

Bundesteilhabegesetz und Arbeit

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)

Elisabeth Schütz

Roter Faden

I. Psychisch krank und Arbeit - eine Gesellschaftskritik

II. BTHG und Arbeit

III: Ausblick: Was können Sie/wir tun?

Psychisch krank und Arbeit.... eine Gesellschaftskritik

- **Krankschreibungen und Erwerbsunfähigkeiten aufgrund von psychischen Krankheiten nehmen zu**
- Psychische Erkrankungen sind das größte Risiko für vorzeitige Berentung (42%)
- psychisch erkrankte Personen sind fünfmal häufiger arbeitslos
- Langzeitarbeitslose sind doppelt so häufig psychisch krank
- Menschen mit Schwerbehinderung sind zu einem höheren Anteil arbeitslos als andere Erwerbspersonen, sie sind deutlich länger arbeitslos
- **Prävalenzen psychischer Erkrankungen bleibt gleich**
- Bekenntnis zu psychischen /psychosomatischen Krankheitsbedingungen ist nicht mehr so stigmatisiert

- Gesellschaftliche Teilhabe beschränkt sich nicht auf das Erwerbsleben, sondern umfasst den gesamten Lebenszusammenhang.
- Dennoch steht die berufliche Rehabilitation im Vordergrund:
 - Ein „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ist nicht in Sicht, wohl aber ein krisenhafter Umbau der Arbeitsgesellschaft
 - Erwerbsarbeit zentriertheit nimmt zu und bildet einen nach wie vor zentralen Legitimationskern der Leistungsgesellschaft
 - Aber: Lebensweltlich gerät die „work-life-Balance“ aus dem Gleichgewicht und psychische Störungen im Arbeitsleben nehmen zu.
- Arbeit erschöpft sich nicht in Lohnarbeit: hierzu gehören darüber hinaus Reproduktions- und Sorgearbeit sowie gemeinwohlorientierte Tätigkeiten

- **Erwerbsarbeit ist und sichert Normalität:** sie dient der Existenzsicherung, motiviert durch Anreize;
- schafft soziale Einbindung, Kontakte und das Gefühl des Dazugehörens;
- eröffnet Entscheidungsspielräume als souveräner Bürger;
- führt zu sozialer Wertschätzung und stärkt Selbstwertgefühl;
- bestimmt den sozialen Status mit Auswirkungen auf die Ich- Identität;
- strukturiert die Zeit, orientiert und entlastet;
- stärkt salutogentische Potentiale, insbesondere den „Kohärenzsinn“ (Antonovsky 1997) und wirkt resilienzfördernd;
- schafft Selbstvertrauen über subjektives Kompetenzerleben;
- trägt zur Selbstverwirklichung bei, macht stolz auf sich;
- wirkt sinnstiftend und vermittelt das Gefühl des Gebrauchtwerdens.

- Gesundheitsschädigende Aspekte der Erwerbsarbeit
- Zunehmende Arbeitsverdichtung: Zeitdruck, höhere Effizienz,
- Arbeitsanforderungen nehmen zu, Komplexität, Unsicherheit, Work-Life-Balance(act) ist Herausforderung
- Es gibt zunehmend prekäre Arbeitsplätze,
- (nur hoch-) qualifizierte belastbare ArbeitnehmerInnen werden gesucht
- flexibles Reagieren auf Unvorhergesehenes verstärkt Stress;
- Fehlende Balance zwischen Einsatz und Belohnung, wirkt demotivierend und führt zu „innerer Kündigung“;
- Überforderung durch hohe Anforderung an Sozialkompetenzen, wie Konfliktlösung, Verantwortungsübernahme, Ver- und Aushandlungskompetenz;
- Gestiegene Anforderungen an Selbständigkeit, Risikobereitschaft und Entscheidungsfähigkeit

**Arbeitslosigkeit ist in der
Glücksforschung ein sehr
bedeutsamer Unglücksfaktor.**

Bauer (2013)

Programme, Angebote, Projekte, Modelle....

