AMS report 126

Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark

Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

126

AMS report

Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark

Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • November 2017 • Umschlagbild und Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2017
ISBN 978-3-85495-602-9

Inhalt

Danksagung ... **5**

Einleitung ... **6**

Methodisches Vorgehen und Datenbasis ... **8**
Desk Research ... 8
Qualitative Interviews ... 8
Fallstudien ... 9

1 Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung – eine Zeitachse ... **10**
Das Prinzip »Rehabilitation vor Rente« hat in Deutschland lange Tradition ... 10
Die 1970er-Jahre – Geburtsstunde der »Selbsthilfefirmen« ... 10
Die Jahrtausendwende – Der Paradigmenwechsel hin zur selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ... 13

2 Rechtliche Grundlage der Inklusionsbetriebe ... **16**
Gesetzliche Definition von Inklusionsbetrieben (§215 SGB IX) ... 16
Zielgruppen von Inklusionsbetrieben (§215 SGB IX) ... 18
Aufgaben von Inklusionsbetrieben (§216) ... 19
Finanzielle Leistungen an Inklusionsbetriebe (§217) ... 19

3 Die Umsetzung von Inklusionsbetrieben in der Praxis ... **20**
Inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen ... 22
Vermittlung in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt außerhalb von Inklusionsbetrieben ... 25
Inklusionsbetriebe in Zahlen ... 26
Typen von Inklusionsbetrieben ... 29
Stakeholder ... 33

4 Fördersystem ... **39**
Leistungen der Integrationsämter ... 40
Leistungen der Bundesagentur für Arbeit ... 44
Ermäßigter Umsatzsteuersatz ... 45
Private Förderinitiativen ... 45
Förderprogramm Inklusionsinitiative II – Alle im Betrieb ... 46
Bevorzugung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen ... 46
4.1 Förderung in Zahlen ... 46

5 Nutzen des Modells ... **49**
5.1 Sozialer Mehrwert ... 49
5.2 Volkswirtschaftlicher Nutzen ... 50

6 Erfolgsfaktoren bei Inklusionsbetrieben ... **54**
6.1 Erfolgsfaktoren auf der Makroebene ... 54
6.2 Erfolgsfaktoren auf der Mikroebene ... 55

7 Fallbeispiele ... **59**

8 Soziale Unternehmen in Deutschland und Österreich im Vergleich ... **74**
Integrative Betriebe (ehemals: Geschützte Werkstätten) ... 76
Transitarbeitsplätze in Beschäftigungsprojekten (Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt oder Sozialökonomischer Betrieb) ... 80
Deutsche Inklusionsbetriebe, Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte im direkten Vergleich ... 83

9 Diskussion – Was kann von den Inklusionsbetrieben in Deutschland für Österreich gelernt werden? ... **87**
9.1 Kritische Betrachtung von Inklusionsbetrieben ... 87
9.2 Übertragungsmöglichkeiten des Modells »Inklusionsbetriebe« auf Österreich: Menschen mit schwerer Behinderung ... 91
9.3 Menschen mit psychischer Behinderung ... 94
9.4 Langzeitarbeitslose Personen ... 96
9.5 Förderung innovativen Sozialunternehmertums ... 98

10 Kurzfassung ... **102**
10.1 Von der Sozialfirma zum Inklusionsbetrieb ... 102
10.2 Dynamische Entwicklung des Sektors macht Inklusionsbetriebe zum Erfolgsmodell ... 103
10.3 Dauerhafte Förderungen als wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Inklusionsbetrieben ... 103
10.4 Ausgleichsabgabe als Finanzierungsbasis: Eine Schwachstelle des Instruments? ... 104
10.5 Inklusionsbetriebe als kostenschonende Variante für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung ... 104
10.6 Wenige Beschäftigte aber hoher sozialer Mehrwert ... 105
10.7 Erfolgsfaktoren auf der Makro- und Mikroebene ... 105
10.8 Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte als vergleichbare Formen sozialer Unternehmen in Österreich? ... 106
10.9 Schlussfolgerungen aus österreichischer Perspektive ... 107

