

Das BTHG und der Zuverdienst

SEIT MEHR ALS ZEHN JAHREN ist unsere Bremer Gesellschaft für integrative Beschäftigung eine reine Zuverdienstfirma. Mit drei sehr arbeitsmarktnahen und sozialraumorientierten Zweckbetrieben an vier Standorten in Bremen nehmen wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen aktiv am Wirtschaftsleben teil und bieten erwerbsanalogen Status für alle Beschäftigten. Wir zeigen tagtäglich, dass Inklusion keine chronistische Worthülse ist, sondern dass Zuverdienst als Beschäftigungsumgebung tatsächlich Salutogenese und Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung schafft. Ohne Schi Schi. Weil unsere Beschäftigten es so wollen. Und seit mehr als sieben Jahren mit grandioser kommunaler Unterstützung. Nun sollte man meinen, dass ein Staat, der sich den Prinzipien einer sozialen Marktwirtschaft verschrieben hat und die höchsten Steuereinnahmen seit Ende des Zweiten Weltkrieges verzeichnet, sich sozialrechtlich an den Bedarfen seines Volkes orientiert und dementsprechend volksnah weiterentwickelt.

Sollte man meinen. Schauen wir hin. Zum 01.01.2020 geht das Sozialgesetzbuch XII in das Sozialgesetzbuch IX über. Dabei entfallen wichtige Artikel und somit Rechtsbezüge, die über einen langen Zeitraum deutschlandweit für die Etablierung von Zuverdienststrukturen gesorgt haben. Das ist, wenn man so will, nach der Umsetzung des Mindestlohns die nächste und noch sehr viel stärkere Strukturbedrohung von niedrigschwelligen Beschäftigungsgelegenheiten unterhalb der Werkstatt, dessen Bedarf deutschlandweit auf etwa 60.000 Plätze geschätzt werden kann. Und liest man die Jahresberichte der Krankenkassen zu Frühverrentungen, ist die Tendenz sehr wahrscheinlich steigend. Denn Zuverdienst bietet insbesondere für die Zielgruppe der psychisch kranken und seelisch behinderten Menschen das Recht auf soziale Teilhabe, zumal die sozialrechtlich verankerten Teilhabeleistungen im Bereich Arbeit (Inklusionsfirmen und Werkstätten) für die Zielgruppe oftmals zu hochschwellig sind. Menschen mit seelischen Behinderungen fühlen sich im Zuverdienst passgenauer aufgehoben, weil dort geringere Mindestanforderungen zur Wochenstundenleistung bestehen und sehr viel besser mit längeren Phasen krankheitsbedingter Abwesenheit und starken Leistungsschwankungen umgegangen werden kann.

Auch wenn es jetzt kompliziert wird, schauen wir noch genauer hin. Neben dem §53 SGB XII war insbesondere der §54 SGB XII Absatz 3 der wichtigste Rechtsbezug für Zuverdienst im Rahmen der Eingliederungshilfe und ermöglichte „Hilfen zur Ausbildung für eine sonstige angemessene Tätigkeit“. Ein Leistungskatalog war nicht abschließend geregelt und „es konnte sich also eine Vielfalt an Leistungen entwickeln, die nur durch das Kriterium der Erreichbarkeit des Eingliederungshilfeziels begrenzt war“, so Professor Mrozynski in dem kürzlich im Psychiatrie Verlag erschienenen Buch „Was tun. Zuverdienst – Chancen und Perspektiven“. Sowohl der §53 als auch der §54 fallen nach

§13 BTHG zu Änderungen des SGB XII zum Jahr 2020 weg. Professor Mrozynski resümiert in diesem Zusammenhang, dass „ein erheblicher Rückzug der Eingliederungshilfe aus dem Komplex der Hilfe zur Arbeit ersichtlich wird“.

Ebenfalls wird der §60 SGB IX (Andere Anbieter) zum 01.01.2020 umgesetzt, der sicherlich als eines der sozialrechtlich bedeutsamsten Entwicklungen der letzten Zeit im Bereich der Teilhabeleistungen an Arbeit verstanden werden kann. Im Kern entkomplexisiert er die Werkstattleistung und schreibt sie neu aus. Der §60 bietet möglicherweise einen „sicheren Hafen für Zuverdienstprojekte“, so formulierte es jüngst Ministerialdirektor Dr. Rolf Schmachtenberg vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf einer Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen. Möglicherweise ... Da die neue Leistung nach §60 bundesweit kommunal noch entwickelt werden muss und es anzunehmen gilt, dass sie sich rechtlich nah an der Werkstattverordnung orientiert, bestehen natürlich reichlich Unsicherheiten. Denn das könnte beispielsweise bedeuten, dass die minimal angesetzte Wochenstundenleistung für 60.000 Menschen deutlich

zu hoch ist. Es bleibt unklar, ob – und wenn wie – Zuverdienst im §60 verankert werden kann. Da durch den Wegfall der §§53 und 54 im Rahmen der Eingliederungshilfe eine Verankerung nicht mehr möglich scheint, eröffnet Professor Mrozynski erfreulicherweise an anderer Stelle seines Buchbeitrages, „dass an den betroffenen Personenkreis im Allgemeinen Leistungen zum Lebensunterhalt zu erbringen sind ... Insoweit regelt §11 Abs. 3 Satz 2 SGB XII, dass bei Leistungsberechtigten, die zumutbar

einer Tätigkeit nachgehen können, die erforderliche Unterstützung auch das Angebot einer Tätigkeit sowie die Vorbereitung und Begleitung der Leistungsberechtigten umfasst. Auf dieser Grundlage können Zuverdienstprojekte auch bei schwerer Leistungsminderung fortgeführt werden.“

In den letzten Jahren haben eine Vielzahl an Kommunen Personal- und Finanzressourcen bereitgestellt, um Zuverdienst zu entwickeln und umzusetzen. Zuverdienst wird von einer Vielzahl von Menschen in Deutschland gebraucht. Er ist bereits da. Er wirkt. Wir können natürlich versuchen, ab dem 01.01.2020 alle Nutzer des Zuverdienstes in Unternehmungen nach §60 zu drängen. Wahrscheinlich jedoch mit dem Ergebnis, dass viele die womögliche Mindeststundenleistung nicht schaffen oder ihr ständig hinterherhecheln. Und über kurz oder lang raus sind. Machen wir uns an dieser Stelle nichts vor: Exklusion ist nicht nur unklug und kulturell unästhetisch. Es ist volkswirtschaftlich auch sehr viel teurer. Lasst uns verhindern, dass es dem Zuverdienst an den Kragen geht. Wir haben ab jetzt maximal zwei Jahre Zeit, eine Lösung zu entwickeln. ■



MICHAEL SCHEER
GESCHÄFTSFÜHRER G.I.B.
GESELLSCHAFT FÜR INTEGRATIVE
BESCHÄFTIGUNG MBH

KONTAKT Gröpelinger Heerstr. 226, 28237 Bremen
Tel.: 0421 6919478 www.gib-bremen.info