- **Leistungsträger:** SGB II, II, (BA,..) SGB VI, SGB VII, SGB IX, Integrationsämter, Kommunen.....
- **Vielfalt der Angebote:** mit Rechtsanspruch, freiwillig, Modell, Projekte... „Bund und Länder haben in den letzten Jahren 40 Sonderprogramme aufgelegt, die die Einstellung schwerbehinderte Menschen allgemein oder von bestimmten Gruppen fördern“ www.talentplus.de/foerderung/sonderfoerderpro-gramme/index.html)
- „Undurchschaubares und undurchdringliches Dickicht:“
(<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/106/1910636.pdf>)
- Viele Bundesarbeitsgemeinschaften (BAG WfbM, BAG IF, BAG UB...) - getrennte Diskurse und Fachkulturen
- Viele Schnittstellen und mangelnde Koordination; Mangelnde Durchlässigkeit, sozialrechtlich ungeklärte Zuständigkeiten (und – verschiebungen) und damit Probleme der Kostenträgerschaft
- **Frage nach der Evidenz:** Wirkungskontrolle und Wirksamkeit

noch mehr Provokation:

- Arbeit ist nicht mit Freizeit zu kontrastieren; **Gestaltung der freien Zeit der Freigesetzten**
- Erwerbsarbeit vs. gesichertes Grundeinkommen /Grundsicherung (über dem Existenzminimum) ; neue Diskurse der Postmoderne im digitalen Zeitalter
- Tätigsein/ Beschäftigung vs. (Erwerbs-)Arbeit
- Reproduktions- und Sorgearbeit, Betreuung- und Erziehungsarbeit, „informelle Hilfen“ - es gibt Projekte, bei denen Menschen mit einer seelischer Behinderung sinnstiftend tätig sind, arbeiten (Entwertung beruflicher Qualifikationen?)
- Wunsch- und Wahlrecht: was wollen Betroffene (tatsächlich): Integration / Inklusion in Mehrheitsgesellschaft (??), Rentenansprüche sichern, Sinnvolle Tätigkeit, Umgang mit freier Zeit

Tab. 1: Formen der Integration in Arbeit und Beschäftigung – Entwurf einer »Zielhierarchie« in Bezug auf »gesellschaftliche« Erwartungen

1	2	3 Zeitl. Umfang der Tätigkeit	4 Subvention	5 Entgelt	6 Zugang zur Sozial- versicherung	7 Existenzsicherndes Einkommen
Allgemeiner Arbeitsmarkt	Selbstständig (einschl. selbstständige Beschäftigung, z.B. bildnerisches Gestalten)	Nicht geregelt	Nein – Ausnahme: »Starthilfe« bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit aus Arbeitslosigkeit und Anspruch auf AIG/AIHi	Leistungsentgelt/ Honorar	Privat zu versichern	
	»normales« unbefristetes Arbeitsverhältnis	Vollzeit	Ohne Mit: (Eingliederungszuschüsse, Minderleistungsausgleich)	Lohn/Gehalt (tarifl.) Lohn/Gehalt (tarifl.)	Ja – umfassend Ja – umfassend	Ja Ja
		Teilzeit	Ohne Mit: (Eingliederungszuschüsse, Minderleistungsausgleich)	Lohn/Gehalt (tarifl.) Lohn/Gehalt (tarifl.)	Ja – umfassend Ja – umfassend	i.d.R. Ja i.d.R. Ja
	Befristetes Arbeitsverhältnis	Vollzeit/ Teilzeit	Ohne Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Strukturanpassungsmaßnahmen Hilfe zur Arbeit (BSHG)	Lohn/Gehalt (tarifl.) Lohn/Gehalt (tarifl.)	Ja – umfassend Ja – umfassend	i.d.R. Ja i.d.R. Ja
				i.d.R. Lohn/Gehalt	i.d.R. Ja – umfassend	i.d.R. Ja
	Arbeitsverhältnis in Integra- tionsbetrieb, -abteilung, -projekt (ohne besondere Befristung/mit Befristung) Geringfügige Beschäftigung (325 Euro-Regelung)	Vollzeit/ Teilzeit	Eingliederungszuschüsse Minderleistungsausgleich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Hilfe zur Arbeit (BSHG)	Lohn/Gehalt (tarifl.) Lohn/Gehalt (tarifl.)	Ja – umfassend Ja – umfassend	i.d.R. Ja i.d.R. Ja
Lohn (tarifl.)				Bei Eigenanteil: RV	Nein*	

