

## FÜR EINEN INKLUSIVEN ARBEITSMARKT

### POLITISCHE FORDERUNGEN DER

### BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT INKLUSIONSFIRMEN

### ZUR BUNDESTAGSWAHL 2021

Deutschland soll und will inklusiv werden. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert in Artikel 27 „die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit zu verdienen in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld“ und somit eine gleichberechtigte Teilhabe.

#### Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention braucht mehr Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt.

(Artikel 4, Absatz 1, Ziff. a) UN-BRK). Vor diesem Hintergrund wurden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen beschlossen und umgesetzt, insbesondere mit der Verabschiedung und dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG).

Dennoch ist Deutschland von dem Ideal eines inklusiven Arbeitsmarktes noch deutlich entfernt. Besonders für beruflich besonders betroffene Menschen mit Behinderung eröffnen sich die Zugänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt nach wie vor nur unzureichend und in einem viel zu geringen Umfang.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) will sich im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 für verstärkte Anstrengungen zur Verbesserung der beruflichen Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzen. Sie fordert die Parteien auf, sich in der Ausrichtung ihrer zukünftigen Politik der bestehenden Defizite anzunehmen, den Entwicklungsprozess von der institutionalisierten zur personenbezogenen Hilfe noch stärker zu forcieren und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

#### Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt muss das vorrangige Ziel sein, denn sie bedeutet „Mehrwert für Alle“.

in das allgemeine Arbeitsleben. Dabei werden die durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehenden Nachteile durch unterschiedliche Maßnahmen ausgeglichen, insbesondere durch Mittel aus der Ausgleichsabgabe und durch ermäßigte Steuersätze. Diese Nachteilsausgleiche müssen zwingend erhalten bleiben.

Es bedarf aber weiterer Anstrengungen und Veränderungen, um ein nennenswertes „Mehr“ an Inklusionsunternehmen und Arbeitsplätzen für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderungen zu erreichen. Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt muss das vorrangige Ziel sein, denn sie bedeutet „Mehrwert für Alle“.

Folgende Maßnahmen können erheblich dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen:

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der UN-BRK verpflichtet, „alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen“

Inklusionsfirmen gelten als betriebswirtschaftlich erfolgreiches und gleichzeitig inklusives Modell der Teilhabe am Arbeitsleben im allgemeinen Arbeitsmarkt. Als „Soziale Unternehmen“ erfüllen sie seit vielen Jahren die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention bei der Inklusion behinderter Menschen

# 1

## SICHERSTELLUNG DER FINANZIERUNG INKLUSIVER ARBEITSPLÄTZE

In den letzten Jahren ist die Finanzierung inklusiver Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen immer wieder an ihre Grenzen gestoßen. Das 2016 vom Bundestag beschlossene Sonderprogramm „AlleImBetrieb“ konnte hierbei vorübergehend Abhilfe schaffen und zur Schaffung zahlreicher neuer Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen beitragen. Umso wichtiger ist die Absicherung dieser Arbeitsplätze durch eine nachhaltige Finanzierung der laufenden Leistungen. Hier setzen die begrenzten Mittel aus der Ausgleichsabgabe dem Wachstum und der Sicherung inklusiver Beschäftigung Grenzen. Deshalb sehen wir zwei Handlungsansätze, um die Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt weiter voranzutreiben.

1. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderungen stärker erfüllen. Für Arbeitgeber, die diese Pflicht nicht, bzw. nur völlig unzureichend (Quote unter 1 %) erfüllen, sollte der in die **Ausgleichsabgabe zu zahlende Staffelbetrag deutlich erhöht** werden. Dadurch werden entweder mehr inklusive Arbeitsplätze in den Unternehmen selbst geschaffen oder die in der Ausgleichsabgabe für Inklusionsbetriebe zur Verfügung stehenden Mittel steigen.
2. Neben der Verantwortung der Arbeitgeber sehen wir aber auch die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb sind zur Erfüllung der aus der UN-BRK resultierenden staatlichen Verpflichtungen auch **Steuermittel zur Finanzierung der Teilhabe beruflich erheblich beeinträchtigter Menschen in Inklusionsbetrieben** einzusetzen.

