

## Das Bundesteilhabegesetz - Chancen und Risiken für einen Inklusiven Arbeitsmarkt



- bag if – das Netzwerk sozialer Unternehmen
- Das BTHG und seine Chancen und Risiken
  - § 60 Andere Leistungsanbieter
  - § 61 Budget für Arbeit
- Chancen nutzen
- Änderungen im SGB IX Teil 3
- Ausblick



## Wer wir sind

- Die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag if) ist die Interessenvertretung der Integrationsunternehmen in Deutschland.
- Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) vertreten wir die Interessen von rund 850 Integrationsunternehmen und 24.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene.
- Wir bilden ein bundesweites Netzwerk von inklusiven Unternehmen und setzen uns für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben ein.

## Unsere Struktur

- Mitgliederversammlung
- Geschäftsführender Vorstand (1. Vors. Dr. Fritz Baur, 2. Vors. Dirk Glowka)
- Erweiterter Vorstand (je 1 Vertreter / eine Vertreterin der lag if)
- Geschäftsstelle mit Geschäftsführung (Berlin/Bielefeld)
- Landesarbeitsgemeinschaften (lag if)
- Gründungsmitglied des europäischen Dachverbandes EuCIE
- Mitgliedschaft bei CEFEC – Social Firms Europe
- Breites Beratungs- und Unterstützungsangebot durch die Unternehmensberatung FAF gGmbH

## Unsere Arbeit

- Lobbyarbeit im politischen Raum (Abgeordnete, Parteien, Verbände)
- Eigener fachpolitischer Beirat (Bundesbehindertenbeauftragte, behindertenpolitische Sprecher aller Fraktionen)
- Verhandlungen mit Entscheidungsinstanzen (Integrationsämter, Ministerien, BA, Berufsgenossenschaften, etc.)
- Mitwirkung an Gesetzgebungsverfahren und Programmentwicklungen
- Beratung von Unternehmen, Behörden und Leistungsträgern in allen relevanten Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen

## Unsere Arbeit

- Vertretung in Gremien (Beirat zur Teilhabe im BMAS, Aktion Mensch, Steuerungsgruppe „AlleImBetrieb“/BMAS)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Mitgliederinformation
- Unterstützung und Beratung
- Wissenstransfer
- Vernetzung

## Resümee vorab

- + Das Wunsch- und Wahlrecht wird gestärkt
- + Es gibt echte Alternativen zur WfbM
- + Chance zur Entstigmatisierung
- Für erwerbsfähige Menschen mit seelischer Behinderung oder Beeinträchtigung fehlen konkrete Leistungsangebote
- Vieles ist gut gemeint, aber (noch) nicht gut gemacht

## § 60 SGB IX Andere Leistungsanbieter

- Status: Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis
- Leistungsvereinbarung mit dem Träger der Eingliederungshilfe
- Zielgruppe sind ausschließlich Menschen, für die eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nicht, noch nicht, noch nicht wieder in Betracht kommt (Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (WfbM))
- Leistungsbezieher im SGB II sind ausgeschlossen (erwerbsfähig)



Für **Andere Leistungsanbieter** gilt die WVO bis auf vier Ausnahmen:

- keine förmliche Anerkennung ( § 17 WVO),
- keine Mindestplatzzahl und die in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung ( § 7, Abs. 1 und § 8 WVO),
- Angebot kann auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränkt sein,
- keine Verpflichtung, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § § 57 oder 58 zu erbringen.

## Andere Leistungsanbieter – die Chancen

- Ergänzendes Angebotsspektrum für Menschen mit einem Werkstattanspruch
- Individuelle und passgenaue Lösungen sind möglich
  - Nicht jeder braucht Alles
  - Dienstleister, die in ihrem Einzugsbereich unflexible Werkstattträger haben, können Alternativen schaffen

## Andere Leistungsanbieter – die Chancen

- Chance für Zuverdienstprojekte und Zuverdienst Arbeitsplätze
- Größere Bildungsvielfalt / Marktgerechtere Angebote
- Angebote können „arbeitsmarktnäher“ stattfinden (Bildung und Teilhabe)
- Andere Dienstleister (IFD, BBW, Bildungsträger, etc.) können als andere Leistungsanbieter ihre Fachkompetenz nutzen und auf eine weitere Zielgruppe ausrichten

### Empfehlung:

...mit dem Träger der Eingliederungshilfe (Beschäftigung) und/oder der Agentur für Arbeit Konzepte und Leistungsbeschreibungen entwickeln

## Andere Leistungsanbieter – die Risiken

- „Alter Wein in neuen Schläuchen“
  - Werkstattträger bieten „ausgelagerte Arbeitsplätze“ nun als andere Anbieter an
  - oder gliedern bestimmte Abteilungen aus
- Leistungsträger erkennen die Chancen nicht
  - Sie kommen z. B. nicht von allein auf die Idee „Zuverdienst“ unter der Definition des § 60 Andere Leistungsanbieter zu sehen
  - Sie halten am Bewährten fest
- Es entsteht ein neuer „Markt“, der nicht zwangsläufig zu mehr „Übergängen“ oder „Individualität“ führt
- Status „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“ wird als Instrument für preisgünstige Arbeitskräfte missbraucht