	1	2	3 Zeitl. Umfang der Tätigkeit	4 Subvention	5 Entgelt	6 Zugang zur Sozial- versicherung	7 Existenzsicherndes Einkommen
Besonderer Arbeitsmarkt	WfB - »allgemein« ohne bes. Differenzierung - für psychisch Behinderte - ausgelagerter Arbeitsplatz		i.d.R. Vollzeit	Ja (Kosten der Infrastruktur) Daneben aber auch Einsatz von Einkommen/Vermögen des behinderten Menschen gem. BSHG	Entgelt	Ja – umfassend	Nein*
	Arbeitsgelegenheiten		Teilzeit/ stundenweise	?	Prämie/Entgelt	Nein	Nein*
	Zuverdienst		Teilzeit/ stundenweise	?	Prämie/Entgelt	Nein	Nein*
Rehabilitative Beschäftigung	Tagesstrukturierende Tätigkeit		Teilzeit/ stundenweise	?	Prämie/unentgeltlich	Nein	Nein*
	Hauswirtschaftliche Versor- gung von Familienan- gehörigen		Von stunden- weise bis »rund-um- die-Uhr«	Nein	Nein	Nein	Nein*
	... mit Betreuung von Kindern bis 3 Jahren		Wie vor	Nein	Erziehungsgeld	Nein – aber Be- rücksichtigung bei der RV	Nein*
Dritter Sektor	... mit Betreuung pflege- bedürftiger Angehöriger (SGB XI)		Wie vor	Nein	Pflegegeld	Nein – aber ggf. Beiträge zur RV	Nein*
	Ehrenamtliche Tätigkeit		i.d.R. stunden- weise	Nein	Nein	Nein	Nein*
	Tauschbörsen gegenseitige Hilfe		i.d.R. stunden- weise	Nein	i.d.R. Sachwerte	Nein	Nein*

Murmelgruppe:

- Was ist Ihnen persönlich wichtig? (Sinn, finanzielle Sicherheit, Anerkennung, Struktur....)
- Und wie haben Sie dies aktuell verwirklicht?
- Was könnten Sie tun, um Ihre persönliche Work-Life-Balance zu verbessern?
- und für Ihre LB, MitarbeiterInnen.....

Bundesteilhabegesetz und Arbeit.... eine Anleitung

§ 11 Rehapro

- Im Rahmen des BTHG hat der Gesetzgeber mit § 11 SGB IX dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Auftrag erteilt, **Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation** durchzuführen.
- Ziel der Modellvorhaben ist es, die Grundsätze „Prävention vor Rehabilitation“ und „Rehabilitation vor Rente“ zu stärken. **Um die Anzahl der Zugänge in die Erwerbsminderungsrente und die Eingliederungshilfe bzw. Sozialhilfe nachhaltig zu senken** und damit Erwerbsfähigkeit längerfristig zu erhalten, sollten erfolgreich durchgeführte Modellvorhaben unbedingt auch zur Weiterentwicklung des Regelangebots genutzt werden.

§ 11 SGB IX Förderung von Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation, Verordnungsermächtigung

- (1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert im Rahmen der für diesen Zweck zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Aufgabenbereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der gesetzlichen Rentenversicherung Modellvorhaben, die den Vorrang von Leistungen zur Teilhabe nach § 9 und die Sicherung der Erwerbsfähigkeit nach § 10 unterstützen.
- (2) Das Nähere regeln Förderrichtlinien des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die Förderdauer der Modellvorhaben beträgt fünf Jahre. Die Förderrichtlinien enthalten ein Datenschutzkonzept.
- (3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch RV ohne Zustimmung des Bundesrates regeln, ob und inwieweit die Jobcenter nach § 6d des Zweiten Buches, die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Durchführung eines Modellvorhabens nach Absatz 1 von den für sie geltenden Leistungsgesetzen sachlich und zeitlich begrenzt abweichen können.

