

Integrationsprojekte (IP) erfreuen sich einer großen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit. In der nunmehr endenden Legislaturperiode hat der Deutsche Bundestag mehrfach die Leistungsfähigkeit der bundesweit 850 Integrationsprojekte mit 26.000 Beschäftigten gelobt und das Programm „AlleImBetrieb“ angeregt. Im April 2016 kam die entsprechende Richtlinie vom BMAS. Stichworte zu „AlleImBetrieb“ sind 150 Millionen Euro, davon über 12 Millionen für Hessen. Die gesetzlichen Grundlagen wurden verändert. Zunächst kam im Juli 2016 das SGB II Rechtsvereinfachungsgesetz. Stichwort ist Psychisch kranke Menschen mit Finanzierung des Rehaträgers rein in Integrationsprojekte. Dann folgte im Dezember 2016 das BTHG. Stichworte sind: aus Inklusionsprojekten werden Inklusionsbetriebe, Erhöhung der Pflichtquote von 25 auf 30 Prozent und das Budget für Arbeit.

Das Budget für Arbeit ist Teil eines rechtlichen und finanziellen Rahmens, auf den ich zu Beginn meines Vortrages kurz eingehen möchte.

Dem **150-Millionen-Programm „AlleImBetrieb“** ging der gemeinsame Entschließungsantrag der Regierungsfaktionen voraus. Die 150 Millionen Euro sollten eine Anschubfinanzierung für mehr Plätze in IP ermöglichen. Im Bundestag wurde auch beraten, ob sich IP für nicht schwerbehinderte langzeitarbeitslose Menschen öffnen sollten. Vor Veröffentlichung der AlleImBetrieb-Bundesrichtlinie bestand Unsicherheit, ob AlleImBetrieb-Mittel auch für diesen Personenkreis eingesetzt werden können. Von 4.500 neuen Arbeitsplätzen war die Rede.

Heute ist klar, dass das nicht geht. AiB-Mittel können nur für schwerbehinderte Menschen der besonderen Zielgruppe eingesetzt werden. Hiermit geht auch einher, dass die 12,7 Millionen Euro in Hessen solide über mehrere Jahre eingesetzt werden. Hierfür haben das HMSI und der LWV nach vorheriger Abstimmung mit Ihrer LAG Integration Folgendes abgestimmt. AiB-Mittel werden eingesetzt:

1. für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Zielgruppenbeschäftigte
2. für die Aufstockung von Regelleistungen über drei Jahre

Was meint das:

- Für Zielgruppenbeschäftigte, die im IP eine Ausbildung absolvieren, wird der monatliche Betrag für den besonderen Aufwand um 150 Euro aufgestockt.
 - Im Übergang von der Förderschule in Ausbildung oder von der WfbM in Ausbildung wird der monatliche Betrag für den besonderen Aufwand um 300 Euro aufgestockt.
 - Wechselt ein Mensch ohne eine Ausbildung zu machen von der Förderschule oder von der WfbM in Beschäftigungsverhältnis, wird der monatliche Betrag für den besonderen Aufwand um 200 Euro aufgestockt.
3. für weitere Maßnahmen wie Gesundheitsförderung, Weiterbildungsangebote und Investivförderung

Erste Feststellung: Die „AlleImBetrieb“-Förderungen können auch von bzw. für Menschen beansprucht werden, die mit einem Budget für Arbeit in ein Integrationsprojekt wechseln und dort einen neuen Arbeitsplatz besetzen. Die Aufstockungsleistungen kommen also „on top“.

Das im Juli 2016 verabschiedete **SGB II Rechtsvereinfachungsgesetz** schreibt nun bundesrechtlich vor, was wir in Hessen bereits in der Vergangenheit mit unserer bekannten „Praxishilfe“ praktiziert haben: langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen gehören zur besonderen Zielgruppe. Ist ein Mensch beispielsweise in Folge einer Krebserkrankung oder einer Herz-Kreislaufkrankung schwerbehindert oder gleichgestellt und ein Jahr oder länger arbeitslos, so zählt er zur Zielgruppe. Soweit mit den Rechtsvereinfachungen im SGB IX.

