



Sachstand

Passiv-Aktiv-Transfer und vergleichbare Lohnsubventionen in ausgewählten Ländern

Regelungen in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden, Österreich,
Schweden und der Schweiz

Passiv-Aktiv-Transfer und vergleichbare Lohnsubventionen in ausgewählten Ländern

Regelungen in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden, Österreich, Schweden und der Schweiz

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 029/18
Abschluss der Arbeit: 23. Mai 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Beabsichtigte Förderung des Passiv-Aktiv-Transfers in Deutschland	4
2.	Dänemark	4
3.	Frankreich	6
4.	Niederlande	7
5.	Österreich	8
6.	Schweden	9
7.	Schweiz	10

1. Beabsichtigte Förderung des Passiv-Aktiv-Transfers in Deutschland

Unter Passiv-Aktiv-Transfer wird in Deutschland die Umwandlung öffentlicher Mittel, die langzeitarbeitslosen Personen als Sozialleistungen gewährt werden, in einen Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber verstanden, die Langzeitarbeitslose in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernehmen

CDU, CSU und SPD haben sich im aktuellen Koalitionsvertrag auf einen „ganzheitlichen Ansatz zur Qualifizierung, Vermittlung und Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt“ geeinigt.¹ Weiter wurde vereinbart, dass eine Teilhabe der Arbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt und auf dem sozialen Arbeitsmarkt gefördert werden soll. Der Passiv-Aktiv-Transfer ist ein Instrument des sozialen Arbeitsmarktes. Unter ihm wird die Umwandlung von passiver in aktive Arbeitslosenunterstützung verstanden. Diese öffentlich geförderte, staatliche Maßnahme soll die Beschäftigung fördern und Arbeitslosen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern. Die durch das Arbeitslosengeld II ausgezahlten Gelder im Rahmen eines Programms zum Passiv-Aktiv-Transfer werden hier weiter an die Arbeitslosen ausgezahlt, jedoch wird der Restbetrag durch den Arbeitgeber getragen. Durch diesen staatlichen Zuschuss wird für den Arbeitssuchenden ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz geschaffen.

Der Sachstand befasst sich mit der Frage, wie ein Passiv-Aktiv-Transfer oder international vergleichbare Programme in anderen europäischen Ländern ausgestaltet sind. Hier werden relevante Modelle der Länder Dänemark, Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden und der Schweiz vorgestellt:²

2. Dänemark

Eine Aktivierung von Arbeitsplätzen durch Beschäftigungsmaßnahmen kann sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor erfolgen. Grundsätzlich ist jede Art von Arbeit im Rahmen der verschiedenen Beschäftigungsmaßnahmen zulässig. Die Vereinbarung über die Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitslosem wird über das Jobcenter verwaltet. Sämtliche Regelungen sind in den nationalen Rechtsvorschriften geregelt, um beispielsweise Missbrauch zu verhindern.

Job-Training

Zweck des Job-Trainings ist es, das zukünftige Berufsfeld des Arbeitslosen zu klären und seine Fähigkeiten zu verbessern, um seine Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Eine Person kann nach einer kurz- oder langfristigen Arbeitslosigkeit mit dem Job-Training beginnen. Während des Praktikums gilt der Arbeitslose nicht als De-facto-Mitarbeiter im Unternehmen. Ein Lohnzuschuss findet daher nicht statt, da der Arbeitslose während des Praktikums die bereits bestehende Arbeitslosenunterstützung erhält.

1 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode, S. 49. Abrufbar im Internet unter: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=D3250BD60B2ED57A42B2946FE3763293.s2t1?_blob=publicationFile&v=5, zuletzt abgerufen am 22. Mai 2018.

2 Die Auskünfte wurden auf Anfrage von den nationalen Parlamenten zur Verfügung gestellt.

Die Dauer eines solchen Programmes variiert je nach Status der betreffenden Person. Für Versicherte vier Wochen, für Akademiker acht Wochen und 13 Wochen für Personen, die Geldleistungen beziehen.

Lohnsubventionen

Beschäftigung mit Hilfe von Lohnsubventionen ist eine Möglichkeit für Arbeitssuchende, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einem potenziellen Arbeitgeber beweisen zu können. Bei dieser Art von Beschäftigung zahlt der Arbeitgeber den vollen Lohnbetrag aus und die Gemeinde erstattet zum Teil die Kosten.

