

## Andere Leistungsanbieter und Zuverdienstprojekte

Aus Sicht der Inklusionsbetriebe



# Agenda

- bag if – das Netzwerk sozialer Unternehmen
- Inklusionsunternehmen
- Inklusionsunternehmen als Andere Leistungsanbieter
- Zuverdienst und das BTHG
- Was ist zu tun?



## Wer wir sind

- Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) ist die Interessenvertretung der Inklusionsunternehmen in Deutschland.
- Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) vertreten wir die Interessen von rund 900 Inklusionsunternehmen und über 26.000 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.

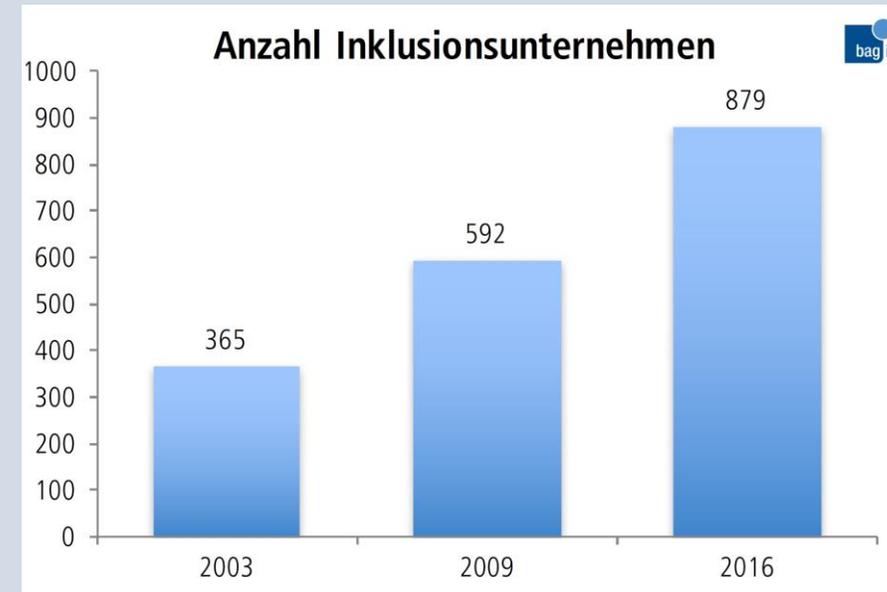
## Woher wir kommen

- Erste Selbsthilfefirmen Ende der 1970er Jahre nach Psychiatrie-Enquête und -Reform
- Wachstum trotz Mangels an rechtlichen Rahmenbedingungen: 45 Firmen 1988, über 130 Firmen 1995
- Novellierung des Schwerbehindertengesetzes 2000 und Übernahme des SchwbG ins SGB IX 2001: „Integrationsprojekte“ erhalten Rechtsstatus
- Neuer Rechtsstatus und Planungssicherheit führen zu Welle von Neugründungen