Kommen wir zu nicht schwerbehinderten psychisch kranken Menschen. Nicht schwerbehinderte psychisch kranke Menschen gehören nicht zur Zielgruppe der Inklusionsbetriebe, sie erhalten keine Leistungen der Integrationsämter, werden aber auf die zu erfüllende Beschäftigungsquote von 30 % angerechnet. Integrationsprojekte sollen für diesen Personenkreis die gleichen Aufgaben erfüllen wie für Zielgruppenbeschäftigte.

Finanziert werden die Leistungen der IP für diesen Personenkreis von den Sozialversicherungsträgern und den Trägern der Grundsicherung, aber in ihrer Eigenschaft als Rehabilitationsträger. Die Leistungen der Reha-Träger (§§ 33 und 34 SGB IX alt) enden nach zwei Jahren. Bis dahin haben die psychisch kranken Menschen entweder das Verfahren zur Feststellung der Schwerbehinderung mit positivem Ergebnis durchlaufen oder verlassen den Inklusionsbetrieb? Das Verlassen des IP nach Beendigung der maximal zweijährigen Maßnahme der Reha-Träger wäre fatal für psychisch kranke Menschen und für das Selbstverständnis des Inklusionsbetriebes. Aus der Sicht vieler psychisch kranker Menschen ist mit der geforderten Feststellung der Schwerbehinderung ein Stigma verbunden. So wahrgenommen macht der Gesetzgeber das „Stigma Schwerbehinderung“ und die Exklusion von dem Regelinstrument, z. B. § 16 e SGB II, zur Bedingung der zeitlich befristeten Inklusion in ein IP. Das BMAS hat im November 2014 mit dem „Konzept zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit“ gefordert: Auch langzeitarbeitslosen Menschen stehe das gesamte Instrumentarium der Arbeitsförderung zur Verfügung.

Zweite Feststellung: Das muss auch für langzeitarbeitslose psychisch kranke Menschen mit oder ohne Schwerbehinderung gelten. Und dann auch in Integrationsprojekten.

Mit dem "**Budget für Arbeit**" soll behinderten Menschen der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden. Das "Budget für Arbeit" ermöglicht damit eine Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen. Weiterhin besteht die Möglichkeit des Übergangs aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt ohne ein Budget für Arbeit. Und für das Budget für Arbeit gilt, was für den Arbeitsbereich der WfbM gilt: Das Ziel bleibt der Übergang in eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt ohne dauerhafte Förderung durch den Träger der Eingliederungshilfe. Deshalb heißt es auch im § 61 Abs. 2 SGB IX: Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. „Die Alternative besteht dann darin, dass ein Lohnkostenzuschuss nebst Anleitung und Begleitung ermöglicht wird, der einen Arbeitgeber dazu bewegt, mit dem Menschen mit Behinderung trotz dessen voller Erwerbsminderung einen regulären Arbeitsvertrag zu schließen.“ (BT-Drucksache 18/9522, S. 255). Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben und die mit einem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben. Die Sozialversicherungspflicht umfasst nicht die Arbeitslosenversicherung. Die berufliche Bildung hat dem Arbeitsbereich der WfbM und damit auch dem Budget für Arbeit vorherzugehen. Anspruchsberechtigt sind also Menschen, die im Arbeitsbereich, z. B. einem BiB-Platz, tätig sind und Menschen, die dem Grunde nach anspruchsberechtigt sind, aber nicht in der Werkstatt arbeiten wollen.

Leistungsträger des Budgets für Arbeit also sowohl des Budgetbetrages als auch der Leistungen Anleitung und Begleitung ist der Träger der Eingliederungshilfe.

Nach Abstimmung mit dem HMSI und Zustimmung des LWV-Verwaltungsausschusses am vergangenen Freitag, 15. September 2017 (die Beratung der Verbandsversammlung steht noch aus), wird sich das Integrationsamt bei schwerbehinderten Menschen an dem Budgetbetrag mit 30 % beteiligen. Ebenso wird das Integrationsamt für schwerbehinderte Menschen die Kosten für Anleitung und Begleitung übernehmen. Wir haben zudem mit dem HMSI vereinbart, dass das gesamte Spektrum der begleitenden Hilfen des Integrationsamtes, allen Menschen, die ein Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, zur Verfügung stehen sollen. So auch die Arbeitsplatzausstattungen. Die Anträge für ein Budget für Arbeit gehen an die Regionalmanagements der SGB XII-Fachbereiche des Landeswohlfahrtsverbandes. Die Leistungsbescheide kommen vom Eingliederungshilfeträger LWV.

