

## Vorlage Nr. 15/1420

öffentlich

**Datum:** 23.12.2022  
**Dienststelle:** Fachbereich 73  
**Bearbeitung:** Herr Bauch, Frau Hensen, Frau Montua

**Sozialausschuss** **17.01.2023** **Kenntnis**

### Tagesordnungspunkt:

**Bericht über die Entwicklung der Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht über die Entwicklung der Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst wird, wie in der Vorlage Nr. 15/1420 dargestellt, zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:  
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:  
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:  
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan  
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:  
/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

## Zusammenfassung

Die Verwaltung berichtet mit dieser Vorlage über die Entwicklung des LVR-Angebots „Beschäftigung als Zuverdienst“.

Mit den Leistungen für „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“ führt der Landschaftsverband als Eingliederungshilfeträger seit 2018 als Leistung der Sozialen Teilhabe gemäß Beschluss des Landschaftsausschusses der 14. Landschaftsversammlung vom 13.10.2017 zur Vorlage Nr. 14/2108 ein arbeitsmarktorientiertes Konzept fort, mit dem bereits zuvor als Modellprojekt seit 2012 (Vorlage Nr. 13/1347) gute Erfahrungen gemacht wurden.

Der Zuverdienst stellt eine bedarfsgerechte und inklusive Alternative zur Beschäftigung in tagesstrukturierenden Maßnahmen, einer Tagesstätte oder dem Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) dar.

Im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung („Minijobs“) können Menschen mit wesentlicher Behinderung und faktisch voller Erwerbsminderung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes eine inklusive Beschäftigung finden. Die Förderung erfolgt durch einen Lohnkostenzuschuss von 75% vom Arbeitgeberbrutto und soll sowohl einen Minderleistungsausgleich, als auch eine behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz ermöglichen. Lohnuntergrenze ist der jeweils gültige Mindestlohn als eine leistungsgerechte, tarifliche Entlohnung.

Ganz aktuell hat die erforderliche Anpassung der Bedingungen des LVR-Zuverdienstes an die Umsetzung der rechtlichen Veränderungen bei Mindestlohn und geringfügig bezahlten Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs) stattgefunden.

Nach weiteren fünf Jahren und einem stabilen Beschäftigungsstand in Corona-Zeiten ist für das kommende Jahr geplant, dem LVR-Zuverdienst auf der Basis verwaltungsinterner Evaluationen im Kontext inklusiver Beschäftigung erneut einen größeren Fokus zu geben.

Das Angebot „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“ berührt die Zielrichtungen Nr.2 (Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln), Nr.4 (inklusive Sozialraum mitgestalten) und Nr.11 (Geschlechtergerechtigkeit weiterentwickeln) des LVR-Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1420:**

### **1. Ausgangslage und Personenkreis**

Aufgabe des LVR als Träger der Eingliederungshilfe ist es, das bestehende Angebot an personenzentrierten Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln und zu ergänzen.

Mit dem LVR-Angebot „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ wird ein im Modellverfahren entwickeltes, extern evaluiertes und bewährtes Konzept fortgeführt, das geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur Beschäftigung in tagesstrukturierenden Maßnahmen oder einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts bedarfsgerecht fördert.

Der LVR-Zuverdienst wendet sich an Menschen mit wesentlicher Behinderung, die dem ersten Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Bedarf und Passgenauigkeit der Leistung werden im Einzelfall im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens durch das zuständige Fallmanagement geprüft und festgestellt. Die Leistung im Rahmen des Zuverdienstes ermöglicht Menschen mit Behinderungen, die Beschäftigungsmöglichkeiten (noch) unter 15 Stunden pro Woche suchen, eine inklusive Alternative zu anderen Leistungen der Eingliederungshilfe.

Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst stellen somit ein niederschwelliges Angebot für eine personenzentrierte und inklusive Beschäftigung dar. Menschen mit Behinderung können vorhandene Ressourcen nutzen, um in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes eine Tätigkeit mit Arbeitsvertrag auszuüben. Die Vertragsvereinbarungen sind flexibel und individuell.

Durch die Förderung sollen sowohl behinderungsbedingte Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle akzeptiert, als auch eine behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz ermöglicht werden.

Zuverdienst ist im Wortsinn eine personen- und nicht eine angebotsorientierte Leistung. Bestehende Strukturen auf dem ersten Arbeitsmarkt werden genutzt und durch passgenaue Unterstützung – so viel wie nötig, so wenig wie möglich – ergänzt. Die Ausgestaltung der Bedingungen der jeweiligen Arbeitsplätze erfolgt über individuelle Arbeitsverträge.

### **2. Entwicklung:**

Im Jahr 2011 wurde auf Basis der Vorlage Nr. 13/1347 das Modellprojekt „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst im Rheinland“ beschlossen. Über den Verlauf des Modells sowie die Ergebnisse einer begleitenden Evaluation hat die Verwaltung laufend berichtet (Vorlagen Nr. 13/1694, 13/1924, 14/1346).

Das Projekt startete im April 2012 und war befristet bis zum 31.12.2018.

Im Jahr 2013 erfolgte aufgrund der Erfahrungen der ersten 2 Jahre eine Änderung des Modells (Vorlage Nr. 13/2914). Mit der Vorlage Nr. 13/1958 wurde eine externe Evaluation (FOGS) in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse in die Fortführung des Angebots eingeflossen sind.

Seit dem 01.01.2018 wird das Angebot auf Basis der Vorlage Nr. 14/2108 als Leistung der sozialen Teilhabe im Rahmen der Eingliederungshilfe konzeptionell weiterentwickelt und fortgeführt.

Im Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde für Unterstützungen wie den Zuverdienst keine rechtliche Grundlage im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen, so dass eine Fortführung in dieser Form als Leistung der sozialen Teilhabe erfolgte.

Aufgrund der Mindestlaufzeit der Verträge war in 2018 eine einjährige Übergangsfrist zwischen Modellprojekt und laufender Leistung erforderlich, um die veränderte Finanzierung (Modell Ausgleichsabgabe, danach Leistung der Eingliederungshilfe) umzusetzen.

### **3. Aktueller Stand**

Rund 140 Betriebe stellen heute über 450 geringfügige Beschäftigungsangebote für Menschen mit Behinderung rheinlandweit zur Verfügung.

Zurzeit sind ca. 160 Menschen mit Behinderung im Rahmen des „Zuverdienstes“ auf Arbeitsplätzen des ersten Arbeitsmarktes beschäftigt.

Aktuell wurde das Angebot an die Neuerungen der Regelungen bei Mindestlohn und geringfügig bezahlter Beschäftigung angepasst. Ab Oktober 2022 ist parallel mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auch die Minijob-Grenze von 450 Euro auf 520 Euro angehoben worden.

Angebote von Zuverdienst Arbeitsplätzen im Rheinland sind noch immer nicht ausreichend und vor allem nicht ausreichend flächendeckend vorhanden. Die Herausforderung ist das Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage („Matching“), da die angebotenen Arbeitsorte und -inhalte nicht zwangsläufig zur Nachfrage passen.

Die Herausforderungen, denen der Arbeitsmarkt in Pandemiezeiten unterworfen war, haben bemerkenswerterweise nicht zu einem nennenswerten Einbruch geführt. Die Mehrzahl der arbeitgebenden Betriebe setzt die jeweiligen Konzepte weiterhin um. Das Angebot wird von vielen Nutzer\*innen weiterhin als unverzichtbar angesehen. Die bereits in der Modellphase evaluierten positiven, insbesondere stabilisierenden Effekte über die reine Beschäftigung hinaus, bestätigen sich. Im Rahmen der regionalen Kooperationen ist beabsichtigt, Strukturen für ein verbessertes „Matching“ auch in diesem Kontext weiter zu entwickeln.