Die Mittel der Ausgleichsabgabe, einschließlich der vom Bund verwalteten Mittel des Ausgleichsfonds sind so zu verwenden, dass sie ausschließlich der Förderung der Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zugutekommen.

# 2

## ZUGANG ZUR WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG AUCH FÜR GEMEINNÜTZIGE INKLUSIONS-UNTERNEHMEN ERMÖGLICHEN

Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, dass Inklusionsunternehmen noch immer nicht als Teil der regulären Wirtschaft wahrgenommen werden. Da der überwiegende Teil der Inklusionsunternehmen den Status der Gemeinnützigkeit besitzt, waren viele Inklusionsunternehmen von der Inanspruchnahme vieler staatlicher Unterstützungsleistungen ausgeschlossen. Sowohl die Corona-Sofort-Kredite der KfW-Bank als auch die allgemeinen Wirtschaftshilfen schlossen gemeinnützige Unternehmen von vornherein aus, obwohl sie dem Gesetz (§ 215 SGB IX) und ihrem Selbstverständnis nach Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind. Auch bei anderen Wirtschaftsförderungs- und Konjunkturprogrammen sind gemeinnützige Unternehmen häufig nicht zugelassen.

Alle Inklusionsbetriebe, die als solche anerkannt sind, haben eine **gewerbliche Ausrichtung** und müssen gewinnorientiert in ihren Marktsegmenten agieren. Nur mit **Gewinnerzielungsabsicht** können Inklusionsbetriebe als Unternehmen bestehen und damit den sozialen Auftrag, Menschen mit Schwerbehinderung sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, erfüllen.

Staatliche Nachteilsausgleiche erhalten sie lediglich für die Besetzung von mindestens 30–50 % ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen. Steuerliche Vergünstigungen, die gemeinnützige Unternehmen erhalten, dienen ebenfalls ausschließlich dem Nachteilsausgleich, den die Unternehmen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen haben, die vielfach nicht einmal die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 % erfüllen.

Eine Benachteiligung gemeinnütziger Inklusionsunternehmen gegenüber anderen gewerblichen Unternehmen ist deshalb durch einen **uneingeschränkten Zugang zu staatlichen Konjunktur- und Wirtschaftsförderprogrammen** auszuschließen.

# 3

## RECHTSSICHERHEIT BEI DER ANWENDUNG DES ERMÄSSIGTEN UMSATZSTEUERSATZES SCHAFFEN

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

Es ist jedoch festzustellen, dass die Finanzbehörden bestehende Richtlinien unterschiedlich auslegen und Inklusionsunternehmen deshalb aufgrund unsicherer Rechtslage mit existenzgefährdenden Steuernachzahlungen konfrontiert sind.

Nach Art. 27 Satz 2 der UN-BRK, der nationales deutsches wie europäisches Recht ist, haben alle staatlichen Stellen in Deutschland die Pflicht, Inklusionsbetriebe zu fördern und zu sichern.

## 5

### RAHMENBEDINGUNGEN IM BUDGET FÜR ARBEIT VERBESSERN

Das Budget für Arbeit ist ein Kernelement des Bundesteilhabegesetzes, um Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur WfbM zu ermöglichen.

Die Begrenzung des Budgets auf max. 40 % d. Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (derzeit ca. 1.316 €) führt jedoch dazu, dass Menschen mit Behinderungen ausschließlich im Niedriglohnsektor mit einem Lohnkostenzuschuss von 75 % des Bruttoentgelts beschäftigt werden können. Bei einer Beschäftigung in Branchen, die ein höheres Tarifgefüge anwenden, kann der Lohnkostenzuschuss aufgrund der Deckelung dann keine 75 % mehr erreichen. Ein Beispiel: Im Tarif der Metall- und Elektroindustrie beträgt derzeit der Lohn in der untersten Lohngruppe ca. 2.400 €. Der Lohnkostenzuschuss müsste demnach bei 75 % 1.800 € betragen, ist aber nur bis zu einer Höhe von ca. 1.316 € möglich.

