

# Best Practice Beispiele aus Europa

## „Pilotmodelle aus Österreich“

Andreas Jesse MBA  
24. Oktober 2022  
Wien

# Aufbau des Vortrags

- Grundlagen für diesen Vortrag
- Definitionen
  - Berufliche Teilhabe
  - Zielgruppe(n)
- Unterschiedliche Anstellungsmodelle
- Unterschiedliche Assistenzmodelle
- Unterschiedliche Finanzierungsmodelle
- Was wir (noch nicht) wissen
- Herausforderungen
- Vorschläge
- Fazit

# Grundlagen für diesen Vortrag

- **Andreas Jesse**
  - GF der „autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH“
    - Erwerbsarbeitsmodelle seit 2004
  - Vorstandmitglied und Fachbereichssprecher im dabei -austria
  
- **dabei-austria**
  - Fachbereich „Arbeit für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf“
    - 3 österreichweite Vernetzungstreffen bis September 2019
    - 1 weiteres österreichweites Vernetzungstreffen am 30.09.2022
  
- **Ziele dieser Treffen**
  - Austausch von Erfahrungen zwischen den umsetzenden Projekten
  - Gewinnung von Erkenntnissen für die Weiterarbeit
    - in den diversen Gremien
    - in den Bundesländern
    - auf der Bundesebene
    - für diesen Vortrag

## Grundlagen für diesen Vortrag

- Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention
    - *„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“*
- ➔ Demnach ist die *Sicherstellung der beruflichen Teilhabe* von Menschen mit Behinderungen ein zentrales Anliegen, welches sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ableitet.

# Definitionen denen in diesem Vortrag gefolgt wird

- **Berufliche Teilhabe**

- Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt

- Erwerbsarbeit

- Form der Arbeit, mit der Geld in Form eines kollektivvertraglichen Gehalts verdient wird und eine eigene Sozialversicherung vorhanden ist

→ Siehe auch Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention

# Definitionen denen in diesem Vortrag gefolgt wird

- Zielgruppe(n) sind Menschen mit Behinderungen (MmB) ...
  - ... für die von einem Bundesland ein Bescheid ausgestellt wurde, weil ihre Leistungsfähigkeit bei unter 50 % liegt, weshalb sie im sozialversicherungspflichtigen Sinne als nicht erwerbsfähig angesehen werden.
    - ... die trotzdem über einen eigenen Dienstvertrag verfügen.
    - ... die sich trotzdem in einem Teil- oder Vollzeitdienstverhältnis befinden.
    - ... die trotzdem ein (kollektivvertragliches) Mindestgehalt verdienen und über eine eigene Sozialversicherung verfügen.
    - ... die am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten oder die gemeinsam mit Menschen ohne Behinderungen in eigenen kleinen Betrieben eine von Kund\*innen beauftragte Arbeit machen, die sonst von nichtbehinderten Menschen getan werden würde (= „kleine Integrationsbetriebe“ und „richtige Arbeit“ lt. dem Konzept „Supported Employment“).

## Unterschiedliche Anstellungsmodelle

- MmB sind direkt bei Unternehmen angestellt
  - Sie bekommen ihr Gehalt direkt von diesen Unternehmen
  - Sie werden direkt von diesen Unternehmen zur Sozialversicherung angemeldet

## Unterschiedliche Anstellungsmodelle

- MmB sind bei einem gemeinnützigem Träger der Behindertenhilfe angestellt
  - Sie bekommen ihr Gehalt von diesem Träger
  - Sie werden von diesen Träger zur Sozialversicherung angemeldet
    - Unentgeltliche Arbeitskräfteüberlassung
      - Einzel- oder Gruppenüberlassungen
    - Kleine Integrationsbetriebe, die von diesen Trägern betrieben werden

## Unterschiedliche Anstellungsmodelle

➔ **Anstellungsausmaß: Von Geringfügigkeit bis 20  
Wochenarbeitsstunden**

# Unterschiedliche Assistenzmodelle

- Maximal 15 bis 16 Assistenzstunden im Monat je Arbeitskraft mit Behinderung
  - Externes Assistenzpersonal, bereitgestellt von einer gemeinnützigen Trägerorganisation
    - Einzelarbeitsplätze

# Unterschiedliche Assistenzmodelle

- Mentoring
  - Mentor\*innen sind Mitarbeiter\*innen des Beschäftigerbetriebs, die dort für die Arbeitskraft mit Behinderung unterstützend zur Verfügung stehen.
    - Das externe Assistenzpersonal „identifiziert“ als Mentor\*innen geeignete innerbetriebliche Personen
    - Das externe Assistenzpersonal „coach“ in Folge die Mentor\*innen & Mentees  
→ Einzelarbeitsplätze

# Unterschiedliche Assistenzmodelle

- 19 Wochenarbeitsstunden Assistenz direkt am Arbeitsplatz in Kombination mit Mentoring
  - Schlüssel 1:5
    - ➔ Gruppenarbeitsplätze bei Gruppenüberlassung
    - ➔ 1 Mentor\*in für eine Gruppe von 5 Personen

# Unterschiedliche Assistenzmodelle

- 19 Wochenarbeitsstunden Assistenz direkt am Arbeitsplatz
  - Schlüssel 1:6
    - ➔ In den kleinen Integrationsbetrieben, in denen Menschen mit und ohne Behinderungen in diesem Verhältnis zusammenarbeiten

# Unterschiedliche Assistenzmodelle

- **Zusätzlich Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz**
  - Vom Land finanziert
  - In Kombination mit externem Assistenzpersonal und Mentoring
    - ➔ Einzelarbeitsplätze

