

DGSP – 7. Fachtag Arbeit

30. September 2021 in Mainz und online

KVJS

„Zusammen arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“

Inklusive Arbeitsverhältnisse für Menschen mit einer
wesentlichen Behinderung in Baden-Württemberg
durch das Programm „**Arbeit Inklusiv**“

Berthold Deusch – KVJS Baden-Württemberg - Karlsruhe/Stuttgart

www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020.html

Aufgabenstellung Veranstalter Plenarvortrag

Zusammen arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Das Programm „Arbeit inklusiv“ fördert in Baden-Württemberg seit 2005 betriebliche Arbeitsplätze für Menschen mit wesentlicher Behinderung. Regionale Netzwerke der Integrationsfachdienste erschlossen über 5.000 nachhaltige Jobs in normalen Betrieben – im Gegensatz zum Budget für Arbeit meist mit Arbeitslosenversicherung und Finanzierung durch die Reha-Träger.

Hintergründe, Zusammenhänge und Wirkmechanismen von „Arbeit inklusiv“ darstellen und erläutern.

Aufgabenstellung Veranstalter Arbeitsgruppe 6

Nachhaltige Erwerbstätigkeit von Menschen mit wesentlicher Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt

Rechtliche und konzeptionelle Grundlagen um das übliche Konstrukt der „dauerhaften vollen Erwerbsminderung“ (Rentenrecht) als Synonym für eine „wesentliche Behinderung“ (Teilhaberecht Eingliederungshilfe) zu überwinden.

Auch der WfbM-Arbeitsbereich soll den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern.

Runde 1: 13:00–14:00 Uhr und Runde 2: 14:20–15:20 Uhr

Indikatoren inklusive Teilhabe

Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben findet dann statt, wenn Menschen trotz wesentlicher Beeinträchtigungen

- **selbstbestimmt, eigenverantwortlich und realitätsbezogen im Mittelpunkt der Betrachtungen und Beratungen stehen,**
- **die Möglichkeit haben, ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt auszuloten,**
- **unter Beachtung ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten zu üblichen Bedingungen eingestellt werden können,**
- **einen (von innen und außen) anerkannten Beitrag zum Betriebsergebnis leisten können.**

(Leistungsfähigkeit => 30 %; > 15 Wh.; Tariflohn = vollumfängliche SV).

Teilhabe am Arbeitsleben

Problemstellung

- Wesentlich behinderte Menschen werden häufig abstrakt (fiktiv) als dauerhaft voll erwerbsgemindert eingestuft und gelten deshalb für die Bundesagentur als nicht verfügbar im Sinne der Arbeitsvermittlung und als nicht leistungsberechtigt für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Auslegung der DRV!
- In Deutschland werden deshalb immer mehr Menschen mit einer wesentlichen seelischen Beeinträchtigung immer früher als vollerwerbsgeminderte Personen berentet.
- Sie werden häufig ohne Nutzung vorrangiger Möglichkeiten (InbeQ und oder Unterstützung durch die IFD) in die WfbM aufgenommen.
- Wesentlich seelisch behinderte Menschen erhalten deshalb bei der Suche und Aufnahme inklusiver (vollumfänglich) sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse keine (von wenigen Ländern abgesehen) wirksame Unterstützung!

Dies entspricht nicht dem geltenden Teilhaberecht!

EM-Rentenzugänge

Diagnosehauptgruppen – 1996 bis 2016

Jahr	Skelett/ Muskeln	Herz/ Kreislauf	Stoffwechsel/ Verdauung	Neubildungen (Krebs)	Seelische Krankheiten
1996	27,5 %	16,6 %	4,9 %	10,8 %	20,1 %
2000	25,4 %	13,3%	4,9 %	13,5 %	24,2 %
2010	14,5 %	9,9 %	3,9 %	13,2 %	38,8 %
2016	12,1 %	9,2 %	3,5 %	12,8 %	42,8 %

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Durchschnittliche Rente

Erwerbsminderungsrente (Neuzugänge)



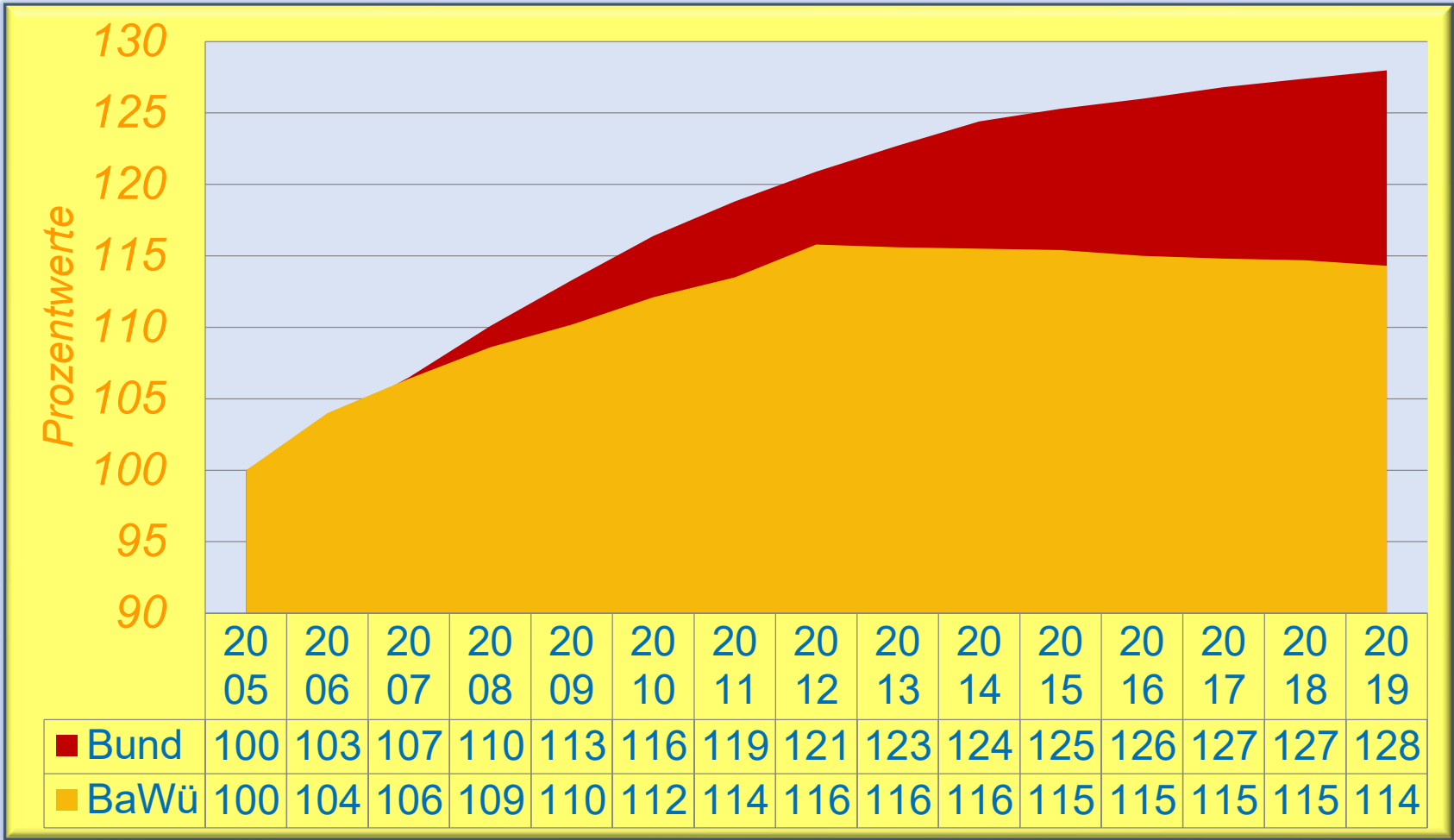
Jahr	Monatliche volle EM-Rente (Durchschnitt)
1996	714 Euro
2000	738 Euro
2010	711 Euro
2016	736 Euro

