



---

## **Schriftliche Stellungnahme** **Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.**

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. April 2022 zum

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken**

20/1013

b) Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren**

20/1115

**Siehe Anlage**

## **Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V. zum**

- A. Antrag der CDU/CSU Fraktion „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“  
(Drucksache 20/1013)**
- B. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“ (Drucksache 20/1115)**

### **Vorbemerkung**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) vertritt die Interessen von mehr als 900 Inklusionsunternehmen mit rund 30.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene. Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) bilden wir ein bundesweites Netzwerk von inklusiven Unternehmen und setzen uns für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben ein.

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 Schwerbehinderte nach § 215 SGB IX zu besetzen.

Inklusionsunternehmen sind somit bereits ein wesentlicher Teil der inklusiven Arbeitswelt und verwirklichen die Zielsetzungen der UN-Behindertenrechtskonvention.

Deshalb begrüßen wir beide Anträge in ihrer grundsätzlichen Zielrichtung und nehmen im Folgenden zu einzelnen Aspekten Stellung.

### **A. „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“**

#### **I. Ziffer I Feststellungsteil**

Die bag if teilt die Auffassung, dass es nach wie vor einen großen Handlungsbedarf gibt, Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu bedarf es richtigerweise der Bündelung aller Kräfte, um die Potentiale von Menschen mit Behinderungen sichtbar zu machen und zu nutzen.

Die im Antrag formulierte Zielsetzung, die Zahl der Inklusionsunternehmen und vor allem die Zahl der inklusiven Arbeitsplätze deutlich zu erhöhen ist aus unserer Sicht absolut folgerichtig. Auch wenn der Antrag an einer Stelle die Rolle der Inklusionsbetriebe in der inklusiven Arbeitswelt falsch definiert: Inklusionsbetriebe sind keine Brücke für Menschen mit Behinderungen auf den I. Arbeitsmarkt. Sie sind der I. Arbeitsmarkt. U.a. verdeutlichen das auch die mittlerweile zahlreich geschaffenen Inklusionsabteilungen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, die sich der Herausforderung stellen und besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung dauerhaft beschäftigen.

Gerade deshalb freuen wir uns, dass der Antrag wesentliche Forderungen der bag if aufgreift, um die Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu verbessern.

Denn insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen, wie der Bewältigung der Covid-Folgen, fehlender Wirtschaftsförderung, der digitalen Transformation, dem demografischen Wandel und nun auch noch der Mindestloohnerhöhung auf 12 €, benötigen Inklusionsunternehmen die größtmögliche staatliche Unterstützung, um die systemischen und strukturellen Nachteile gegenüber den Mitbewerbern auszugleichen und die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern. Einige der im Antrag genannten Punkte können dazu beitragen.

## **2. Ziffer II Forderungsteil**

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Punkte, die aus Sicht der bag if besondere Relevanz für Inklusionsbetriebe und ein inklusives Unternehmertum haben.

### **Zu 3.: Beratung der Arbeitgeber\*innen mit Peer-to-Peer Modellen**

Im Feststellungsteil des Antrags wird auf das inklusive Unternehmensnetzwerk in NRW (DHL Airways, Deutsche Post DHL Group, Universitätsklinikum Düsseldorf, Deutsches Jugendherbergswerk Rheinland, Edeka Hein, u.a.) hingewiesen, welches den Peer-to-Peer-Ansatz bereits erfolgreich praktiziert und mit der Unterstützung eines professionellen Inklusionsdienstleisters zahlreiche inklusive Arbeitsplätze und Inklusionsabteilungen geschaffen hat. Die bag if ist in diesem Netzwerk vertreten und unterstützt den Vorschlag der CDU/CSU Fraktion diesen Ansatz modellhaft in die Fläche zu bringen. Dieser Ansatz geht über eine klassische Beratung hinaus und stellt eine Unterstützung der Arbeitgeber\*innen durch einen Ansprechpartner in allen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprozessen sicher. Wir sind überzeugt, dass dieses Modell einen großen Beitrag zur inklusiven Arbeitswelt leisten kann.