Die **Begrenzung des Budgets für Arbeit ist deshalb aufzuheben**, um einen uneingeschränkten Zugang zu allen Teilen des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und den Unternehmen den vom Gesetz vorgesehenen Lohnkostenzuschuss von max. 75 % zu gewähren.

Darüber hinaus sollten Mitarbeitende im Budget für Arbeit **vollumfänglich sozialversichert werden, eben auch mit Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung**. Nur so ist sichergestellt, dass auch sie auf die Leistungen des SGB III, inkl. Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld, Maßnahmen zur Weiterbildung u. v. m, zugreifen können.

## 4

### INKLUSION DURCH VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE UNTERSTÜTZEN

Sowohl das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) als auch die Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) und das SGB IX ermöglichen eine **beschränkte Ausschreibung bzw. Bevorzugung der Inklusionsunternehmen** bei der Vergabe **durch öffentliche Auftraggeber**.

Wir stellen jedoch fest, dass nur wenige Vergabestellen von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen. Dies liegt u. a. am Fehlen der Bundesverwaltungsvorschrift zur Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe nach § 224 Abs. 2 SGB IX.

Wir fordern deshalb den Gesetzgeber auf, sich für eine **schnelle Verabschiedung der Verwaltungsvorschrift** einzusetzen, um die Wirtschaftlichkeit von Inklusionsunternehmen zu stärken und somit einen wesentlichen Beitrag zu einem inklusiven Arbeitsmarkt zu leisten. Gleichzeitig fordern wir den Bund als öffentlichen Auftraggeber auf, eigene Vergabeverfahren inklusionsorientiert zu gestalten und **inklusive Unternehmen mit der Auftragsvergabe gezielt zu unterstützen**.

→ Diese Verpflichtung ist u. a. bei der Auslegung und Anwendung des Paragraphen 12 Abs. 2 Nr. 8 UStG zum ermäßigten Steuersatz für gemeinnützige Inklusionsbetriebe und dem dazu ergangenen Umsatzsteuer-Anwendungserlasses europarechtskonform strikt zu beachten. Namhafte Steuerrechtsexperten haben in ihren gutachterlichen Stellungnahmen dargelegt, dass die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes allein durch die satzungsmäßigen Zwecke und den gesetzlich definierten Auftrag der Inklusionsunternehmen geboten ist und konform mit der Mehrwertsteuersystemrichtlinie der EU ist.

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

Eine Aufnahme der Umsätze von Inklusionsunternehmen in den **Katalog der grundsätzlich ermäßigt besteuerten Umsätze nach § 12 Abs. 2 UStG** wäre ein deutliches Signal des Gesetzgebers zur Inklusionsunterstützung.

Es ist zudem sicherzustellen, dass Inklusionsunternehmen in der Aufbauphase die Möglichkeit haben, die Beschäftigungsquote vorübergehend zu unterschreiten, ohne ihre Gemeinnützigkeit und die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes zu gefährden.

## 6

## KOOPERATIVE BESCHÄFTIGUNG MIT ANDEREN UNTERNEHMEN DES ALLGEMEINEN ARBEITSMARKTES ERMÖGLICHEN

Inklusionsunternehmen beschäftigen Ihre Mitarbeitenden in der Regel dauerhaft und unbefristet. Einige Inklusionsunternehmen haben jedoch in der Vergangenheit Modelle entwickelt, die durch eine langfristige und nachhaltige Kooperation mit anderen Unternehmen ein Arbeitsverhältnis bei den kooperierenden Unternehmen angebahnt haben.

Um diese Übergangserfolge zu verstetigen, fehlt ein Instrument, das

- a) den Mitarbeitenden mit Behinderungen die Möglichkeit gibt, sich ohne zeitlichen Druck in dem kooperierenden Unternehmen zu erproben und zu stabilisieren, und
- b) die notwendige Beratung, Begleitung und Unterstützung des kooperierenden Unternehmens durch das Inklusionsunternehmen sicherstellt.

