



Bundesarbeitsgemeinschaft
Inklusionsfirmen e.V.

POSITIONEN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT
INKLUSIONSFIRMEN E. V. (bag if)

INKLUSION DURCH ARBEIT

MEHR TEILHABE IM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

INKLUSION DURCH ARBEIT

MEHR TEILHABE IM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V.
Aktualisierte Auflage der Broschüre von März 2015
Berlin, April 2017

INHALTSVERZEICHNIS

1	Hintergrund	07
2	Entwicklungsstand und Handlungsbedarfe	09
3	Handlungsoptionen	11
3.1	Erschließung neuer Finanzierungsquellen für inklusive Arbeitsplätze	12
3.2	Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	12
3.3	Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen durch Leistungen der SGB II- und SGB III-Träger ausbauen und verbessern	12
3.3.1	Eingliederungszuschüsse	13
3.3.2	Instrumente des SGB II / Passiv-Aktiv-Transfer	13
3.3.3	Unterstützte Beschäftigung	14
3.4	Bundesteilhabegesetz	14
3.4.1	Budget für Arbeit	15
3.4.2	Andere Leistungsanbieter	16
3.4.3	Zuverdienst als Teilhabereform	16
3.5	Berufsgenossenschaft	17
3.6	Sozialversicherungen	18
3.7	Vergabe öffentlicher Aufträge	18
3.8	Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung	19
3.9	Umsatzsteuer	19
3.10	Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation	20
4	Fazit	21

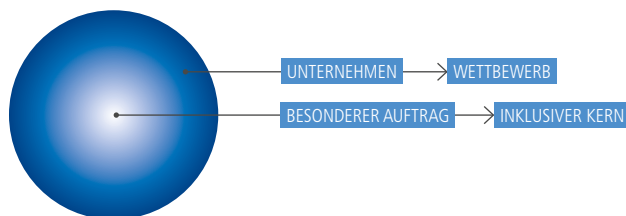
INKLUSION DURCH MEHR TEILHABE IM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

POSITIONEN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT INKLUSIONSFIRMEN E. V. (bag if)

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V. (bag if) vertritt die Interessen der rund 850 Inklusionsunternehmen in Deutschland und versteht sich auch als „Unterstützer“ aller Arbeitgeber des Arbeitsmarktes, welche Inklusion umsetzen.

Inklusionsunternehmen sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und nehmen mit ihren Produkten und Dienstleistungen am allgemeinen Wettbewerb teil. Sie sind in erster Linie Unternehmen, erfüllen im Kern aber einen zusätzlichen Auftrag, indem sie sich verpflichten, mindestens 30 % ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen Schwerbehinderten nach § 215 SGB IX zu besetzen. Sie ermöglichen also inklusive und gleichberechtigte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für besonders betroffene Menschen mit Behinderungen und verkörpern par excellence die „Soziale Marktwirtschaft“.

SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT



Um ihrem besonderen Auftrag gerecht zu werden, benötigen Inklusionsunternehmen und alle anderen inklusiv ausgerichteten Unternehmen entsprechende Rahmenbedingungen, die eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen und befördern.

MIT DEM VORLIEGENDEN PAPIER WILL DIE BAG IF

- den **Hintergrund** skizzieren, vor dem deutlich wird, dass es nach wie vor erheblicher Anstrengungen bedarf, um die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt auszubauen und zu verbessern,
- den **Entwicklungsstand** der Inklusionsunternehmen, ihre Möglichkeiten zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie den **Handlungsbedarf** zum Auf- und Ausbau eines inklusiven Arbeitsmarktes darstellen und

- **Handlungsoptionen** benennen, die es ermöglichen, den gesellschaftlich notwendigen und politisch gewollten Auf- und Ausbau der Inklusionsunternehmen und inklusiver Arbeitsplätze in Deutschland zu befördern und ihren Bestand nachhaltig zu sichern.

Dabei geht es aber nicht darum, den Fokus ausschließlich auf eine Erhöhung der finanziellen Unterstützung zu richten, sondern einen Blick auf die Gestaltung der gesamten Rahmenbedingungen zu legen, die einen Ausbau der Inklusionsunternehmen befördern können, zur Entlastung der Ausgleichsabgabe beitragen und allen Arbeitgebern helfen, Inklusion umzusetzen.

Denn Fakt ist: Mit dem Bundesteilhabegesetz und den Änderungen im Schwerbehindertenrecht wurden zwar wesentliche Verbesserungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeführt. Es bedarf aber weiterer Anstrengungen und Veränderungen, um ein nennenswertes „Mehr“ an Inklusionsunternehmen und Arbeitsplätzen für besonders betroffene Schwerbehinderte zu erreichen. Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt muss das vorrangige Ziel sein.