Kriterium für die Bewilligung von Lohnzuschüssen im öffentlichen und privaten Sektor ist eine mindestens sechsmonatige Dauer der Arbeitslosigkeit. Die maximale Beschäftigungsdauer für Arbeitsplätze mit Lohnzuschüssen ist auf sechs Monate begrenzt. Diese Regelungen sollen Verdrängungseffekte vermeiden. Für eine subventionierte Beschäftigung im öffentlichen Sektor wird dieser Zeitraum auf maximal vier Monate festgelegt. Diese Frist verlängert sich auf sechs Monate für nicht versicherte Personen, die entweder Geld- oder Bildungsleistungen erhalten. Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen oder über 50 Jahre alt sind und keinen beruflichen Hintergrund haben, können jedoch sofort mit einem Lohnsubventionsprogramm beginnen.

Private und öffentliche Arbeitgeber werden mit 10,49 Euro bzw. 15,23 Euro pro Stunde und Person gefördert.

Flexi-Jobs

Das Flexi-Job-Programm wendet sich an Menschen, deren Fähigkeit in einem Beruf zu arbeiten, dauerhaft und deutlich eingeschränkt ist. Sie werden von der Gemeinde typischerweise im Zusammenhang mit den Anträgen auf Krankengeld oder andere Sozialleistungen identifiziert. Voraussetzung für die Teilnahme am Flexi-Job-Programm ist die Ausschöpfung der Praktikumsangebote ohne Erfolg durch Wiedereinstieg in den normalen Arbeitsmarkt.

Ein Rehabilitationsteam beurteilt, ob die Person Anspruch auf Teilnahme am entsprechenden Programm hat. Auf der Grundlage dieser Einschätzung des Rehabilitationsteams entscheidet die örtliche Gemeinde, ob ein Anspruch auf das Flexi-Job-Programm besteht.

Die öffentlichen Mittel im Rahmen des Flexi-Job-Programms werden an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn entsprechend der Anzahl der geleisteten Stunden an den Arbeitnehmer, der dazu eine Subvention erhält. Solange die genannten Bedingungen erfüllt werden kann diese Person im Flexi-Job-Programm bleiben. Die Dauer einer solchen Beschäftigung ist nicht festgelegt, jedoch muss alle fünf Jahre die Situation der jeweiligen Person neu bewertet werden.

Senior-Job

Ältere arbeitslose Menschen, die maximal fünf Jahre vor dem vorgezogenen Ruhestand stehen, haben einen Anspruch auf einen Senior-Job in der Gemeinde in der sie leben, solange alle Ansprüche bezüglich des Erhalts von Arbeitslosengeld ausgeschöpft sind.

Der vorgezogene Ruhestand ermöglicht es, sich einige Jahre vor dem tatsächlichen Renteneintrittsalter schrittweise aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Um für einen Senior-Job förderfähig zu sein, muss die betreffende Person Mitglied einer Arbeitslosenversicherung sein und Prämien zahlen.

Sind alle Kriterien erfüllt, muss die zuständige Gemeinde dem Arbeitslosen einen Senior-Job anbieten. Dieser hat sich zuerst mit der Gemeinde in Verbindung zu setzen und die Teilnahme an einem solchen Senior-Job Programm zu beantragen. Der Arbeitsplatz ist dem Arbeitnehmer so lange sicher bis er das Alter für den vorgezogenen Ruhestand erreicht hat. Kann die Gemeinde der Person nicht spätestens zwei Monate nach Eingang des Antrags einen Senior-Job anbieten, muss diese eine Ausgleichszulage in Höhe des früheren Arbeitslosengeldes zahlen.

Für Senior-Jobs gelten normale Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Gemeinde erhält einen jährlichen Zuschuss von 19.318 Euro (Stand 2018) pro Arbeitsplatz. Senior-Jobs gelten als geförderte Beschäftigung und werden daher nicht auf neue Arbeitslosenleistungen angerechnet.

3. Frankreich

Die Beschäftigungspolitik in Frankreich lässt sich in zwei Gruppen von Maßnahmen einteilen:

1. Allgemeine Maßnahmen, die allen Beschäftigten unabhängig von ihren individuellen Eigenschaften zugutekommen:
 - allgemeine Erleichterungen bei Sozialbeiträgen oder Steuern zugunsten von niedrigen Einkommen oder im Fall von Überstunden,
 - finanzielle Anreize zur Beschäftigung,
 - Befreiung von Sozialabgaben oder Steuern für bestimmte geografische Gebiete oder Wirtschaftszweige (Hotel- und Gastronomiegewerbe, haushaltsnahe Dienstleistungen, Landwirtschaft).

