

FÜR EINEN INKLUSIVEN ARBEITSMARKT

POLITISCHE FORDERUNGEN DER

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT INKLUSIONSFIRMEN

ZUR BUNDESTAGSWAHL 2025

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 Bundesrepublik Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der UN-BRK

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

verpflichtet, „alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen“ (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) und dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts.

Dennoch ist Deutschland von dem Ideal eines inklusiven Arbeitsmarktes noch deutlich entfernt. Zumal es an einem klaren Konsens fehlt, was einen inklusiven Arbeitsmarkt ausmacht und welche Rahmenbedingungen es hierzu braucht. Besonders für beruflich besonders betroffene Menschen mit Behinderung eröffnen sich die Zugänge zum Allgemeinen Arbeitsmarkt nach wie vor nur in einem viel zu geringen Umfang. Nicht zuletzt hat auch der Ausschuss der Vereinten Nationen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in seinen abschließenden Bemerkungen die hohe Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwer- und Mehrfachbehinderungen, die hohe Anzahl von Menschen mit Behinderungen in WfbM und die geringe

Übergangsquote aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gerügt. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) will sich zur Bundestagswahl 2025 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.

Die Inklusionsfirmen gelten als betriebswirtschaftlich

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

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 in das allgemeine Arbeitsleben. Dabei werden die durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehenden Nachteile durch unterschiedliche Maßnahmen in Teilen 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.

01

SICHERSTELLUNG DER FINANZIERUNG INKLUSIVER ARBEITSPLÄTZE

Mit der Förderung von Inklusionsunternehmen werden der Staat und die Sozialversicherungssysteme nachweislich erheblich entlastet und ein großer gesellschaftlicher Mehrwert geschaffen.

s. Studie "MehrWirkung" ▶



Die Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzierung der Nachteilsausgleiche für Inklusionsunternehmen sollte deshalb oberste Priorität haben. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe werden dazu langfristig nicht ausreichen. Sie sind begrenzt, abhängig von konjunkturellen Schwankungen, nicht steuerbar und setzen deshalb dem Wachstum von Inklusionsunternehmen enge Grenzen.

Wir sehen neben der Verantwortung der Arbeitgeber auch eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Daher fordern wir, zur Erfüllung der aus der UN-BRK resultierenden staatlichen Verpflichtungen, auch **Steuermittel zur Finanzierung der Nachteilsausgleiche in Inklusionsbetrieben** einzusetzen.

02

GLEICHSTELLUNG VON GEMEINNÜTZIGEN INKLUSIONSUNTERNEHMEN

Alle Inklusionsbetriebe, die als solche anerkannt sind, haben eine gewerbliche Ausrichtung und müssen gewinnorientiert in ihren Marktsegmenten agieren. Nur mit Gewinnerzielungsabsicht können auch gemeinnützige Inklusionsbetriebe als Unternehmen bestehen und damit den sozialen Auftrag, Menschen mit Schwerbehinderung sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, erfüllen. Der Unterschied zu den nicht gemeinnützigen Unternehmen besteht ausschließlich in der Verwendung der Gewinne. Alle Inklusionsunternehmen sind sowohl nach dem Gesetz als auch ihrem Selbstverständnis nach Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Dennoch werden gemeinnützige Inklusionsunternehmen an mehreren Stellen gegenüber ihren nicht gemeinnützigen Wettbewerbern benachteiligt:

- Gemeinnützige Inklusionsunternehmen sind von staatlichen Wirtschaftsförderungsprogrammen häufig ausgeschlossen, obwohl sie im direkten Wettbewerb mit anderen Unternehmen stehen. Wir fordern deshalb die Politik auf, gemeinnützigen Inklusionsunternehmen einen uneingeschränkten **Zugang zu staatlichen Konjunktur- und Wirtschaftsförderprogrammen** zu ermöglichen.

- In der **gesetzlichen Unfallversicherung** sind gemeinnützige Inklusionsunternehmen in der Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege (BGW) in der höchsten Tarifstelle pflichtversichert. Sie haben dadurch einen erheblichen Wettbewerbsnachteil gegenüber Ihren Mitbewerbern, die in ihrer branchenspezifischen Unfallversicherung zumeist erheblich geringere Beitragssätze haben. Wir fordern den Gesetzgeber auf, die Zuständigkeit einer **branchenspezifischen gesetzlichen Unfallversicherung** klarzustellen.

