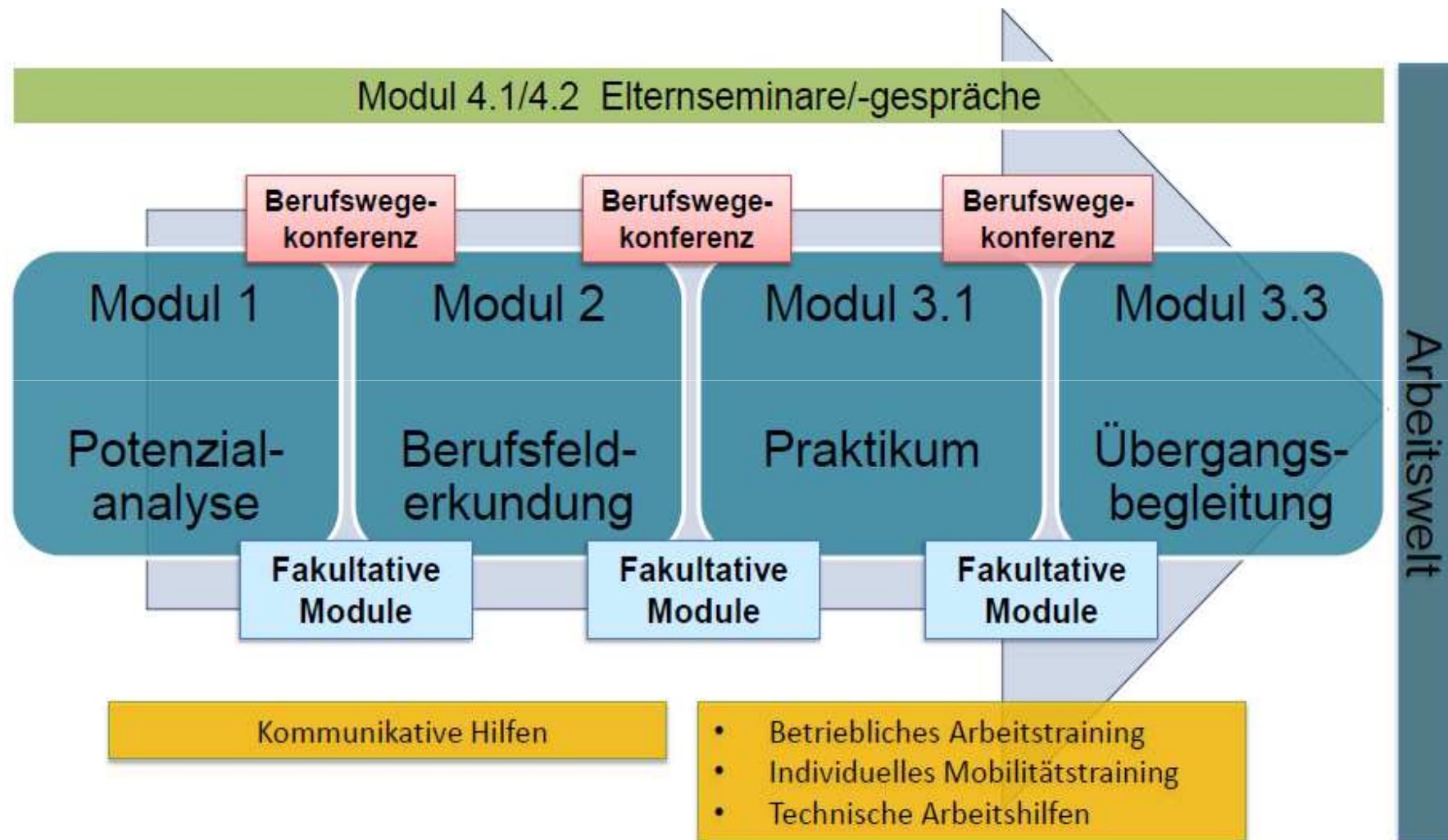
III. Übergang Schule – Beruf

„Je geringer der Schulabschluss und je schwerer die Beeinträchtigung, desto geringer ist die Chance auf berufliche und soziale Teilhabe im Erwachsenenalter.“
(Teilhabebericht der Bundesregierung 2013, S. 16)

Wo stehen wir?