Diese Maßnahmen zielen auf eine Senkung der Arbeitskosten ab, um so Arbeitsplätze zu erhalten oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern. Sie dienen auch dazu, durch niedrigere Lohnkosten die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern oder die Wirtschaft in bestimmten geografischen Gebieten anzukurbeln, indem die Ansiedlung von Unternehmen in diesen Regionen erleichtert wird.

2. Gezielte Maßnahmen, die sich an bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern richten. Diese Maßnahmen, insbesondere die sogenannten „bezuschussten Arbeitsplätze“, sollen besondere Beschäftigungshindernisse ausgleichen (z.B. geringe oder fehlende Qualifikation, eine notwendige Umgestaltung des Arbeitsplatzes), um die Zielgruppe „beschäftigungsfähiger“ zu machen.

Neben den gezielten Maßnahmen gibt es in Frankreich in der Arbeitsmarktpolitik:

- aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, die den Betroffenen Anreize sowohl zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit geben (z.B. die Beschäftigungsprämie oder die aktivierende Sozialhilfe, die 2016 durch die sogenannte „prime d’activité“ ersetzt wurde), als auch zur Weiterbildung, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser gerecht zu

- werden (Berufsbildungsmaßnahmen), und die schließlich die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern (Abgabenbefreiung für Niedriglohneempfänger);
- passive Arbeitsmarktmaßnahmen, die den Betroffenen helfen, die Phasen der Arbeitslosigkeit finanziell zu überbrücken (Arbeitslosenunterstützung), oder die den Rückzug aus der Erwerbstätigkeit erleichtern (Vorruhestandsregelungen).

4. Niederlande

In den Niederlanden trat am 1. Januar 2015 das Partizipationsgesetz (Participatiewet) in Kraft. Ein jeder, der zur Arbeit in der Lage ist, jedoch nicht ohne Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen kann, fällt unter dieses Partizipationsgesetz. Ziel dieser gesetzlichen Regelung ist es, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen, und zwar auch Menschen, die nur eingeschränkt arbeitsfähig sind.

Für die Umsetzung dieser gesetzlichen Bestimmungen sind die Gemeinden zuständig. Sie begleiten die Betroffenen hin zur Beschäftigung und leisten – insofern notwendig – finanzielle Unterstützung.

Durch die Einführung des Partizipationsgesetzes in den Niederlanden haben die Gemeinden auch die Möglichkeit erhalten, das Instrument der Lohnkostensubventionierung strukturell für Menschen einzusetzen, die nicht aus eigener Kraft imstande sind, ein Einkommen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes zu erwirtschaften. Diese Regelung ist im Paragraphen 10d des niederländischen Partizipationsgesetzes verankert. Die Lohnkostensubventionierung stellt einen Ausgleich für den Arbeitgeber dar, für den Fall, dass ein Arbeitnehmer lediglich eingeschränkt produktiv ist. Der Arbeitnehmer erhält den regelmäßigen gesetzlichen Mindest- oder Tariflohn vom Arbeitgeber und baut auf dieser Grundlage einen Rentenanspruch auf. Die Lohnkostensubventionierung, die der Arbeitgeber von der Gemeinde erhält, deckt die Differenz ab zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem tatsächlichen Lohnwert, und zusätzlich werden die Arbeitgeberlasten erstattet.

Zum heutigen Zeitpunkt wird Arbeitgebern in den Niederlanden vorübergehend Unterstützung gewährt; dies in der Form von zeitlich beschränkten Lohnkostensubventionen, sogenannten Probeplatzierungen, Subventionen für einen Jobcoach, über die sogenannte No-Risk-Versicherung („no-risk-premie“, wobei der Arbeitgeber im Krankheitsfall nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet wird, sondern der Staat einspringt) und eine Regelung zu Lohnkostenvorteilen („loonkostenvoordeel“, LKV, die jedem Arbeitgeber zusteht, der einen oder mehrere ältere Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit einstellt). Jede Form der Unterstützung ist auf eine andere Zielgruppe gerichtet und funktioniert im Einzelnen anders. Die Parallelen zwischen vorübergehenden Lohnkostensubventionen, Subventionen für einen Jobcoach, die No-Risk-Versicherung und den Beitragskürzungen zur Sozialversicherung für Arbeitgeber liegen darin, dass sie alle darauf abzielen, die Arbeitgeber für die zu erwartenden zusätzlichen (Lohn-) Kosten für die jeweilige Zielgruppe zu entschädigen.