Im Vergleichszeitraum ist das \bar{x} Erwerbseinkommen um 70 % angestiegen.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

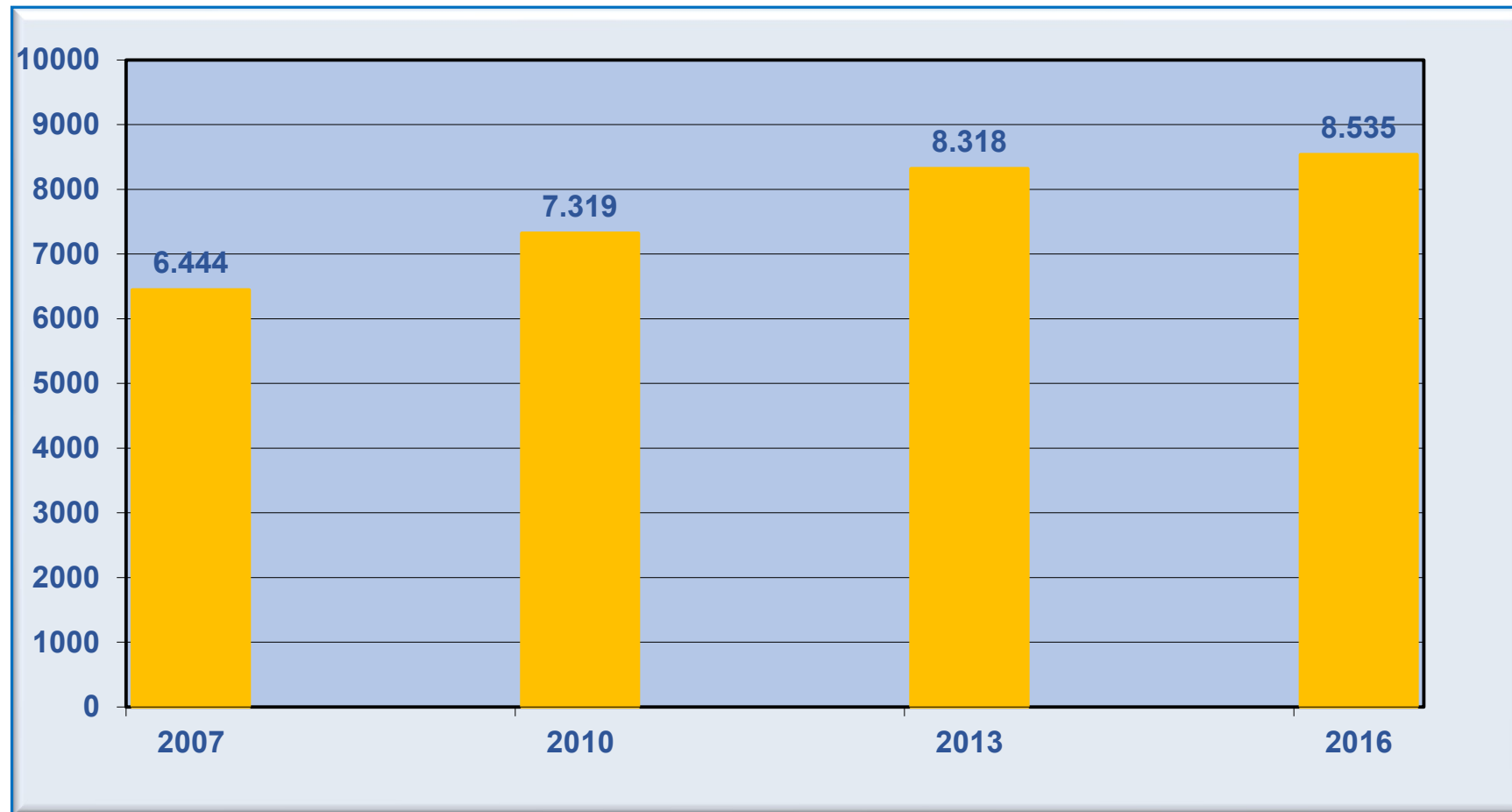
Werkstattzugänge

Vergleich Bund / Baden-Württemberg



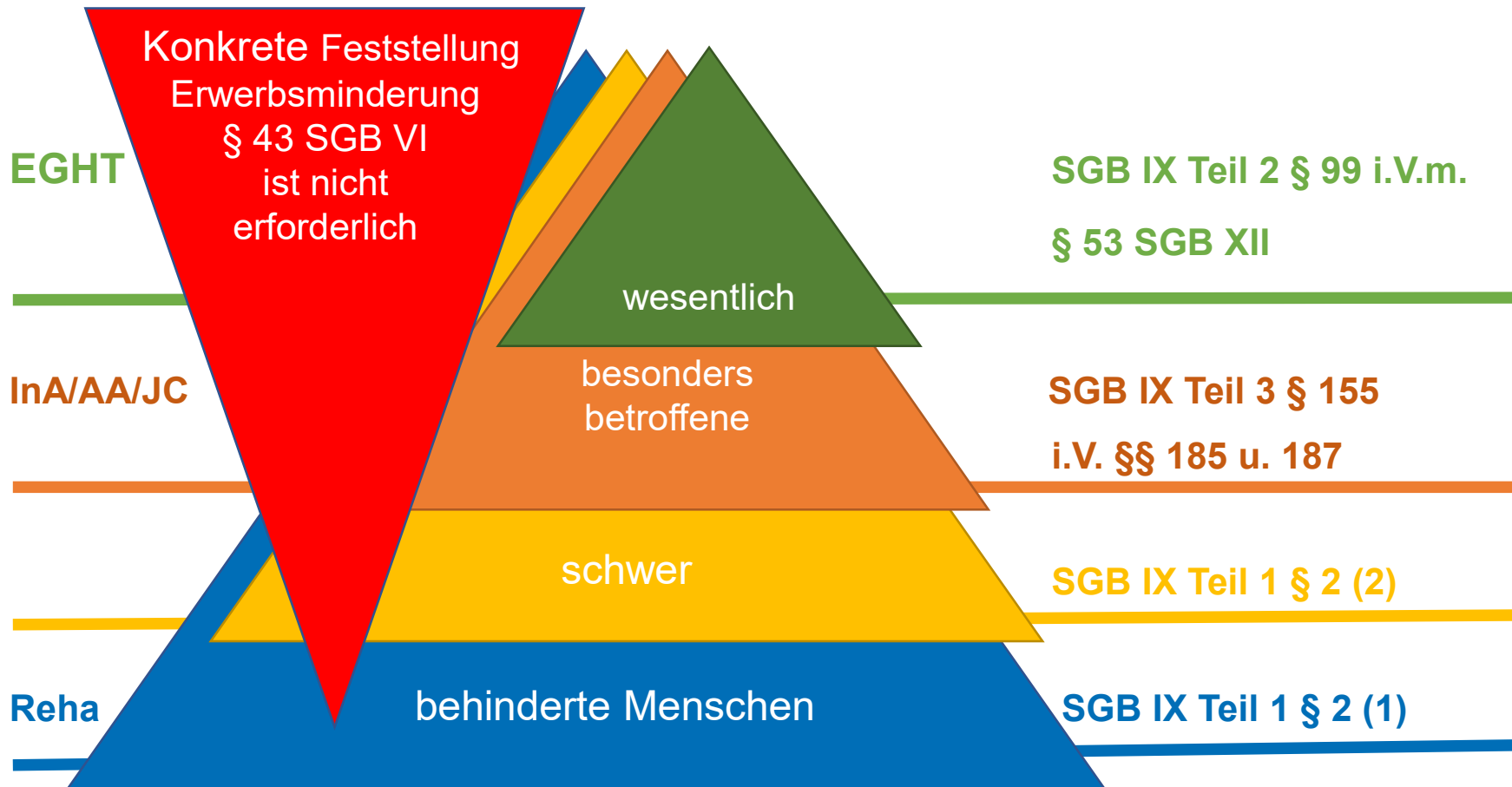
Fallzahlenentwicklung

WfbM für seelisch behinderte Menschen in BaWü



Quelle: BAG-WfbM

Zielgruppe: Menschen mit wesentlicher funktionaler Beeinträchtigung



Gegliedertes System der sozialen Sicherung



Sozialversicherung

- Pflichtversicherung
- Beitragszahlung
- Anwartschaftszeiten

Solidarische / Anteilige Existenzsicherung auf Gegenseitigkeit in der Gemeinschaft der Versicherten

- SGB III Arbeitslose
- SGB IV Grundlagen SV
- SGB V GKV
- SGB VI GRV
- SGB VII GU
- SGB XI GPV

Existenzsicherung

1. Sozialhilfe SGB XII
Hilfe zum Lebensunterhalt
 - Absoluter Nachrang
 - Bedürftigkeit
 - Subsidiaritätsprinzip
2. Grundsicherung für
 - Erwerbsfähige SGB II
 - Erwerbsgeminderte XII
3. Familienlastenausgleich
 - Kindergeld
 - Bafög
 - Wohngeld
 -

Versorgung

Sozialleistungen ohne Vorleistungen

Staatliche Absicherung nicht kalkulierbarer Lebensrisiken – Bei vorliegen bestimmter gesetzlicher Tatbestände

- SGB IX Teil 2 (WfbM)
- SGB IX Teil 3 (sbM)
- SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe
- SGB II/III Arbeitsförderung
- SGB XIV Soziale Entschädigung

Teil 1

Allgemeine Regelungen
sowie Leistungen der
Rehabilitationsträger

Aufgaben:

- Leistungsfähigkeit,
- Erwerbsfähigkeit,
- Belastbarkeit..
entwickeln/stabilisieren

Ziel: Teilhabe Arb.Leben
ermöglichen/sichern

Teil 2

Eingliederungshilfe

Aufgabe der EGH:

- Personenzentrierung
- Selbstbestimmte und
eigenverantwortliche
Lebensführung,
- gleichberechtigte
gesellschaftliche
Teilhabe ermöglichen,
- Teilhabe Arb.Leben
fördern (§ 90 Abs. 3).

Teil 3

Teilhabe besonders
betroffener sb.
Menschen

Ziele: Teilhabe am Arb.L
ermöglichen/sichern

Integrationsamt:

- Arbeitgeberpflichten
- Begl. Hilfe, Künschu,
- IFD, IU, WfbM

Arbeitsagenturen:

Arbeitsvermittlung sbM
Insbesondere Ü/WfbM

Zielgruppe und Ziele

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben



Die Leistungen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten nach § 111 i.V.m. §§ 58 SGB IX und 219 SGB IX Menschen die wegen der Auswirkungen einer wesentlichen (seelischen) Beeinträchtigung **nicht, noch nicht oder noch nicht wieder** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

Dies entspricht nicht einer vollen und dauerhaften Erwerbsminderung!