Quellen ... **109**

Tabellenverzeichnis ... **112**

Abbildungsverzeichnis ... **113**

Anhang: Gesetzliche Grundlage der Deutschen Inklusionsbetriebe (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX) ... **114**
§ 215 – Begriff und Personenkreis ... 114
§ 216 – Aufgaben ... 115
§ 217 – Finanzielle Leistungen ... 115
§ 218 – Verordnungsermächtigung ... 115

Danksagung

Das AMS Österreich mit seiner Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), als Auftraggeber dieser Studie, sowie das AutorInnenteam des Forschungsinstitutes abif bedanken sich herzlich bei den österreichischen und deutschen ExpertInnen, die mit uns ihr Wissen und ihre Sichtweisen geteilt haben. Unser Dank gilt insbesondere auch den engagierten VertreterInnen von deutschen Inklusionsbetrieben, die uns mit den Fallbeispielen deutscher Inklusionsbetriebe einen lebendigen Einblick in die Vielfalt dieser Sozialunternehmen geboten haben, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben fördern.

Sabine Putz, René Sturm
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
www.ams.at, www.ams-forschungsnetzwerk.at

Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
www.abif.at

Einleitung

Inklusionsbetriebe in Deutschland sind eine aus dem Engagement zivilgesellschaftlicher Akteure entstandene Form sozialer Unternehmen mit dem Ziel, Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu fördern. Die ersten Unternehmen dieser Art entstanden bereits Ende der 1970er-Jahre. Ihre Gründung war eine Reaktion auf eine Reform des Psychiatriewesens, die zu einer Enthospitalisierung vieler Menschen mit psychischer Behinderung geführt hatte. Für diese Menschen galt es, sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden. Für einen Großteil stellte ein Platz in einer Werkstatt für behinderte Menschen keine Perspektive dar, da dort die Arbeitsanforderungen zu niedrig waren. Eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt und den dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen bedeutete wiederum für viele eine zu große Herausforderung. Es brauchte Beschäftigungsmöglichkeiten, die vom Inhalt der Tätigkeiten jener in normalen Wirtschaftsunternehmen möglichst nahe kamen und gleichzeitig Arbeitsbedingungen boten, die den Bedürfnissen psychisch kranker Menschen gerecht wurden. Für den Selbstwert der Betroffenen und deren Existenzsicherung war es darüber hinaus wichtig, dass es sich bei der Beschäftigung um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse am 1. Arbeitsmarkt handelte.

Dieses mit dem Begriff »Selbsthilfefirma« versehene Modell wurde durch die Schaffung des SGB IX im Jahr 2001 rechtlich formalisiert. Inklusionsbetriebe sind demnach Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes, die einen hohen Anteil an MitarbeiterInnen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen. Um mit den daraus entstehenden unternehmerischen Nachteilen in einem Konkurrenzumfeld am freien Markt wirtschaftlich überleben zu können, stehen Inklusionsbetrieben verschiedene Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Diese umfassen Investitionshilfen, Minderleistungsausgleiche, Förderung von Betreuungskosten und Kosten für inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen.

Inklusionsbetriebe:

- sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes;
- besetzen 30 bis höchstens 50 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen;
- bezahlen ArbeitnehmerInnen nach tariflicher oder ortsüblicher Bezahlung;
- verdienen mindestens 70 bis 75 Prozent am Markt (teilweise viel mehr);

- erhalten, wie konventionelle Unternehmen, Nachteilsausgleiche aus der Ausgleichsabgabe;
- werden in eigener unternehmerischer Verantwortung geführt, häufig als Gemeinnützige GmbH.