1 HINTERGRUND

Deutschland soll und will inklusiv werden. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert in Artikel 27 eine gleichberechtigte Teilhabe. Der Arbeitsmarkt muss Menschen mit Behinderung offenstehen und ihnen individuelle (Wahl-)Möglichkeiten bieten, ihre beruflichen Ziele selbstbestimmt verfolgen zu können. Die Bundesregierung hat diese Forderung in ihren Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aufgenommen und einen Prozess auf den Weg gebracht, mit dem der Leitgedanke der Inklusion systematisch vorangebracht werden soll. Ein zentraler Punkt ist dabei die Stärkung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung. Das Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ des Aktionsplans beinhaltet zahlreiche beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung dieses Personenkreises.

Mit der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurden ebenfalls zahlreiche Verbesserungen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben erreicht. Einige dieser gesetzlichen Änderungen erfordern aber nach wie vor Nachbesserungen, um nachhaltige Wirkungen und Beschäftigungseffekte für alle Menschen mit Behinderungen zu erreichen.

Ein Blick auf die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen zeigt, dass trotz einiger Initiativen zur Verbesserung der Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung und eines verstärkten Engagements von Arbeitgebern und Interessenverbänden zur Beschäftigung von Schwerbehinderten noch erhebliche Anstrengungen nötig sind, um dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen nahe zu kommen.

Obwohl die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen aktuell tatsächlich rückläufig ist, zeigt sich doch, dass die spezifische Arbeitslosigkeit nach wie vor überproportional hoch ist.

- Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.
- Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es, trotz im Durchschnitt besserer Qualifikation, seltener als nicht schwerbehinderten, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.
- Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben, ist zurückgegangen. Waren es von August 2012 bis Juli 2013 noch rund 64.000, nahmen im Jahr 2015 nur noch rund 60.000 Menschen teil. Davon wurden lediglich 8.800 arbeitslose Schwerbehinderte durch einen Eingliederungszuschuss bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gefördert.
- Mit besonderen Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben wurden in 2015 rund 22.000 schwerbehinderte Rehabilitanden gefördert, davon befanden sich 12.200 (55 %) in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Lediglich 1.200 (5 %) wurden im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung mit dem Ziel einer sozialversicherten Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert.¹
- Im Zeitraum von 2007 bis 2014 ist die Zahl der im Arbeitsbereich der WfbM Beschäftigten um 20 % auf 264.842 Personen gestiegen.²

Vor diesem Hintergrund und angesichts der in den letzten Jahren nicht signifikant verbesserten Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt und der kontinuierlich wachsenden Zugänge bei den Werkstätten für behinderte Menschen können Inklusionsunternehmen wesentlich dazu beitragen,

¹ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Dezember 2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Nürnberg

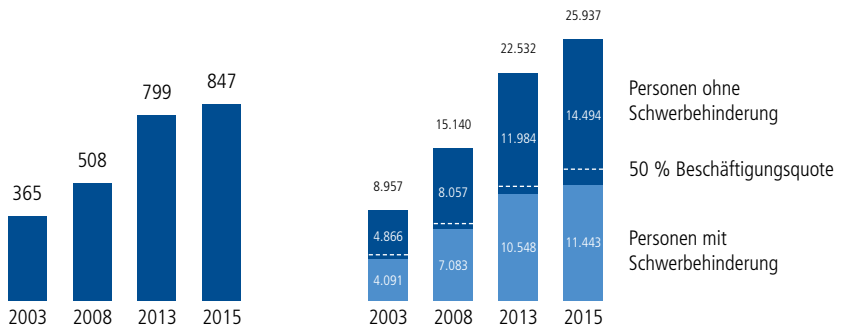
² Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, 2016

die Umsetzung der UN-Konvention voran zu bringen. Hierzu sind jedoch nach wie vor Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Inklusionsunternehmen und allen inklusiv orientierten Arbeitgebern ermöglichen, ihre Wachstumspotentiale und Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

2 ENTWICKLUNGSSTAND UND HANDLUNGSBEDARFE

Inklusionsunternehmen wirken beispielgebend auf andere, auch nicht in der Sozialwirtschaft verwurzelte Unternehmen. Sie beweisen, dass die Beschäftigung besonders betroffener Schwerbehinderter und wirtschaftlicher Erfolg sich nicht gegenseitig ausschließen, wenn verlässliche Nachteilsausgleiche und unterstützende Rahmenbedingungen gegeben sind. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, zu betonen, dass es sich um besonders betroffene und benachteiligte Schwerbehinderte handelt: Der überwiegende Teil der Beschäftigten in Inklusionsunternehmen wäre ohne diese Möglichkeit der Beschäftigung dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen oder in einer WfbM beschäftigt: Personen also, die aufgrund von Kompetenz und persönlicher Situation auf dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz angewiesen sind.