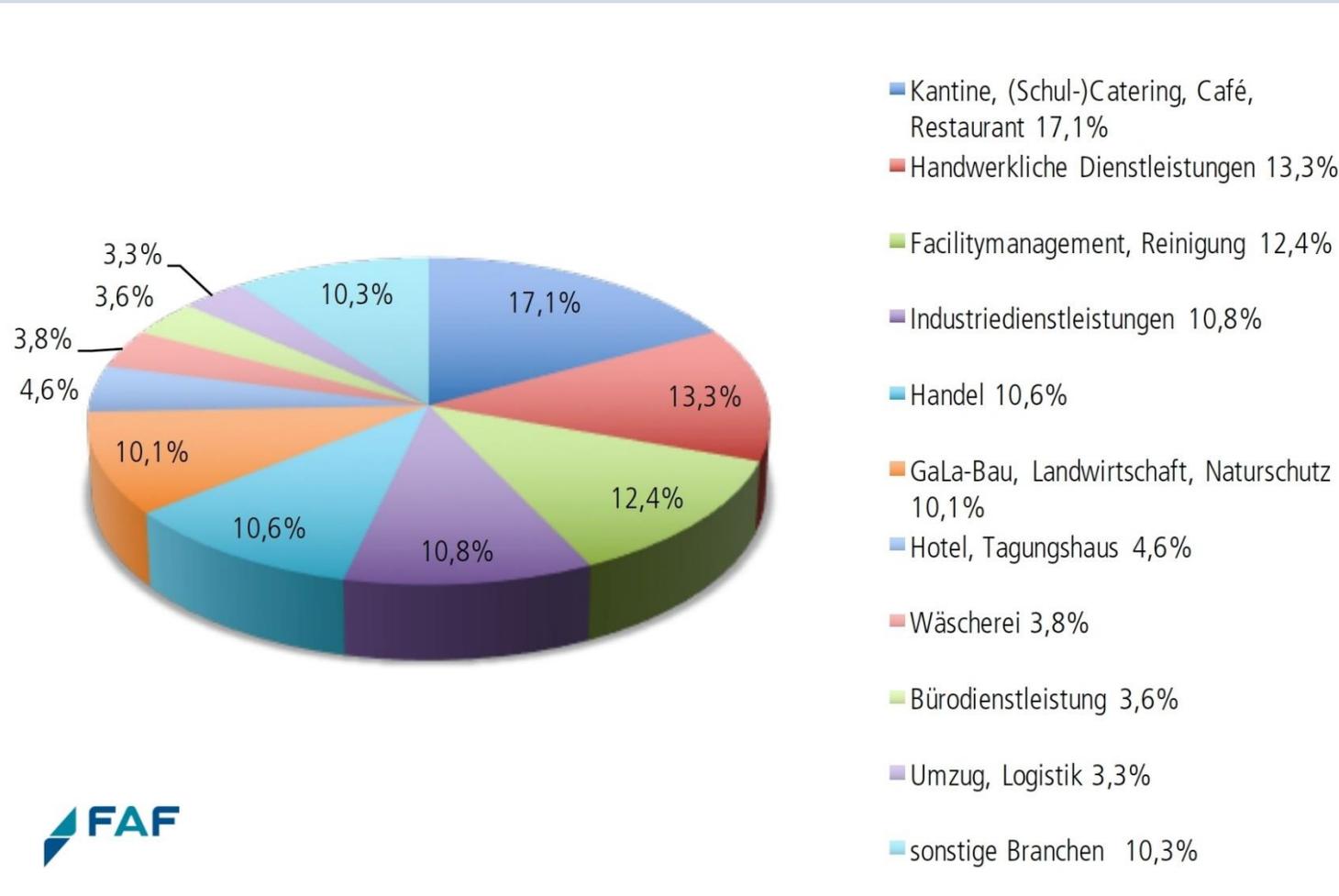
## Die Anzahl der Inklusionsunternehmen wächst

- Allein von **2009 bis 2016** stieg die Anzahl der Unternehmen um **48%**
- Sie beschäftigten 2016 rund **12.000** schwerbehinderte und insgesamt rund **26.000** Menschen.
- Sie generieren einen Umsatz (ohne Zuschüsse und Nachteilsausgleiche) von **über 1 Mrd. €**.



# Inklusionsunternehmen – Was sie leisten

## Verteilung nach Branchen



- IU geben den Menschen Arbeit und Status.
- IU sind sowohl nach dem Gesetz als auch ihrem Selbstverständnis nach Betriebe des Allgemeinen Arbeitsmarktes.
- IU beschäftigen behinderte und nicht behinderte Menschen gleichberechtigt mit- und nebeneinander, sozialversichert und tariflich und verwirklichen somit Inklusion.
- ...sind **wirtschaftlich, sozial, inklusiv**



Die Geschichte der Inklusionsunternehmen ist eine nachhaltige Erfolgsgeschichte:

- ✓ Kontinuierlich wachsende Zahl von Firmen und Beschäftigten
- ✓ Wirtschaftliche Gesamtleistung von rd. 1,3 Mrd. €
- ✓ Branchenübergreifender Erfolg
- ✓ Als innovatives Unternehmens- und Teilhabemodell in der Politik anerkannt
- ✓ Verwurzelung in einer vielfältigen Trägerlandschaft
- ✓ Ansiedlung zahlreicher Inklusionsabteilungen in der Privatwirtschaft
- ✓ Leuchtturmfunktion für andere Arbeitgeber



## UN-BRK / Staatenbericht

- Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen

## Weiterentwicklung SGB IX Teil 1: Teilhabe am Arbeitsleben

- Jeder Mensch mit Behinderung soll entsprechend seinem individuellen Leistungsvermögen durch passgenaue Leistungen und Förderung die für ihn größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben erreichen.
- Es geht darum, behinderten Menschen mehr Möglichkeiten, insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, zu verschaffen.