Obwohl das Modell der Inklusionsbetriebe nicht neu ist, sind die gesellschaftlichen Herausforderungen, zu deren Bewältigung sie einen Beitrag leisten, aktueller denn je. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich ist die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich hoch. Der demographische Wandel erfordert ein besseres Ausnützen des bestehenden Arbeitskräftepotenzials, und die Zahl der Arbeitgeber am allgemeinen Arbeitsmarkt, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, ist nach wie vor zu gering. Auch haben sich beide Länder dazu verpflichtet, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen, die für Menschen mit Behinderung nach einer vollwertigen Teilhabe am Arbeitsleben verlangt. Nicht zuletzt deshalb besteht Druck von Behindertenvertretungen, die Zahl von Menschen in Werkstattstrukturen zu verringern und dafür mehr Teilhabemöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie, die im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif (www.abif.at) im Jahr 2017 erstellt wurde, stellt darauf ab, was von den deutschen Inklusionsbetrieben für Österreich gelernt werden kann. Ziel der Studie ist demnach, zunächst die Darstellung dieses öffentlich geförderten Modells sozialen Unternehmertums, dessen historische Entwicklung, die Umsetzung des Modells in der Praxis sowie dessen Nutzen und Erfolgsfaktoren bei Inklusionsbetrieben. Darüber hinaus werden den Inklusionsbetrieben zwei österreichische Instrumente gegenübergestellt, die ebenfalls auf die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ausgerichtet sind: Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte. Abschließend werden mögliche Lernerfahrungen und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung von Förderinstrumenten und begleitenden Strukturen in Österreich diskutiert.

Aktueller Hinweis zur verwendeten Terminologie

Der Begriff »Inklusionsbetrieb« löst mit Inkrafttreten des deutschen Bundesteilhabegesetzes 2017/2018 den Begriff »Integrationsprojekt« im deutschen Sozialgesetzbuch IX ab und wird daher durchgehend in dieser Studie verwendet, sofern es sich nicht um konkrete Bezüge zu den bis dahin geltenden Gesetzen handelt. Im üblichen Sprachgebrauch wurden Integrationsprojekte als »Integrationsbetriebe«, »Integrationsunternehmen« oder »Integrationsfirmen« bezeichnet.

Methodisches Vorgehen und Datenbasis

Desk Research

Im Zuge der Studie wurde eine Desk Research durchgeführt. Dabei wurden Studien, Berichte, Gesetze, Positionspapiere, Leitbilder, Websites und öffentliche Datenbanken hinsichtlich verwertbarer Informationen zum Forschungsgegenstand »Inklusionsbetriebe« durchsucht. Ein erster Umriss von Integrationsfirmen wurde erarbeitet und ein Vergleich zu österreichischen Modellen zur Bereitstellung von Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt hergestellt. Auf Basis der Ergebnisse wurden Interviewleitfragen erarbeitet, die zum einen Ergebnisse der Desk Research ergänzten und zum anderen dazu genutzt wurden, Ergebnisse der Desk Research kritisch zu beleuchten. Des Weiteren diente die Desk Research auch dazu, möglichst unterschiedliche Inklusionsunternehmen zu finden und daraus sieben Fälle für die genauere Betrachtung auszuwählen (Fallstudien).

Qualitative Interviews

Zentrales Ziel der qualitativen Interviews war es, den aktuellen Diskurs zu Inklusionsbetrieben abzubilden. Themen sind die historische Entwicklung und aktuelle Erfolge und Herausforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Gefahren sowie Vor- und Nachteile von Inklusionsbetrieben.

Um Inklusionsbetriebe von verschiedenen Seiten her beleuchten zu können, wurden unterschiedliche Akteure und Akteurinnen im Feld interviewt. Interviews mit VertreterInnen folgender Organisationen in Deutschland wurden realisiert:

- Claudia Rustige, Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V.;[1]
- Peter Stadler, FAF gGmbH;[2]
- Günter Hotte, Integrationsämter;[3]

1 Die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V. (bag if) ist die Interessenvertretung der deutschen Inklusionsbetriebe.

2 Die FAF gGmbH ist Beratungsagentur für die betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben.

3 Die Integrationsämter sind die in Bezug auf die Anerkennung des Status »Inklusionsbetrieb« und die Zuerkennung von Fördermitteln aus der Ausgleichsabgabe zuständige Behörde.

- Jens Nitschke, Bundesagentur für Arbeit;
- Carsten Taudt, Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen.

Zur Ausarbeitung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Integrationsunternehmen in Österreich und Deutschland und zur Erörterung der Übertragbarkeit des Konzeptes der deutschen Integrationsfirmen auf Österreich wurden auch in Österreich Interviews geführt. Folgende ExpertInnen standen für Gespräche zur Verfügung:

- Sieghard Holzer, Arbeitsmarktservice Tirol / Landesgeschäftsstelle;
- Karin Kiendler, Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws);
- Maria Egger, FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung;
- Hannes Edlinger, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK);
- Gabriele Strassegger, Pia-Maria Rosner-Scheibengraf, Wirtschaftskammer Österreich.