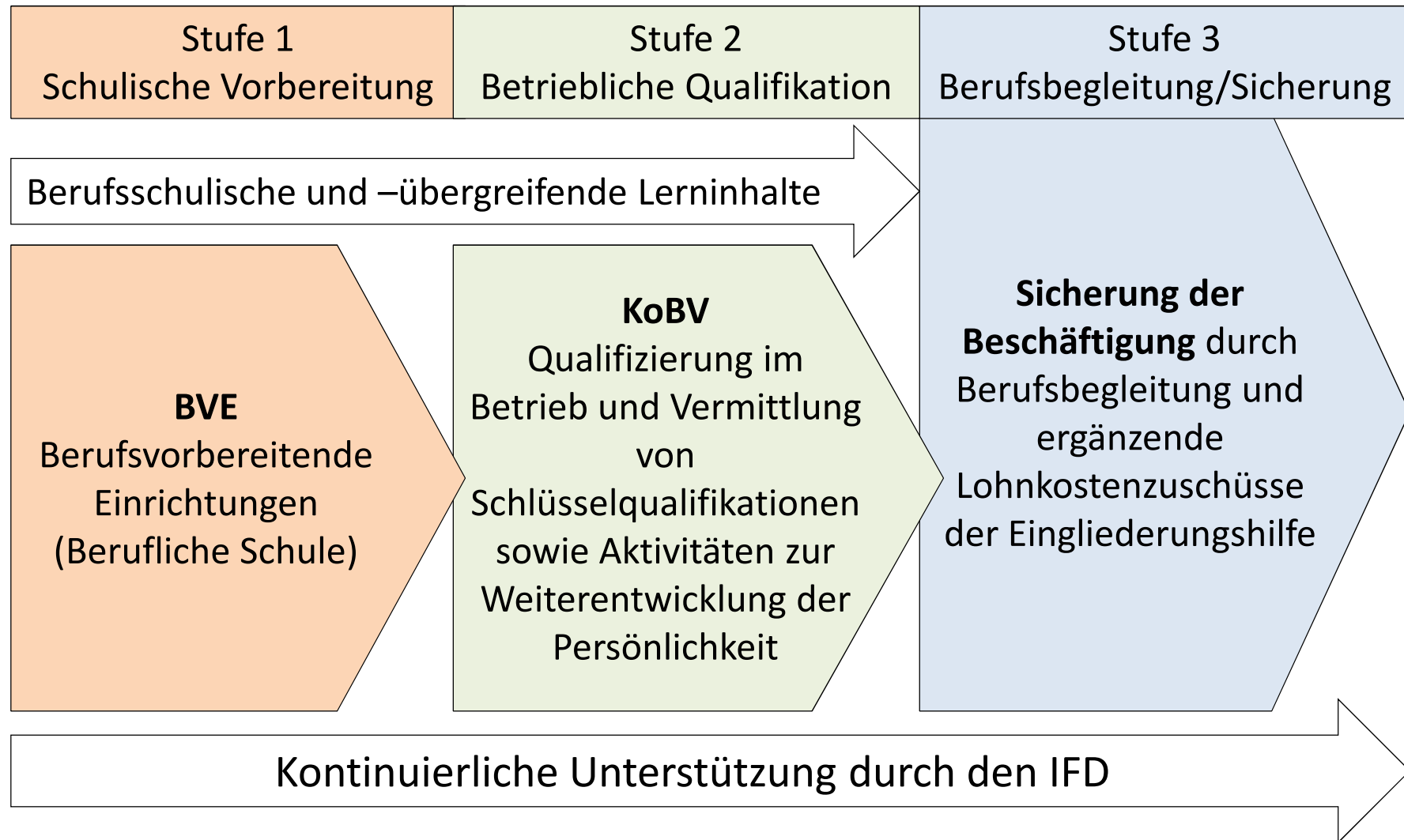
- 22 % der Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf besuchen Regelschule
- von 40.226 Abgängern aus Förderschulen erreichen 75 % keinen Hauptschulabschluss
- 41 % der Zugänge in WfbM kommen aus der Schule
- positiv: Programme der Bundesländer zur beruflichen Orientierung gefördert durch das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“

Beispiele aus der Praxis: STAR in NRW



Quelle: Rohde, RP-Rhea 2/2014, S. 19 ff.

Aktion 1000 - Perspektive 2020 in Baden-Württemberg



Quelle: Deusch in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, § 38a Rn. 1.