- (4) Die zuwendungsrechtliche und organisatorische Abwicklung der Modellvorhaben nach Absatz 1 erfolgt durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See unter der Aufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die Aufsicht erstreckt sich auch auf den Umfang und die Zweckmäßigkeit der Modellvorhaben. Die Ausgaben, welche der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See aus der Abwicklung der Modellvorhaben entstehen, werden aus den Haushaltsmitteln nach Absatz 1 vom Bund erstattet. Das Nähere ist durch Verwaltungsvereinbarung zu regeln.
- (5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht die Wirkungen der Modellvorhaben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann Dritte mit diesen Untersuchungen beauftragen.

- **rehapro:** Förderprogramm des BMAS zur Umsetzung von **Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation** nach §11 SGB IX (BTHG),
- Förderfähig sind Modellvorhaben, die **innovative Leistungen** und/oder **Organisationsstrukturen im SGB II und SGB VI-Bereich** erproben,
- Antragsberechtigte: Jobcenter, Rentenversicherungsträger,
- Einbezug ‚nichtantragsberechtigter Dritter‘ ist erwünscht.

- Die Modellvorhaben sollen sich an **Menschen mit gesundheitlichen Unterstützungs- sowie (drohenden) Reha-Bedarfen** richten und geeignet sein:
- die **Erwerbsfähigkeit** zu **erhalten** oder wiederherzustellen,
- einer (drohenden) (Teil-) **Erwerbsminderung entgegenzuwirken,**
- einer chronischen **Erkrankung** / drohenden **Behinderung vorzubeugen,**
- die gesellschaftliche und berufliche **Teilhabe** zu **verbessern,**
- die Grundsätze **„Prävention vor Reha“** und **„Reha vor Rente“** zu stärken.

- **Gesamtfördersumme: 1 Mrd. Euro** (500 Mio. Euro je Rechtskreis),
- **3 Förderwellen:** 2018, 2019, 2020,
- Beantragung erfolgt im **2-stufigen Verfahren: Skizze, Antrag,**
- **97 eingereichte Vollanträge in der 1. Förderwelle**, davon:
 - 28 seitens RV-Träger
 - 64 seitens Jobcenter
 - 5 rechtskreisübergreifend
- **DRV BB:** 1 eigenes Modellvorhaben und 4 Verbund-/Kooperationsprojekte,
(davon: 2 rechtskreisübergreifende

WfbM §§ 56 SGB IX

- Behinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden, können in einer Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen werden.
- In Brandenburg gibt es **28 anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen**, in denen rund 11.500 Menschen mit Behinderungen arbeiten.
- Leistungsrecht für WfbM erfährt nur wenige Veränderungen-
- Stärkung der Mitwirkungsrechte (Werkstatttrat, [neu] Frauenbeauftragte)
- Verdopplung des Arbeitsförderungsgeldes auf 52 Euro
- Kombination von Leistungen bei einer WfbM und einem oder mehreren Anderen Leistungsanbietern (§62 SGB IX-neu) möglich
- Alternativen durch Andere Leistungsanbieter
- Rückkehrrecht für Beschäftigte von Anderen Leistungsanbietern und Budget für Arbeit

- Kriterium der Erwerbsfähigkeit: volle Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 i. V. m. § 1 Satz 1 Nr. 2a SGB VI und somit eine fehlende Erwerbsfähigkeit im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB II vor.
- **NEU:** Mittagessenregelung (Mehrbedarf ist zunächst § 42b Abs. 2 S. 1,2 SGB XII (ab 2020):
- **Brb:** jährlich rund 20 Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (außerhalb eines Budgets für Arbeit)