Im Rahmen von sieben Fallstudien wurden ebenfalls Interviews mit VertreterInnen der Unternehmen geführt. Die Interviews wurden teils persönlich, teils telefonisch geführt. Methodisch entsprechen die Interviews einem problemzentrierten Interview.[4] Die Interviews wurden nach Einholung der Zustimmung aufgezeichnet und protokolliert. Die Auswertung der Interviews erfolgte in Anlehnung an Froschauer / Lueger (2003) in Form einer Themenanalyse. Die Themenanalyse zielt auf die manifesten Gesprächsinhalte ab. Dabei ging es v. a. darum, sich einen Überblick über das gewonnene Material zu verschaffen, die wichtigsten Themen in Kernaussagen zusammenzufassen und den Kontext ihres Auftretens zu erkunden.[5]

Fallstudien

Sieben möglichst unterschiedliche deutsche Inklusionsbetriebe nicht öffentlicher Arbeitgeber wurden im Rahmen von Fallstudienanalysen näher beleuchtet. Ausgewählt wurden »erfolgreiche« Beispiele, die über mehrere Jahre bestehen, die (ehemals) als innovativ gegolten haben oder die hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit / Arbeitsbedingungen besonders gute Anschauungsbeispiele darstellen. Ihre Entstehungsgeschichte, die Phase(n) der Organisationsentwicklung, ihr monetäres Geschäftsmodell, ihr Erfolg sowie Social Impact hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden dargestellt. Methodisch bestehen die Fallstudien wiederum aus Desk Research und Interviews. In dem Bericht werden die Fallstudien als Beispiele plakativ aufbereitet. Zusätzlich fließen Erkenntnisse aus dem jeweiligen Fall, etwa die Hindernisse bei Gründung und deren Lösungen, in den Gesamtbericht ein.

4 Vgl. Witzel 1985 zitiert nach Lamnek 2005, Seite 363 f.

5 Vgl. Froschauer / Lueger 2003, Seite 107 ff.

1 Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung – eine Zeitachse

Das Prinzip »Rehabilitation vor Rente« hat in Deutschland lange Tradition

Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben haben in Deutschland ihren Ursprung am Ende des 19. Jahrhunderts. Aus heutiger Sicht zentral war die schon sehr frühe Verankerung des Grundsatzes »Rehabilitation vor Rente« in der Gesetzgebung. So wurde es bereits 1889 den Trägern der Rentenversicherung gesetzlich ermöglicht, Heilverfahren zu übernehmen, sobald Erwerbsunfähigkeit und Invalidenrente drohten. 1927 wurden gesetzliche Regelungen der Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung geschaffen, die auch die Beratung und Vermittlung Beschädigter als Aufgabenbereich umfassten.[6]

In den darauf folgenden Jahrzehnten wurde, abgesehen von der Zeit des Nationalsozialismus, die Zielsetzung der Integration behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen in das Arbeitsleben und in die Gesellschaft immer zielstrebiger verfolgt. Dabei wurde konsequent der Grundsatz möglichst frühzeitiger Intervention beachtet. Auch wurden positive Ansätze, Erfahrungen und Beispiele aus einzelnen Sozialleistungsbereichen mehr und mehr in andere Bereiche übertragen.[7]

Die 1970er-Jahre – Geburtsstunde der »Selbsthilfefirmen«

Anfang der 1970er-Jahre kam es zu einer Zusammenführung der bis dahin entstandenen unterschiedlichen Ansätze und Traditionen der verschiedenen Rehabilitationsträger (u. a. Rentenversicherungen, Krankenversicherungen, Bundesagentur für Arbeit). Es kam es zu einer Angleichung der Sozialleistungen und zur Eingliederung (heute Teilhabe) für Menschen mit Behinderung. Meilensteine dieser Entwicklungen waren die Ausdehnung des geschützten Personenkreises auf alle schwerbehinderten Menschen unabhängig von Art und Ursache der

6 Vgl. BMAS 2016, Seite 170 f.
7 Vgl. ebenda, Seite 172.

Behinderung und einheitliche Grundvorgaben für Werkstätten für behinderte Menschen,[8] die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.[9]