Bisher ist ein kontinuierliches Wachstum der Inklusionsunternehmen festzustellen:



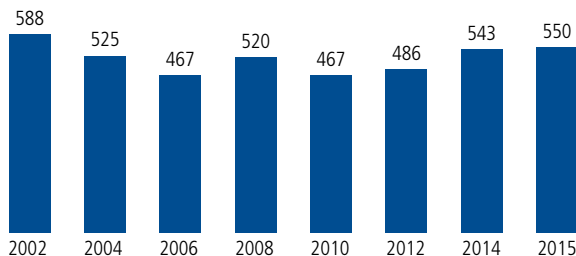
Anzahl IP's
Quelle BIH, Grafik FAF

Anzahl Arbeitsplätze
Quelle BIH, Grafik FAF

Festzustellen ist:

- Mit einem durchschnittlichen jährlichen Zuwachs von 1.500 neuen Arbeitsplätzen hat sich das Modell der Inklusionsunternehmen in den letzten drei Jahren sehr dynamisch entwickelt.
- Inklusionsunternehmen mit ihrem Know-How über inklusive Arbeitsbedingungen haben große Ausstrahlung. Eine Netzwerkveranstaltung Job4000 beim VHU (Verband Hessischer Unternehmen) zeigte große Nachfrage für Konzeptionen erfolgreicher Praxis.
- Statistiken weisen nach, dass in Inklusionsunternehmen besondere Zielgruppen, insbesondere Menschen mit psychischer und geistiger Behinderung besonders nachhaltig beschäftigt werden (Bericht Job4000).
- Inklusive berufliche Teilhabe ist für die Gesellschaft wirtschaftlicher als die Teilhabe in Sonderformen oder das Verbleiben in Arbeitslosigkeit (siehe Studie des Arbeitsministeriums Rheinland Pfalz 2005³). Inklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt spart Ausgaben des Staates.
- In Arbeitspapieren, Konzepten und politischen Positionen zur Umsetzung der UN-Konvention im Bereich Arbeit findet sich regelmäßig die Forderung nach einer verstärkten Förderung der Inklusionsunternehmen.⁴

Dem gegenüber steht das Dilemma, dass eine Finanzierung der Nachteilsausgleiche für die Beschäftigung von besonders betroffenen Schwerbehinderten im allgemeinen Arbeitsmarkt bislang ausschließlich aus der Ausgleichsabgabe erfolgt.



Aufkommen Ausgleichsabgabe in Millionen Euro

Quelle BIH, Grafik FAF

³ Studie „Arbeit für Menschen mit Behinderung - Gesamtfiskalische Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz, Auftraggeber: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit http://www.schneider-beratung2.de/downloads/Politik_fuer_Menschen_mit_Behinderung/StudieEndfassung.pdf http://www.schneiderberatung2.de/downloads/Politik_fuer_Menschen_mit_Behinderung/KurzfassungStudieArbeitMmB.pdf

⁴ vgl. a) Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales u. a., S. 7; b) BMAS, Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz, Arbeitspapier zu TOP 1 in der 3. Sitzung am 14. Oktober 2014, S. 7; c) BMAS, „Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern“, 05.Nov.2014, S. 6

Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind begrenzt und ihr Aufkommen kaum politisch steuerbar und tendenziell (aufgrund der demografischen Entwicklung) abnehmend. Durch gesetzliche Veränderungen wurden der Ausgleichsabgabe in den letzten Jahren zusätzliche Aufgaben übertragen, welche durch bestimmte Umverteilungen (weniger Abführung an den Ausgleichsfonds) nicht ausgeglichen wurden.

Die begrenzten Mittel in der Ausgleichsabgabe und die dauerhafte Bindung dieser Mittel durch eine steigende Anzahl an Inklusionsunternehmen hatten Ende 2015 bereits in einigen Bundesländern die Möglichkeiten zur Förderung neuer Projekte begrenzt oder erschöpft (NRW, Berlin, RLP). Gute, betriebswirtschaftlich durchdachte und evaluierte Projekte konnten nicht starten, tragfähige Arbeitsplätze wurden nicht geschaffen. Mit dem Sonderprogramm der Bundesregierung „Inklusionsinitiative II - AlleimBetrieb“ wurden deshalb zusätzliche 150 Mio. Euro für 3 Jahre zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen zur Verfügung gestellt.

Versteht man also Inklusion, in diesem Fall „Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt“, als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und will man nicht weiterhin nur die Unternehmen/ Arbeitgeber über die Ausgleichsabgabe in die Verantwortung nehmen, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, bzw. bereits bestehende Unterstützungsstrukturen erhalten und ausgebaut werden. Nur dann wird es einen nennenswerten Zuwachs an Arbeitsplätzen in einem inklusiven Arbeitsmarkt geben.

3 HANDLUNGSOPTIONEN

Mit den folgenden Handlungsoptionen will die bag if Ansatzpunkte aufzeigen, die dazu beitragen können, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen und den politischen Willen zum Ausbau der Inklusionsunternehmen zu unterstützen.

