

Was bringt das BTHG für
die Arbeit und Beschäftigung
Psychiatrie-Erfahrener?



- bag if – das Netzwerk sozialer Unternehmen
- Was heißt Inklusion und was verhindert sie?
- Ausgangssituation
 - Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
 - Arbeitswelt
- Das BTHG und seine Chancen und Schwächen
- Was wir brauchen
- ... und die Werkstätten?



Wer wir sind

- Die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag if) ist die Interessenvertretung der Integrationsunternehmen in Deutschland.
- Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) vertreten wir die Interessen von rund 850 Integrationsunternehmen und 24.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene.
- Wir bilden ein bundesweites Netzwerk von inklusiven Unternehmen und setzen uns für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben ein.

Unsere Struktur

- Mitgliederversammlung
- Geschäftsführender Vorstand (1. Vors. Dr. Fritz Baur, 2. Vors. Dirk Glowka)
- Erweiterter Vorstand (je 1 Vertreter / eine Vertreterin der lag if)
- Geschäftsstelle mit Geschäftsführung (Berlin/Bielefeld)
- Landesarbeitsgemeinschaften (lag if)
- fachpolitischer Beirat der bag if
- Mitgliedschaft bei CEFEC – Social Firms Europe
- Breites Beratungs- und Unterstützungsangebot durch die Unternehmensberatung FAF gGmbH

Unsere Arbeit

- Lobbyarbeit im politischen Raum (Abgeordnete, Parteien, Verbände)
- Verhandlungen mit Entscheidungsinstanzen (Integrationsämter, Ministerien, BA, Berufsgenossenschaften, etc.)
- Mitwirkung an Gesetzgebungsverfahren und Programmentwicklungen
- Beratung von Unternehmen, Behörden und Leistungsträgern in allen relevanten Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen

Unsere Arbeit

- Vertretung in Gremien (Beirat zur Teilhabe im BMAS, Aktion Mensch, Steuerungsgruppe „AlleImBetrieb“/BMAS)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Mitgliederinformation
- Unterstützung und Beratung
- Wissenstransfer
- Vernetzung

Was heißt für uns Inklusion?

- Ist definiert in der UN-Konvention: „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“
- In Artikel 27 j) steht aber auch, dass die Verwirklichung des Rechts auch durch „das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern“ ist.
- Für uns als bag if steht natürlich die sozialversicherte Beschäftigung als inklusivste Beschäftigungsform im Vordergrund.

Was heißt für uns Inklusion?

- Gleichwohl heißt Inklusion nicht vorrangig „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“, sondern vor allem Teil der Arbeitsgesellschaft zu sein. ... und zwar der „normalen“ Arbeitsgesellschaft.
- Inklusive Arbeit heißt: Auch Menschen, die nur stark eingeschränkt zur Wertschöpfung beitragen können, sollen in einem „normalen“ Umfeld tätig sein können,
 - in welchem Status auch immer.

Inklusion ist erreicht, ...

- wenn eine Gesellschaft offen ist für Unterschiede bzw. **Vielfalt** jeder Art und jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit seinen Platz findet !
- wenn es keine Inklusionspreise mehr gibt !



Was verhindert Inklusion?

- Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen
- Barrieren in den Köpfen und sicht- und spürbare in den Betrieben
- Unwissenheit über mögliche Hilfen (technischer und personeller Art)
- Arbeitswelt ist (immer mehr) geprägt durch „funktionierende“ und leistungsfähige Arbeitskräfte. Für alle anderen haben wir
- ein System:
 - Die Verantwortung haben die „Spezialisten“ übernommen (spezialisierte Einrichtungen wie z. B. WfbM)

- 28% der Erwachsenen zw. 18-79 mit mindestens einer psychischen Erkrankung pro Jahr
- Bis zu einer 1 Mio. Erwachsene zw. 18-65 haben eine schwere psychische Erkrankung
- Nur ca. 15% der schwer und chronisch psychisch Kranken sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, 50% gehen keiner Erwerbstätigkeit nach
- Bei 43% der Frühverrentungen sind chronische psychische Erkrankungen ursächlich (1996: ca. 20%)
- Der Anteil psychisch Kranker in den WfbM liegt bei ca. 20% und steigt kontinuierlich