### **Zu 4.: Rechtssicherheit in der Umsatzsteuerprivilegierung der gemeinnützigen Inklusionsbetriebe**

Eine Anpassung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie innerhalb der europäischen Union schafft definitiv Rechtssicherheit für die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes, indem auf europäischer Ebene die Leistungen der Inklusionsunternehmen eindeutig als dem Gemeinwohl dienende Leistungen definiert werden.

Allerdings zieht sich die Überarbeitung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie bereits über viele Jahre hin und eine Lösung wird vermutlich, wenn sie überhaupt kommt, noch einige Jahre dauern. Die bag if sieht deshalb die Notwendigkeit bereits jetzt auf nationaler Ebene gesetzgeberisch zu handeln und die Leistungen der Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX, die unter den § 68 Nr. 3c Abgabenordnung fallen, formal im § 12, Abs. 2 UStG zu privilegieren. Wir freuen uns sehr, dass diese Lösung sich bereits im Koalitionsvertrag wiederfindet.

### **Zu 5.: Zugang zur Wirtschaftsförderung auch für gemeinnützige Inklusionsunternehmen**

Nicht erst in der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass das Wesen der Inklusionsunternehmen, nämlich in erster Linie Unternehmen zu sein, nicht im Bewusstsein der politisch Handelnden verankert ist. So waren gemeinnützige Inklusionsunternehmen zunächst von den allgemeinen Corona-Soforthilfen ausgeschlossen. Auch Förderprogramme, z.B. zur digitalen Transformation, zur Strukturentwicklung, etc., sind häufig gemeinnützigen Unternehmen verwehrt. Dies stellt einen sehr deutlichen Wettbewerbsnachteil für inklusiv ausgerichtete Unternehmen gegenüber ihren Wettbewerbern dar und sollte dringend geändert werden.

### **Zu 6.: Beschäftigung in Inklusionsunternehmen in Kooperation mit anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes**

Wir begrüßen den Ansatz, für Mitarbeitende mit Behinderungen in Inklusionsunternehmen die Möglichkeit zu schaffen, sich in anderen Betrieben ohne zeitlichen Druck zu erproben und zu stabilisieren und die notwendige Beratung, Begleitung und Unterstützung des kooperierenden Unternehmens durch das Inklusionsunternehmen sicherzustellen. Diese Möglichkeit kann zusätzliche Arbeitgeber\*innen für die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter\*innen aufschließen. Für den Bereich der WfbM gibt es das Instrument der betriebsintegrierten Plätze. Für Inklusionsbetriebe fehlt ein entsprechendes Instrument, das sich an den individuellen Unterstützungsbedarfen der Mitarbeitenden und der kooperierenden Unternehmen orientiert. 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.

#### Zu 7.: Bundesverwaltungsvorschrift zur bevorzugten Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe nach § 224 SGB IX

Die bag if sieht in dem Erlass einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift durch die Bundesregierung eine wesentliche wirtschaftliche Stärkung der Inklusionsbetriebe. Zwar haben einige Bundesländer bereits Runderlasse oder Verwaltungsvorschriften zur Bevorzugung erlassen, andere aber ziehen sich hinter das Fehlen einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift zurück und setzen die gesetzliche Regelung des § 224 SGB IX nicht um. Nur durch eine vom Bund mit Zustimmung des Bundesrats erlassene Verwaltungsvorschrift ist sichergestellt, dass Inklusionsunternehmen nach den gleichen Kriterien und auf allen Ebenen der öffentlichen Auftragsvergabe bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Zu 8.: Reduzierung des Bundesanteils der Ausgleichsabgabe

Der Verzicht des Bundes auf einen Teil der Ausgleichsabgabe ermöglicht es den Integrationsämtern tatsächlich, mehr Arbeitsplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt und somit auch in Inklusionsunternehmen zu unterstützen. Die vom BMAS in Auftrag gegebene Evaluation zur Förderung von Inklusionsbetrieben kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, *„...wenn über den Status quo hinaus die Zahl der Inklusionsbetriebe bzw. die Zahl der Beschäftigten auch künftig weiter steigen soll, sind deshalb dauerhaft mehr finanzielle Mittel für ihre Förderung erforderlich.“*

Neben der Verantwortung der Arbeitgeber (durch Zahlung der Ausgleichsabgabe) 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.