Andere Leistungsanbieter § 60 SGB IX

- Ziel des Gesetzgebers: Schaffung von Wahlmöglichkeiten alternativ zur WfbM (insb. auch für Menschen mit seel. Behinderung)-
- Vom Gesetzgeber nicht von der Institution ausgehend gedacht, sondern vom einzelnen Menschen, der außerhalb einer WfbM arbeiten möchte; deshalb:-
 - keine formale Anerkennung, Mindestgröße und Aufnahmeverpflichtung-
 - Wahl zwischen BBB, Arbeitsbereich und BBB/Arbeitsbereich möglich-
- Sonst weitestgehend ähnliche Voraussetzungen wie WfbM:-
 - Werkstattfähigkeit als Voraussetzung für den Arbeitsbereich-
 - „Werkstatt“-Vertrag; Fachkräfte, Personalschlüssel, Qualität... (□WVO)-
 - Erwirtschaftung des Mindestentgelts-
 - Mitwirkungsorgane (inkl. Frauenbeauftragte)-
- Anspruch auf Arbeitsförderungsgeld für die Beschäftigten-
- Für Firmen keine Anrechnung von Aufträgen auf Agla möglich

- Sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung.
- Sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen.
- Sie können ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken.
- Sie sind nicht verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § 57 oder § 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen.
- Eine dem Werkstattrat vergleichbare Vertretung wird ab fünf Wahlberechtigten gewählt. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied und
 - eine Frauenbeauftragte wird ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen.
 - **Brb**: eine Vereinbarung gem. § 60 SGB IX (UM); eine Vereinbarung in Verhandlung

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 Werkstattverordnung – bis auf einige Ausnahmen (u. a. keine förmliche Anerkennung notwendig, keine Mindestplatzzahl, Beschränkung des Angebots auf (Teil-)Leistungen nach § 57 oder § 58 SGB IX) – erfüllen (§ 60 Abs. 2 SGB IX).

■ BAGüS: Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: https://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf

Budget für Arbeit § 61 SGB IX

- Ziel des Gesetzgebers: Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen
- „i.d.R. dauerhafter“ Lohnkostenzuschuss; aber: Leistungen können zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet werden
- Voraussetzung ist Anspruch auf Beschäftigung im WfbM-Arbeitsbereich (BBB ggf. über Persönliche Budgets mit BA als Leistungsträger)
- Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (keine Arbeitslosenversicherung)
- Tarifvertragliche ortsübliche Entlohnung
- Lohnkostenzuschuss bis zu 75% (Deckelung mit derzeit 1.162 Euro)
- mit landesrechtlicher Regelung Abweichung nach oben möglich
- Kein Zuschuss, wenn mit dem Arbeitsplatz ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis beendet wurde (EU-Recht)
- Anleitung und Begleitung (auch als gemeinschaftliche Leistung –Poolbildung)
- Keine Verpflichtung des Leistungsträgers entsprechende Leistungen zu ermöglichen
- Garantiertes Rückkehrrecht (§220 (3) SGB IX-neu)
- **Brb.:** acht Budgets für Arbeit durch EGH- Träger

Budget für Arbeit

Beim Budget für Arbeit handelt es sich um einen Lohnkostenzuschuss, den Arbeitgeber im privaten oder öffentlichen Bereich erhalten, die Menschen mit Behinderungen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM einstellen. Voraussetzung ist der Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung (§ 61 Abs. 1 SGB IX). Der Lohnkostenzuschuss beträgt höchstens 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Durch Landesrecht kann von diesem Prozentsatz nach oben abgewichen werden. Neben dem Lohnkostenzuschuss umfasst das Budget für Arbeit auch die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (§ 61 Abs. 2 SGB IX).

Teilhabe am Arbeitsleben vs. Soziale Teilhabe I

- Beschäftigung (jenseits) der Werkstattfähigkeit:
- **§ 81 SGB IX Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten**
- Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten werden erbracht, um Leistungsberechtigten die für sie erreichbare Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Die Leistungen sind insbesondere darauf gerichtet, die Leistungsberechtigten in Fördergruppen und Schulungen oder ähnlichen Maßnahmen zur Vornahme lebenspraktischer Handlungen einschließlich hauswirtschaftlicher Tätigkeiten zu befähigen, sie auf die Teilhabe am Arbeitsleben vorzubereiten, ihre Sprache und Kommunikation zu verbessern und sie zu befähigen, sich ohne fremde Hilfe sicher im Verkehr zu bewegen. Die Leistungen umfassen auch die blindentechnische Grundausbildung.
- Zur Bedeutung von Tagesstätten für Menschen mit seelischer Behinderung