## § 61 SGB IX Budget für Arbeit

- Zielgruppe: Menschen mit einem Rechtsanspruch auf Leistungen in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter
- Status: sozialversicherungspflichtiges reguläres Arbeitsverhältnis
- Inanspruchnahme nur nach beruflicher Bildung, außer für Menschen, die bereits berufliche Vorerfahrungen und Qualifikationen haben
- sozialversicherte Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung
- Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des vom AG regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, max. 40 % d. Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (derzeit ca. 1.200 €), länderspezifische Abweichungen sind möglich
- **Kosten der behinderungsbedingten Anleitung und Betreuung**

## Das **Budget für Arbeit**

- Bietet eine echte Chance für mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt

sollte aber

- auch für junge Menschen, die im Rahmen der beruflichen Orientierung bereits eine berufliche Perspektive entwickelt haben, ohne zuvor durchlaufene Maßnahme der beruflichen Bildung möglich sein
- sich am Arbeitgeber-Brutto orientieren (regelmäßig gezahltes Entgelt + Sozialversicherungsbeiträge + Sonderzahlungen)
- sollte nicht nach oben begrenzt werden, weil so eine Beschäftigung in gut bezahlten qualifizierten Jobs verhindert wird

## Unsere Vision

- Menschen mit Behinderungen und anderen Einschränkungen haben uneingeschränkten Zugang zu einem inklusiven Arbeitsmarkt
- Jeder Mensch kann seine Fähigkeiten und Neigungen in einem von ihm gewählten Arbeitsumfeld einbringen
- Die behinderungsbedingt notwendige Unterstützung wird als Nachteilsausgleich zur Verfügung gestellt.

...deshalb

## Inklusiv, individuell, bedarfsgerecht

- Kein Aufbau neuer und unflexibler Institutionen
- Innovative Ansätze nicht durch „strenge“ standardisierte Fachkonzepte verhindern
- Umsetzung des Konzeptes „Unterstützte Beschäftigung - individuell, bedarfsgerecht, passgenau“



## Inklusiv, individuell, bedarfsgerecht

- Zugang nach individuellem Bedarf, nicht nach Behinderungsbegriff oder Sozialgesetzbuch (wesentlich behindert, von Behinderung bedroht, schwerbehindert, besonders betroffen schwerbehindert, behindert)
- Das Wunsch- und Wahlrecht muss auch eine Teilzeitbeschäftigung unterhalb der Sozialversicherungspflicht sicherstellen (Zuverdienst)
  - sowohl im Status „Geringfügige Beschäftigung“ als auch im Status „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“

## Weiterentwicklung

- Inklusiv vor exklusiv
  - vorrangige Prüfung inklusiver Angebote
  - mehr Bewusstsein für das, was geht und nicht das, was nicht geht
- Leistungsträgerübergreifende „Budgets für Arbeit“
- Modellprojekte nach § 11 SGB IX nutzen
  - Instrumente im SGB II / III / VI zur langfristigen Sicherung der Erwerbsfähigkeit und Beschäftigung erproben

## Inklusionskompetenz nutzen

- Aufklärung, Aufklärung, Aufklärung
  - Best Practice Beispiele (Filme, plakative Aussagen, ...)
  - Netzwerke persönlicher Erfahrung schaffen (s. Integrationsabteilungen NRW)
- Mobilisierung und Stärkung der „inklusiven“ Unternehmerschaft
  - Menschen mit Behinderungen müssen in der Arbeitswelt erkennbar und selbstverständlich werden

## Inklusionskompetenz nutzen

- Hohe Fachkompetenz der IFDs in Vermittlung und Begleitung für alle Formen der Teilhabe an Arbeit nutzen
  - Förderschulen,
  - WfbM-Anspruchsberechtigte,
  - Arbeitslose SB,
  - Arbeitslose m. nachhaltigen Vermittlungshemmnissen
  - von Behinderung bedrohte Menschen, Übergang Psychiatrie
- ...alternativ „Andere Leistungsanbieter“ als Dienstleister dafür entwickeln

## Bundesteilhabegesetz (BTHG) / SGB IX neu

### § 215 SGB IX Inklusionsbetriebe

- Namensänderung: Inklusionsbetriebe
  - Inklusionsunternehmen, -betriebe und -abteilungen
- Anhebung der Beschäftigungsquote von mind. 25 % auf mind. 30%
  - Hintergrund: Änderungen im § 118 GWB

### Unsere Forderung:

- Übergangsregelung für bereits bestehende Inklusionsbetriebe
- Abweichungen von 5 - 10% in der Gründungs- und Aufbauphase festschreiben

## Bundesteilhabegesetz (BTHG) / SGB IX neu

### § 216 SGB IX Aufgaben der Inklusionsbetriebe

- Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, **Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung** und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung...