III. Übergang Schule – Beruf

Handlungsempfehlungen:

- Gesamtkonzept für berufliche Orientierung verstetigen
 - kontinuierliche Unterstützung der IFD sicherstellen, dafür Aufgabenkatalog der Integrationsämter konkretisieren und die zur Erfüllung erforderlichen finanziellen Mittel bereitstellen
 - zur dauerhaften Finanzierung Möglichkeit nach § 48 SGB III nutzen

III. Übergang Schule – Beruf

Handlungsempfehlungen:

- Belange von Schüler/innen stärker im SGB IX berücksichtigen
 - der Begriff des „Sonderpädagogischen Förderbedarfs“ ist nicht deckungsgleich mit dem der „Schwerbehinderung“; wieder andere Begrifflichkeiten im SGB III
 - Angleichung der Behinderungsbegriffe zur Vermeidung von Zugangsbarrieren zu einzelnen Leistungen
 - Anerkennungsverfahren der Schwerbehinderung ist für viele Schüler/innen bzw. Eltern problematisch
 - Ausweitung des § 68 Abs. 4 SGB IX

III. Übergang Schule – Beruf

Ausbildungsbereich

„Eine zukunftsorientierte, die Art und Schwere einer Behinderung berücksichtigende Ausbildung ist die entscheidende Herausforderung auf dem Weg zu einem gelungenen Berufsstart.“ (aus NAP, S. 37)

- Inklusion schon während der Ausbildung
- Pfadabhängigkeiten durch Exklusion möglichst vermeiden
- Ausbildung so nah wie möglich am allgemeinen Arbeitsmarkt
- Einbeziehung der Schulen, Berufsschulen, Kammern und Unternehmen für eine behinderungsrechte Berufsausbildung

Gestuftes Rangverhältnis bzgl. Ausbildungsberuf

- vorrangig Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf, 64 BBiG, 42k HWO
- dabei behinderungsgerechte Ausbildung, d.h. Berücksichtigung besonderer Belange, z.B. zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, Zulassung von Hilfsmitteln, § 65 BBiG, § 42l HWO
- Ausbildung in behinderungsgerechten Ausbildungsberufen, soweit Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf nicht möglich, §§ 66 BBiG, 42m HWO
- hierzu Förderung durch allgemeine Leistungen der BA, §§ 115 Nr. 2, 116 Abs. 2, 3, 4 SGB III
- stärkere Berücksichtigung individueller Belange -> Ermöglichung von modularen Ausbildungen / Teilqualifikationen

Gestuftes Rangverhältnis bzgl. Ausbildungsort

-> Ziel: frühe Nähe/Kontakte zum allgemeinen Arbeitsmarkt/zu Betrieben, deshalb:

- vorrangig betriebliche Ausbildung
- nachrangig: Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) oder in besonderen Einrichtungen (z.B. BBW)
- diese aber als kooperative oder integrative Ausbildung
- z.B. für BBW: Teile der Ausbildung sind in Betrieben/Dienststellen durchzuführen, § 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX
- soweit betriebliche Ausbildungsteile: Unterstützung durch die BBW für die Arbeitgeber und die zu betreuenden Auszubildenden, § 35 Abs. 2 S. 2 SGB IX
- nachrangig Ausbildung im Berufsbildungsbereich der WfbM, auch auf Außenausbildungsplätzen, § 136 Abs. 1 S. 5 SGB IX

III. Ausbildungsbereich

Handlungsempfehlungen:

- Sensibilisierung der Beteiligten, insbesondere bei den Kammern, fortsetzen (vgl. Initiative Inklusion)
- Kooperationspflichten der an der Schnittstelle Schule-Ausbildung Beteiligten gesetzlich verankern (Einbeziehung der Schulen in §§ 10 ff. SGB IX)
- Vgl.bar der Beschäftigungsquote zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter (§ 71 SGB IX) könnte die „weiche Beratungspflicht“ in § 72 Abs. 2 SGB IX verstärkt werden, z.B. zumindest in Richtung Pflicht zur Kooperation zur Realisierung betrieblicher Ausbildungsabschnitte

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt**
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM
 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 4. Minderleistungsausgleich
 5. Arbeitslosenversicherung
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