Teilhabe am Arbeitsleben vs. Soziale Teilhabe II

§ 78 SGB IX Assistenzleistungen

■ (1) Zur selbstbestimmten und eigenständigen Bewältigung des Alltages einschließlich der Tagesstrukturierung werden Leistungen für Assistenz erbracht. Sie umfassen insbesondere Leistungen für die allgemeinen Erledigungen des Alltags wie die Haushaltsführung, die Gestaltung sozialer Beziehungen, die persönliche Lebensplanung, die Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben, die Freizeitgestaltung einschließlich sportlicher Aktivitäten sowie die Sicherstellung der Wirksamkeit der ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen. Sie beinhalten die Verständigung mit der Umwelt in diesen Bereichen.

■

■ (5) Leistungsberechtigten Personen, **die ein Ehrenamt ausüben**, sind angemessene Aufwendungen für eine notwendige Unterstützung zu erstatten, soweit die Unterstützung nicht zumutbar unentgeltlich erbracht werden kann. Die notwendige Unterstützung soll hierbei vorrangig im Rahmen familiärer, freundschaftlicher, nachbarschaftlicher oder ähnlich persönlicher Beziehungen erbracht werden.

BTHG und Zuverdienst

- Mit dem Wegfall der §§ 53, 54 SGB XII verlieren viele der jetzigen Zuverdienstprojekte und -unternehmen bundesweit zum 01.01.2020 ihre bisherige Rechtsgrundlage.
- Wurde in Brb. nicht umgesetzt
- Zuverdienst als Leistung der sozialen Teilhaben (§ 81 SGB IX) bzw. im Rahmen des offenen Leistungskataloges
- Zuverdienst im Rahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben § 60 Andere Leistungsanbieter
- Freiwillige Leistung als Zuwendung im Bereich der Daseinsfürsorge (PsychKG)

Zuverdienst

- Zuverdienst als Zuwendungsprojekt – stand mal im Entwurf des Brandenburger PsychKG´s
- seit 2018 nicht mehr nicht im Leistungsrecht
- BAGüS hat die Förderung von Zuverdienst in ihrer Orientierungshilfe zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen. Hier scheint sich eine deutliche Verschlechterung der Angebotsstruktur abzuzeichnen und niedrigschwellige, personenzentrierte Beschäftigungsmöglichkeiten wegzubrechen.
- Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von „Zuverdienstmöglichkeiten“ im Bereich des SGB IX: https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2019/dv-24-18_zuverdienst-eingliederungshilfe.pdf
- BAG IF: Zuverdienst als niedrigschwelliges Beschäftigungsangebot sichern!: <https://www.bag-if.de/zuverdienst/>

Zugänge zu Leistungen des SGB IX

- Leistungsberechtigter Personenkreis für EGH-Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§58 SGB IX-neu; siehe auch Art. 25a (6))-Personen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen können und-ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen
- Alternative/ Empfehlung: Zugänge über soziale Teilhabe nutzen, Beschäftigung und Tagesstrukturierung zu ermöglichen
- § 99 Leistungsberechtigter Personenkreis (nach erfolgter Evaluation noch im Diskurs; Entscheidung 2023)
- § 108 SGB IX Beantragung
- Gesamtplanverfahren, Teilhabepanverfahren: Begleitung bei der Bedarfserfassung – „ Gesamtplan-Eduktion“ (ITP, ICF.....)

Fazit: Was können Sie/wir tun?

- **Keine Rehabilitation ohne feste Perspektive**
- Attraktive Entgeltgestaltung, persönliche Budgets, **Zuverdienstmöglichkeiten nutzen,**
- Umgang mit Scheitern (Ziele korrigieren, unpassende Indikatoren, fehlende Motivation, keine personenzentriertes Vorgehen) – Umwege einplanen
- Unser Werkzeugkasten: Recovery, personenbezogene Planungen, Peer-Support, **erst platzieren- dann trainieren,** Gemeindenähe, Vernetzung – Übergänge, begleitende Psychoedukation

Fazit: Was können Sie/wir tun?