Ziel der Leistungen ist es: die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit **zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederzugewinnen sowie den (vorzeitigen) Bezug von Sozialleistungen zu vermeiden / zu mindern.** (§§ 4, 49, 56, 58 und 219 SGB IX)

Fiktion der vollen Erwerbsminderung gilt nur für das „Rentenprivileg“ und die „Grundsicherung“ im Arbeitsbereich

Wesentliche funktionale Beeinträchtigung – Definition und Abgrenzung

Definition wesentliche funktionale Beeinträchtigung nach § 53 SGB XII*:

Personen, die durch eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX **wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind....**

Eingliederungshilfeverordnung unterscheidet:

§1 körperlich (auch sinnes-), §2 geistig und §3 seelisch wesentlich behinderte Menschen.

Abgrenzung gegenüber vorrangigen Leistungen anderer Leistungsträger

Leistungen der Eingliederungshilfe nach Teil 2 SGB IX erhält nur, wer die erforderliche Leistung nicht von anderen (vorrangigen) Leistungsträgern erhalten kann = Nachrang der Eingliederungshilfe § 91 SGB IX.

Vorrangig zuständig für das Recht auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind:

- nach Teil 1 SGB IX (§§ 49 ff) die Bundesagentur für Arbeit, die gesetzliche Unfallversicherung, die gesetzliche Rentenversicherung, die Träger der Kriegsopferversorgung bzw. Kriegsopferfürsorge sowie die Träger für Leistungen der öffentlichen Jugendhilfe und
- nach Teil 3 SGB IX (§§ 184 ff) für schwerbehinderte Menschen die Integrationsämter (Inklusionsämter) und die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Eigenschaft als Träger der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen

* Leistungsberechtigter Personenkreis nach § 99 SGB IX entspricht dem Personenkreis nach § 53 SGB XII bzw. §§ 1 bis 3 Eingliederungshilfeverordnung (in der am 31.12.2019 geltenden Fassung):

Wesentliche funktionale Beeinträchtigung – Einordnung Sozialleistungssystem

1. Teilhabe a. Arbeitsleben (§§ 49, 55, 57, 58, 60, 61 u. 61a)

2. Sozialversicherung (SGB IV / V / VI / VII / XI)

3.1 Beitragspflichten / Beitragsbefreiung

3.2 Zugangsberechtigung wenn Leistungsfähigkeit = > 30 % Normalleistung >15 Wh = am Arbeitsmarkt

3.3 Leistungsberechtigung / Wartezeit (normale Wartezeit / verlängerte Wartezeit)

3. Existenzsicherung

3.1 Recht auf Erwerbsminderungsrenten (§ 43 SGB VI)

3.2 Grundsicherung (Alter/Erwerbsminderung) (§ 41 SGB XII)

4. Recht der Arbeitsförderung (SGB II / III)

4.1 wenn eine umfassende und zielgerichtete berufliche Vorbereitung und Einarbeitung bei einem einstellungsbereiten Arbeitgeber durch den leistenden Rehabilitationsträger erfolgt ist,

4.2 auf Basis einer gemeinsamen Bedarfserhebung/Bedarfsfeststellung festgestellt werden kann, dass sich die Leistungsfähigkeit wieder auf > 30 % Normalleistung entwickelt hat

4.3 ein tariflich oder ortsüblich bezahltes, vollumfänglich sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigungsumfang = > 15 Wochenstunden erreicht werden kann – insbesondere dann, wenn es dadurch gelingt, ein Einkommen oberhalb der Grundsicherung zu erzielen.

Arbeit Inklusiv

Definition

- Arbeit Inklusiv ist die **Leistungsträger übergreifende Antwort** zur Überwindung der Divergenz (Auseinanderstreben) die sich aus dem gegliederten System der Sozialen Sicherung in Deutschland (fast) zwangsläufig ergibt.
- Es stellt den **einzelnen Menschen** in seiner konkreten Lebenssituation in den Mittelpunkt.
- Für Arbeitgeber werden **sämtliche Leistungen** zur Förderung einer inklusiven Teilhabe (wie) **aus einer Hand erbracht**.
- Es ist eine **Komplexleistung** mit der alle zur individuellen Bedarfsdeckung notwendigen Leistungen (neben- oder nacheinander) bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses für eine Zeitdauer von fünf Jahre verbindlich zugesagt werden.
- **Die Förderdauer ist grundsätzlich unbegrenzt**. Lediglich die Förderhöhe wird zunächst nach 36 Monaten und dann alle 24 Monate überprüft.
- Neben den finanziellen Leistungen stehen den Arbeitgebern und den Menschen mit funktionalen Beeinträchtigungen die **Integrationsfachdienste** durchgehend zur Verfügung!