- Abweichend von anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgt die Berechnung der **Beschäftigungsquote in gemeinnützigen Inklusionsunternehmen** ausschließlich per Kopfzählung und unter Anwendung des gesetzlichen Arbeitsplatzbegriffs. Andere Unternehmen können jedoch besetzte Ausbildungsplätze aus der Arbeitsplatzberechnung ausnehmen und schwerbehinderte Auszubildende und Werkstattübergänger mehrfach auf die Quote anrechnen.

Die in der Abgabeordnung definierten Berechnungsgrundlagen für die Erfüllung der Beschäftigungsquote gemeinnütziger Inklusionsunternehmen verhindern das Ausschöpfen des großen Ausbildungs- und Beschäftigungspotentials dieser Unternehmen. Wir schlagen deshalb vor, sowohl die **Ausbildungsplatzausnahme** als auch die **Mehrfachanrechnung von schwerbehinderten Auszubildenden und Werkstattübergängern** in den Kriterien der Abgabenordnung festzuschreiben.

- Die Beschäftigungsquote der Inklusionsbetriebe sollte vereinheitlicht werden und die **gesetzliche Quote von 30% auch für gemeinnützige Inklusionsbetriebe** gelten. Inklusionsunternehmen leisten auch mit einer Beschäftigungsquote von 30%, die um ein Vielfaches über der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote von 5 % liegt, einen umfassenden gemeinnützigen Beitrag zum Gemeinwohl.

Die oben beschriebenen Maßnahmen sichern die Wettbewerbsfähigkeit der gemeinnützigen Inklusionsunternehmen und stärken deren sozialen Auftrag.



03

NEUAUSRICHTUNG DER FÖRDERUNG DES „BESONDEREN AUFWANDS“

Wir halten eine bedarfs- und sachgerechte Neuausrichtung der **Förderung des „Besonderen Aufwands“**, als spezifischen Nachteilsausgleich, für erforderlich.

In der Förderung ist das Inklusionsunternehmen als Ganzes in den Blick zu nehmen. Alle spezifischen „Sonderkosten“ der Inklusionsbetriebe, wie z.B. derzeit höhere Unfallversicherungsbeiträge, Kosten der verpflichtenden betrieblichen Gesundheitsförderung, u.a. müssen in der Förderung des „Besonderen Aufwands“ Berücksichtigung finden.

Ebenso erfordern die regelmäßig steigenden Kosten für den „Besonderen Aufwand“ eine **dynamische Anpassung**, um als Nachteilsausgleich nachhaltig wirksam zu sein. Es ist zu prüfen, ob die Grundsätze der finanziellen Leistungen für Inklusionsbetriebe bundeseinheitlich in einer Rechtsverordnung zu regeln sind.

04

INKLUSION DURCH VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE UNTERSTÜTZEN

Mit einem jährlichen Auftragsvolumen in dreistelliger Milliardenhöhe hat die öffentliche Hand erhebliches Potenzial, gemeinwohlorientierte Unternehmen wie Inklusionsbetriebe durch Aufträge zu unterstützen. Die gesetzlichen Grundlagen für eine einheitliche bevorzugte Berücksichtigung von Inklusionsunternehmen sind bereits in § 224 SGB IX geschaffen.

Für die Anwendung fehlt jedoch nach wie vor eine **Bundesverwaltungsvorschrift zur Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe nach § 224 Abs. 2 SGB IX**, die durch einheitliche Vorgaben die praktische Anwendung erleichtert und so die Auftragsvergabe an Inklusionsunternehmen fördert. Ein Mehr an Auftragsvergaben an Inklusionsunternehmen stärkt deren Wirtschaftlichkeit und fördert den inklusiven Arbeitsmarkt. Ebenso sprechen wir uns für eine Verabschiedung des bereits vorliegenden Gesetzentwurfs zum **Vergaberechtstransformationsgesetz** (VergRTransfG) und eine **Neufassung der UVgO**, wie sie bereits im Vergabetransformationspaket vorgesehen war, aus.

Die dort vorgesehenen Regelungen, wie z. B. die Berücksichtigung sozialer Kriterien, die Erhöhung der Schwellenwerte für Direktvergaben und Vereinfachungen in Vergabeverfahren haben erhebliches Potential, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu stärken. Mehr Infos zur Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsunternehmen ▶



05

RAHMENBEDINGUNGEN IM BUDGET FÜR ARBEIT VERBESSERN

Damit das Budget für Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt als echte Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM mehr Nutzer*innen erreicht, bedarf es einer Verbesserung der Zugangsbedingungen und der Ausgestaltung. Die **Unterstützung bei der Anbahnung und Erschließung eines Arbeitsplatzes** muss bereits als Teil der Leistung gewährt werden.