### Schlussfolgerung

- Neue verpflichtende Aufgaben der Inklusionsbetriebe erfordern einen höheren finanziellen Ausgleich für den besonderen Aufwand

### Zusätzliche Nachbesserung

- „Inklusionsbetriebe erbringen die Aufgaben auch für bei ihnen beschäftigte Arbeitnehmer bei anderen Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes.“

## Bundesteilhabegesetz (BTHG) / SGB IX neu

### **§ 224 SGB IX Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand**

(1) Aufträge der öffentlichen Hand, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, werden bevorzugt diesen Werkstätten angeboten. Die Bundesregierung erlässt mit Zustimmung des Bundesrates hierzu allgemeine Verwaltungsvorschriften.

**(2) Absatz 1 gilt auch für Inklusionsbetriebe.**

## Fazit

- Ein echter Mehrwert für Inklusionsbetriebe
- Regelung durch Verwaltungsvorschrift notwendig

## Bundesteilhabegesetz (BTHG) / SGB IX neu

### Artikel 18, Abs. 13 Änderung der Abgabenordnung

- § 68 Nummer 3 Buchstabe c der Abgabenordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 2002 wird folgender Satz angefügt  
**„auf die Quote werden psychisch kranke Menschen im Sinne des § 215 Absatz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch angerechnet,“.**

### Unsere ergänzende Forderung auch nach dem Inkrafttreten

- § 68 Nummer 3 Buchstabe c) „Inklusionsfirmen im Sinne des § 215 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, wenn mindestens **30 Prozent** der Beschäftigten besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 215 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind;



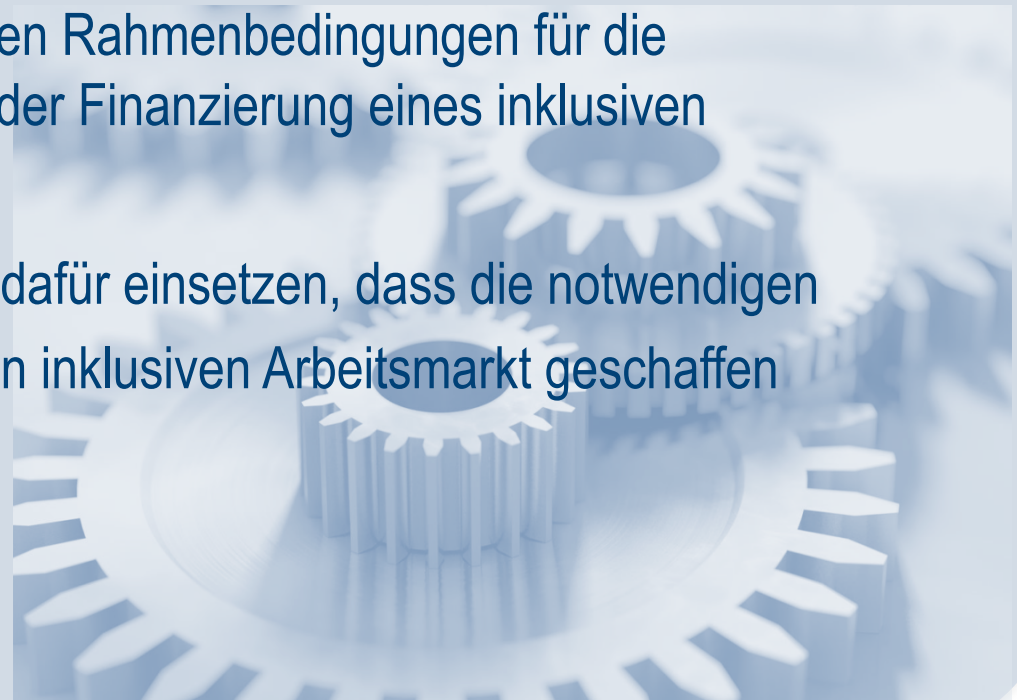
# ... und die Leistungsanbieter

... können heute und in Zukunft

- passgenaue und individualisierte Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen machen
- der Wegbereiter für einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt sein
- ihre Angebote arbeitsmarktnah und
- vor allem in der Mitte unserer Gesellschaft verankern

... wenn sie das wollen.

- Der politische Wille eines inklusiven Arbeitsmarktes wird deutlicher.
- Inklusionsbetriebe werden mehr und mehr als „Leuchttürme“ eines inklusiven Arbeitsmarktes wahrgenommen.
- Es fehlen noch die notwendigen Rahmenbedingungen für die umfassenden Änderungen in der Finanzierung eines inklusiven Arbeitsmarktes.
- Die **bag if** wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die notwendigen Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt geschaffen und weiter entwickelt werden.



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Büro Berlin

Kommandantenstraße 80

10117 Berlin

Tel. 030 251 20 82

Fax 030 251 93 82

Büro Bielefeld

Meisenstraße 65, Speicher 1

33607 Bielefeld

Tel. 0521 98 63 28 68

Fax 0521 98 63 47 66

[www.bag-if.de](http://www.bag-if.de)

[Sekretariat@bag-if.de](mailto:Sekretariat@bag-if.de)