Arbeit Inklusiv

Voraussetzungen

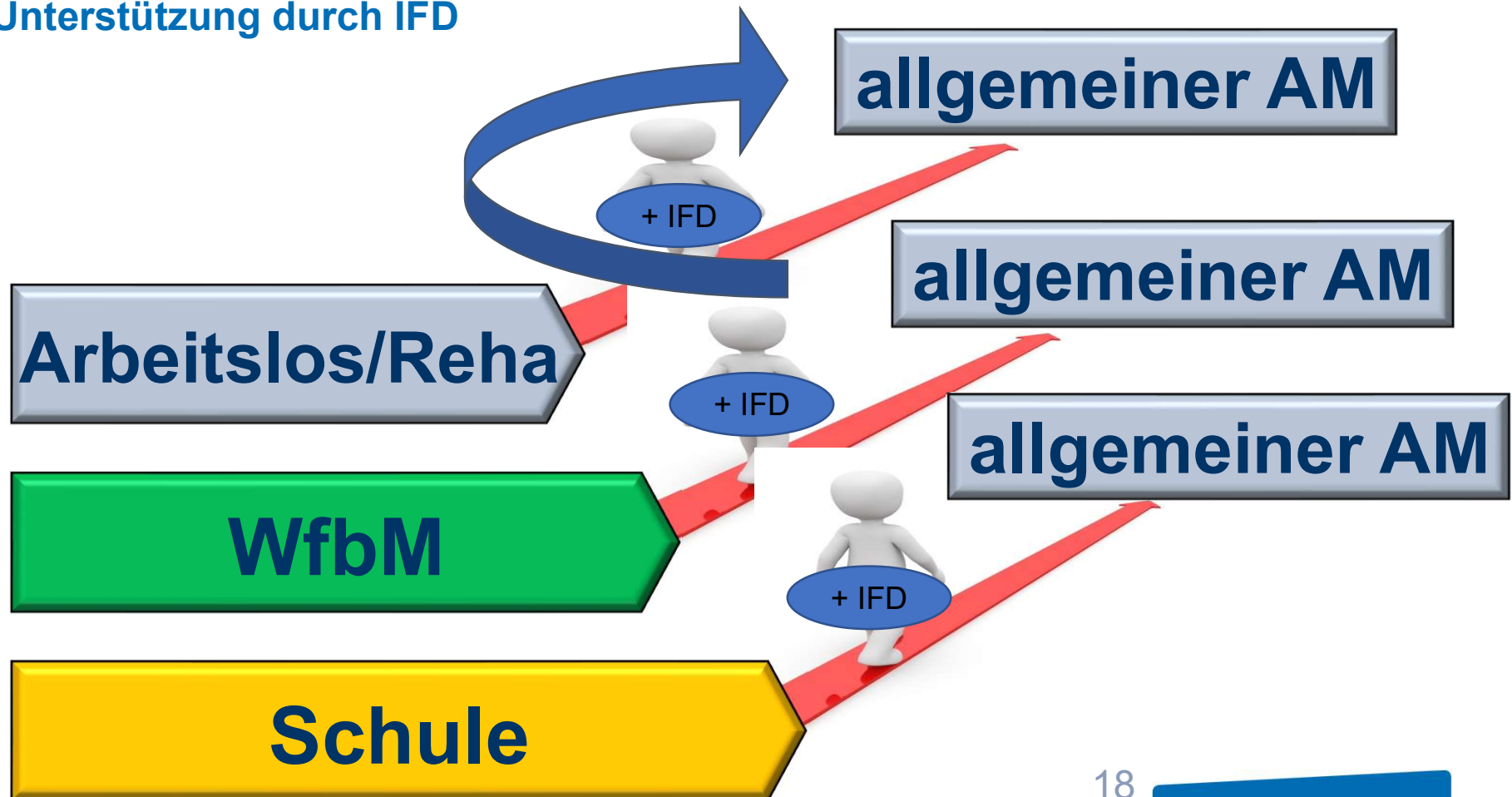


- Es geht ausschließlich um **besonders betroffene schwerbehinderte Menschen** (§ 155 SGB IX) die wegen der **Auswirkungen ihrer funktionalen Beeinträchtigung** auf sich allein gestellt nicht wettbewerbsfähig sind und deshalb auch vom Träger der EGH als wesentlich behinderte Menschen eingestuft und nachrangig gefördert werden können.
- Nach einer **gezielten Vorbereitung** (insbesondere in Schule oder WfbM) eine kalkulierbare Arbeitsleistung bei einem einstellungsbereiten Arbeitgeber erbringen können,
 - bei der Arbeitsagentur als **Arbeit suchend** gemeldet sind, dort
 - Arbeitsvermittlung n. § 187 SGB IX beanspruchen und deshalb
 - nach § 90 SGB III vorrangige Förderung ihres Arbeitsverhältnisses (ohne Beschränkungen nach § 92 SGB III) beanspruchen.
- Sie müssen – soweit erforderlich - auch vorrangige Rehabilitationsleistungen nach §§ 49 und 50 SGB IX beantragen bzw. an der Bedarfserhebung und – Feststellung mitwirken.
- Relation nach funktionalen Einschränkungen:
ca. 60 % mit intellektuellen – 30 % mit seelischen – 10 % sonstige

IFD Auftrag in Ba-Wü

nach § 192 SGB IX

Unterstützung durch IFD



Leistungen an Arbeitgeber „Komplexleistungen“

Rangfolge aufsteigend



Mit Reha-Bedarf (Reha + AA/JC + InA + EGHT)

1a.  1b.  2.  3. 

O. Reha-Bedarf (AA/JC + InA + EGHT)

1.  2.  3. 

Leistungsfähigkeit < 30 % BfA (EGHT + InA)

1.  2. 

Aber Ersteingliederung Leistungsfähigkeit < 30 % (AA/JC + InA + EGHT)

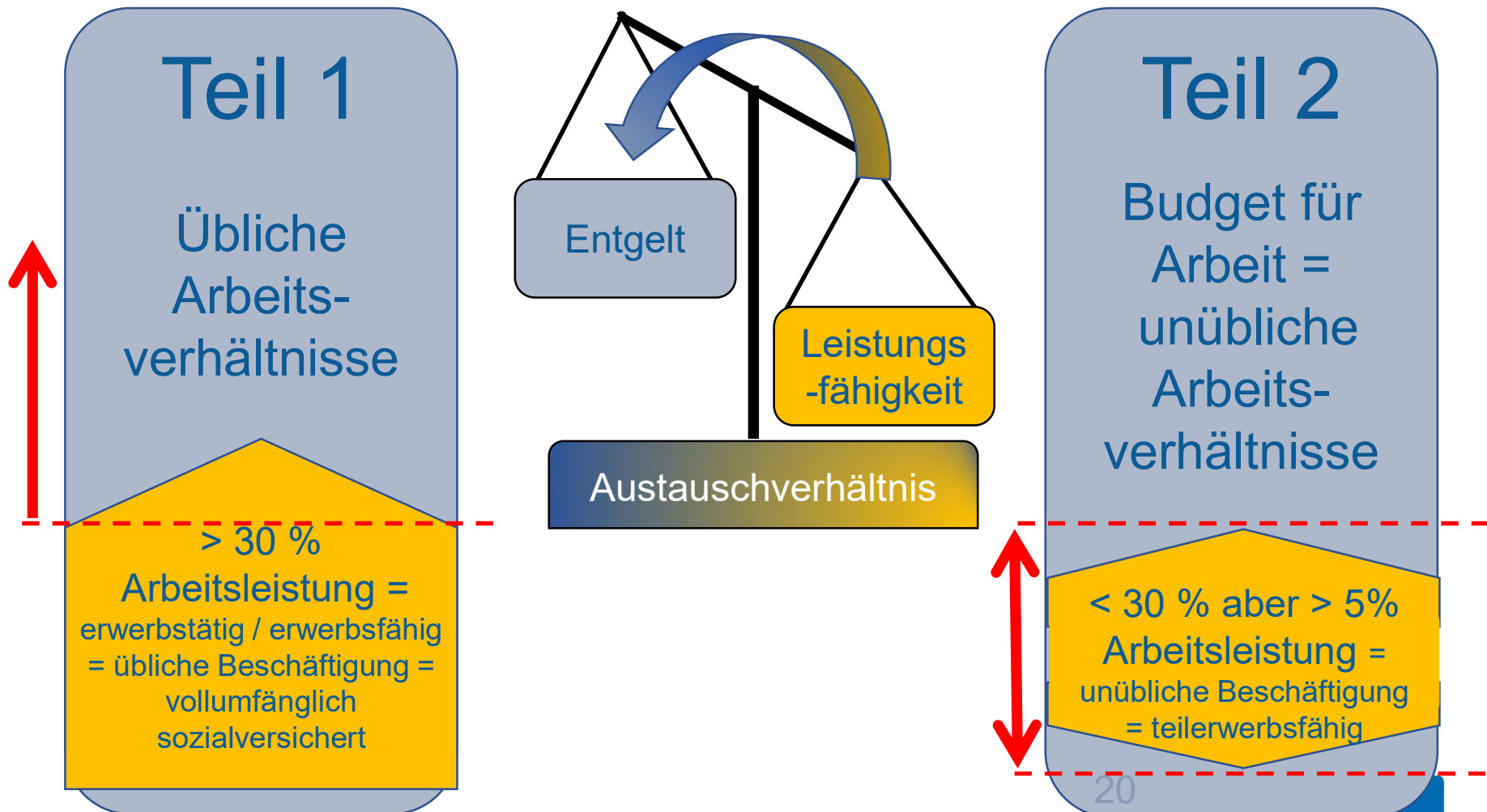
1.  2.  3. 