#### Zu 9. und 10. Nachbesserungen im § 61 Budget für Arbeit

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 derzeit ausschließlich im Niedriglohnsektor mit einem Lohnkostenzuschuss von 75% des Bruttoentgelts beschäftigt werden können. Mit Einführung des Mindestlohns von 12 € ist bei einer Vollzeitbeschäftigung keine Bezuschussung von 75% mehr möglich. Die Begrenzung des Budgets für Arbeit ist deshalb aufzuheben, um einen

uneingeschränkter Zugang zu allen Teilen des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und den Unternehmen den vom Gesetz vorgesehenen Lohnkostenzuschuss von max. 75% gewähren zu können.

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.

#### Zu 11: Nachbesserungen im § 61a Budget für Ausbildung

Es ist uns nicht bekannt, dass ein Budget für Ausbildung in Inklusionsbetrieben nicht in Anspruch genommen werden kann. Gleichwohl muss daran gearbeitet werden, die Zahl der Budgets für Ausbildung zu erhöhen. Hier sind zum einen die Länder in der Verantwortung, gute und verzahnte Konzepte im Übergang Schule-Beruf umzusetzen und Schüler\*innen bereits früh in der Berufsorientierung an das Budget für Ausbildung heranzuführen. Wir verweisen auf den KAoA-Star Ansatz in NRW, der in den vergangenen Jahren erfolgreich Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung ermöglicht hat.

#### Zu 14.: Forschungs- und Förderprogramm zur Entwicklung digitaler Assistenzsysteme

Die bag if begrüßt den Ansatz, mehr Mittel für die Entwicklung digitaler Assistenzsysteme zur Verfügung zu stellen. Die Vergangenheit hat bereits gezeigt, dass durch Assistenzsysteme, seien es Künstliche Intelligenz, Robotik oder Apps, behinderungsbedingte Einschränkungen ausgeglichen werden können und Menschen mit Behinderungen der Zugang zum Arbeitsmarkt leichter möglich ist.

#### Zu 15.: ReZA auf freiwilliger Basis

Die gute Intention des Gesetzgebers, die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung durch ReZA zu sichern, ist anzuerkennen. Bei der praktischen Umsetzung stellt sich ReZA jedoch insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen als Hemmnis für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung, bzw. erhöhten Förderbedarf dar.

Die zeitlichen Anforderungen erweisen sich als deutliches Hindernis für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung bzw. erhöhtem Förderbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die ReZA jedoch auf freiwilliger Basis anzubieten, wird vermutlich dazu führen, dass niemand sie in Anspruch nehmen wird. Deshalb schlagen wir vor, ein rehabilitationspädagogisches Modul für den Umgang mit Menschen mit schweren Behinderungen und Beeinträchtigungen in die klassische Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) aufzunehmen. Mit der vorgeschlagenen Lösung wäre eine flächendeckende Erweiterung des Ausbilderprofils erreicht und die entsprechende Inklusionskompetenz in allen Ausbildungsbetrieben sichergestellt.

#### Zu 18.: Zugang zu niedrigschwelligen Beschäftigungsangeboten

Niedrigschwellige Beschäftigungsangebote, in der Regel Zuverdienst genannt, zeichnen sich durch niedrigschwellige Zugänge, flexibilisierte Arbeitszeiten und individuell angepasste Leistungsanforderungen aus. Sie sind somit insbesondere für chronisch psychisch erkrankte Menschen ein wichtiges Angebot der sozialraumorientierten psychiatrischen Versorgung.