# Unterschiedliche Finanzierungsmodelle

- Unternehmen erhält (bis zu 90%) Lohnkostenförderung und einen Mentor\*innenzuschuß direkt vom Land
  - In einem Bundesland – bei Lohnkosten Kombination mit SMS

# Unterschiedliche Finanzierungsmodelle

- Tagsatzfinanzierung auf Basis anderer Leistungen der div. Behinderten- bzw. Chancengleichheitsgesetze der Länder
  - Dem Unternehmen entstehen keine Lohnkosten, da unentgeltliche Arbeitskräfteüberlassung
  - Unternehmen verpflichten sich zum Mentoring

# Unterschiedliche Finanzierungsmodelle

- Unternehmen erhält Zuschüsse „direkt“ von einer gemeinnützigen Trägerorganisation, welche die finanziellen Mittel dafür wiederum in Form einer Tagsatzfinanzierung vom Land bekommt

## Was wir noch nicht wissen ...

- Genaue Anzahl der Projekte in ganz Österreich
- Genaue Anzahl der für diese Zielgruppe bereitgestellten Arbeitsplätze in ganz Österreich

## Was wir wissen ...

- Alle Angebote orientieren sich am Supported Employment (SE)

### Konzept

- Personenzentriertes Arbeiten (Was möchte die Person?)
- Persönliche Zukunftsplanung
- Unterstützungskreise
- Ansätze dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz bzw. „Unterstützung nach Maß“
- Beratung der Kolleg\*innen und des betrieblichen Umfeldes
- Natural Support (Mentoring)
- Schaffen neuer Stellen(profile) – Jobcreating
- Jobcoaching
- Abgeltung der Minderleistung für Unternehmen

## Was wir wissen ...

- Teilweise Vernetzung mit bzw. Zuweisung durch bzw. vorhergehendes Jugendcoaching
- Menschen mit Behinderungen haben eine Alternative zu den klassischen Werkstätten
- Menschen mit Behinderungen haben dadurch mehr Wahlfreiheit
- Parallelbegleitung „Erwerbsangebot“ und Tagesstruktur ist (teilweise) für 6 Monate möglich und bewährt sich auch

## Was wir wissen ...

- Begleitung - wenn nötig – bis zum Pensionsantritt ist möglich
- Keine Quote bzw. kein Druck mit Zielerreichung
- Niederschwelliger Zugang bewährt sich
- Zum Teil Mehrkosten für die Länder
- Zum Teil kostenneutral für die Länder
- Bei einer Trägerorganisation KEINE Kostendeckung

## Was wir wissen ...

- Es gibt Menschen die schon mehr als 15 Jahre in Dienstverhältnissen in solchen Erwerbsarbeitsangeboten sind
- Ein Teil der genannten Beispiele wurde wissenschaftlich evaluiert
  - Ergebnisse:
    - Diese Form der beruflichen Teilhabe ist kurzfristig überwiegend kostenneutral und langfristig günstiger für die Länder
    - Menschen mit Behinderungen sind Menschen mit Fähigkeiten

# Herausforderungen

- Keine Kostendeckung für Assistenzdienstleistung bei einer Trägerorganisation
- Angebot nur im Ballungszentrum – der Bedarf in den Bezirken ist hoch
  - Mehr Bedarf als Angebot
- Hoher Aufwand an Verwaltungstätigkeiten
- Durchlässigkeit in beide Richtungen ist nicht immer möglich (Rückkehr ins „alte“ System)

# Vorschläge

- Ausbau von SE-Angeboten
- Zusätzliches Angebot einer begleitenden psychosozialen Assistenz (mobiles Beratungsangebot)
- Besserer Assistenzschlüssel
- Erweiterung von Plätzen

## Vorschläge

- Vernetzung mit NEBA-Angeboten für einen Umstieg in die Wirtschaft (= Ausstieg aus den Projekten)
- Eine Anrechenbarkeit auf die Ausgleichstaxe sollte möglich sein
- Auch Menschen mit hohen und komplexen Unterstützungsbedarf sollten Zugang zu den Angeboten und damit zum allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten

## Vorschläge

- „Arbeitsunfähig“ als Kriterium in der SV sollte insgesamt fallen
- Zugang zu AMS-Leistungen sollten möglich sein (ALG, Kurzarbeit, etc.) ohne den „Landes-Bescheid“ zu verlieren
- Pensionsberechtigung von Beginn an
- Kombination Erwerbsarbeitsangebot und Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) sollte möglich sein - auch unter Pflegestufe 3

# Vorschläge

- PAA für ein gewisses Stundenausmaß sollte möglich sein, sobald ein Mensch mit hohem und komplexen Unterstützungsbedarf ernsthaft auf Arbeitssuche ist
- Verwaltungsaufwand reduzieren - Finanzierung der Assistenz nicht nach Stundensatz

## Fazit

- Erwerbsarbeitsmodelle funktionieren langfristig bzw. nachhaltig
- Es wird nicht die Diskussion geführt ob Werkstätten abzuschaffen sind, sondern Menschen mit Behinderung sollen Alternativen und Wahlfreiheit haben
- Die Bezeichnung „nicht erwerbsfähig“ ist unpassend und Leistungen sind von der „Erwerbsfähigkeit“ zu entkoppeln
- Supported Employment ist als Konzept bzw. Methode geeignet
- Es braucht erweiterte Rahmenbedingungen sowie mehr Ressourcen um auch Menschen mit hohem und komplexem Unterstützungsbedarf in Erwerbsarbeit zu bekommen