IV. 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM

- WfbM bleibt für Teilhaberealisierung wichtig
- WfbM muss auf beiden Seiten und vor allem nach oben in beide Richtungen durchlässig werden
- WfbM hat gesetzl. Förderungsauftrag: §§ 136 Abs. 1 S. 3 SGB IX, 5 Abs. 4 WVO -> völlig unzureichende Umsetzung (0,16 % Übergangsquote)
- Anreize schaffen, um normierte Pflicht zur Überleitung geeigneter Personen auf den allg. Arbeitsmarkt zu verstärken
 - sowohl bei Werkstattbeschäftigten (Rückkehrrecht)
 - als auch bei WfbM – z.B. Bonuszahlungen
- BfA als Komplexleistung einschl. dauerhaftem Minderleistungsausgleich ein Baustein

IV. 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM

Durchlässigkeit aber auch durch Öffnung gegenüber Personen aus Fördertagesstätten („nach unten“)

- Restriktion der Zugangsvoraussetzung durch Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Hinblick auf UN-BRK problematisch; Werkstattbeschäftigung ist auch berufliche Teilhabe
- Ermöglichung durch angemessene Vorkehrungen:
z.B.:
Änderung des Personalschlüssels oder Anspruch auf Arbeitsassistenz

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM
 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 4. Minderleistungsausgleich
 5. Arbeitslosenversicherung
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

IV. 2. Fehlanreiz durch Berechnung der GRV-Beiträge

Ausgangslage:

- Rentenbeiträge für WfbM-Beschäftigte und beh. Menschen, die im Anschluss an eine WfbM-Beschäftigung in Integrationsprojekten beschäftigt sind, errechnen sich auf der Basis von 80 v. H. der Bezugsgröße, Differenz wird im Arbeitsbereich vom Bund erstattet (ca. 1 Mrd. Euro p.a.)
- bei Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt ist tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt maßgeblich, sodass die Beiträge i.d.R. geringer ausfallen

IV. 2. Fehlanreiz durch Berechnung der GRV-Beiträge

Handlungsalternativen:

- Begünstigung gilt auch für Budgetbeschäftigte
 - © Ungleichbehandlung ggn. über anderen Beschäftigten auf dem allg. Arbeitsmarkt; gerechtfertigt als positive Maßnahme i. S. v. § 5 AGG, Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG?
- Begünstigung streichen
 - auf Basis des geringen Arbeitsentgelts in der WfbM wäre keine Alterssicherung möglich, daher nur im Rahmen einer Reform des Werkstättenrechts denkbar
- Begünstigung modifizieren
 - Absenkung der Berechnungsgrundlage in Anlehnung an durchschnittlichen Lohn eines Budgetbeschäftigten
- Rentenrechtliche Begünstigung für alle schwerbehinderten Arbeitnehmer einführen?

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM
 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 4. Minderleistungsausgleich
 5. Arbeitslosenversicherung
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

IV. 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren

Ausgangslage:

- nach 20 Jahren Beschäftigung in der WfbM entsteht Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn der beh. Mensch
 - bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (5 Jahre) voll erwerbsgemindert war und
 - seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert ist (§ 43 Abs. 6 SGB VI)
- Angst vor Verlust des Anspruches bei Wechsel auf den allg. Arbeitsmarkt

IV. 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren

- Wurde unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes gearbeitet? Dabei sind nach Leitlinie der GRV folgende Aspekte zu beachten:
 - eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit
 - Beschäftigung unter betriebsüblichen Bedingungen ≠ bei einem besonders gestalteten Arbeitsplatz, unübliche Pausen, Beaufsichtigung und Hilfestellung durch Dritte
 - unterschiedliche Arbeitsleistung/Entlohnung im Vergleich zu nicht behinderten Kollegen
 - ≈ Budgetleistungen, Beschäftigung im Integrationsprojekt
- bei Unterbrechung ggf. Anspruch auf reguläre Erwerbsminderungsrente
- Unterbrechung ist unschädlich, wenn bei erneutem Eintritt der Erwerbsminderung die allg. Wartefrist nicht erfüllt wird

IV. 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren

Mögliche Konstellationen:



In Anlehnung an: Präsentation des LWL unter dem Titel: „Von der WfbM in ein Integrationsprojekt, ist die Rente sicher?“ S. 9

IV. 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren

Handlungsempfehlungen:

- Befürchtung kann entkräftet werden
- zur Herstellung der Rechtssicherheit sollte das Fortlaufen der Zwanzigjahresfrist für Budgetbeschäftigte gesetzlich festgeschrieben werden (Erweiterung des § 43 Abs. 2 S. 3 um Nr. 3 SGB VI)
- darüber hinaus: Verhältnis zwischen der Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren zur 3:5 Erwerbsminderungsrente nach § 43 Abs. 2 SGB VI klären