Leider fehlt für diese, von allen Experten als sinnvoll und notwendig erachteten, Teilhabeangebote noch immer die Verankerung im Sozialrecht. Wir zitieren an dieser Stelle die Teilhabeempfehlungen des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel, und unterstützen diese vollumfänglich:

*„Die Zuverdienstbeschäftigung muss ausgebaut werden: Sie muss als regelhaftes Teilhabeangebot für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Suchterkrankungen, die weniger als drei Stunden täglich erwerbsfähig sind, im Sozialrecht verankert werden. Bund und Länder sollten sich zeitnah über eine rechtliche Grundlage verständigen. Notwendig wäre die Verortung des Zuverdienstes entweder als „Leistung zur Sozialen Teilhabe“ nach § 81 SGB IX i. V. m. § 113 SGB IX n. F. oder als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben bei „Anderen Leistungsanbietern“ nach § 60 SGB IX i. V. m. § 111 SGB IX n. F.“*

### **3. Aktueller und dringender Handlungsbedarf im Kontext von „Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken“ und zur Sicherung der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen**

Zum 01.10.2022 wird die Bundesregierung mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz den für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Mindestlohn einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöhen. Hierdurch soll das Instrument dahingehend weiterentwickelt werden, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet.

Dazu steht auch die bag if und begrüßt die Einführung eines Mindestlohns, der es auch Beschäftigten im Niedriglohnbereich ermöglicht, unabhängig von staatlichen Transferleistungen zu werden und zudem eine angemessene Altersrente zu erreichen.

Allerdings sind die überwiegend gemeinnützigen Inklusionsunternehmen von der schnellen Einführung des Mindestlohns – eine Lohnsteigerung von 22 % innerhalb eines Jahres – stärker betroffen als ihre Mitbewerber der Privatwirtschaft. Sie haben über alle Branchen hinweg wegen der hohen Anzahl von beruflich erheblich beeinträchtigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des §215 SGB IX mehr Personal als die Mitbewerber.

Im Spannungsfeld zwischen notwendiger Wettbewerbsfähigkeit und sozialpolitischem Auftrag zur Inklusion stehen aktuell viele der Inklusionsunternehmen in der Gefahr die Herausforderungen nicht zu bestehen. Es droht der Verlust von vielen, mit viel Engagement und Mühen aufgebauten Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen. Die systemischen und strukturellen Nachteile der Inklusionsunternehmen gegenüber den Mitbewerbern haben wir in einem gesonderten Papier, das gerne zur Verfügung gestellt wird, beschrieben.

Deshalb sehen wir aktuell dringenden Handlungsbedarf zur Sicherung der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen. Mit dem staatlichen Eingriff in die Lohnstrukturen der Inklusionsunternehmen sind staatliche Maßnahmen gem. Art.27 Abs.1 Satz 2 Buchst. e) der UN-BRK notwendig, um den Inklusionsunternehmen die Möglichkeit zur Gestaltung von Anpassungsprozessen zu geben.

Wir sehen es daher als dringlich an,

#### **Mittel aus dem Ausgleichsfonds für ein zweijähriges Sonderprogramm zur Verfügung zu stellen.**

Das Sonderprogramm sollte zwei Säulen umfassen und den Ländern ermöglichen,

- a) den Besonderen Aufwand für Inklusionsbetriebe zu erhöhen und den steigenden Personalkosten anzupassen

- b) Maßnahmen zur strukturellen Anpassung an die Herausforderungen und zur Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu unterstützen

Zur Finanzierung der notwendigen Maßnahmen schlagen wir vor, dass der Bund für die Jahre 2022 und 2023 den Ländern jeweils 10 Prozentpunkte mehr von der Ausgleichsabgabe überlässt oder entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stellt.

#### **B. „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“**

Zum Antrag der Fraktion DIE Linke sind kompetente Vertreter\*innen der Selbsthilfe und Selbstvertretungsorganisationen eingeladen. Deshalb wird sich die bag if zu den einzelnen Punkten des Antrags nicht umfassend äußern.

Die bag if empfiehlt lediglich die Allgemeinen Bemerkung Nr. 7 des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die staatliche Praxis in Deutschland zu nutzen, um die Diskrepanz zwischen dem in der Konvention verankerten Anspruch und seiner tatsächlichen Umsetzung zu verringern. Sie stärkt die Arbeit der Verbände und Organisationen, die Menschen mit Behinderungen repräsentieren, weil diese auf Vorgaben verweisen können, wenn sie Partizipation und Einbeziehung einfordern.

Berlin, den 20.04.2022