Einige Jahre später kam es zur Geburtsstunde der heutigen Inklusionsbetriebe. Im Jahr 1979 wurde mit dem »Bericht über die Lage der Psychiatrie in der Bundesrepublik Deutschland – Zur psychiatrischen und psychotherapeutischen / psychosomatischen Versorgung der Bevölkerung« (Bundestagsdrucksachen 7/4200, 7/4201) ein zentraler Wendepunkt der deutschen Gesundheits- und Sozialgeschichte eingeleitet. Darin wurden die Verhältnisse im Bereich der Psychiatrie als »elend« und »menschenunwürdig« beschrieben. Als Reaktion darauf wurden eine Expertenkommission geschaffen, Modellprogramme umgesetzt und Empfehlungen ausgesprochen, die eine Beendigung der Langzeithospitalisierung psychisch kranker Menschen mit sich brachten. Im Zuge der Schließung großer Anstalten wurde aber das Feld der beruflichen Förderung und Beschäftigung der psychisch beeinträchtigen Menschen kaum berücksichtigt. Ehemalige PsychiatriepatientInnen hatten kaum Chancen am Arbeitsmarkt. Werkstätten für behinderte Menschen stellten ebenfalls keine Alternative dar. Einerseits wurde die Aufnahme der ehemaligen PsychiatriepatientInnen häufig abgelehnt, andererseits bestand auch wenig Interesse von Seiten der Betroffenen, da das Angebot der Werkstätten als zu wenig anspruchsvoll betrachtet wurde.[10]

Aus dieser Situation heraus entstanden erste Firmen, in denen Menschen ohne Beeinträchtigung gemeinsam mit psychisch beeinträchtigten Menschen, mit dem Ziel, diese aus der Nichtbeschäftigung und Abhängigkeit von Sozialhilfe oder Erwerbsunfähigkeitsrente herauszuholen und ihnen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bieten, arbeiten wollten. Diese sozialen Unternehmen, die nach den sozialen Kooperativen für ehemalige PsychiatriepatientInnen in Triest und Norditalien gegründet wurden, bezeichnete man damals als »Selbsthilfefirmen«.[11] Die Selbsthilfefirmen wandten sich an die Hauptfürsorgestellen mit dem Wunsch nach Unterstützung aus der Ausgleichsabgabe. Nach anfänglichem Widerstand flossen ab 1986 die ersten Fördergelder.[12] So konnten mit der Zeit immer mehr Selbsthilfefirmen gegründet werden.

Nach dem Aufkeimen der ersten Selbsthilfefirmen setzte bald eine Phase der Ernüchterung ein. Die Firmengründer verfügten zumeist über ein gutes Fingerspitzengefühl in der Arbeit mit

8 Eine Werkstätte für behinderte Menschen (WfbM) ist ein Instrument, um Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern. Im Vergleich zu Inklusionsbetrieben stellt es ein niederschwelligeres Instrument dar und ist auf besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung ausgerichtet. Ziel der Werkstatt ist es, die individuelle Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu entwickeln, wiederzugewinnen und so zu erhöhen, dass sie entweder in der Werkstatt ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen oder sogar ins Erwerbsleben eingegliedert werden können. Insgesamt sind rund 300.000 Menschen mit Schwerbehinderung in einer WfbM beschäftigt. Die Arbeitsplätze sind arbeitsrechtlich betrachtet keine Beschäftigungsverhältnisse des 1. Arbeitsmarktes. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt im Bundesdurchschnitt rund 180 Euro. Die Höhe der Arbeitsentgelte variiert – je nach Werkstattkonzeption und Leistungsfähigkeit – und erreicht nur in Einzelfällen ein existenzsicherndes Niveau.

