

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

Sekretariat@bag-if.de