Im Fachbereich 73 (Team 73.71) sind Koordination (u.a. Weiterentwicklung der Leistung im Sinne der Handlungsempfehlungen des Evaluationsberichtes und Prüfung und Anerkennung von arbeitgebenden Betrieben im „Zuverdienst“) und Sachbearbeitung gebündelt, um bei Anfragen zeitnah den passenden Ansprechpartner anbieten zu können. Die Einzelfallprüfung auf Zugehörigkeit zur förderfähigen Zielgruppe, der Dauer der Förderung sowie der jeweils erforderlichen ergänzenden Unterstützungsleistungen führt das regional zuständige Fallmanagement der Eingliederungshilfe durch.

In besonderen Einzelfällen (z.B. Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Beschäftigungen bei besonderer Bedarfslage oder Problemlösung am Arbeitsplatz) kann durch den Träger der Eingliederungshilfe im Rahmen eines Gesamtplanverfahrens ein Vermittlungsauftrag an den Integrationsfachdienst erfolgen.

### **4. Finanzierung**

Bei der 75-prozentigen Förderung der dem Arbeitgeber entstehenden Kosten und einer möglichen Fahrtkostenübernahme für die Nutzung des ÖPNV betragen die jährlichen Gesamtkosten bislang maximal 6.100,- Euro je Einzelfall.

Die Verdienstgrenze im Minijob lag seit dem Jahr 2013 bis September 2022 unverändert bei 450 Euro im Monat. Zukünftig wird die Minijob-Grenze dynamisch und am Mindestlohn ausgerichtet angepasst, so dass sich die Verdienstgrenze künftig an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden und am Mindestlohn orientiert.

Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde wird die Minijob-Grenze zum 1. Oktober 2022 entsprechend auf 520 Euro monatlich erhöht.

Die Kosten für die Fortführung des Angebotes steigen dadurch aktuell um ca. 13,5% auf ca. 7.000 Euro je Einzelfall.

Für Erwerbsminderungsrentner soll ab 2023 ein jährlicher Hinzuverdienst von ca. 17.000 Euro anrechnungsfrei sein, so dass die Einkünfte aus dem Zuverdienst abschlagsfrei bleiben. Die Hinzuverdienstgrenze wird künftig – wie auch Mindestlohn und Lohnobergrenze beim Minijob - dynamisiert und an die Entwicklung der Bezugsgröße angepasst. Bei Bezug von Grundsicherung erfolgt eine Anrechnung der Einkünfte aus dem Zuverdienst.

Im Vergleich zu den Angeboten der Teilhabe am Arbeitsleben und auch im Vergleich mit den tagesstrukturierenden Angeboten bleibt der Einspareffekt erhalten, wie die folgende Tabelle aufzeigt.

Leistungstyp	Durchschnittliche Kosten Leistungstyp pro Jahr (2022)	Maximale Kosten Zuverdienst pro Jahr	Differenz nominal	Differenz in Prozent
LT 22	21.900 €	7.000 €	- 14.900 €	- 68 %
LT 24	13.800 €	7.000 €	- 6.800 €	- 42 %
LT 25	18.700 €	7.000 €	- 11.700 €	- 62 %

Wesentlicher ist aber, dass der Zuverdienst sich als Baustein im Leistungsangebot des LVR etablieren konnte, der auch zukünftig personenzentriert Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Lebenssituationen einen Weg zu mehr Selbständigkeit und inklusiver Beschäftigung ermöglicht.

Dem Wunsch der Menschen mit Behinderung, außerhalb von Sonderwelten im inklusivem Kontext sinnstiftende Beschäftigung und soziale Kontakte zu finden und dabei möglichst leistungsgerecht entlohnt zu werden, trägt der Zuverdienst Rechnung.