9 Vgl. BMAS 2016, Seite 172 ff.

10 Vgl. Freudenberg 2015, Seite 9 f.

11 Vgl. Stadler 2015, Seite 29 f.

12 Vgl. Schneider 2005, Seite 23.

der Zielgruppe und brachten häufig auch gute handwerkliche Vorerfahrungen mit. Was aber oft fehlte, waren betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Deshalb gerieten viele Selbsthilfefirmen in wirtschaftliche Probleme. Etwa zur gleichen Zeit (1984) kam es zur Gründung der Freudenbergstiftung.[13] Diese förderte zunächst einige Selbsthilfefirmen, beschäftigte sich aber bald mit der Frage, wie man das nötige betriebswirtschaftliche Know-how in die Firmen bringen könnte. Es entstand die Idee, Selbsthilfefirmen durch Know-how in Form von Gründerberatung und Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kompetenz zu unterstützen. Realisiert wurde dies durch die Gründung der FAF e. V. (Verein zur Förderung von Arbeitsinitiativen und Firmenprojekten – FAF) durch die Freudenbergstiftung. Von Beginn an betrieb die FAF auch Lobbyarbeit für Inklusionsbetriebe, was bald zu der Gründung der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag if) führte.[14]

Beispiel – Die Selbsthilfefirma Dalke

Die Firma Dalke gGmbH mit Sitz in Gütersloh ist ein gutes Beispiel für den historischen Ursprung der heutigen Inklusionsbetriebe. Der spätere Mitbegründer der Dalke gGmbH arbeitete selbst als Sozialarbeiter im begleitenden Dienst einer psychiatrischen Klinik. Die Idee, eine Selbsthilfefirma zu gründen, wurde durch die Beobachtung getragen, dass es einige Betroffene gab, die voll leistungsfähig und sehr motiviert waren zu arbeiten. Regelmäßige Arbeit, von der die Menschen unabhängig von Sozialleistungen leben konnten, erschien hier als beste Therapie.

Ziel war es nicht, ein Projekt oder eine Werkstatt für behinderte Menschen zu schaffen, sondern ein richtiges Unternehmen, gekennzeichnet durch Normalität mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen und einem Einkommen, das dazu geeignet war, den Lebensunterhalt zu sichern und die bestehenden Ressourcen der MitarbeiterInnen zu nutzen und zu fördern. Die beiden Gründer der Dalke gGmbH hatten eine berufliche Doppelqualifikation: Rolf Simon als Kaufmann und Arbeitserzieher und Helmut Landwehr als Sozialarbeiter und Schlosser. So entstand die Idee, ein Unternehmen im Bereich der Industriedienstleistungen zu gründen.

Dafür war es wichtig, Kapital für die Unternehmensgründung von der öffentlichen Hand zu gewinnen. Obwohl das Interesse am Projekt von Seiten potenzieller Fördergeber (Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle, Sozialamt etc.) zunächst sehr gering war, gelang es, 100.000 DM in Form eines Gründungszuschusses durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Düsseldorf zu erhalten. Dann gelang der nächste wichtige Mosaikstein: Ein großer Gütersloher Haushaltswarenhersteller schenkte dem Unternehmen Vertrauen und vergab einen Auftrag für eine neue Trocknergeneration eine Baugruppe vorzumontieren. 1981 begann schließlich in einer leerstehenden angemieteten Kirche die Arbeit für die ersten sechs

13 Schwerpunkte der Freudenbergstiftung waren: Bildungsförderung benachteiligter Kinder und Jugendlicher, Integration von MigrantInnen und kulturellen Minderheiten, Förderung demokratischer Kultur.

14 Vgl. Freudenberg 2015, Seite 13.

Mitarbeiter. Eine der ersten Selbsthilfefirmen Deutschlands war geboren. Bereits Ende desselben Jahres konnte man die MitarbeiterInnenanzahl auf 14 erhöhen. Heute hat die Firma DALKE über 60 MitarbeiterInnen, produziert an zwei Standorten und macht dabei einen Umsatz von rund 2,5 Millionen Euro pro Jahr.

