

Vorbemerkung

Zu den Aufgaben der Inklusionsbetriebe im Sinne des § 215 ff SGB IX n. F. gehört auch heute schon die Vorbereitung auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Reihe von Inklusionsunternehmen hat in der Vergangenheit die **gemeinnützige und integrative Arbeitnehmerüberlassung** für die Erreichung ihrer rehabilitativen Ziele und die Anbahnung von Übergängen in allgemeine Betriebe des Arbeitsmarktes nutzen können. Die **integrative Arbeitnehmerüberlassung** hat sich als ein geeignetes Instrument erwiesen, Menschen mit Behinderung den Zugang in Arbeitsverhältnisse des Allgemeinen Arbeitsmarktes zu erschließen. Dies gilt auch und gerade für Personen mit einer besonderen Schwere der Behinderung, wie zum Beispiel einer geistigen, psychischen oder mehrfachen Behinderung.

Zahlen / Daten

Die Datenbank REHADAT (mit der Eingabe „Inklusionsbetriebe Arbeitnehmerüberlassung“) weist aktuell 20 Firmen aus. Bei genauerer Durchsicht der genannten Unternehmungen gehen wir aufgrund unserer Kenntnislage davon aus, dass einige Anbieter nicht erfasst wurden, während wiederum andere sich in der Liste befinden, bei denen das Kriterium der Arbeitnehmerüberlassung fälschlich gesetzt wurde. Insgesamt dürften nach unserer Einschätzung etwa 20 Inklusionsunternehmen in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sein, wobei bei allen die Zahl der Arbeitsplätze nach der gesetzlichen Änderung in 2011 stark reduziert wurde, bzw. auf Werkverträge umgestellt wurde. Mit der Folge, dass Mitarbeiter mit Behinderungen in das Inklusionsunternehmen zurückkehren mussten oder nicht mehr im Betrieb des Entleihers inkludiert sind, sondern als Mitarbeiter des Inklusionsbetriebes streng getrennt von den Mitarbeitern des Entleihers ihre Arbeiten ausführen.

Exemplarisch seien hier einige der Unternehmen genannt:

- a) BW Dienstleistungsgesellschaft mbH, Gelnhausen / Hessen,
- b) FEMOS GmbH, Gärtringen / Baden-Württemberg,
- c) Projekt Router GmbH, Köln / Nordrhein-Westfalen,
- d) IN TIME GmbH, Essen / Nordrhein-Westfalen,
- e) SIGMETA GmbH, München / Bayern,
- f) WABE GmbH, Erlangen / Bayern,

Waren Anfang 2011 noch ca. 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den 6 genannten Unternehmen im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt - mit dem deutlichen Interesse, dieses Instrument auszubauen -, sind dort nach heutigem Stand nur noch ca. 60 Menschen mit Behinderungen von diesen Inklusionsbetrieben an andere Unternehmen entliehen. Einige haben dieses Modell der inklusiven Beschäftigung gänzlich eingestellt.

Im Rahmen einer Mitgliederbefragung wurden der bag if Anfang 2017 110 Plätze in der integrativen Arbeitnehmerüberlassung übermittelt.

An dem Ansatz besteht insgesamt ein deutliches Interesse, gemessen an der Gesamtzahl der etwa 850 Inklusionsbetriebe in Deutschland handelt es sich aber um eine überschaubare Größenordnung.

Voraussetzungen und Aufgaben

Die gemeinnützige integrative Arbeitnehmerüberlassung ist immer dann ein erfolgversprechendes Eingliederungsinstrument, wenn auf Arbeitnehmerseite oder auf Arbeitgeberseite wesentliche Gründe gegen eine Direkteinstellung im Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sprechen. Diese können sein

a) auf Arbeitnehmerseite:

- Sicherheits-/Schutzbedürfnis der betroffenen Menschen mit Behinderung
- Gewohnte Arbeitskontexte/Arbeitsumfeld
- Schlechte Erfahrungen in anderen Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (insbesondere Menschen mit psychischer Behinderung)
- Arbeitsplatzsicherheit auch bei einem Scheitern in der Einsatzstelle
- Stark reduzierte oder schwankende Leistungsfähigkeit
- notwendige langfristige personelle Unterstützung

b) auf der Arbeitgeberseite:

- Befürchtungen arbeitsrechtlicher Nachteile aufgrund des Kündigungsschutzes für Menschen mit einer Schwerbehinderung
- Verwaltungsaufwand bei der Beantragung von Förderleistungen
- Längere Krankheitszeiten von Menschen mit Behinderung
- Überforderung im Umgang mit behinderten Menschen
- (noch) fehlendes Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen
- Beitrag des behinderten Menschen zur Wertschöpfung ist zu gering
- es handelt sich um einen Nischenarbeitsplatz, der ansonsten nicht besetzt oder anders ausgestaltet würde