Probeplatzierungen dagegen haben hauptsächlich zum Ziel, einem Arbeitgeber Einblick in und mehr Informationen über die Produktivität des Arbeitssuchenden zu gewähren.

Eine vorübergehende Lohnkostensubvention („loohnkostensubsidie“, LKS) bietet einem Arbeitgeber einen Ausgleich für die zusätzlichen Kosten, die er bei Einstellung und Einarbeitung eines Arbeitnehmers erwartet.

Der Arbeitnehmer hat einen ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag beim Arbeitgeber. Im März 2015 befanden sich 5.390 Arbeitnehmer mit vorübergehenden Lohnkostensubventionen in einem Beschäftigungsverhältnis.

Im Rahmen einer Probeplatzierung arbeitet der Leistungsempfänger, unter Beibehaltung seiner Sozialbezüge, für einen Zeitraum von zwei oder drei Monaten auf Probe bei einem Arbeitgeber. Dabei soll ermittelt werden, ob er für die jeweilige Stelle geeignet ist. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit eine Arbeitsstelle für mindestens sechs Monate anzubieten, wenn der Betroffene seine Eignung für diese Stelle unter Beweis stellt. Durch die Probeplatzierung wird die Hemmschwelle für den Arbeitgeber gesenkt, einen Arbeitssuchenden einzustellen, dessen Produktivität er nur schlecht einschätzen kann. Dies kann der Fall sein, wenn es sich beim Arbeitssuchenden beispielsweise um einen Langzeitarbeitslosen handelt, der lange Zeit nicht mehr am Arbeitsprozess teilgenommen hat.

Das niederländische Durchführungsinstitut für die Arbeitnehmersversicherung UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) bietet Arbeitgebern, die einen (wegen langfristiger Erkrankung) Langzeitarbeitslosen oder einen Arbeitnehmer mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit (beispielsweise durch eine Behinderung) einstellen, auch die Möglichkeit, eine Subvention für die Einstellung eines Jobcoaches zu beantragen.

5. Österreich

Seit 2014 wurden in Österreich aus dem für Leistungen zur „passiven“ Existenzsicherung gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz zur Verfügung stehenden Mitteln insbesondere für die dargestellten beschäftigungsfördernden Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen verstärkt „aktiviert“. Dies ist im § 13 Abs. 2 Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz wie folgt geregelt:

„Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2014 100 Mio. Euro, im Jahr 2015 120 Mio. Euro, im Jahr 2016 150 Mio. Euro und ab dem Jahr 2017 175 Mio. Euro. Dies gilt jeweils auch für Personen, die zwar kürzer als 180 Tage vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind. Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind und deren Arbeitslosigkeit im Geschäftsfall 365 Tage überschreitet, aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2016 bis zu 100 Mio. Euro und ab dem Jahr 2017 jeweils bis zu 120 Mio. Euro. Von den Mitteln für die in den ersten drei Sätzen genannten Personengruppen sind im Bundesdurchschnitt jeweils bis zu 60 v.H. für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn sowie bis zu 40 v.H. für Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte zu verwenden. Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2016 bis zu 70 Mio. Euro und ab dem Jahr 2017 jeweils bis zu 80 Mio. Euro. Die gemeinsame Höchstgrenze für die Bedeckung von

Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind und deren Arbeitslosigkeit im Geschäftsfall 365 Tage überschreitet, und für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2016 150 Mio. Euro und ab dem Jahr 2017 175 Mio. Euro.“

Diese weitgehende Praxis einer relativ starken gesetzlichen Zweckbindung von Mitteln hat allerdings dazu geführt, dass der Anteil der frei verfügbaren Budgetmittel am Gesamtbudget des Arbeitsmarktservice gesunken ist. Die aktuelle Bundesregierung befürwortet wieder eine stärkere Flexibilisierung des Mitteleinsatzes an und strebt daher gemäß Regierungsprogramm 2017-2022 eine Rückführung aktivierter „passiver“ Mittel ins aktive Förderbudget an.

6. Schweden

Special Recruitment Incentive (Särskilt anställningsstöd)

Wenn eine Person langfristig arbeitslos ist, in der Regel länger als zwölf Monate, kann ein Arbeitgeber - öffentlich oder privat - eine finanzielle Entschädigung in Form eines besonderen Einstellungsanreizes erhalten. Das Ziel ist es, denjenigen zu helfen, die Schwierigkeiten haben, einen Job zu bekommen.