- Wandlungsprozesse der Arbeitsgesellschaft:
 - Arbeitsplätze für Geringqualifizierte oder Nischenarbeitsplätze werden rarer
 - Steigende Anforderungen an Arbeitnehmer: Arbeitsverdichtung, Leistungs- und Termindruck, Stressbelastbarkeit, sozial-kommunikative Kompetenzen, zeitliche sowie arbeitsinhaltliche Flexibilität
 - Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen: Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsformen durch Befristung, Minijobs, Leiharbeit
- Teilhabeangebote für Menschen mit geringem Leistungsvermögen verschlechtern sich tendenziell: Creaming in WfbM und IF

Resümee vorab

- + Das Wunsch- und Wahlrecht wird gestärkt
- + Es gibt echte Alternativen zur WfbM
- + Chance zur Entstigmatisierung
- Für erwerbsfähige Menschen mit seelischer Behinderung oder Beeinträchtigung fehlen konkrete Leistungsangebote
- Vieles ist gut gemeint, aber (noch) nicht gut gemacht

§ 60 SGB IX Andere Leistungsanbieter

- Status: Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis
- Leistungsvereinbarung mit dem Träger der Eingliederungshilfe
- Zielgruppe sind ausschließlich Menschen, für die eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nicht, noch nicht, noch nicht wieder in Betracht kommt (Rechtsanspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM)
- Leistungsbezieher im SGB II sind ausgeschlossen (erwerbsfähig)

Für **Andere Leistungsanbieter** gilt die WVO bis auf vier Ausnahmen:

- keine förmliche Anerkennung (§ 17 WVO),
- keine Mindestplatzzahl und die in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung (§ 7, Abs. 1 und § 8 WVO),
- Angebot kann auf Leistungen nach § § 57 oder 58 oder Teile solcher Leistungen beschränkt sein,
- keine Verpflichtung, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § § 57 oder 58 zu erbringen.

Andere Leistungsanbieter – die Chancen

- Ergänzendes Angebotsspektrum für Menschen mit einem Werkstattanspruch
- Individuelle und passgenaue Lösungen sind möglich
 - Nicht jeder braucht Alles
 - Dienstleister, die in ihrem Einzugsbereich unflexible Werkstattträger haben, können Alternativen schaffen

Andere Leistungsanbieter – die Chancen

- sind eine Chance für Zuverdienstprojekte und Zuverdienst Arbeitsplätze
- Bildungsvielfalt steigt
- Angebote können „arbeitsmarktnäher“ stattfinden (Bildung und Teilhabe)
- Andere Dienstleister (IFD, BBW, etc.) können als andere Leistungsanbieter ihre Fachkompetenz nutzen und anderen Zielgruppen zur Verfügung stellen

Empfehlung:

...mit dem Träger der Eingliederungshilfe (Beschäftigung) und/oder der Agentur für Arbeit Konzepte und Leistungsbeschreibungen entwickeln

Andere Leistungsanbieter – die Risiken

- „Alter Wein in neuen Schläuchen“
 - Werkstattträger bieten „ausgelagerte Arbeitsplätze“ als andere Anbieter an
- Leistungsträger erkennen die Chancen nicht
 - Sie kommen z. B. nicht von allein auf die Idee „Zuverdienst“ unter der Definition des § 60 Andere Leistungsanbieter zu sehen
 - Sie halten an dem Bewährten fest
- Es entsteht ein neuer „Markt“, der nicht zwangsläufig zu mehr „Übergängen“ oder „Individualität“ führt
- Status „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“ wird als Instrument für preisgünstige Arbeitskräfte missbraucht

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

- Zielgruppe: Menschen mit einem Rechtsanspruch auf Leistungen in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter
- Status: sozialversicherungspflichtiges reguläres Arbeitsverhältnis
- Inanspruchnahme nur nach beruflicher Bildung, außer für Menschen, die bereits berufliche Vorerfahrungen und Qualifikationen haben
- sozialversicherte Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung
- Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des vom AG regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, max. 40 % d. Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (derzeit ca. 1.200 €), länderspezifische Abweichungen sind möglich
- **Kosten der behinderungsbedingten Anleitung und Betreuung**

