

### SOZIALVERSICHERUNG (3.6)

Um zukünftig den Auf- und Ausbau inklusiver Arbeitsplätze zu fördern, zu unterstützen und nachhaltig zu sichern, müssen auch neue Wege und Möglichkeiten zur Gestaltung von Nachteilsausgleichen eröffnet werden:

Durch Einführung von **Boni in der Sozialversicherung** können Inklusionsunternehmen und andere inklusiv ausgerichtete Unternehmen für ihre überdurchschnittliche Beschäftigungsleistung honoriert werden.

Hierzu lassen die von eingesparten Transferleistungen profitierenden Sozialversicherungsträger einen Teil der Mittel als Boni an die inklusiven Arbeitgeber zurückfließen.

### VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE (3.7)

Sowohl das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) als auch das SGB IX ermöglichen eine **beschränkte Ausschreibung bzw. Bevorzugung der Inklusionsunternehmen** bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Wir fordern deshalb die öffentlichen Auftraggeber auf, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen und die Wirtschaftlichkeit von Inklusionsunternehmen zu unterstützen und damit einen wesentlichen Beitrag zu einem inklusiven Arbeitsmarkt zu leisten.

### GEMEINNÜTZIGE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG (3.8)

Die gemeinnützige integrative Arbeitnehmerüberlassung als **Instrument zur Beschäftigung behinderter Menschen** in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ist nach der Novellierung des AÜG nicht mehr möglich. Diese den Interessen und besonderen Bedarfen behinderter Menschen zuwiderlaufende Einschränkung ist aufzuheben. Alternativ ist die gemeinnützige integrative Arbeitnehmerüberlassung als Teilhabeinstrument im SGB IX zu verankern.

### UMSATZSTEUER (3.9)

Gemeinnützige Inklusionsunternehmen werden mit dem ermäßigten Steuersatz von 7% besteuert. Das Umsatzsteuergesetz mit den entspre-

chenden Anwendungsregelungen ist so zu gestalten, dass **verbindliche Rechtssicherheit der Finanzbehörden und der Inklusionsunternehmen** zur Anwendung des ermäßigten Steuersatzes besteht.

### WIRKUNGSMESSUNG VON INKLUSIONSBEREIBEN (3.10)

Das BMAS hat mit der Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben einen 1. Schritt zu einem Erkenntnisgewinn zur Wirkung der Förderung der Inklusionsbetriebe getan. Wir halten es darüber hinaus für notwendig, die Wirkung der Inklusionsbetriebe über sogenannte Wirkungsketten einer genaueren Betrachtung zu unterziehen, um den **Zusammenhang von Förderung und gesellschaftlicher, sozialer und finanzieller Wirkung** zu analysieren und Erkenntnisse über notwendige inklusionsunterstützende Rahmenbedingungen zu gewinnen.

### FAZIT (4)

Mit den dargestellten Handlungsoptionen kann die inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich und dauerhaft befördert werden und ein notwendiger Auf- und Ausbau von Arbeitsplätzen in Inklusionsunternehmen und inklusiv orientierten Unternehmen erfolgen. **Der inklusive Arbeitsmarkt wird dadurch zur realistischen Perspektive statt unerreichbaren Vision.**

Berlin, April 2019



Bundesarbeitsgemeinschaft  
Inklusionsfirmen e.V.

 [facebook.com/bagif.de](https://www.facebook.com/bagif.de)

 [twitter.com/bagif\\_de](https://twitter.com/bagif_de)

#### Büro Berlin

Kommandantenstraße 80  
10117 Berlin  
fon +49 (0) 30 251 20 82  
fax +49 (0) 30 251 93 82

#### Büro Bielefeld

Wihelmstraße 9  
33602 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](http://www.bag-if.de)



Bundesarbeitsgemeinschaft  
Inklusionsfirmen e.V.



