

Fachtagung Budget für Arbeit 24.09.2018 in Hannover

Dr. Clemens Kasper

Vorstandsmitglied LAG:WfbM Niedersachsen

Umsetzungserfahrungen zum Budget für Arbeit in Niedersachsen

Einige Werkstatt-Träger hatten bereits vor dem neuen Stichtag 01.07.2017 Budgets für Arbeit eingerichtet und aktuell am Laufen.

Seit Beginn des Budgets für Arbeit in Niedersachsen im Jahre 2008 bis zum Stichtag 30.06.2017 gab es insgesamt 117 Budgets für Arbeit.

Zwischen dem 01.07. und dem 31.10.2017 stieg die Zahl der Budgets sprunghaft auf 140 an – eine erfreuliche Steigerung –, sicherlich aber auch ein Stau effekt wegen der Aussicht auf das neue weit verbesserte Budget. Das heißt, 23 neue Budgets in drei Monaten. Vom 31.10.2017 bis 30.06.2018 kamen noch 63 Budgets dazu (im gleichen Zeitraum wurden 13 Budgets beendet – wobei mir nicht bekannt ist, ob danach eine Rückkehr in die Werkstatt erfolgte oder ein Übergang auf den Arbeitsmarkt ohne Budget für Arbeit). Mit 6 -7 Budgets pro Monat hat sich seit dem 01.07.2017 die Anzahl der neuen Budgets relativ verstetigt, eine Zahl, die sich sicher mit entsprechender medialer Unterstützung noch erhöhen lässt.

1. Gründe für den Anstieg:

- a) Das weiterentwickelte Budget für Arbeit ist finanziell besser ausgestattet als bisher und weist auch klarere Regelungen auf. Die Abgrenzung zum persönlichen Budget nach § 29 (früher § 17 SGB IX) ist entschiedener.
- b) Dies führt auch zu einer deutlich größeren Bereitschaft vornehmlich der Unternehmen, ein Budget für Arbeit einzurichten. Seitens der Beschäftigten aus Werkstätten ist die Perspektive auf ein höheres Entgelt bei denen, die schon länger im Arbeitsbereich Leistungen beziehen, weniger entscheidend. Der Übergang auf den

Arbeitsmarkt war bisher auch möglich; der Bezug von Rente (nach 20 Jahren) zusätzlich zum Arbeitsentgelt bei gleichzeitiger „Rundumversorgung“ in der Werkstatt behält für viele „ältere“ WfbM-Beschäftigte seine Attraktivität.

- c) Das gesetzlich geregelte Rückkehrrecht in die WfbM erleichtert es potentiellen Budgetnehmern, ein Budget für Arbeit auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Das wurde aber auch ohne Budget für Arbeit realisiert. Vor allem aber für jüngere WfbM-Beschäftigte tun sich hier Möglichkeiten auf, wie vor allem auch für Unternehmer. Geregelt ist dies (etwas versteckt) in § 220 Abs. 3 (und muss daher gesucht werden). Für alle am Prozess Beteiligten ist daher ein Hinweis auf dem Prospekt/Flyer von enormer Wichtigkeit.

2. Was war/ist hinderlich für die Verbreitung des Budgets für Arbeit ?

- a) Fehlende Kenntnis/fehlendes Informations-Material mag ein Grund für die vormals schleppende Verbreitung sein. Hier könnte jetzt eine Imagekampagne zusätzlich hilfreich sein.

Die Medienpräsenz zum weiterentwickelten Budget für Arbeit in Niedersachsen ist bisher generell zu gering und nicht auf die einzelnen Zielgruppen zugeschnitten, selbst im Internet waren lange noch (nur) die Regelungen zum alten Budget für Arbeit zu finden.

Wir setzen hier sehr viel auf die vom Sozialministerium neu entwickelten Flyer für Interessierte (auch in Leichter Sprache) sowie insbesondere auch für potentielle Arbeitgeber.

Jetzt gilt es, auf allen Ebenen und bei allen Gelegenheiten mit zielgruppengerechten Informationen für das weiterentwickelte Budget für Arbeit zu werben.

Auch die vom Land initiierten Modellregionen sollen ihren Beitrag zur Verbreitung des Budgets für Arbeit bringen, bei den Werkstätten sind Netzwerke hierfür bereits hinterlegt/vorhanden.

- b) Der Aufwand für die Antragstellung wird immer noch als zu hoch und zu kompliziert erlebt. Sowohl Arbeitgeber als auch Budgetnehmer benötigen hier eine deutliche und fachkompetente Unterstützung (durch Werkstätten).

Wie beim persönlichen Budget ist das Angehen und die Verwaltung des Budgets für Arbeit insbesondere für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung sehr aufwändig, hier sind sie oftmals überfordert.

c) Unsicherheiten – Anfangsschwierigkeiten

Wichtig für Arbeitgeber sind umfassende Informationen und rechtliche Klarheit insbesondere bezüglich der gesetzlichen Regelungen (wie z. B. bei der Formulierung eines entsprechenden Arbeitsvertrags zur Realisierung des Budgets oder beim Thema Arbeitslosenversicherung).

Um Arbeitgeber und Budgetnehmer umfassend und gut informieren zu können, müssen alle beratenden und begleitenden Institutionen/Organisationen über die entsprechende und aktuelle Sachkenntnis verfügen.

d) Fragestellungen bei den „variablen Größen“, insbesondere bei der Ermittlung des Minderleistungsausgleichs

Hier wurde auch schon der Wunsch nach Pauschalen geäußert, was aber mit dem System der Personenorientierung nicht vereinbar ist.