Die Jahrtausendwende – Der Paradigmenwechsel hin zur selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben

Abseits des Entstehens der Selbsthilfefirmen wurden Forderungen immer lauter, Rechtsvorschriften zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung einheitlich und in übersichtlicher Form zusammenzufassen und in das Sozialgesetzbuch aufzunehmen. Getragen wurde die Weiterentwicklung des Behindertenrechts auch durch ein verändertes Selbstverständnis von Menschen mit Behinderung, das einen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik einläuten sollte. Für Menschen mit Behinderung gibt es in Deutschland seit 1994 ein eigenes Grundrecht in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des deutschen Grundgesetzes: »Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden«. Diese Entwicklung mündete schließlich im Jahr 2000 in einem interfraktionellen Entschließungsantrag, der darauf abzielte, die Prinzipien Fürsorge und Versorgung durch die Prämisse der selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben abzulösen. Gelingen sollte dies durch ein einheitliches und übersichtliches Sozialgesetzbuch IX, welches schließlich 2001 in Kraft trat.[15] Mit dem SGB IX wurde das Ziel verfolgt, das Rehabilitationsrecht auf Basis eines gemeinsamen Rechts und einer einheitlichen Praxis der Rehabilitation und der Behindertenpolitik bürgernäher und effizienter zu gestalten. Es zielte darauf ab, Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen zu ermöglichen, eigene Belange so weit wie möglich selbst und eigenverantwortlich zu gestalten.[16]

Der Erfolg der Inklusionsbetriebe führte 2001 dazu, dass diesem Modell im Rahmen des neu geschaffenen SGB IX ein gesetzlicher Auftrag im Feld der beruflichen Teilhabe durch § 132 ff. SGB IX[17] erteilt wurde. Durch die gesetzliche Formulierung wurden die bereits bestehenden Selbsthilfe- und Integrationsfirmen als »am Markt tätige Integrationsunternehmen, -betriebe und -abteilungen« begrifflich erfasst. Als Überbegriff wurden diese unterschiedlichen Formen als »Integrationsprojekte« bezeichnet. Dieser Umstand wurde von VertreterInnen von Inklusionsbetrieben kritisch gesehen,[18] da der Begriff »Projekt« grundsätzlich für eine befristete Aktivität steht. Umgekehrt stellt es aber ein Kerncharakteristikum von Inklusionsbetrieben dar, keine zeitliche Befristung aufzuweisen, und die darin geschaffenen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung sind grundsätzlich auf Dauer angelegt.

15 Vgl. BMAS 2016, Seite 174 ff.
16 Vgl. ebenda, Seite 178.
17 Aktuell findet sich die entsprechende Gesetzesstelle unter § 215 ff. SGB IX.
18 Vgl. Stadler 2015, Seite 30.

2006 wurde die UN-Behindertenkonvention verabschiedet und 2009 in Deutschland ratifiziert. Sie brachte eine Konkretisierung der universellen Menschenrechte für die speziellen Bedürfnisse und Lebenslagen von Menschen mit Behinderung. Der Fokus liegt dabei auf Inklusion als durchgängigem Handlungsprinzip. Ziel ist es, dass Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam und selbstbestimmt zusammenleben. Dieser Grundsatz gleichberechtigter Teilhabe bedeutet in der Umsetzung gleiche Qualität und Standards in allen Lebensbereichen wie für Menschen ohne Behinderung, was durch eine dem individuellen Bedarf und der jeweiligen Lebenssituation angepasste Unterstützungsleistung erreicht werden kann.[19]

Mit Blick auf das Ziel einer vollwertigen Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention befindet sich Deutschland auf einer Zwischenetappe. Hier stellt das neue Bundesteilhabegesetz, das in mehreren Stufen ab 1.1.2018 in Kraft tritt, aus ExpertInnensicht eine Verbesserung dar, wenn es um die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben geht. Das bislang in einigen Bundesländern in Form von Modellprojekten erprobte »Budget für Arbeit«[20] wird damit bundesweit umgesetzt.[21] Es handelt sich dabei um ein individualisiertes personenbezogenes Budget. Menschen mit Anspruch auf einen Werkstattplatz können durch das Budget für Arbeit bis zu 75 Prozent der Lohnkosten zu einem Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mitnehmen. Da die Arbeitsverhältnisse in Inklusionsbetrieben rechtlich jenen in konventionellen Unternehmen gleichgestellt sind (tarifvertragliche Entlohnung, sozialversichert), kann das Budget für Arbeit auch für eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb genützt werden. Diese übernehmen aktuell bereits eine wichtige Brückenfunktion zwischen Werkstätten für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Konkret bedeutet dies für Inklusionsbetriebe, dass sie bis zu 75 Prozent Lohnkostenzuschuss als Minderleistungsausgleich und für Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz erhalten können. Das ist wesentlich mehr als bei *»(…) ganz normalen erwerbsfähigen schwerbehinderten arbeitslosen Menschen«*,[22] wo diese Nachteilsausgleiche bei rund 30 Prozent liegen.