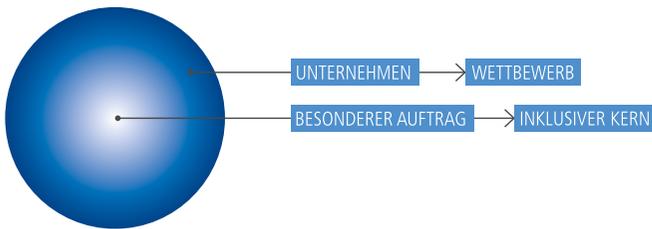
[www.bag-if.de](http://www.bag-if.de)

## KURZFASSUNG

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V. (bag if) vertritt die Interessen der rund 900 Inklusionsunternehmen in Deutschland und versteht sich auch als „Unterstützer“ aller Arbeitgeber des Arbeitsmarktes, die 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



Inklusionsunternehmen haben sich über vier Jahrzehnte als Erfolgsmodell bewiesen und wirken als Leuchttürme und beispielgebend für andere Arbeitgeber.

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

Das Positionspapier der bag if zeigt Handlungsoptionen auf, die zu einem Mehr an inklusiven Arbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen. Diese werden im Folgenden komprimiert aufgeführt:

### ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE (3.1)

Die Ausgleichsabgabe ist so zu gestalten und zu steuern, dass sie ausschließlich der Förderung der Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zugute kommt und die **ausreichende Anzahl inklusiver Arbeitsplätze** ermöglicht. Hierzu gehört auch der Einsatz der Mittel aus dem Ausgleichsfonds.

### LEISTUNGEN DER SGB II- UND SGB III-TRÄGER AUSBAUEN UND VERBESSERN (3.2)

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

Die bestehenden Förderinstrumente, insbesondere die neuen **Instrumente zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit** (§§ 16 e und 16 i SGB II) sind offensiv auch zugunsten langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen zu nutzen und an den Teilhabezielen des SGB IX auszurichten.

Der umfangreiche Einsatz der Mittel zur Eingliederung Schwerbehinderter (**Eingliederungszuschüsse**), der Ausbau der **Unterstützten Beschäftigung** und die modellhafte Erprobung eines **Passiv-Aktiv-Transfers** können erheblich zur Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen.

### ERSCHLIESSUNG NEUER FINANZIERUNGSQUELLEN FÜR INKLUSIVE ARBEITSPLÄTZE (3.3)

Die Mittel in der Ausgleichsabgabe sind systembedingt begrenzt. Die Förderung inklusiver Teilhabe von besonders betroffenen Menschen und Übergängern aus WfbM in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes

muss diese Begrenzung verlassen und als **gesamtgemeinschaftliche Aufgabe auch aus Steuermitteln** finanziert werden. Notwendige Nachteilsausgleiche sind rechtsträgerübergreifend für eine inklusive Teilhabe zur Verfügung zu stellen.

### BUNDESTEILHABEGESETZ (3.4)

Die Umsetzung des neuen Bundesteilhabegesetzes muss dem Anspruch gerecht werden, jedem Menschen mit Behinderung die im Einzelfall notwendige Unterstützung und Förderung für eine inklusive Beschäftigung zur Verfügung zu stellen, in dem Umfang und so lange wie diese behinderungsbedingt notwendig ist.

Das **Budget für Arbeit** ist deshalb so auszugestalten, dass Budgetnehmer und Arbeitgeber verlässliche und der Leistungseinschränkung angemessene Nachteilsausgleiche bekommen. Es ist darauf zu achten, dass die im Gesetz verankerten „**anderen Leistungsanbieter**“ ihre Angebote individuell, passgenau und inklusiv erbringen. Es ist sicherzustellen, dass auch niedrigschwellige Angebote, wie **Zuverdienst** und Teilzeitbeschäftigung bei anderen Leistungsanbietern möglich sind.

Das Budget für Arbeit ist durch ein **Budget für Ausbildung** für Menschen mit einem Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben zu ergänzen.

### BERUFSGENOSSENSCHAFT (3.5)

Gemeinnützige Inklusionsunternehmen werden nicht branchenspezifisch, sondern systemwidrig der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) zugewiesen. Die daraus resultierenden Wettbewerbsnachteile sind durch eine **branchengerechte Zuordnung oder eine wettbewerbsangleichende Tarifgestaltung** zu beseitigen.