An der Schnittstelle Übergang Schule/Beruf muss eine **Beratung zum Budget für Arbeit verpflichtend** sein. Die Integrationsfachdienste sind flächendeckend strukturell einzubinden.

Die Benachteiligung der Beschäftigten im Budget für Arbeit durch die **fehlende Arbeitslosenversicherung** ist aufzuheben, um Mitarbeitenden im Budget für Arbeit einen uneingeschränkten Zugang zu Leistungen des SGB III zu ermöglichen (Fort- und Weiterbildung, Kurzarbeitergeld, u.a.).

Die **Finanzierung von Mobilitätshilfen** im Budget für Arbeit ist sicherzustellen, um insbesondere im ländlichen Raum, den Zugang zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

06

BERUFLICHE BILDUNG UND BUDGET FÜR AUSBILDUNG WEITERENTWICKELN

Wir sehen einen Nachbesserungsbedarf im **Budget für Ausbildung**, um die Inanspruchnahme des Instruments zu befördern und als **zentrales Instrument für Bildung und Qualifizierung** von Menschen mit erheblichen Teilhabeeinschränkungen zu etablieren.

Dafür muss auch die berufliche Bildung nach § 57 SGB IX als Teilhabeleistung im Budget für Ausbildung förderfähig sein und sich zudem inhaltlich und **strukturell stärker am Arbeitsmarkt ausrichten**. Durch eine Qualifizierung im betrieblichen Kontext ist mit einer höheren Zahl des Übergangs, bzw. Verbleibs im qualifizierenden Unternehmen zu rechnen.

Darüber hinaus sind Qualifizierungsmodule, Teilqualifikationen anerkannter Ausbildungsberufe und anerkannte Qualifizierungsstandards unterhalb der Voll- und Fachpraktikerausbildung, sogenannte Helferausbildungen, als Leistungen im Budget für Ausbildung festzuschreiben. Dazu gehören auch die im Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) festgeschriebenen Qualifizierungen in einem validierten Referenzberuf.

Wir fordern deshalb die Politik auf, Lösungen zu entwickeln, die zu einem Mehr an Beschäftigung von jungen Menschen mit Förderbedarf in Inklusionsunternehmen beitragen. Dies erfordert eine **Zielgruppenerweiterung im § 215 SGB IX** und die Schaffung von **Fördermöglichkeiten für die notwendige Unterstützung** am Arbeitsplatz.

UNSERE GRUNDSATZFORDERUNG: GESAMTSTRATEGIE FÜR EINEN INKLUSIVEN ARBEITSMARKT

Nach wie vor ist der inklusive Arbeitsmarkt eine Vision. Damit er eine realistische Perspektive werden kann, fordern wir die Politik auf, eine grundlegende **Gesamtstrategie** und ein **Gesamtkonzept** für einen inklusiven Arbeitsmarkt der Zukunft zu entwickeln. Eine damit verbundene Reform muss auch das über Jahrzehnte entwickelte System der Teilhabe im Arbeitsleben, das überwiegend in Einrichtungen und nicht im Arbeitsmarkt stattfindet, in Frage stellen.

Aufgrund der bedeutungsvollen und komplexen Fragestellungen, die mit einer umfassenden Reform verbunden sind, halten wir die Einrichtung einer **Enquete-Kommission** für erforderlich.

Unser aller Ziel muss es sein, die inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich zu befördern und noch mehr Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen und inklusiv orientierten Unternehmen zu schaffen.

07

INKLUSIONSUNTERNEHMEN FÜR JUNGE MENSCHEN MIT FÖRDERBEDARF ZUGÄNGLICH MACHEN

Inklusionsunternehmen bieten ein großes Potential, um jungen Menschen mit Förderbedarf mit einer Ausbildung und Beschäftigung in einem Inklusionsunternehmen eine Alternative zur Bildung und Beschäftigung in einer WfbM zu bieten.

Sie bieten die inklusiven Rahmenbedingungen und die notwendige Inklusionskompetenz.

Viele Inklusionsunternehmen sind bereit, junge Menschen mit Förderbedarf auszubilden, stoßen aber auf rechtliche und finanzielle Hürden bei der Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung. Ohne anerkannte Schwerbehinderung gehören die Auszubildenden nicht zur Zielgruppe und zählen nicht bei der Quotenberechnung.



Bundesarbeitsgemeinschaft
Inklusionsfirmen e.V.

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 47 66

sekretariat@bag-if.de
www.bag-if.de