Mit den aufgezeigten Handlungsoptionen, die neben den in jüngster Zeit geschaffenen Voraussetzungen durch das BTHG notwendig sind, hält die bag if in den nächsten Jahren eine Verdoppelung der Arbeitsplätze für besonders betroffene Schwerbehinderte in Inklusionsunternehmen und inklusiv orientierten Unternehmen für möglich.

3.1 ERSCHLIESSUNG NEUER FINANZIERUNGSQUELLEN FÜR INKLUSIVE ARBEITSPLÄTZE

Angesichts der oben bereits skizzierten Ausgabesituation der Ausgleichsabgabe ist es mittelfristig unvermeidbar, alternative oder neue Möglichkeiten der Finanzierung zum Auf- und Ausbau inklusiver Arbeitsplätze zu erschließen. Die Förderung inklusiver Teilhabe von besonders betroffenen Menschen und Übergängern aus WfbM in allen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes darf nicht ausschließlich aus dem begrenzten Sondervermögen „Ausgleichsabgabe“ erfolgen. Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die auch aus Steuermitteln finanziert werden muss.

Notwendige Nachteilsausgleiche sollten aus einem Gesamtpaket mit Mitteln des SGB II, III, VI, IX und XII gefördert werden. Arbeitslosigkeit und die Unterstützung in Einrichtungen sind für den Staat aufwendiger und teurer als inklusive Teilhabe. Inklusive Teilhabe spart Ausgaben des Staates.

3.2 ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Die finanzielle Ausstattung der Ausgleichsabgabe ist zukunftsfest zu gestalten. Für die Zielerreichung eines inklusiven Arbeitsmarktes wird man um eine Diskussion der Erhöhung der Ausgleichsabgabe oder eine Erhöhung der Pflichtbeschäftigungsquote nicht umhin kommen.

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist so zu steuern, dass sie ausschließlich der Förderung der Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zugute kommt. Hierzu gehört auch der Einsatz der Mittel aus dem Ausgleichsfonds, die zielgerichtet für die Schaffung und Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten eingesetzt werden müssen.

3.3 BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN DURCH LEISTUNGEN DER SGB II- UND SGB III-TRÄGER AUSBAUEN UND VERBESSERN

Die Bundesagentur für Arbeit und die Job-Center sind bei der Ausgestaltung der Hilfen und bei der Schaffung von mehr Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen deutlich stärker zu verpflichten.

Die bestehenden Förderinstrumente sind offensiv zugunsten schwerbehinderter Menschen zu nutzen und an den Teilhabezielen des SGB IX auszurichten. Eine verstärkte Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter würde zudem die Haushalte der Integrationsämter entlasten, da diese erst nach Auslaufen der Förderung durch die Arbeitsagenturen die Förderung von Arbeitsplätzen übernehmen müssten.

3.3.1 EINGLIEDERUNGSZUSCHÜSSE

Die Bundesagentur ist aufzufordern, die Mittel zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben (Eingliederungszuschüsse) umfänglich einzusetzen, um mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und zu einer Reduzierung der rund 179.000 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen beizutragen. Die gesetzlichen Fördermöglichkeiten des SGB III (Eingliederungszuschüsse) bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern müssen auch auf andere Zielgruppen angewandt werden – eine Förderdauer analog § 90 Absatz 2 SGB III von 60 bis 96 Monaten bei Werkstattübergängern und besonders betroffenen Schwerbehinderten ist hier zielführend.

3.3.2 INSTRUMENTE DES SGB II / PASSIV-AKTIV-TRANSFER

Bei den arbeitslosen Menschen mit Behinderungen/Schwerbehinderung findet sich eine große Schnittmenge zu den Leistungsberechtigten des SGB II. Neben der Behinderung liegen häufig weitere Vermittlungshemmnisse wie gesundheitliche Einschränkungen und psychosoziale Probleme und Einschränkungen vor. Die Möglichkeiten des § 16 e SGB II zur Förderung von Arbeitsverhältnissen mit einem Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % für bis zu 24 Monaten ist deshalb zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Schwerbehinderter besonders zu nutzen.

Bei einer Vielzahl der Langzeitarbeitslosen, und hier natürlich auch der langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderungen, greifen die herkömmlichen Instrumente der Arbeitsmarktförderung nicht. Zu schwerwiegend sind die persönlichen Einschränkungen, die psychosozialen Problemlagen und die gesundheitlichen Einschränkungen, als dass sie mit befristeten Unterstützungsleistungen ausgeglichen werden könnten. Für diesen Personenkreis muss über eine dauerhafte Unterstützungsleistung die Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Das Konzeptpapier des BMAS „Chancen eröffnen – Soziale Teilhabe sichern“ bietet hierfür bereits gute Ansatzpunkte und nennt auch die Inklusionsunternehmen als mögliche Akteure.