Inklusionsunternehmen können hier eine Brückenfunktion wahrnehmen, indem sie Aufgaben und Risiken für Dritte, AN und AG, übernehmen. Für die betroffenen schwerbehinderten Menschen können sie auf diesem Weg Arbeitsverhältnisse bieten, die einerseits dem Sicherheitsbedürfnis Rechnung

tragen, aber zugleich weitergehende Erfahrungen und Stabilisierung außerhalb des Schutzraumes „Inklusionsbetrieb“ bieten. Für die Unternehmen des Arbeitsmarktes stellen sie ihre Kompetenzen im Umgang mit behinderten Menschen zur Verfügung und stellen die Qualifizierung, das Job Coaching und die psychosoziale Betreuung sicher. Und sie übernehmen das Kündigungsschutzrisiko und das Krankheitsausfallrisiko.

Dabei steht immer die Entwicklung langfristiger und nachhaltiger Beschäftigungsperspektiven an einem Ort im Vordergrund. Eine kurzzeitige Überlassung an verschiedene „Entleiher“ ist nicht gewollt und würde eine Überforderung der Menschen mit Behinderung darstellen.

Zielgruppe

Für Menschen, die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind, steht zukünftig das „Budget für Arbeit“ für die Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Für Menschen, die jedoch erwerbsfähig, aber auf Grund von Art oder Schwere ihrer Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar sind, ist dieses Instrument nicht nutzbar. Für diese Menschen ist die Möglichkeit der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieben im SGB IX geschaffen worden. Eine Beschäftigung in anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit den entsprechenden Nachteilsausgleichen ist im Gesetz nicht vorgesehen. Deshalb ist das Instrument der gemeinnützigen integrativen Arbeitnehmerüberlassung die einzige Möglichkeit, einer Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt auch außerhalb eines Inklusionsunternehmens nachzugehen.

Abgrenzung, bzw. Ergänzung zu anderen Inklusionsinstrumenten

a) Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX n. F.)

Wie bereits oben beschrieben, steht das Budget für Arbeit ausschließlich dauerhaft voll erwerbsgeminderten Menschen zur Verfügung, die mit dem Budget ihren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben auch dauerhaft in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes realisieren können. Für erwerbsfähige, aber dauerhaft auf Begleitung und Unterstützung im Arbeitsleben angewiesene schwerbehinderte Menschen steht das Budget nicht zur Verfügung.

b) Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX n. F.)

Das Instrument der Unterstützten Beschäftigung hat sich in der Vergangenheit als erfolgreiches Instrument erwiesen, Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer 2jährigen Qualifizierung mit einem hohen Praxisanteil in Unternehmen den Weg in eine dauerhafte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Leider bekommen aber zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der 2jährigen Maßnahme dennoch eine „Werkstattempfehlung“ und das häufig, weil das „Praxisunternehmen“ (noch) nicht das Risiko einer Dauerbeschäftigung eingehen will. Für diese Menschen könnte über eine Beschäftigung in einem Inklusionsunternehmen mit der integrativen

Gemeinnützige integrative Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung eine Weiterbeschäftigung in dem Unternehmen möglich sein. In den Fällen, wo Inklusionsunternehmen oder deren Träger auch Träger der UB sind, kann die integrative Arbeitnehmerüberlassung einen nahtlosen Anschluss an UB darstellen.

c) Integrationsfachdienste (§ 192 SGB IX n. F.)

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören unter anderem die Beratung, Unterstützung und Vermittlung schwerbehinderter Menschen, sowie die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber. Für die Unterstützung der Beschäftigten in der integrativen Arbeitnehmerüberlassung sind die Integrationsfachdienste aber nur bedingt geeignet, weil es sich zumeist um Arbeitsplätze handelt, die aus der unternehmerischen Zusammenarbeit zwischen Inklusionsunternehmen und Wirtschaftsunternehmen entstehen. Hier steht der Anspruch des Entleihers, einen dauerhaften und verlässlichen Ansprechpartner zu haben im Vordergrund, ebenso der Anspruch des behinderten Mitarbeiters / der behinderten Mitarbeiterin, bei Krisen oder Scheitern im Betrieb in das Inklusionsunternehmen zurückkehren zu können. Zudem sind die Ressourcen der IFD bezogen auf eine dauerhafte und nachhaltige Begleitung begrenzt und können häufig erst abgerufen werden, wenn es um die Sicherung des Arbeitsverhältnisses geht. Die integrative Arbeitnehmerüberlassung des Inklusionsunternehmens stellt aber die Unterstützung des Betriebes für die gesamte Dauer der Überlassung sicher.