Insbesondere der Bezug zu vorhandenen Arbeitsmarktparametern, wie Minijob und Mindestlohn oder Tarifentlohnung, wird von den Nutzer\*innen wertgeschätzt.

Die vorhandenen Systeme werden nach dem Prinzip „so viel wie nötig, so wenig wie möglich“ genutzt und so die Eigenständigkeit des behinderten Menschen gefördert. Gleichzeitig kann die Beschäftigung im Zuverdienst als Türöffner dienen, da behinderte Mitarbeiter\*innen in die Belegschaft eingegliedert sind und somit als Kolleg\*innen erlebt werden. Unternehmen machen ihrerseits Erfahrungen mit behinderten Menschen und stellen fest, dass mit passender Unterstützung Vorteile auf beiden Seiten erwachsen. Darüber entsteht häufig die Bereitschaft, das Angebot auszuweiten und die Personengruppe der behinderten Menschen als Arbeitnehmer rückt in den Fokus. Immer wieder suchen Arbeitgeber im Zuverdienst Beratung auch für geplante Arbeitsverhältnisse mit höheren Stundenumfängen.

Die Unterstützung von behinderten Menschen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben erfolgt zumeist über den Ansatz „erst qualifizieren, dann platzieren“. Gerade psychisch

behinderte Menschen bringen in vielen Fällen ein ausreichendes Maß an Qualifizierung mit, so dass die traditionellen Angebote diese Zielgruppe nicht ansprechen. Die Behinderung tritt im Arbeitsalltag in den Hintergrund und vorhandene Ressourcen werden im Wechselspiel von Vertrauen und Verbindlichkeit häufig erst nutzbar. Die nach Bedarf abrufbare psychosoziale Unterstützung verhindert Überforderungen auf Arbeitgeber – und Arbeitnehmerseite.

Beschäftigung als Zuverdienst ist die inklusive LVR-Leistung für Menschen, die die Anforderung des Budgets für Arbeit hinsichtlich der Mindestarbeitszeit (noch) nicht erfüllen können oder wollen. Minijobs können im Budget für Arbeit nicht gefördert werden, diese Lücke schließt der Zuverdienst mit einem ähnlichen Angebot.

## **5. Ausblick**

Auch bundesweit gibt es intensive Bestrebungen, Leistungen in Zuverdienstprojekten auszuweiten. Dieser Forderung kommt der LVR mit dem Angebot „Beschäftigung als Zuverdienst“ bereits heute mit einem arbeitsmarktorientierten Fokus nach.

Um das Angebot den aktuellen Anforderungen anzupassen und die konzeptionelle Weiterentwicklung praxisnah zu gestalten, wird derzeit bei den im Zuverdienst anerkannten Betrieben eine Befragung durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die anstehende Überarbeitung der Ausgestaltung der Leistung ein. Auch das Antragsverfahren soll möglichst noch barrierefreier gestaltet werden.

Es werden weitere Möglichkeiten gesucht, dem Zuverdienst rheinlandweit mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Für das klassische „Nischenprodukt“ neben den etablierten, aber teilweise weniger inklusiven Alternativen, fehlt oft noch die Wahrnehmung. Die Bereitschaft der arbeitgebenden Betriebe ist hoch, ebenso der Wunsch der Menschen mit Behinderung nach inklusiven Arbeitsangeboten.

Im Rahmen eines Schulungskonzeptes erfolgen gemeinsame Informationsveranstaltungen mit den regionalen Integrationsfachdiensten und dem regionalen Fallmanagement, um sowohl im Einzelfall, wie auch fallübergreifend, in den gemeinsamen Austausch zu treten und die Möglichkeiten des Zuverdienstes und die Zielgruppe konkret zu machen. Auch im Rahmen der regionalen Kooperationen- und Gremienstrukturen ist beabsichtigt, die innovativen Möglichkeiten des Zuverdienstes weiter zu entwickeln und bekannter zu machen.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i