In diesem Zusammenhang bekräftigt die bag if ihren seit langem bestehenden Appell zur modellhaften Erprobung des Passiv-Aktiv-Transfers, also den Einsatz der Grundsicherungsleistungen für aktive Teilhabeleistungen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Personenbezogene Leistungen als Nachteilsausgleiche in einer geförderten Beschäftigung sind mit diesem Konzept kostenneutral zu realisieren. Für die von diesem Modell profitierenden langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderungen können Inklusionsunternehmen die möglicherweise einzige Perspektive einer dauerhaften sozialversicherten Beschäftigung bieten.

3.3.3 UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG

Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist es, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung. Die Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX hat sich als Instrument zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen seit vielen Jahren bewährt. Die Unterstützte Beschäftigung bietet sowohl für Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch für die Unternehmen (auch Inklusionsunternehmen) hervorragende Möglichkeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Vielfach findet sich für den betroffenen Personenkreis als einzige Alternative zur Werkstattbeschäftigung die Beschäftigung in einem Inklusionsunternehmen. Die Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung sind deshalb deutlich auszubauen, weil sie auf eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt abzielen.

3.4 BUNDESTEILHABEGESETZ

Die bag if begrüßt das neue Bundesteilhabegesetz mit seinen wesentlichen Verbesserungen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Die Inhalte des BTHG müssen sich aber daran messen lassen, ob sie der Zielsetzung der UN-BRK entsprechen und den Anforderungen der Arbeitsgruppe zum Bundesteilhabegesetz, die den Gesetzgebungsprozess vorbereitet hat, gerecht werden.

Im Arbeitspapier der Arbeitsgruppe zum Bundesteilhabegesetz ist dazu zu lesen:
„Es entspricht dem Verständnis der UN-BRK, für Menschen mit Behinderungen Beschäfti-

gungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem (allgemeinen) Arbeitsmarkt [...] zu fördern (Art. 27). Jeder Mensch mit Behinderung soll entsprechend seinem individuellen Leistungsvermögen durch passgenaue Leistungen und Förderung die für ihn größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben erreichen. Im Interesse der Menschen mit Behinderungen soll eine Beschäftigung weder eine Über- noch Unterforderung gemessen an seinem Leistungsvermögen bedeuten.

Es ist Aufgabe der verantwortlichen Leistungsträger, den Menschen mit Behinderungen, die zur Erreichung des Teilhabeziels auf individuelle Unterstützung und Förderung angewiesen sind, die im Einzelfall erforderliche Hilfe im notwendigen Umfang und solange zu leisten, wie die Notwendigkeit zur Unterstützung und Förderung aus behinderungsbedingten Gründen fortbesteht.

Versicherungsleistungen (Leistungen zur beruflichen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben z. B. im Rahmen Unterstützter Beschäftigung) sowie Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (z. B. die Beteiligung von Integrationsfachdiensten oder die Förderung der Beschäftigung in Inklusionsfirmen) gehen Teilhabeleistungen der steuerfinanzierten Eingliederungshilfe vor. In diesem Zusammenhang kommt insbesondere der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung, aber auch den Integrationsämtern besondere Verantwortung zu, im Rahmen ihrer Zuständigkeit ihren Beitrag zur Teilhabeförderung und deren Weiterentwicklung zu leisten.“⁵

3.4.1 BUDGET FÜR ARBEIT

Mit der Einführung des Budgets für Arbeit können Menschen mit Behinderung, die einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben, selbst entscheiden, wo und in welcher Form sie eine bedarfsgerechte Unterstützungsleistung erhalten. Somit wird dem Wunsch- und Wahlrecht Rechnung getragen und Teilhabechancen in inklusiv orientierten Unternehmen eröffnet.

Bei der Umsetzung ist jedoch sicherzustellen, dass auch tariflich höher entlohnte Tätigkeiten mit dem notwendigen Lohnkostenzuschuss von 75 % des Bruttoentgelts möglich sind. Dies ist in der jetzigen Gesetzesfassung mit der Begrenzung auf max. 40 % d. Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (derzeit ca. 1.200 €) nicht möglich.

⁵ BMAS, Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz, Arbeitspapier zu TOP 1 in der 3. Sitzung am 14. Oktober 2014, Präambel S. 1

Ein Beispiel: Im Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW beträgt derzeit der Lohn in der untersten Lohngruppe 2.340 €. Der Lohnkostenzuschuss müsste demnach bei 75 % 1.755 € betragen, ist aber nur bis zu einer Höhe von ca. 1.200 € (68 %) möglich.

Zwar würde der Lohnkostenzuschuss von 75 % in diesen Fällen über dem Werkstattkostensatz liegen, es ist aber zu berücksichtigen, dass die Menschen mit Behinderung durch ihr tarifliches Einkommen unabhängig von anderen staatlichen Transferleistungen werden.