IV. 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren

Handlungsempfehlungen:

- Einführung einer rentenrechtlichen Beratungspflicht
 - für Bezieher einer Erwerbsminderungsrente gilt die Hinzuverdienstgrenze nach § 96a SGB VI, zudem droht bei einer Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes der Verlust des Rentenanspruches
 - pauschale Aussagen sind nicht möglich

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM
 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 4. Dauerhafter Minderleistungsausgleich
 5. Arbeitslosenversicherung
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

IV. 4. Dauerhafter Minderleistungsausgleich

Zuständigkeit	Grundlage	Problem
Reha-Träger	Eingliederungszuschüsse nach § 34 Abs. 1 S. 1 Nr. 2, Abs. 3 SGB IX	Zeitliche Befristung, degressive Absenkung, Rückzahlungsverpflichtung
BA	Eingliederungszuschüsse nach § 90 SGB III	Zeitliche Befristung, degressive Absenkung, Rückzahlungsverpflichtung
Integrationsamt	Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 102 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 e) SGB IX, § 27 SchwbAV	Abhängig von Haushaltslage
Sozialhilfeträger	Experimentierklausel nach § 97 Abs. 5 SGB XII oder als nachgehende Sicherungsleistung nach § 54 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB XII	Strittig, ob darunter Minderleistungsausgleich gefasst werden kann

IV. 4. Dauerhafter Minderleistungsausgleich

Handlungsempfehlung:

- Rechtsgrundlage für dauerhaften und verlässlichen Minderleistungsausgleich schaffen
 - Minderleistungsausgleich dient dem Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkung und kommt daher Betroffenen und Arbeitgebern zugute
 - derzeitige Ausgestaltung wirkt sich negativ auf die Einstellungsbereitschaft potentieller Arbeitgeber aus

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM
 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 4. Dauerhafter Minderleistungsausgleich
 5. **Arbeitslosenversicherung**
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

IV. 5. Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung

Ausgangslage:

- wegen fortbestehender voller Erwerbsminderung sollen Budgetbeschäftigte nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III versicherungsfrei sein
- Konsequenz: kein Anspruch auf Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- oder Insolvenzgeld
- die Versicherungsfreiheit verstärkt mangels Kostendruck oder Auswirkung auf die Arbeitslosenstatistik die Passivität der BA bei Vermittlungsbemühungen
- Einteilung „erwerbsfähig“ und „voll erwerbsgemindert“ schottet den Arbeitsmarkt von unten ab und passt nicht auf den Budgetbeschäftigten

IV. 5. Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung

Handlungsempfehlung:

- Vermittlung aus WfbM in allg. Arbeitsmarkt zielt auf reguläre Beschäftigungsverhältnisse; vgl. bspw. §§ 72, 73 SGB IX
 - EuGH, Schlussanträge GA Mengozzi (Rs. Fenoll): Beschäftigte, die trotz 1/3 der üblichen Erwerbsfähigkeit gegen Entgelt arbeiten, sind Arbeitnehmer mit Anspruch auf Urlaub
 - zwar Sozialrecht nur EU-Koordinierung, keine Harmonisierung; aber wiederum behinderungsspezifisches Diskriminierungsverbot auch gem. § 33 c SGB I und Art. 27 UN-BRK
- spricht insgesamt für Einbeziehung des Budgetbeschäftigten in die Arbeitslosenversicherung
- Diskussion: Budgetbeschäftigte als neuer Versicherungstatbestand in den verschiedenen Bereichen der Sozialversicherung

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 - 1. Übergangsmanagement und Rolle der WfbM
 - 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 - 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 - 4. Dauerhafter Minderleistungsausgleich
 - 5. Arbeitslosenversicherung
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

V. Gesetzliche Umsetzung

Ausgangslage:

- trägerspezifische Pfadinteressen wg. wechselnder Zuständigkeiten (EB und BBB -> BA, hingegen AB dann SHT); spätestens nach 2 1/4 Jahren bleibt i.d.R. SHT dauerhaft zuständig für Werkstattbeschäftigten
- entgegenwirken durch aktives und verpflichtendes Überleitungsmanagement
- hierzu bereits zahlreiche Sozialleistungsansprüche, allerdings sehr unübersichtlich in verschiedenen Gesetzen, Verordnungen
- typischerweise bei Überleitungen mehrere Akteure beteiligt: Sozialleistungsträger, Bildungs- und Einrichtungsträger, Ausbilder oder Arbeitgeber, Betroffene und Angehörige
- unübersichtliche Gemengelage

Übersicht Leistungen (exempl.)