Frage:

Können und sollen

Inklusionsunternehmen auch Andere  
Leistungsanbieter werden / sein?

Andere Leistungsanbieter

=

Andere Leistungsangebote

?



## Chancen für den Beschäftigten

- Normalitätsprinzip
- Individuelle und passgenaue Lösungen
  - ✦ Nicht jeder braucht Alles
- Berufliche Perspektiven
  - ✦ Arbeitsmarktnahe Qualifizierung für zukünftige Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt
  - ✦ Vorbereitung auf Vollausbildung
    - ✦ Prinzip: Vollausbildung vor Teilqualifizierung

## Chancen für Inklusionsunternehmen

- Zeit und Ressourcen zur Entwicklung der Leistungsfähigkeit
- Rekrutierung zukünftiger MA
- Qualifizierung orientiert sich am Arbeitsmarktbedarf
- Berufliche Bildung mit anschließender Beschäftigung im Budget für Arbeit bei einem Anbieter



# Inklusionsunternehmen als Anderer Leistungsanbieter im Bereich Beschäftigung



## Chancen

- Vorbereitung des Übergangs in sozialversicherte Beschäftigung
- Der „richtige“ Arbeitsplatz wenn notwendige Leistungsfähigkeit nicht erreichbar ist
- Besser inklusiv als exklusiv

## Ein echtes neues und alternatives Angebot:

- Zuverdienstarbeitsplätze
  - ✧ Offene rechtliche Fragen müssen geklärt werden (Rentenversicherung, Mindeststunden, etc.)

# Inklusionsunternehmen als Anderer Leistungsanbieter im Bereich Beschäftigung

## Risiken

- Charakter als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes
  - ✧ Unternehmen oder Maßnahmeträger?
- Status „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“ = preisgünstige Arbeitskraft
- Wirtschaftlichkeit



# Inklusionsunternehmen als Anderer Leistungsanbieter im Bereich Beschäftigung



Sinnvolle Alternative

Das „Budget für Arbeit“

- ✦ Arbeitnehmerstatus
- ✦ Sozialversicherungspflichtig und tariflich
- ✦ Allgemeiner Arbeitsmarkt



Quelle:  
[www.inklusion.rlp.de](http://www.inklusion.rlp.de)

## Frage: Und was ist mit Zuverdienstangeboten?



# Was ist überhaupt Zuverdienst?

Es gibt nicht DEN Zuverdienst!

Gemeinsam ist allen Formen:

- Niedrigschwellig und freiwillig
- Individuell angepasste Arbeitszeiten
- Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen und Belastungsfähigkeit
- Kein „Rehadruck“
- Geringfügiges Entgelt oder Aufwandsentschädigung
- Arbeitsmarktnähe / wirtschaftlich verwertbare Produkte & Dienstleistungen

# Warum brauchen wir Zuverdienst



- Tagesstruktur und regulierter Tagesablauf
- Soziale Kontakte und Anbindung
- Anerkennung, Sinnhaftigkeit, Identität, Teilhabe
- Finanzieller Zuverdienst und höhere ökonomische Unabhängigkeit
- Arbeitswelt stressfrei erleben, Arbeitskompetenzen & Belastungsfähigkeiten mit angepasstem Tempo/Intensität erproben & verbessern
- Ggf. Entwicklung weiterer rehabilitativer oder beruflicher Perspektiven



**FOGS**

Gesellschaft für Forschung und Beratung  
im Gesundheits- und Sozialbereich

- LVR: Für viele Zuverdienstbeschäftigte hat sich die persönliche Situation spürbar verbessert
- LVR: Einsparung von Mitteln der Eingliederungshilfe (Vermeidung WfbM/Tagesstätte, Hilfen zum Wohnen bzw. Reduzierung Betreuungsdichte im ABW)
- Sachsen: 2010 wechselten 14%, 2011 18% der ZV-Beschäftigten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- NRW/Bayern: 15% der ZV-Beschäftigten konnten auf allg. Arbeitsmarkt wechseln, 8% in geringfügige Beschäftigung
- NRW/Bayern: Mehr als 50% steigerte Kontaktfähigkeit & Selbstständigkeit, 1/3 steigerte Ausdauer, Verantwortung, Antrieb
- Rehabilitationswissenschaftliche Analysen zeigen positive Effekte von Supported Employment

Empfehlungen des DV zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen vom 18. März 2009:

- Aufruf an den Gesetzgeber, Zuverdienst als Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben ausdrücklich gesetzlich zu verankern.
- Appell an die Leistungsträger, Zuverdienstprojekte übergreifend zu fördern.