Sicherung unbefristeter AV > 1 Jahr (InA + EGHT)

1.  2. 

1. Reha-Träger 
2. AA/JC 
3. InA 
4. EGHT 

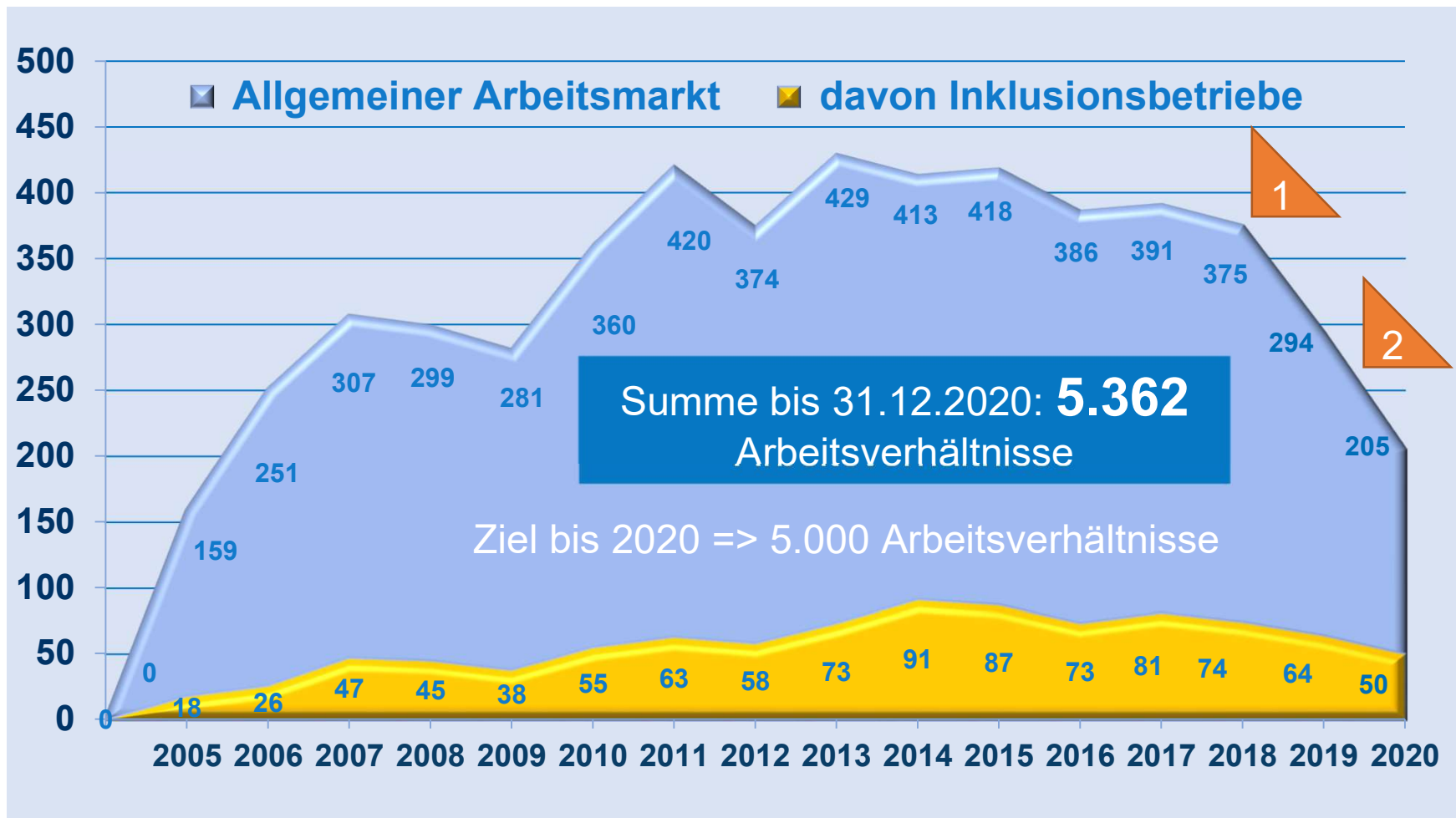
Arbeit Inklusiv (AI) Teil 1 und Budget für Arbeit (AI) Teil 2



