

Bundesweiter Durchbruch für Zuverdienstbeschäftigung?

Die BAGüS verabschiedet ihre Orientierungshilfe Zuverdienst

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS), der bundesweite Zusammenschluss aller 23 Träger der Sozial- und Eingliederungshilfe, hat erstmals eine Orientierungshilfe Zuverdienst veröffentlicht. In dieser wird aufgezeigt, was Zuverdienst ist und wie dieser in den Bundesländern als Leistungstyp im Rahmen des BTHG umgesetzt werden kann. Fachleute, Betroffene und Angehörige begrüßen diese überfällige Klarstellung zur Förderung von niedrigschwelliger Beschäftigung im Rahmen der Eingliederungshilfe.

Von Michael Scheer, Michael Schweiger und Claudia Rustige

Zuverdienst vor und nach Einführung des BTHG

Nicht erwerbsfähige Menschen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen unterliegen oftmals individuellen Leistungsschwankungen, die ihrer Beeinträchtigung geschuldet sind und ihnen den Zugang zur Erwerbsarbeit verschließen. Selbst eine Beschäftigung in einer Werkstatt oder bei einem anderen Leistungsanbieter ist für einen Teil dieses

Personenkreises zu hochschwierig, weil sie deren Mindestanforderungen zur wöchentlichen Arbeitszeit nicht erfüllen können. Zuverdienstbeschäftigung bietet hier seit Jahrzehnten die einzige Option, um regelhaft einer passgenauen Beschäftigung nachzugehen. Es ist jedoch auch nach wie vor so, dass Angebote nicht flächendeckend vorhanden sind und sich neue Projekte nur schwer oder gar nicht realisieren lassen.

Auch die sozialrechtlichen Veränderungen durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) haben den bestehenden und

Fotos: Michael Scheer



Partizipatives Hopfenzupfen auf der Gemüsewerft

sich anbahnenden Zuverdienstprojekten nicht flächendeckend gut getan. Während einige Regionen in der Bundesrepublik vom Leistungstyp überzeugt sind und die Angebote in den neuen Rechtszusammenhängen des BTHG progressiv fortsetzen (wie zuletzt in Bremen und Hamburg), sind auch gegenläufige Tendenzen festzustellen. Zum einen fällt es einigen Kostenträgern nach wie vor schwer, bestehende Zuverdienstangebote vertraglich in die neuen Rechtszusammenhänge des BTHG zu überführen, zum anderen sind die Hürden aufgrund der sozialrechtlichen Änderungen zur Realisierung neuer Angebote ungemein hoch.

Zuverdienstbeschäftigung wurde in den vergangenen Jahrzehnten mehrheitlich im Rahmen der §§ 53, 54 und 56 SGB XII rechtsverankert. Diese sind jedoch zum 31.12.2019 mit dem Inkrafttreten des BTHG entfallen und die meisten der bestehenden Zuverdienstprojekte haben somit ihre angestammte Vertrags- und Rechtsgrundlage verloren. Es bestand bundesweit dringender Klärungs- und Handlungsbedarf zu möglichen Alternativen in der Gesetzgebung ab dem 01.01.2020.

Im August 2022 nahm die BAGüS im Rahmen eines Fachgesprächs in Münster den Impuls der Fachgruppe Zuverdienst der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen auf, Zuverdienst als sinnstiftende Beschäftigungsform anzuerkennen und sozialrechtlich einzuordnen. Eine Orientierungshilfe wurde nun mit den Mitgliedern abgestimmt und am 07.06.23 auf der BAGüS-Hauptversammlung verabschiedet (vgl. BAGüS 2023).

BAGüS empfiehlt Zuverdienst als soziale Teilhabeleistung

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. und der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen hatten bereits vor geraumer Zeit die §§ 113 und 81

SGB IX (als soziale Teilhabeleistung) und alternativ den § 60 SGB IX (als Teilhabeleistung am Arbeitsleben) als rechtsnachfolgende Bezüge für Zuverdienstbeschäftigung vorgeschlagen. Um die bestehenden Angebote jedoch abzusichern und neue anzubahnen, ist eine bundesweite Anerkennung des Leistungstyps durch die Eingliederungshilfeträger selbst ein essenzieller Schritt, zumal sie auch die kostentragenden Institutionen repräsentieren.

In den zuletzt veröffentlichten Orientierungshilfen der BAGüS (vgl. BAGüS 2017, 2021) fand Zuverdienstbeschäftigung jedoch keinerlei Erwähnung im Rahmen der sozialen Teilhabeleistungen bzw. wurde als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen. In ihrer Orientierungshilfe Zuverdienst legt sich die BAGüS nun fest und empfiehlt die §§ 113 und 81 SGB IX als Rechtsgrundlage im Rahmen des BTHG. Ferner wird das mögliche Ziel formuliert, Zuverdienstteilnehmende im Rahmen ihrer Beschäftigung an die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben heranzuführen. Leistungsberechtigt sind dabei voll erwerbsgeminderte Menschen mit einer wesentlichen Behinderung nach § 99 SGB IX, d.h. dass nicht nur Menschen mit wesentlichen psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen, sondern auch Menschen mit geistiger Behinderung am Zuverdienst teilnehmen können.

Struktur, Finanzierung und »Einkünfte« für Beschäftigte

Aufgrund der bestehenden Vielfalt möchte die BAGüS vorhandene Zuverdienstprojekte im Rahmen der Orientierungshilfe nicht bewerten. Als mögliche Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit dem Kostenträger werden institutionelle Angebote nach § 123 SGB IX, solche mit pauschaler Projektfinanzierung sowie individuelle Leistungen nach entsprechender Bedarfsermittlung vorgeschlagen. Bei der Zugangssteuerung werden die Kostenträger aufgerufen, passende und regionale Lösungen mit den Zuverdienstanbietern zu finden, um ggf. die Leistungsberechtigung der Teilnehmenden zu prüfen und deren Hilfeplanung zu realisieren. Das entspricht im Großen und Ganzen dem Bestand an vorhandenen Projekten.

Bei der sozialrechtlichen Behandlung von Motivationsprämien verweist die BAGüS auf die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Dies ist sicherlich ein kritischer Punkt, zumal die Anrechnung auf Einkommen und Vermögen für die am Zuverdienst Teilnehmenden motivationshemmend wäre.

Die etwa dreiseitige Orientierungshilfe lässt sicherlich Fragen offen, bspw. bezüglich einer Verschränkung zum SGB V zur verantwortlichen Einbindung krankenkassenfinanzierter Leistungen oder auch einer Gestaltung inklusiver Settings via arbeitssozialrechtlicher Klarstellung zur Beschäftigung in regulären Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes für leistungsgeminderte Beschäftigte. Durch die Anerkennung und Rechtszuweisung von Zuverdienstbeschäftigung schafft die BAGüS jedoch erstmalig eine wichtige Voraussetzung für eine flächendeckende Umsetzung des Leistungstyps.

Michael Scheer ist Geschäftsführer der gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH in Bremen.

Michael Schweiger ist Geschäftsführer der ARINET GmbH, Das Arbeitsintegrationsnetzwerk in Hamburg.

Claudia Rustige ist Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.



Jungpflanzenverkauf im Bremer Zuverdienstbetrieb Gemüsewerft