- **Zentral sind Personenzentrierung und übergreifende Koordination (Teilhabeplanverfahren, Gesamtplanverfahren) mit Durchlässigkeit**
- **Ggf. über soziale Teilhabe (Wunsch- und Wahlrecht) Möglichkeiten schaffen**
- **Möglichkeit der Einzelvereinbarung nutzen § 123,5 SGB IX**
- **Soziale Teilhabe & Teilhabe am Arbeitsleben & medizinische Rehabilitation...!**
- **Prävention stärken (Betriebliche Gesundheitsförderung, ... Empowerment stärken, Entstigmatisierung...)**

Noch ein Blick über den BTHG- Rand:

- Alternativen: Bürgerarbeit in kommunalen und regionalen Sozialräume
- Einfache Dienstleistungen z. B. Stadtökologie, Stadtteilkultur, Betreiben von Stadtteilcafes, Läden, Treffpunkten
- Perspektive: Ausstieg aus der „Psychiatriegemeinde“,
- Rückzugsmöglichkeiten bleiben bei der Selbsthilfe
- Tauschgeschäfte / Ehrenamt / Praktika
- Peer Counseling
- EX- IN
- Inklusionsberater....

Berufsfelder im Bereich Inklusion I

- Medienpädagogik: Lernmaterial für Schulen umschreiben und neu erstellen, unter verschiedene Medien kombinieren
- Digitalisierung: Programme erstellen, die Teilhabe ermöglichen, und dafür Bedürfnisse erforschen
- Redaktion: für alle Medien, um sie für Blinde, Hörgeschädigte und Menschen mit Leseschwäche zugänglich zu machen; Texte in „leichte Sprache“ übersetzen, aber auch Piktogramme und Infografiken erstellen
- Soziale Arbeit :an Schulen und Einrichtungen
- Arbeitsberatung und Coaching: für Menschen mit Behinderungen ebenso wie für Arbeitgeber
- Gesetzliche Betreuung: für Menschen die geistig behindert, psychisch krank oder dement sind; diese Aufgabe übernehmen meist Fachkräfte aus der Sozialpädagogik, Sozialen Arbeit oder Psychologie

Berufsfelder im Bereich Inklusion II

- Inklusive Kunst: Projekte wie das Künstlernetzwerke
- Inklusionsberatung in Museen und anderen Kultureinrichtungen: immer mehr Stellen für Fachkräfte, die allen Menschen einen leichten Zugang zu den Räumlichkeiten, aber auch zu den Inhalten der Einrichtungen verschaffen sollen
- Weiterbildung: für Fachkräfte, öffentliche Organe und Sozialverbände im Bereich Inklusion und zu den veränderten Gesetzesvorgaben
- Öffentlicher Dienst: zum Beispiel in der Sozialplanung und im Quartiersmanagement
- Schulbegleitung: als Aufgabe für Pädagog/innen und Sozialpädagog/innen, aber auch für andere, die in den Bereich Inklusion einsteigen wollen

Unterlagen/ Lesehinweise I

■ Ihr Weg zum gesunden Betrieb: <https://www.psyga.info/ihr-weg-zum-gesunden-betrieb>

■ Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben: https://lasv.brandenburg.de/media_fast/4055/BBurg_seelische2016.pdf

■ MASGF zu Inklusion, Arbeit und Beschäftigung: <https://masgf.brandenburg.de/masgf/de/soziales/menschen-mit-behinderungen/inklusion-arbeit-und-beschaeftigung/>

■ LASV Brandenburg zu Arbeit und Beschäftigung: <https://lasv.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.251479.de>

Unterlagen/ Lesehinweise II

- Diakonie Deutschland (2018): Neue Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen im Licht der UN-Behindertenrechtskonvention:

https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Diakonie-Texte_PDF/10_2018_Neue_Angebote_zur_Teilhabe_WEB.pdf

- Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 05.06.2019 (Drucksache 19/ 10636) : Wege bahnen statt Hürden bauen – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben verbessern:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/106/1910636.pdf>