	Berufsausbildung	
§ 48 SGB III	Berufsorientierungsmaßnahmen und Berufseinstiegsbegleitung	
§§ 51 ff. SGB III	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	Gem. § 116 Abs. 2 – 5 SGB III zugunsten behinderter Menschen jeweils auch bei behinderungsgerecht veränderten Ausbildungen, z.B. gem. §§ 65, 66 BBiG oder 42 I, m HWO
§ 56 ff. SGB III	Berufsausbildungsbeihilfe	
§ 73 SGB III	Berufsausbildungszuschuss	
§ 75 SGB III	Ausbildungsbegleitende Hilfen	
§ 117 ff. SGB III	LTA -> §§ 33 f. SGB IX	z.B. Ausbildung in besonderen Einrichtungen
§ 102 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 c, 3 SGB IX iVm. §§ 26 b, 27 a SchwbAV	<ul style="list-style-type: none"> - Prämien und Zuschüsse zu den Berufsausbildungskosten beh. Jugendlicher und junger Erwachsener - Geldleistungen an IFD 	

Übersicht Leistungen (exempl.)

	Übergang aus Arbeitsbereich der WfbM
§ 102 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 e, 3 SGB IX iVm. §§ 27, 27 a SchwbAV	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungen an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen, z.B. bei Beschäftigung von swb Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM - Geldleistungen an IFD
§ 136 Abs. 1 S. 3 SGB IX	<p>Pflicht zur Förderung des Übergangs durch die WfbM selbst; dazu konkret gem. § 5 Abs. 4 WVO z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung individueller Förderpläne - Ermöglichung von Trainingspraktika - zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen <p>Zuständig ist SHT, § 42 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX</p>
§§ 102 Abs. 4 SGB IX	Arbeitsassistenz
§ 81 Abs. 4, 5 SGB IX	Pflicht des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Beschäftigung

V. Gesetzliche Umsetzung

Handlungsempfehlung:

- bestehende Leistungsansprüche in einem „Budget für Arbeit“ als Komplexleistung normieren (z. B. in § 102 SGB IX), in der bereits bestehende Leistungen und der neu zu schaffende, dauerhafte Minderleistungsausgleich gebündelt werden
- Übertragung der Prozessverantwortung auf einen Beteiligten, z. B. auf die Integrationsämter, die sich bisher als besonders sachkundige Akteure und Koordinatoren erwiesen haben
- Sicherstellung auskömmlicher Finanzierung durch zusätzliche Bundesmittel

Gliederung

- I. Rechtliche und empirische Ausgangslage
- II. Übersicht der Modellprojekte
- III. Übergang Schule – Beruf und Ausbildungsbereich
- IV. Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt
 - 1. Übergangmanagement und Rolle der WfbM
 - 2. Fehlanreiz durch rentenrechtliche Begünstigung
 - 3. Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren
 - 4. Dauerhafter Minderleistungsausgleich
 - 5. Arbeitslosenversicherung
- V. Gesetzliche Umsetzung
- VI. Fazit

VI. Fazit

- Übergang Schule – Beruf:
 - Gesamtkonzept „Berufsorientierung“ normieren (Potentialanalyse, Berufsfelderkundung, Langzeitpraktikum, Übergangsbegleitung)
 - verpflichtend regionale Berufswegekonferenzen einführen
 - Schulen in die §§ 10 – 14 SGB IX aufnehmen
 - Belange von Schüler/innen in § 68 SGB IX stärker berücksichtigen
 - behinderungsgerechte Berufsausbildungen durch Sensibilisierung und Aktivierung
 - langfristige finanzielle Absicherung der Leistungen

VI. Fazit

- Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt:
 - „Budget für Arbeit“ als Komplexleistung mit einem Prozessverantwortlichen normieren
 - dauerhaften Minderleistungsausgleich gesetzlich normieren und Finanzierung gewährleisten
 - Rückkehrrecht unbefristet sicherstellen
 - Verhinderung/Abbau falscher Anreize (Rente)
 - Sozialversicherungsrechtliche Absicherung des Budgetbeschäftigten sicherstellen, insbesondere Einbeziehung in das SGB III

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!