Der Arbeitgeber beantragt bei der Arbeitsagentur die Maßnahme. Die Arbeitsagentur prüft, ob der Arbeitsplatz und die Arbeit geeignet sind. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Beschäftigten zu Beginn der Beschäftigung eine Einführung in die neuen Aufgaben erhalten.

Teilnahmeberechtigung

In der Regel kann ein Arbeitgeber Subventionen erhalten, wenn der Antragsteller an

- dem Beschäftigungs- und Entwicklungsprogramm für insgesamt sechs Monate teilnimmt,
- dem Jugendarbeitsplatzprogramm (Arbeitsmarktprogramm für Jugendliche, die mindestens drei Monate arbeitslos sind) für 15 Monate zugeordnet ist.

Es ist auch möglich, dass Einwanderer, die die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, über eine Form des speziellen Rekrutierungsanreizes mit dem Namen „Entry Recruitment Incentive“ eingestellt werden. Es ist dem Arbeitgeber nicht möglich, die Vergütung für den speziellen Einstellungsanreiz mit einer anderen Vergütung für die gleiche Beschäftigung zu kombinieren.

Gehalt, Subvention und Laufzeit

Die Arbeitslosen haben Anspruch auf Löhne und andere Arbeitsleistungen gemäß dem Tarifvertrag der Branche. Wenn der Arbeitgeber keinem Tarifvertrag angehört, müssen die Beschäftigten dennoch Lohn- und Arbeitsbezüge erhalten, die im Wesentlichen dem Tarifvertrag entsprechen

Der Arbeitgeber erhält 85 Prozent der Lohnkosten, maximal 87 Euro pro Arbeitstag, für eine Vollzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber kann auch eine Vergütung für die Betreuung erhalten, die der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erhält.

Ein Arbeitgeber kann den „Special Recruitment Incentive“ für zwölf Monate erhalten, mit einer Verlängerungsoption. Eine Verlängerung um maximal zwölf Monate ist möglich, wenn der Arbeitnehmer einen längeren Zeitraum mit dem besonderen Einstellungsanreiz benötigt, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.

Die Arbeitsagentur entscheidet über die Höhe und die Zahlungsdauer. Die Vergütung kann sowohl bei unbefristeter als auch bei befristeter Beschäftigung erfolgen. Sie kann auch für eine Teilzeitbeschäftigung geleistet werden.

Im Mai 2018 wurde eine Reform des „Special Recruitment Incentive“ in Kraft gesetzt. Zu den wesentlichen Änderungen gehören die Abschaffung verschiedener Formen des besonderen Einstellungsanreizes und damit eine weniger detaillierte Regelung, eine größere Flexibilität bei der individuellen Gestaltung und eine höhere maximale Vergütung.

7. Schweiz

In der Schweiz werden unter dem Begriff „Sozialfirma“ verschiedene Unternehmensmodelle wie beispielsweise Stiftungen, Vereine oder Aktiengesellschaften zusammengefasst. Sozialfirmen sind Leistungserbringer von sozialen und beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahmen und schaffen Integrationsangebote für Menschen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Die schweizerische Sozialfirmen-Landschaft ist historisch gewachsen und sehr vielfältig. Dies zeigt auch der Forschungsbericht der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). Es wurden rund 300 Unternehmen in der Schweiz untersucht, die als Sozialfirmen bezeichnet werden können. Sie beschäftigen rund 32.000 Menschen im Rahmen des Integrationsangebots sowie 7.700 reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben den Beiträgen der öffentlichen Hand (Bund, Kantone und Gemeinden) stellen selbst erwirtschaftete Erlöse für den Großteil der Sozialfirmen eine wichtige Finanzierungsquelle dar.

Der als Anlage beigefügte Bericht des Bundesrates „Rolle der Sozialfirmen“ in Erfüllung des Postulats Carobbio Guscetti (13.3079) basiert auf den oben genannten Forschungsarbeiten. Der Bericht erläutert die Entwicklung und Ausprägung der Sozialfirmen in der Schweiz und stellt die relevanten rechtlichen Grundlagen sowie die verschiedenen Finanzierungsquellen dar. Der Schweizer Bundesrat kommt zu dem Schluss, dass Sozialfirmen wichtige Beiträge zur Reintegration von Personen ohne Beschäftigung leisten.

Anlage