Vorschläge zur gesetzlichen Regelung

Die bag if hat sowohl im Gesetzgebungsverfahren zum AÜG, als auch im Gesetzgebungsverfahren zum BTHG Vorschläge zur Implementierung der „gemeinnützigen integrativen Arbeitnehmerüberlassung“ gemacht:

a) AÜG

In der Neufassung des AÜG nach § 1 Absatz 2 AÜG wird ein weiterer Ausnahmetatbestand (neuer Absatz 3) eingefügt, wonach das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht anzuwenden ist auf die Arbeitnehmerüberlassung durch als im Sinne der Abgabenordnung gemeinnützig anerkannte Körperschaften, insbesondere Inklusionsunternehmen, im Sinne von § 68 Ziffer 3c) AO mit dem Ziel der Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die EU-Richtlinie 2008/104/EG vom 19.11.2008 über Leiharbeit lässt dies in Artikel 1, Abs. 3 ausdrücklich zu:

„Die Mitgliedsstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurde.“

Mindestens sollte aber eine Lösung gefunden werden, die Inklusionsunternehmen Flexibilität hinsichtlich der Überlassungsdauer und der stufenweisen Heranführung an das Vergleichsarbeitsentgelt ermöglicht.

Diese könnte folgende Elemente enthalten:

- Beibehaltung der Erlaubnispflicht
- Befreiung von Einschränkungen zur Überlassungsdauer
- Möglichkeit vom Gleichstellungsgrundsatz im Rahmen der § 8 Abs. 4 AÜG-E vorgesehenen Möglichkeiten durch arbeitsvertragliche oder hauseigene tarifliche Regelungen abzuweichen
- Einführung einer Anzeigepflicht der Überlassungen, um ggfs. Fehlentwicklungen zu erkennen.

b) SGB IX

Um den Erfolg der nachhaltigen integrativen Arbeitnehmerüberlassung noch zusätzlich gesetzlich zu verankern, schlägt die bag if vor, im Rahmen des SGB IX n. F. den Aufgabenbereich der Inklusionsbetriebe im § 216 wie folgt neu zu fassen:

§ 216 Aufgaben

1) Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

2) Die Aufgaben nach Absatz 1 können auch im Rahmen einer integrativen Arbeitnehmerüberlassung zum Zwecke der beruflichen Eingliederung wahrgenommen werden.

Vermeidung von Missbrauch

Eine gesetzliche Verankerung der gemeinnützigen integrativen Arbeitnehmerüberlassung muss sicherstellen, dass nicht per se ein schwerbehinderter Mensch „billig“ und ein Nichtbehinderter „teuer“ verliehen wird.

Eine Sonderstellung ist aus unserer Sicht nur zu legitimieren, wenn

- a) der Personenkreis der Menschen mit einer besonderen Schwere der Behinderung klar definiert und deutlich eingegrenzt wird
- b) eine qualitativ hochwertige Unterstützungsleistung sichergestellt ist.

Dies ist im Instrument der Inklusionsbetriebe gegeben, die im § 215ff SGB IX n. F. sowohl der Zielgruppe als auch dem Leistungsangebot nach klar definiert sind. Insofern wäre ein Verweis auf diese gesetzlichen Bestimmungen im AÜG hinreichend.

Um weiteren Missbrauchsmöglichkeiten vorzubeugen, sollten Entlohnungsstandards nach ortsüblichen Größenordnungen oder Tarifen der Zeitarbeit oder Mindestlohnbestimmungen festgeschrieben werden.

Erfolgreiche Modelle

Dass langfristige und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse entstehen, zeigen so erfolgreiche Inklusionsunternehmen wie die ProjektRouter gGmbH. Die im Anhang beigefügte Übersicht zeigt, dass viele Festanstellungen bei den „Entleihern“ möglich waren. Sie verdeutlicht aber auch, dass in den meisten Fällen eine Begleitung durch das Inklusionsunternehmen zwei Jahre und länger notwendig war.

Es ist deshalb unbedingt erforderlich, dass Inklusionsunternehmen ihre Aufgaben sowohl im eigenen Unternehmen, als auch in anderen Unternehmen erbringen können.

Anlage:

Praxisbeispiele

Stellungnahme der Landschaftsverbände NRW

Auszug aus der Stellungnahme der BIH zum BTHG

Bundesratsinitiative zum BTHG

Vermittlungsübersicht „ProjektRouter“