

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.

Die durch eingesparte Transferleistungen profitierenden Sozialversicherungsträger könnten einen Teil der Mittel als Boni an die Arbeitgeber zurück fließen lassen.

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 durch öffentliche Auftraggeber. Wir fordern deshalb die öffentlichen Auftraggeber auf, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen und die Wirtschaftlichkeit von Inklusionsunternehmen zu unterstützen und 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

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

MODELLVORHABEN ZUR STÄRKUNG DER REHABILITATION (3.10)

Die Modellvorhaben auf der Grundlage des § 11 SGB IX sollten für eine Erprobung langfristiger Eingliederungsmaßnahmen und nachhaltiger Finanzierungsgrundlagen der SGB II- und SGB VI-Träger genutzt werden. Insbesondere bei Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen und starken gesundheitlichen Einschränkungen kann mit einer unterstützten und begleiteten Erwerbsarbeit, analog dem Budget für Arbeit, eine drohende Erwerbsminderung oder der Zugang zur Eingliederungshilfe vermieden werden.

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 – ansonsten droht Stagnation.

Berlin, April 2017



Bundesarbeitsgemeinschaft
Inklusionsfirmen e.V.

Büro Berlin

Kommandantenstraße 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

www.bag-if.de

E-Mail: sekretariat@bag-if.de

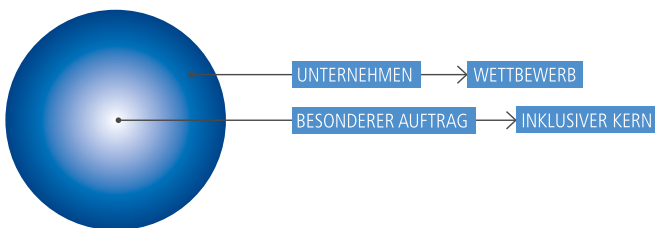


KURZFASSUNG

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



Inklusionsunternehmen haben sich in den letzten Jahren als Erfolgsmodell bewiesen und wirken als Leuchtturmprojekte auf 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:

ERSCHLIESSUNG NEUER FINANZIERUNGSQUELLEN FÜR INKLUSIVE ARBEITSPLÄTZE (3.1)

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 **gesamtgesellschaftliche Aufgabe** auch aus Steuermitteln finanziert werden. Notwendige Nachteilsausgleiche sind rechtsträgerübergreifend für eine inklusive Teilhabe zur Verfügung zu stellen.

ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSGABE (3.2)

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.

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

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 stärker zu verpflichten.

Die bestehenden Förderinstrumente sind offensiv zugunsten schwerbehinderter Menschen zu nutzen und an den Teilhabezielen des SGB IX auszurichten.

Hierzu gehört der umfangliche Einsatz der Mittel zur Eingliederung Schwerbehinderter (**Eingliederungszuschüsse**) ebenso, wie der Ausbau der **Unterstützten Beschäftigung** und die modellhafte Erprobung eines **Passiv-Aktiv-Transfers**.

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.

BERUFGENOSSENSCHAFT (3.5)

Gemeinnützige Inklusionsunternehmen werden nicht branchenspezifisch, sondern systemwidrig der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) zugewiesen. Damit sind meist erhöhte Beiträge und daraus resultierende Wettbewerbsnachteile verbunden, die durch eine **branchengerechte Zuordnung** vermieden würden.