Arbeitshilfe des DV zu Zuverdienstmöglichkeiten im SGB XII vom 17. Juni 2009:

- Von Bedeutung sind insbesondere Maßnahmen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft durch die Träger der Sozialhilfe nach §§ 53 ff. SGB XII.
- Der offene Leistungskatalog des § 54 Abs. 1 SGB XII i.V.m. § 33 SGB IX sowie § 56 SGB XII bieten dafür in Ergänzung zur Aufgabenzuweisungsnorm aus § 53 SGB XII die leistungsrechtliche Grundlage – ungeachtet der Tatsache, dass Zuverdienst darin nicht ausdrücklich benannt ist.

## Rechtliche Grundlagen der Förderung (bislang)

- § § 53 ff. SGB XII: Ausübung einer angemessenen Tätigkeit im Rahmen der Eingliederungshilfe / Volle Erwerbsminderung / Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Anrechnung nach § 82 SGB XII / unbefristet / Rechtsanspruch
- § 11, Abs. 3 SGB XII: Maßnahmen zur Aktivierung / Volle Erwerbsminderung, Sozialhilfebezug / Bezahlung im Rahmen von Mehraufwand (1 bis 1,5 €/h) / unbefristet möglich / kein Rechtsanspruch
- § 16d SGB II: Arbeitsgelegenheiten als Maßnahmen zur Stabilisierung / Mindestens drei Stunden erwerbsfähig, SGB II-Bezug / Bezahlung im Rahmen von Mehraufwand (1 bis 1,5 €/h) / in der Praxis 9-12 Monate befristet / kein Rechtsanspruch

...nach vorne

## Rechtliche Grundlagen der Förderung nach Inkrafttreten des BTHG

- § § 53 ff. SGB XII ist ersatzlos gestrichen (Inkrafttreten zum 01.01.2020)
- § 11 SGB XII unverändert, jedoch nach wie vor Ermessensleistung des Sozialhilfeträgers
- § 16d SGB II bleibt, ebenso die damit verbundene Einschränkung der Arbeiten durch Zusätzlichkeit, im öffentlichen Interesse liegend und wettbewerbsneutral

## § 60 SGB IX Andere Leistungsanbieter

- Chance für Zuverdienstprojekte und Zuverdienst Arbeitsplätze ist (noch) nicht erkennbar
- Fachkonzept der BA erschwert Umsetzung sinnvoller und arbeitsmarktnaher Bildungskonzepte in Inklusionsunternehmen
- Keine Angebote für noch erwerbsfähige Leistungsbezieher im SGB II
  - Modellprojekte rehapro?
- Grundlage für neue Institutionen geschaffen, aber nicht unbedingt Grundlage für **individualisierte** Angebote

# Was ist zu tun?

- Prüfung, ob Zuverdienst im Rahmen des § 60 SGB IX „Andere Leistungsanbieter“ möglich ist
  - ✦ Einschränkungen durch die WVO
  - ✦ Rentenrechtliche Regelungen
- Ggf. Nachbesserung im SGB IX / Gesetzliche Verankerung
- Neuauflage der Empfehlungen des DV zur Teilhabe am Arbeitsleben oder der Arbeitshilfe zum Zuverdienst
- Neues Projekt der bag if zum „Zuverdienst“
  - ✦ in Zusammenarbeit mit möglichen Leistungsträgern gute und tragfähige Modelle über einen Zeitraum von drei Jahren unterstützen und begleiten, sowie deren Ergebnisse auswerten und ihm Sinne von Good-Practice Beispielen darstellen.

Mit dem BTHG ist vieles besser,  
aber noch lange nicht alles gut