Die Bezugsgröße im Budget für Arbeit sollte zudem nicht nur das AN-Brutto berücksichtigen, sondern auch die AG-Beiträge zur Sozialversicherung und die Sonderzahlungen beinhalten.

3.4.2 ANDERE LEISTUNGSANBIETER

Mit der Zulassung anderer Leistungsanbieter für Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 60 SGB IX) hat der Gesetzgeber das Wunsch- und Wahlrecht ebenfalls gestärkt. Wir hoffen, dass damit die Angebotsvielfalt steigt und neben den Angeboten der Werkstätten für behinderte Menschen mehr individualisierte und passgenaue Angebote zur Bildung und Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen. Inklusiv gestaltete Angebote sollten deshalb für die Leistungsträger immer Vorrang vor exklusiv gestalteten Angeboten haben.

Dabei ist sicherzustellen, dass auch niedrigschwellige Angebote (Zuverdienst) und Teilzeitbeschäftigung bei anderen Leistungsanbietern möglich sind. Die Leistungsgewährung ist grundsätzlich nicht an der Institution auszurichten, sondern an den individuellen Bedarfen und Möglichkeiten der Leistungsberechtigten.

3.4.3 ZUVERDIENST ALS TEILHABEFORM

Seit vielen Jahren gibt es in der psychiatrischen und arbeitsrehabilitativen Fachwelt die Forderung nach einem Ausbau und einer gesicherten Finanzierung von niedrigschwelligen Beschäftigungsmöglichkeiten für psychisch kranke und behinderte Menschen. Für solche Beschäftigungsmöglichkeiten hat sich im Laufe der Jahre der Begriff „Zuverdienstbeschäftigung“ etabliert. Diese wird vielfach auch von Inklusionsunternehmen ermöglicht.

Mit der Zulassung anderer Leistungsanbieter im SGB IX ist möglicherweise eine Rechtsgrundlage für die Zuverdienstbeschäftigung geschaffen. Die bag if wird sehr genau beobachten, ob die Leistungsträger diese Form der Beschäftigung auf dieser Rechtsgrundlage unterstützen.

Die Forderungen der bag if nach einem Ausbau von Zuverdienstangeboten und einer gesicherten Finanzierung hat deshalb weiterhin Bestand, um den Teilhabebedürfnissen und -wünschen von vielen, zumeist als erwerbsunfähig eingestuft, psychisch behinderten Menschen zu entsprechen.

Die bag if fordert deshalb:

- Die Definition und qualitative Beschreibung eines Leistungstyps „Zuverdienst“ in Anlehnung an die Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V. zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben.⁶
- Gesicherte Finanzierungsregelungen unter Berücksichtigung des individuellen Teilhabebedarfs und des Wunsch- und Wahlrechts.
- Definition des Rechtsstatus der Zuverdienst-Beschäftigten ähnlich den Bestimmungen, die für die WfbM-Beschäftigten oder für die Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten nach SGB II § 16d gelten, um Rechtssicherheit für Träger und Arbeitgeber, die das Angebot bereitstellen, zu schaffen.

3.5 BERUFGENOSSENSCHAFT

Seit vielen Jahren befindet sich die bag if mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) in einem Diskussionsprozess zur berufsgenossenschaftlichen Zuordnung der Inklusionsunternehmen.

Die bag if plädiert für eine branchenspezifische Zuordnung der Inklusionsunternehmen und die Abschaffung der generellen Zuordnung der Inklusionsunternehmen zur BGW. Unseres Erachtens kann sich die Zuordnung nicht aus dem Gemeinnützigkeitsstatus und dem übergeordneten Satzungszweck ableiten, sondern ausschließlich aus der Branchenzugehörigkeit.

⁶ vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2009) Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt, Berlin.

Die bisherige Praxis führt somit an vielen Stellen zu einem Wettbewerbsnachteil der Inklusionsunternehmen, da die Inklusionsunternehmen den WfbM gleichgestellt sind und die Beiträge in der BGW vielfach über denen der branchenspezifischen Berufsgenossenschaften liegen. Die bag if ist sich bewusst, dass die branchenspezifische Zuordnung für einige Firmen in beitrags hohen Branchen auch Nachteile mit sich bringt, sieht jedoch die Herstellung der Wettbewerbsgleichheit und die fachlich zutreffende Branchenzuordnung als vorrangig an.

3.6 SOZIALVERSICHERUNGEN

Um zukünftig den Auf- und Ausbau inklusiver Arbeitsplätze zu fördern, zu unterstützen und nachhaltig zu sichern, insbesondere vor dem Hintergrund der begrenzten Mittel in der Ausgleichsabgabe, müssen auch neue Wege und Möglichkeiten zur Gestaltung von Nachteilsausgleichen eröffnet werden.