Das **Budget für Arbeit**

- Bietet eine echte Chance für mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt

sollte aber

- auch für junge Menschen, die im Rahmen der beruflichen Orientierung bereits eine berufliche Perspektive entwickelt haben, ohne zuvor durchlaufene Maßnahme der beruflichen Bildung möglich sein
- sich am Arbeitgeber-Brutto orientieren (regelmäßig gezahltes Entgelt + Sozialversicherungsbeiträge + Sonderzahlungen)
- sollte nicht nach oben begrenzt werden, weil eine Beschäftigung in gut bezahlten qualifizierten Jobs verhindert wird

§ 185 SGB IX Aufgaben der Integrationsämter (als § 102 SGB IX s. 01.08.16 in Kraft)

- Herabsetzung des Schwellenwerts für begleitende Hilfen in Inklusionsbetrieben von 15 auf 12 Stunden wöchentlich

Resümee:

- Warum nur in Inklusionsbetrieben?
- Chance für sozialversichertes Arbeitsverhältnis mit 12 Std. wöchentlich.
- Geringfügige Beschäftigung im Rahmen von Zuverdienst wird dadurch nicht möglich. Bei 8,84 liegt man mit 12 Std. bereits über 450 €.

§ 215 SGB IX Inklusionsbetriebe i. V. m. § 217 SGB IX Finanzierung (als § 132 i.V.m. § 134 s. 01.08.16 in Kraft)

- Langzeitarbeitslose Schwerbehinderte im Sinne des § 18 SGB III
- Anrechnung psychisch kranker Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind, auf die Quote, aber Finanzierung nur durch den durch den Reha-Träger

Resümee:

- kein Beschäftigungseffekt für psychisch kranke Menschen, da nachhaltige Finanzierung fehlt
- Einsatz der Instrumente der Reha-Träger und Jobcenter (Unterstützte Beschäftigung / § 16e) nutzen, um SB-Status herzustellen

Personenzentrierung und Wunsch- und Wahlrecht

- Jeder Mensch kann seine Fähigkeiten und Neigungen in einem von ihm gewählten Arbeitsumfeld einbringen
- Die behinderungsbedingt notwendige Unterstützung wird als Nachteilsausgleich zur Verfügung gestellt.
- Systemwandel:
 - Individuelle Ressourcen- und Wunschanalyse für jeden „Hilfesuchenden“ als Standard (z. B. PZP)
 - ➡ Arbeitsplatz suchen, platzieren, unterstützen

Personenzentrierung und Wunsch- und Wahlrecht

- Zugang nach individuellem Bedarf, nicht nach Behinderungsbegriff oder Sozialgesetzbuch (wesentlich behindert, von Behinderung bedroht, schwerbehindert, besonders betroffen schwerbehindert, behindert)
- Das Wunsch- und Wahlrecht muss auch eine Teilzeitbeschäftigung unterhalb der Sozialversicherungspflicht sicherstellen (Zuverdienst)
 - sowohl im Status „Geringfügige Beschäftigung“ als auch im Status „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“

Inklusionskompetenz nutzen

- Aufklärung, Aufklärung, Aufklärung
 - Best Practice Beispiele (Filme, plakative Aussagen, ...)
 - Netzwerke persönlicher Erfahrung schaffen (s. Integrationsabteilungen NRW)
- Mobilisierung und Stärkung der „inkluisiven“ Unternehmerschaft
 - Menschen mit Behinderungen müssen in der Arbeitswelt erkennbar und selbstverständlich werden
- Hohe Fachkompetenz der IFDs für alle Formen der Teilhabe an Arbeit nutzen (Förderschulen, WfbM, Arbeitslose SB, Arbeitslose m. nachhaltigen Vermittlungshemmnissen / von Behinderung bedrohte Menschen, Übergang Psychiatrie)

Weiterentwicklung

- Inklusiv vor exklusiv
 - vorrangige Prüfung inklusiver Angebote
 - mehr Bewusstsein für das, was geht und nicht das, was nicht geht
- Leistungsträgerübergreifende „Budgets für Arbeit“
- Modellprojekte nach § 11 SGB IX nutzen
 - Instrumente im SGB II / III / VI zur langfristigen Sicherung der Erwerbsfähigkeit und Beschäftigung erproben