Inklusive Arbeitsverhältnisse

für wesentlich behinderte Menschen in BW

KVJS



Stand: 31.12.2020 1 = BTGH-Knick 2 = Corona-Absturz

**Arbeit Inklusiv und Budget für Arbeit in
Baden-Württemberg
Zugangskriterien ab 01.01.2018**

Leistungsfähigkeit =

< 5 %

Aufnahme
Kriterium
FuB

EGHT

> 5 bis < 30 %

Aufnahme
Kriterium
Arbeitsbereich
WfbM

EGHT & InA

> 30 %

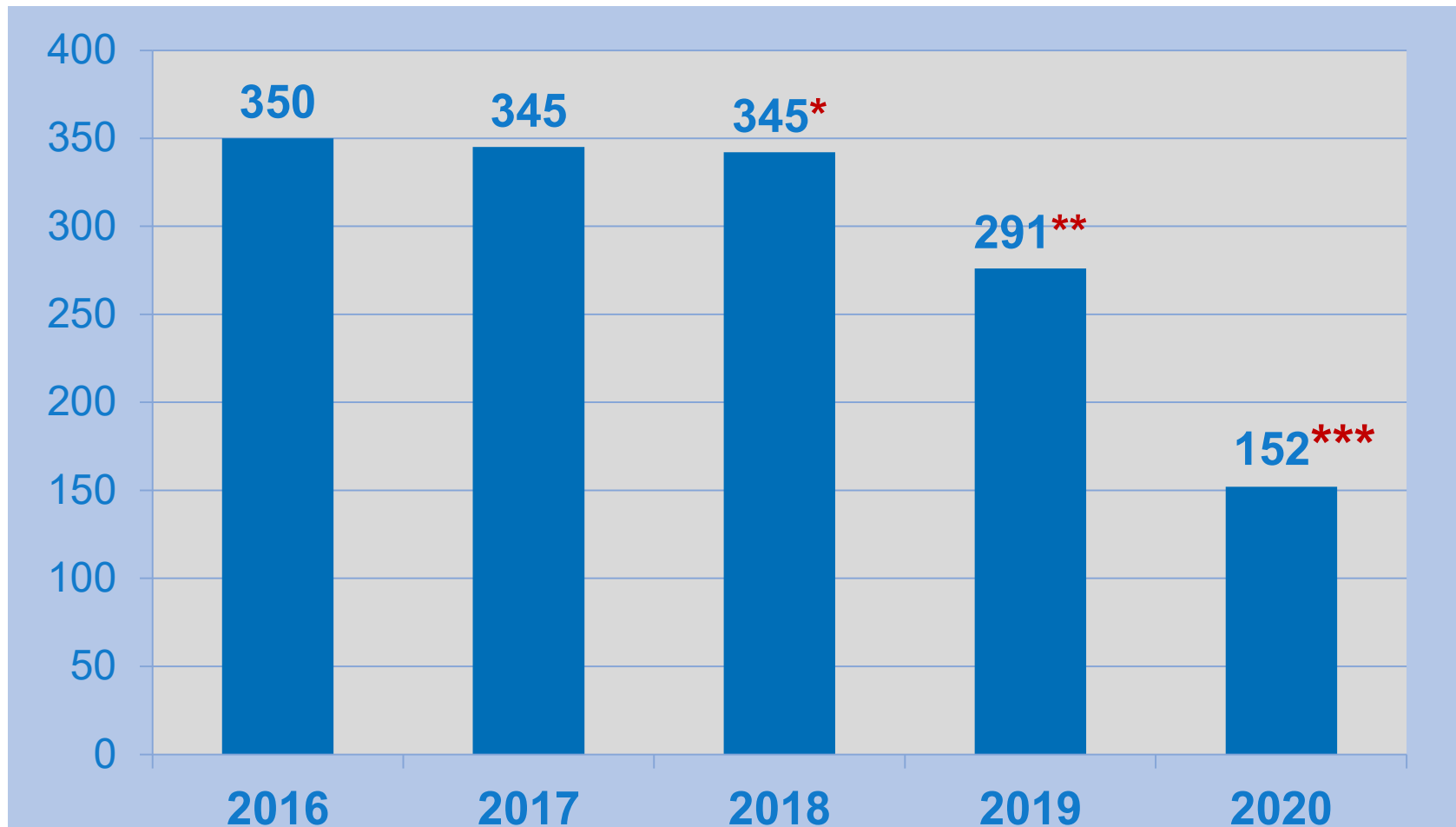
gemeinsame Förderung
für besonders betroffene
schwer- und wesentlich
behinderte Menschen
durch:
Reha + AA + InA + EGHT

