

Voraussetzungen zur Aufnahme von Langzeitarbeitslosen in Integrationsfirmen

Integrationsfirmen sind in erster Linie Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes und müssen sich dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen. Zusätzlich verpflichten sie sich mindestens 25 %, höchstens 50 % ihrer Belegschaft mit besonders betroffenen Schwerbehinderten, also schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf und besonderen Vermittlungshemmnissen zu besetzen. Diese Quotenregel wurde vom Gesetzgeber nicht ohne Grund vorgegeben: Es soll sichergestellt werden, dass die Leistungsfähigkeit des Betriebes und somit die **Wettbewerbsfähigkeit** durch einen vorgegebenen Anteil nicht leistungsgeminderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben ist.

Wenn nun die Integrationsfirmen sich für die Aufnahme Langzeitarbeitsloser öffnen sollen, ist folgendes zu bedenken:

- Bereits jetzt finden sich unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Integrationsfirmen vielfach Menschen, die aus der Langzeitarbeitslosigkeit und dem Rechtskreis des SGB II in Beschäftigung gekommen sind. Voraussetzung hierfür ist der **Schwerbehindertenstatus und ein besonderer Unterstützungsbedarf, bzw. besondere Vermittlungshemmnisse**. Diese Personen zählen zur Zielgruppe des § 132 SGB IX und werden somit in die Quote gerechnet.
- Wenn **Langzeitarbeitslose ohne Schwerbehindertenstatus** in Integrationsfirmen wechseln, würden Sie der Quote der „Nichtbehinderten“ zugerechnet. Dieser Anteil der Belegschaft muss aber zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit überdurchschnittlich leistungsfähig sein, um den Aufwand für besondere betriebliche Strukturen, der angepassten Arbeitsprozesse und eventuelle Leistungsminderungen der besonders betroffenen Schwerbehinderten auszugleichen. Alternativ eine Zuordnung zur Zielgruppenquote vorzunehmen, würde zu einem Verdrängungswettbewerb zu Ungunsten der eigentlichen Zielgruppe der besonders betroffenen Schwerbehinderten des § 132 SGB IX führen.
- Eine Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, die häufig schwerwiegende Vermittlungshemmnisse, wie z. B. gesundheitliche Einschränkungen, psychosoziale Probleme, etc. aufzeigen, in Integrationsunternehmen, kann also nur gelingen, wenn diese Beschäftigten **außerhalb der Quotenregelung** beschäftigt werden und entsprechende **Nachteilsausgleiche in Höhe des betrieblichen Mehraufwands und Leistungsausgleichs** erfolgen.
- Es muss in der **Entscheidung des Unternehmers / der Unternehmerin** bleiben, ob und welchen Mitarbeiter aus der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen er/sie einstellt. Eine Zuweisung über die Jobcenter und eine unternehmerische Verpflichtung müssen ausgeschlossen sein.

Berlin, den 22.07.2015