Hierzu gehört auch das Nachdenken über die Einführung von Boni in der Sozialversicherung, die Inklusionsunternehmen gewährt werden könnten.

Damit würde die überdurchschnittliche Beschäftigungsleistung systemgerecht honoriert, die darin besteht,

- dass Inklusionsunternehmen aufgrund der überproportionalen Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Regel mehr Personal als Mitbewerber zum Erstellen ihrer Produkte und Dienstleistungen benötigen und
- dass sie in erheblichem Umfang Menschen beschäftigen, die andernfalls langfristig arbeitslos oder Bezieher von Erwerbsminderungsrenten oder chronisch krank und arbeitsunfähig wären.

Da alle Sozialversicherungssysteme von der besonderen Beschäftigungsleistung der Inklusionsunternehmen durch die Vermeidung von Transferleistungen profitieren, könnte ein Teil der Einsparungen als Boni bei den Sozialversicherungsbeiträgen an die Inklusionsunternehmen zurück fließen.

3.7 VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE

Mit der Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB § 118) und des § 224 im SGB IX hat der Gesetzgeber den öffentlichen Auftraggebern die Möglich-

keit eröffnet, Aufträge für Inklusionsunternehmen beschränkt auszuschreiben oder diese bei der Vergabe bevorzugt zu berücksichtigen, um Inklusionsunternehmen wirtschaftlich zu stärken. Wir fordern die öffentlichen Auftraggeber auf, diese Möglichkeiten zukünftig verstärkt zu nutzen, um einen wesentlichen Beitrag zum inklusiven Arbeitsmarkt zu leisten.

3.8 GEMEINNÜTZIGE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung ist eine Form und ein Weg zur Beschäftigung behinderter Menschen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Gerade besonders schwer vermittelbaren und leistungsgeminderten behinderten Menschen hat dieses Instrument Beschäftigungschancen im allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen. Dabei geht es nicht um die klassische „Überlassung“ an sich, sondern es werden mit individuell zugeschnittenen, längeren Einarbeitungs- und Erprobungsphasen und einer umfassenden kontinuierlichen Begleitung und Betreuung durch entleihende Inklusionsunternehmen ausschließlich integrative Intentionen verfolgt. Mit der Umsetzung des neuen AÜG werden ab April 2017 diese Möglichkeiten der (gemeinnützigen) Arbeitnehmerüberlassung stark eingeschränkt. Die Integration von Menschen mit Behinderungen in reguläre Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes erfordert häufig eine längere Einarbeitungs- und Betreuungszeit und ist vielfach an die Wertschöpfungsleistung eines hohen Tariflohns gekoppelt. Diesem Bedarf und Hintergrund der Menschen mit Behinderungen ist mit der Begrenzung der Verleihdauer auf 18 Monate und einer Lohnanpassung an das Niveau des Entleihbetriebes nicht Rechnung getragen. Hier gilt es, Arbeitgebern nach § 215 SGB IX die durch die besonderen Erfordernisse des Personenkreises notwendigen mittel- und langfristigen Zeiträume der Entleiherung zu ermöglichen und die Lohnregelungen des Inklusionsunternehmens für den Zeitraum der Entleiherung beizubehalten.

3.9 UMSATZSTEUER

Gemeinnützige Inklusionsunternehmen bieten ihre Produkte und Dienstleistungen i. d. R. mit einem ermäßigten Mehrwertsteuersatz an. Gesetzliche Grundlagen bilden hierfür § 12 Abs.2 Nr.3 UStG in Verbindung mit den §§ 51, 65-68 AO (Abgabenordnung).

Die Anerkennung der Anwendung des ermäßigten Steuersatzes war in der Vergangenheit bei den meisten Finanzbehörden unstrittig. Dennoch gibt es Hinweise darauf, dass die Finanzbehörden bestehende Richtlinien unterschiedlich auslegen und Inklusionsunternehmen vor existenzgefährdenden Steuernachzahlungen stehen könnten.

Die bag if hat hierzu gemeinsam mit der BAG WfbM im September 2014 eine gutachterliche Stellungnahme zur Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes auf Leistungen von Werkstätten für behinderte Menschen und Integrationsprojekten durch die Kanzlei FGS Flick Gocke Schaumburg erstellen lassen. Hierin kommen FGS zu dem Ergebnis, dass die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes allein durch die satzungsmäßigen Zwecke und den gesetzlich definierten Auftrag der Inklusionsunternehmen geboten ist.

Entsprechende Hinweise in den Anwendungsregelungen der Finanzbehörden sollten hier Rechtssicherheit für die Inklusionsunternehmen bieten. Es ist zudem sicherzustellen, dass Inklusionsunternehmen in der Aufbauphase die Möglichkeit haben, die Beschäftigungsquote bis zu 10 % zu unterschreiten, ohne ihre Gemeinnützigkeit und die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes zu gefährden.