Getrennter Blick auf Förderbedarf des Arbeitgebers erforderlich

Arbeit Inklusiv

neue Arbeitsverhältnisse

KVJS

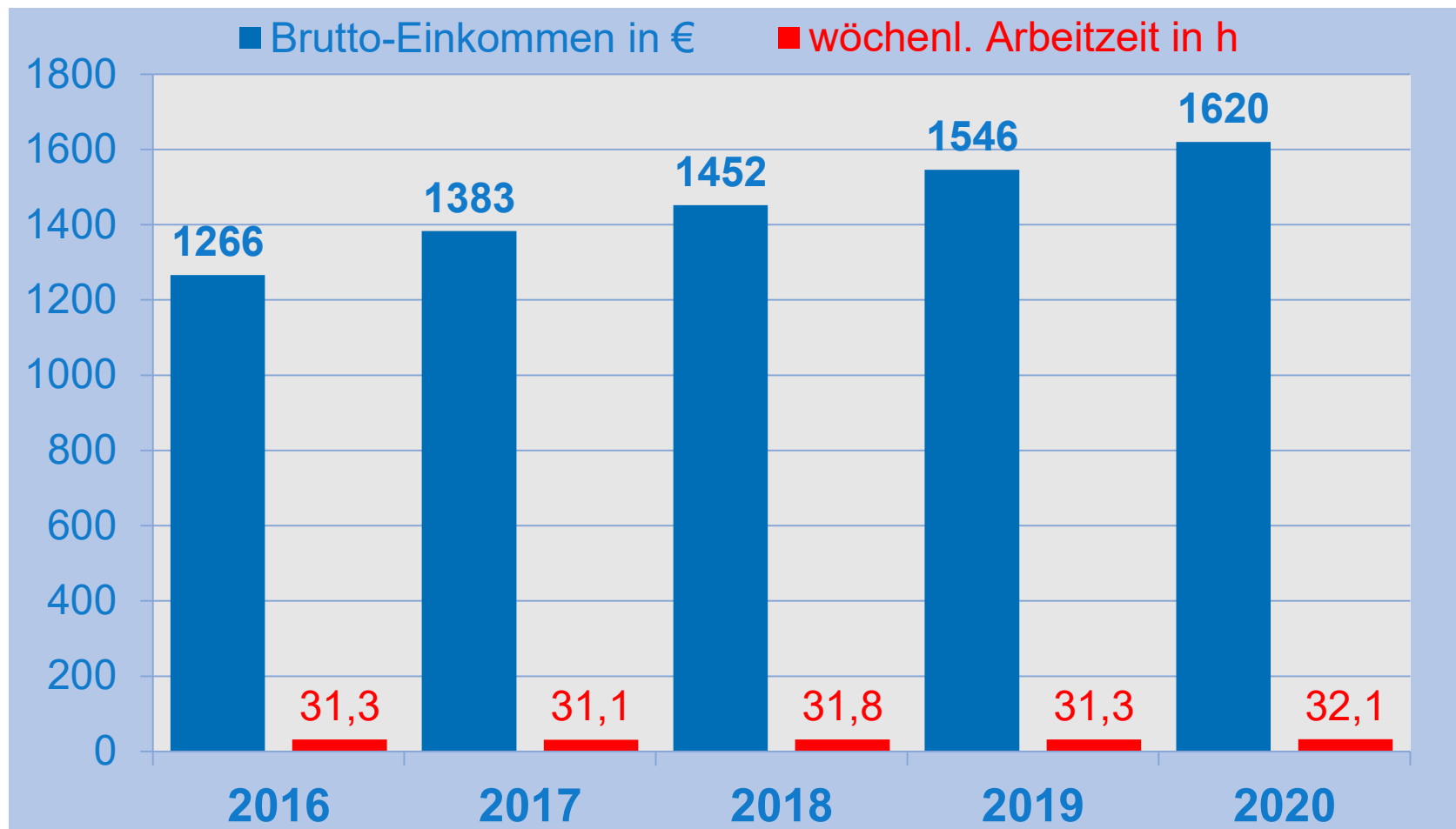


Davon Teil 2 (Budget für Arbeit) * 3 in 2018; ** 15 in 2019; *** 8 in 2020 Σ 24

Arbeit Inklusiv

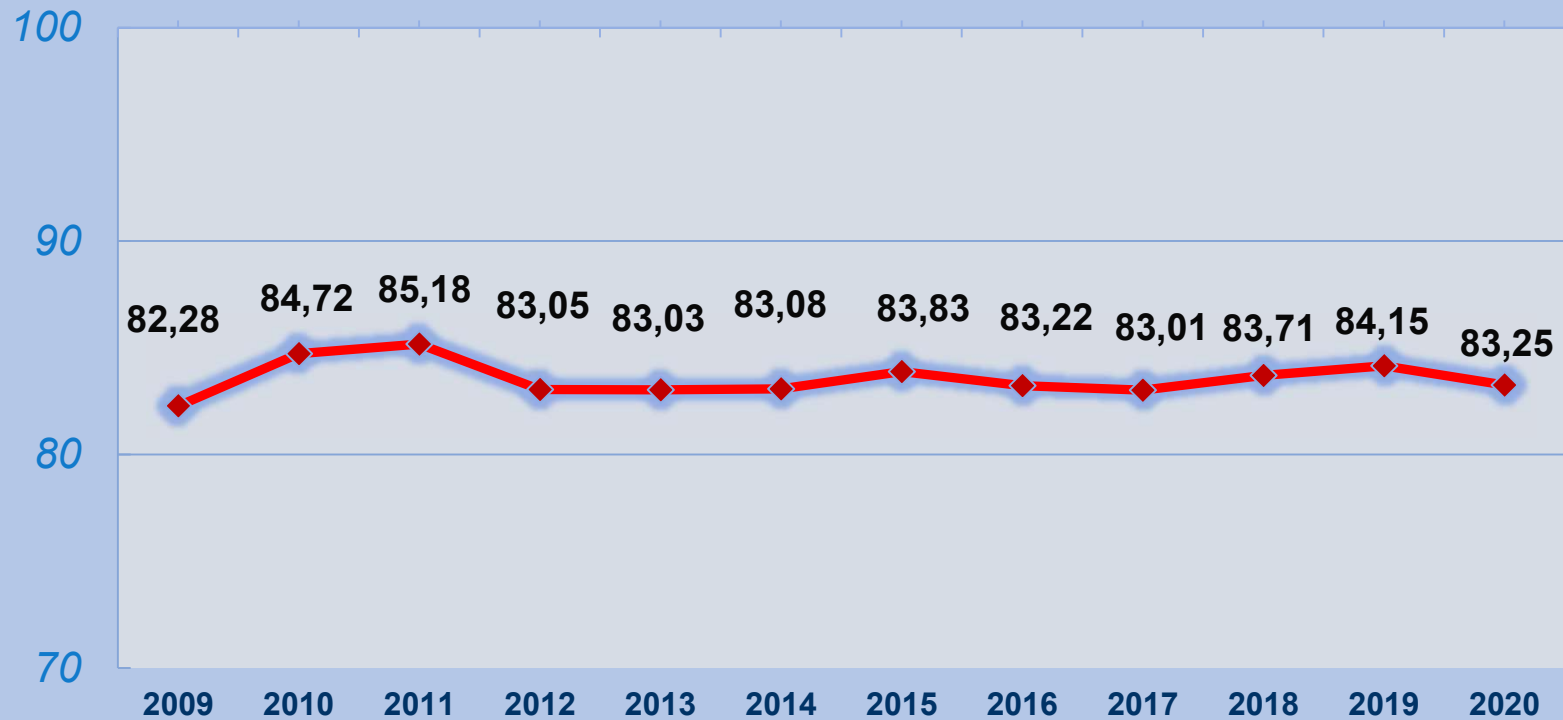
Entwicklung Ø mtl. Brutto-Einkommen

KVJS



Nachhaltigkeitsquote inklusive Arbeitsverhältnisse in BW

Werte in Prozent



Stand: 31.12.2020 zum Stichtag erreichte Personen n = 4.052

Aktion 1000 – Perspektive 2020 und Arbeit Inklusiv



Kontakt Daten

Berthold Deusch

KVJS – Integrationsamt

Erzbergerstraße 119

76133 Karlsruhe

0721-8107-911

berthold.deusch@kvjs.de

Weitere Informationen unter:

www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020.html