Um welche Leistungen geht es?

Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes; höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Das wären zurzeit 1.190 Euro bei einer Vollzeitbeschäftigung. Im kommenden Jahr dürften wir etwas oberhalb von 1.200 Euro liegen. Hinzu kommen die verbindlich zugesagte Übernahme der Kosten für ggf. notwendige Leistungen für Anleitungen und Begleitungen durch Integrationsfachdienste oder der Kosten für Job-Coachs oder andere begleitende Hilfen. Sollte die Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt trotz aller Bemühungen nicht gelingen, besteht ein Rückkehrrecht in die WfbM.

Zudem haben das HMSI und der LWV vereinbart, dass als weiterer Anreiz für mögliche Arbeitgeber auch die einschlägigen HePAS-Leistungen zum Zuge kommen.

Dritte Feststellung: Die Einstellungsprämie nach § 6 HePAS II und die Zusatzprämie „WfbM-Übergänger“ nach § 7 HePAS II stellen einen weiteren Anreiz dar.

Mit dem Budget für Arbeit werden Menschen aus Werkstätten Übergänge in Inklusionsbetriebe erfolgreich realisieren. Davon bin ich überzeugt:

1. Weil wir dank einer von Herrn Matthé veranlassten rechtlichen Klärung durch das BMAS nun verlässliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Budgets für Arbeit in Inklusionsbetrieben haben:

- a. Menschen, die ein BfA nutzen, gehören zur besonderen Zielgruppe;
- b. Menschen, die ein BfA nutzen, sind auf die Beschäftigungsquote anzurechnen;
- c. die „AlleImBetrieb“-Förderung kann genutzt werden;
- d. dank Herrn Melchior haben wir zudem die Bestätigung vom BMAS, dass bei der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in Inklusionsbetrieben das Rentenprivileg nach § 162 SGB VI entsprechend der Regelungen im Arbeitsbereich der WfbM gilt.

2. Zum Erfolg werden zweitens die finanziellen Rahmenbedingungen beitragen:

Grundsätzlich muss ich die gesetzliche Regelung des § 61 SGB IX voranstellen: Dauer und Umfang der Leistungen richten sich nach den Umständen des Einzelfalls. Somit besteht die Möglichkeit, die Leistungen zeitlich zu begrenzen und ggf. degressiv auszugestalten.

Wir haben uns vorgenommen, dass die Erstbewilligung für drei Jahre erfolgen soll und gehen davon aus, dass bei Vollzeitbeschäftigungen regelhaft der Lohnkostenzuschuss ca. 1.200 Euro monatlich betragen wird.

Bei Integrationsbetrieben werden die Anleitung und Begleitung regelhaft durch den „besonderen Aufwand“ häufig in der Höhe von 300 Euro monatlich gesichert.

Für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen, die ein Budget für Arbeit nutzen, kommt der ebenfalls für drei Jahre vorgesehene „AlleImBetrieb“-Aufstockungsbetrag von 200 Euro monatlich in Betracht.

Die Zahlbeträge für vollzeitbeschäftigte Menschen, die in Inklusionsbetrieben ein Budget für Arbeit nutzen, werden häufig bei monatlich 1.700 Euro liegen.

Hinzu kommen die HePAS-Prämien, die bei einer Beschäftigung von 30 und mehr Wochenstunden sowie eines Beschäftigungszeitraums von mehr als 17 Monaten in der Summe 11.000 Euro pro Fall betragen können.

3. Werden Inklusionsbetriebe Übergänge erfolgreich gestalten, weil es zur Idee und zur gelebten Philosophie von IP gehört, inklusive Beschäftigung zu ermöglichen. Hinzu kommt das große Engagement des pädagogisch und zugleich wirtschaftlich tätigen Fachpersonals in IP. Sie verfügen über das Know-how und über die Erfahrungen in der Förderung von Menschen, die aus Werkstätten kommen.

Fachtag – Chancen für Inklusion –

20. September 2017