Unsere Vision

Menschen mit Behinderungen und anderen Einschränkungen haben uneingeschränkten Zugang zu einem inklusiven Arbeitsmarkt

...deshalb

- keine neuen Institutionen
- alle neuen Angebote sollten im allgemeinen Arbeitsmarkt und betrieblich organisiert sein
- Umsetzung des Konzeptes „Unterstützte Beschäftigung - individuell, bedarfsgerecht, passgenau“

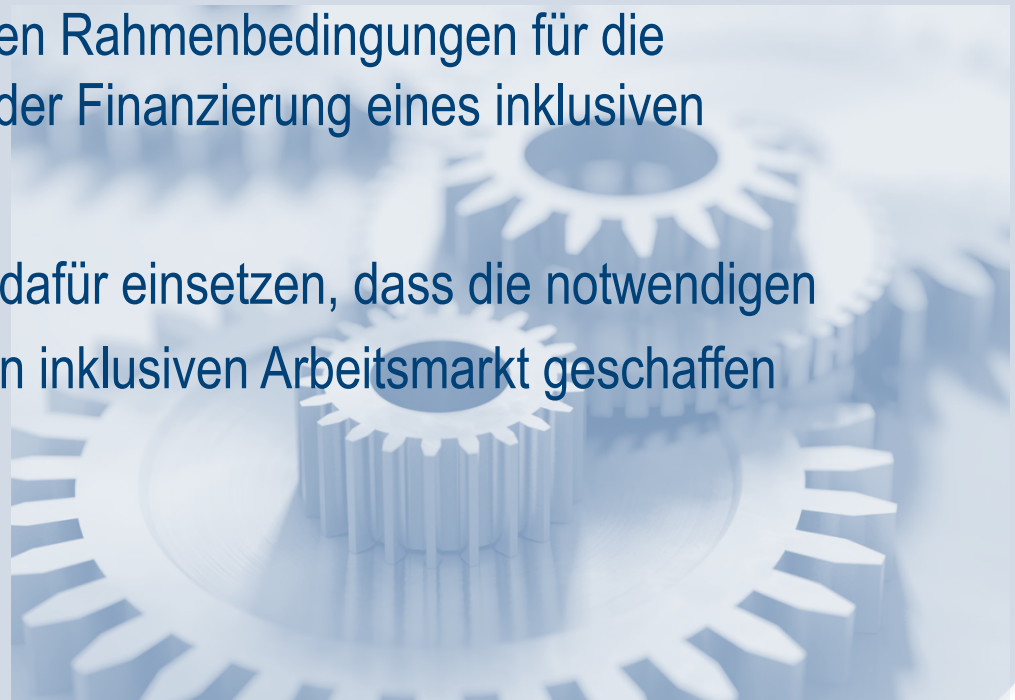
... und die Werkstätten?

... können heute und in Zukunft

- passgenaue und individualisierte Angebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen machen
- der Wegbereiter für einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt sein
- ihre Angebote arbeitsmarktnah und
- vor allem in der Mitte unserer Gesellschaft verankern

... wenn sie das wollen.

- Der politische Wille eines inklusiven Arbeitsmarktes wird deutlicher.
- Inklusionsbetriebe werden mehr und mehr als „Leuchttürme“ eines inklusiven Arbeitsmarktes wahrgenommen.
- Es fehlen noch die notwendigen Rahmenbedingungen für die umfassenden Änderungen in der Finanzierung eines inklusiven Arbeitsmarktes.
- Die **bag if** wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die notwendigen Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt geschaffen und weiter entwickelt werden.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Büro Berlin

Kommandantenstraße 80

10117 Berlin

Tel. 030 251 20 82

Fax 030 251 93 82

Büro Bielefeld

Meisenstraße 65, Speicher 1

33607 Bielefeld

Tel. 0521 98 63 28 68

Fax 0521 98 63 47 66

www.bag-if.de

Sekretariat@bag-if.de