Unter Berücksichtigung dieser beiden Faktoren können Inklusionsunternehmen zusätzliche Arbeitgeber für die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeitern aufschließen. Für den Bereich der WfbM gibt es hierfür das Instrument der betriebsintegrierten Plätze. Für Inklusionsbetriebe fehlt ein entsprechendes Instrument, das sich an den individuellen Unterstützungsbedarfen der Mitarbeitenden und der kooperierenden Unternehmen orientiert.

Es sind deshalb gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die den **besonderen Bedarfen behinderter Menschen** entsprechen und die individuellen Notwendigkeiten, insbesondere bei der Dauer der Unterstützung und der Begleitung, berücksichtigen. Die bag if schlägt deshalb vor, die Aufgaben der Inklusionsbetriebe dahingehend zu ergänzen, dass die Aufgaben nach § 216, Satz 1 SGB IX, mit Ausnahme der Vorbereitung einer Beschäftigung in Inklusionsfirmen, auch **im Rahmen einer kooperativen Beschäftigung mit anderen Arbeitgebern zum Zwecke der beruflichen Eingliederung** wahrgenommen werden können.

## 7

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN FÜR NIEDRIGSCHWELIGE BESCHÄFTIGUNGSANGEBOTE ZUR TEILHABE AN ARBEIT SCHAFFEN

Mit der Zulassung von anderen Leistungsanbietern haben wir eine große Chance gesehen, insbesondere für Menschen mit psychischen Behinderungen den Zugang zu niedrigschwelligen Beschäftigungsangeboten im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern. Leider stellen wir fest, dass für andere Leistungsanbieter die Bestimmungen der Werkstättenverordnung (WVO) mit einigen Ausnahmen zur Mindestplatzzahl, räumlichen Ausstattung und zum förmlichen Anerkennungsverfahren gelten.

Deshalb bedarf es weiterer Ausnahmen von der WVO bzw. einer spezifischen Verordnung zu „Anderen Leistungsanbietern“, die insbesondere eine **Beschäftigung auch unterhalb von 15 Stunden wöchentlich** zulässt. Nur so kann das neue Angebot der Anderen Leistungsanbieter den besonderen Belangen von vielen psychisch beeinträchtigten Menschen, die nur in geringem Umfang tätig sein können, gerecht werden und den Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben für diesen Personenkreis verbessern.

## 8

## MODELLPROJEKT ZUR WIRKUNGSMESSUNG VON INKLUSIONSBETRIEBEN

Mit der „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“ (AiB) war u. a. eine Evaluation zur Förderung von Inklusionsbetrieben verbunden. Die Ergebnisse werden zurzeit in einem Abschlussbericht zusammengestellt. Es ist davon auszugehen, dass durch die Evaluation wesentliche Erkenntnisse über die **Wirkung von Förderung und die erfolgsfördernden Faktoren** gewonnen werden. Offen bleiben jedoch die Fragen zur **gesamtheitlichen Wirkung der Inklusionsbetriebe**, die über sogenannte Wirkungsketten (Input, Output, Outcome, Impact) einer genaueren Betrachtung und Analyse bedürfen.

Wir halten es deshalb für notwendig, auf der Grundlage der Ergebnisse aus der AiB-Evaluation eine solide Grundlagenforschung zur Wirkung von Inklusionsbetrieben zu beauftragen, um mit einem Blick auf den **Gesamtzusammenhang von Förderung und Wirkung** – gesellschaftlich, sozial, finanziell – Erkenntnisse über notwendige inklusionsunterstützende Rahmenbedingungen zu gewinnen.



Bundesarbeitsgemeinschaft  
Inklusionsfirmen e.V.

### KONTAKT

#### Büro Berlin

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

#### Büro Bielefeld

Wilhelmstraße 9  
33602 Bielefeld  
fon +49 (0) 521 98 63 28 68  
fax +49 (0) 521 98 63

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