3.10 MODELLVORHABEN ZUR STÄRKUNG DER REHABILITATION

Mit dem § 11 des SGB IX fördert das BMAS von den SGB II- oder SGB VI-Trägern durchzuführende Modellvorhaben, die den Vorrang von Leistungen zur Teilhabe und die Sicherung der Erwerbsfähigkeit unterstützen.

Jobcenter sollen im Rahmen von Modellvorhaben dabei unterstützt werden, Menschen mit Rehabilitationsbedarfen frühzeitig anzusprechen und auch mit zusätzlichen und/oder innovativen Maßnahmen und Handlungsansätzen zu fördern, insbesondere um vor einem Übergang in eine WfbM alternative Möglichkeiten zu erproben.

Die gesetzliche Rentenversicherung kann im Wege der geförderten Modellvorhaben Möglichkeiten erproben, wie sie durch neue Leistungen und eine noch frühzeitigere Intervention bei betroffenen Versicherten eine drohende Erwerbsminderung verhindern kann. Die Modellvorhaben sollen vor dem Eintritt von Rehabilitationsbedarfen, von befristeten und dauerhaften Erwerbsminderungsrenten und vor einem Übergang in Werkstätten für behinderte Menschen ansetzen. Ziel ist es u. a., den Zugang in die Erwerbsminderungsrente und in die Eingliederungshilfe zu verhindern.

An dieser Stelle empfehlen wir, im Rahmen der Modellvorhaben auch Instrumente langfristiger Eingliederungsmaßnahmen durch die Reha-Träger und Jobcenter zu erproben, da sich in den Leistungsgesetzen des SGB II und VI derzeit keine Instrumente finden, die eine Finanzierung der laufenden Nachteilsausgleiche (Minderleistung und besonderer

Aufwand) zur Stabilisierung und Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt langfristig und laufend sicherstellen. Mit einer Modellförderung könnten Ansätze erprobt werden, die es insbesondere Menschen mit chronischen psychischen Beeinträchtigungen oder starken gesundheitlichen Einschränkungen, vor der Anerkennung einer Schwerbehinderung möglich macht, über unterstützte und begleitete Erwerbsarbeit, analog dem Budget für Arbeit, eine drohende Erwerbsminderung und den Zugang in die Eingliederungshilfe zu vermeiden. Der Erweiterung der Zielgruppen in Inklusionsprojekten (s. § 215 SGB IX) um den Personenkreis der „psychisch kranken Menschen“ würde mit diesem Instrumentarium ebenfalls Rechnung getragen.

4 FAZIT

Die bag if sieht bei einer Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen große Chancen, das Ziel einer inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen wesentlich und dauerhaft zu befördern. Dabei weist die bag if darauf hin, dass sämtliche zuvor genannten Forderungen und Vorschläge allen inklusiv orientierten Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zur Verfügung stehen sollten.

Die bag if sieht die gegebenen Bedingungen als noch nicht ausreichend, das politische Ziel von mehr Inklusionsunternehmen und mehr Arbeitsplätzen für Menschen mit schweren Behinderungen zu erreichen. Sollten also die Nachteilsausgleiche für Inklusionsunternehmen und andere inklusive Arbeitgeber nicht stabil und in ausreichender Form zur Verfügung stehen, werden die Unternehmen zwar weiterhin am Markt bestehen können, aber ihren besonderen Auftrag zur Beschäftigung besonders betroffener Schwerbehinderter nicht nachkommen können. In der Folge werden auch andere inklusiv ausgerichtete Unternehmen sich dieser besonderen Herausforderung nicht stellen und weitere Arbeitsplätze für den besonderen Personenkreis schaffen. Es droht Stagnation.

Berlin, April 2017

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN DER BAG IF

Was tun. Zuversicht - Chancen und Perspektiven. Psychiatrie Verlag, 2017,
ISBN 978-3-88414-681-1

Integrationsunternehmen als Wegweiser zur Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven.
Paranus Verlag, 2015, ISBN 978-3-940636-36-2

Weitere Positionspapiere der bag if sind unter www.bag-if.de/downloads zu finden:

Lahnsteiner Erklärung (2013)

Weinheimer Erklärung (2013)

Gemeinsames Positionspapier der BIH und der bag if (2013)



Bundesarbeitsgemeinschaft
Inklusionsfirmen e.V.

Büro Berlin

Kommandantenstr. 80

10117 Berlin

fon +49 (0) 30 251 20 82

fax +49 (0) 30 251 93 82

Büro Bielefeld

Meisenstraße 65, Speicher 1

33607 Bielefeld

fon +49 (0) 521 98 63 28 68

fax +49 (0) 521 98 63 47 66

sekretariat@bag-if.de

www.bag-if.de