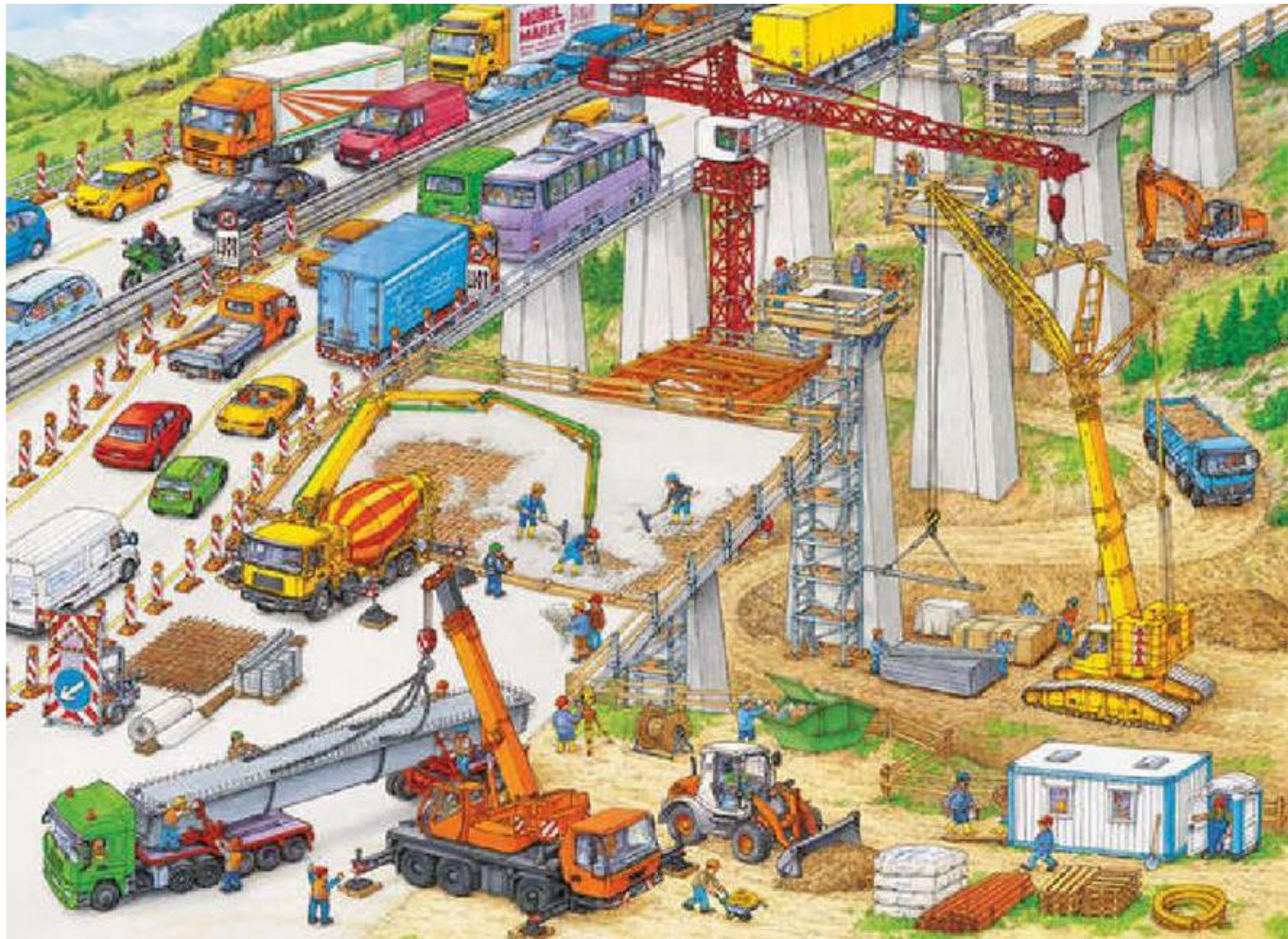
- **Wissen zur beruflichen Teilhabe/ aktuelle Daten und Fakten:**

<https://www.rehadat.de/themen/im-arbeitsleben/>

- zur Umsetzungsbegleitung des BTHG im Bereich Arbeit:

<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/service/links-und-materialien/material-teilhabe-arbeitsleben/>

BTHG eine Baustelle im laufenden Betrieb....



Beziehungen verändern Hirne.

G. Hüther

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich bitte an

Elisabeth Schütz

Telefon 030 82097-160

schuetz.e@dwbo.de