Erforderlich ist eine Unterscheidung zwischen dem persönlichen Budget nach § 29 SGB IX und dem Budget für Arbeit beim Thema Auszahlung des Budgetbetrages: beim Budget für Arbeit erfolgt die Auszahlung des Lohnkostenzuschusses direkt an den Arbeitgeber und für das Jobcoaching an den jeweiligen Dienstleister, eine Abtretungserklärung des Budgetnehmers für die Auszahlungen ist daher hierbei nicht notwendig und systemfremd.

Beim Budget für Arbeit handelt es sich vom Grundgedanken her erst einmal um eine eher auf Dauer angelegte Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, bei der nur eine bedarfs- und personenorientierte Absenkung der Unterstützungsleistungen möglich ist, dies ist also eine Frage der personenorientierten Begleitung.

Als besonders wichtig wird die Rentenberatung im Vorfeld des Budgets für Arbeit eingeschätzt, Unklarheiten über die Auswirkungen des Budgets auf die EU-Rente müssen ausgeräumt werden. Es muss eine Beratung erfolgen, die eine evtl. Schlechterstellung bei der Erwerbsminderungsrente-Rente erläutert.

e) Die Gewährung des Budgets für Arbeit dauert des Öfteren noch zu lange, dadurch werden potentielle Budgets für Arbeit seitens der Arbeitgeber ge-

fährdet oder sogar vereitelt. Längere Antrags-Bearbeitungszeiten von über 2 – 3 Monate hinaus erzeugen Unverständnis und Ablehnung bei Arbeitgebern.

- f) Trotz des deutlich besser ausgestatteten Lohnkostenzuschusses ist festzustellen, dass er für manche Arbeitgeber noch zu niedrig ist. Die bundesgesetzliche Regelung eröffnet Möglichkeiten auch zu höheren Lohnkostenzuschüssen, das Land hat sich hier jedoch für die Obergrenze entschieden.
- g) Insbesondere im ländlichen Raum entstehen immer wieder Mobilitätsprobleme: potentielle Arbeitsplätze können entweder gar nicht oder nur mit einem nicht vertretbaren Aufwand mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln erreicht werden, Kfz-Führerschein, Mofa's etc. können aus dem WfbM-Lohn oder aus der Grundsicherung nicht finanziert werden. Hier erweist sich der Zuschuss zu den Fahrtkosten als notwendig und positiv.
- h) Arbeitgeber wollen mit der Begleitung des Budgetnehmers nicht belastet werden, fühlen sich dafür auch nicht kompetent und wollen, dass das „Arbeitsverhältnis“ funktioniert. Für die Begleitung des Budgetnehmers und insbesondere bei schwierigeren oder krisenhaften Entwicklungen erwarten sie eine fachkompetente, umgehende und zuverlässige Unterstützung. Auf eine bekannte und bewährte Begleitung wird daher gern zurückgegriffen.
- i) Bei öffentlichen Arbeitgebern setzen Stellenpläne zu oft einen zu engen Rahmen. Hier muss es darum gehen, für den Einsatz des Lohnkostenzuschusses kreative Möglichkeiten der Umsetzung zu finden, um die Vorbildfunktion der öffentlichen Arbeitgeber zu erfüllen.
- j) Schwierigkeiten in der Einstellung und Haltung von nichtbehinderten Mitarbeitenden, plötzlich einen Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung als ihresgleichen zu betrachten (auf Augenhöhe), müssen ernst genommen und vor allem wirksam bearbeitet werden.

3. Wünsche

Veranstaltungen für potentielle Arbeitgeber zum Budget für Arbeit durchgeführt von Werkstätten; kurze Infos auf Tagungen/Sitzungen der Kammern, der Arbeitgeberverbände etc. erfolgen.

Zielgerichtet gesteuerte Informations- und Image-Kampagnen zum Budget für Arbeit.
Fortbildungsmöglichkeiten mit klaren Anleitungen zum Budget für Arbeit für alle Beteiligten.

Es fehlen ganz konkret Checklisten zum Abarbeiten der einzelnen Verfahrensschritte zur Erlangung des Budgets für Arbeit, möglichst mit Aufgaben- und Rollenzuschreibungen.

Gewünscht wird eine verbindliche und allgemeingültige Leistungs- und Prüfungsvereinbarung mit vereinbarten Parametern von Kosten(positionen) zur Finanzierung der Begleitung am Arbeitsplatz sowie eine Handreichung für die Ermittlung des Minderleistungsausgleichs (jeweils Parameter, bisher gibt es kein Instrument dafür).

Das Budget für Arbeit sollte rentenrechtlich dem WfbM-Arbeitsbereich gleichgestellt sein, vergleichbar dem Übergang in einen Inklusionsbetrieb.

4. Interessante Vorschläge

Wahlrecht oder Möglichkeit von freiwilligen Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, damit der Budgetnehmer nach Beendigung aus betrieblichen Gründen nicht unmittelbar in die Grundsicherung zurückfällt, wenn er sein Rückkehrrecht in die WfbM nicht wahrnehmen will.

Mobilitäts-Unterstützungen: Finanzierung von Kfz-Führerscheinen und ggf. Zuschuss zur Kfz-Anschaffung, Zuschuss bzw. Übernahme der Fahrtkosten nicht nur in Ausnahme-/ Härtefällen etc.

Erfolgsabhängige Vergütung für WfbM für alle Aufwendungen für Vermittlung, Vorbereitung, Trainingsmaßnahme, Praktika etc. (vergleiche Hamburg und Nordrhein-Westfalen).