Weitere wichtige Änderungen durch das neue Bundesteilhabegesetz für Inklusionsbetriebe sind eine Erhöhung der Mindestquote an Beschäftigten mit Schwerbehinderung von 25 auf 30 Prozent, zusätzliche Aufgaben im Bereich der Gesundheitsförderung sowie eine Änderung in der Namensgebung. Durch das neue Bundesteilhabegesetz wurde die davor bestehende Bezeichnung »Integrationsprojekt« durch den Begriff »Inklusionsbetrieb« ersetzt.

Kritisch betrachtet werden Neuerungen, die den Zugang von Menschen mit psychischer Erkrankung zu Inklusionsbetrieben regeln. Bislang konnten nur Personen mit anerkannter Schwerbehinderung oder diesen gleichgestellte Personen einen geförderten Arbeitsplatz in einem Inklusionsbetrieb erhalten. Im Personenkreis der Menschen mit psychischer Behinderung gibt es viele Menschen, die aus Angst vor Stigmatisierung vor der Beantragung der An-

19 Vgl. BMAS 2016, Seite 178 f.
20 Vgl. Bundesteilhabegesetz (BHTG) Artikel 1, § 61 SGB IX.
21 Vgl. Baur 2015, Seite 144.
22 Claudia Rustige, bag if (Interview).

erkennung dieses Status zurückschrecken und deshalb auch keine Möglichkeit haben, einen geförderten Arbeitsplatz zu erhalten. Dieser Umstand wurde durch die Erweiterung der Zielgruppe um Menschen mit psychischen Erkrankungen und von Behinderung bedrohten Menschen grundsätzlich beseitigt. Problematisch ist aus Sicht der bag if jedoch, dass entsprechend dem Gesetz für die Finanzierung dieser Arbeitsplätze der zuständige Rehabilitationsträger verantwortlich ist (Rentenversicherungen, Bundesagentur für Arbeit). Die Rehabilitationsträger haben aber aktuell kein in Frage kommendes Leistungsgesetz, das dauerhaft Nachteile ausgleicht, sondern die zur Verfügung stehenden Instrumente sind allesamt befristet ausgestaltet. Deshalb hat sich die Situation dieser Personengruppe durch die Neuerung im Gesetz im Grunde nicht verbessert, und es ist aus Sicht der bag if deshalb auch kein Beschäftigungseffekt in dieser Gruppe zu erwarten.[23]

23 Claudia Rustige, bag if (Interview).

2 Rechtliche Grundlage der Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe sind als Instrument zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben im Rahmen des Sozialgesetzbuches IX gesetzlich verankert. In §§ 215 ff. SGB IX wird definiert, was Inklusionsbetriebe sind und für welche Zielgruppen das Instrument geschaffen wurde (§ 215 SGB IX), welche Aufgaben dieser Unternehmenstyp übernehmen muss (§ 216 SGB IX) und welche finanziellen Leistungen Inklusionsbetriebe erhalten können (§ 217 SGB IX).[24]

Gesetzliche Definition von Inklusionsbetrieben (§ 215 SGB IX)

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt. Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

Wie aus § 215 SGB IX hervorgeht, gibt es zwei grundsätzliche Varianten bei der Umsetzung eines Inklusionsbetriebes: einerseits die Umsetzung als rechtlich und wirtschaftlich selbständiges Unternehmen und andererseits die Umsetzung als unternehmensinterner oder von öffentlichen Arbeitgebern geführter Betrieb oder Abteilung.

24 Im Zuge der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes 2017 werden dadurch die entsprechenden Paragraphen §§ 132 ff. des SGB IX unter geringfügiger Änderung abgelöst. Da zu Studienabschluss noch keine neuen Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Umsetzung der leicht adaptierten Gesetzesgrundlage existieren, wird in der vorliegenden Studie auf die Empfehlungen zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 132 ff. Sozialgesetzbuch Bezug genommen.

Was genau darunter zu verstehen ist, wird in den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Förderung von Inklusionsbetrieben näher beschrieben:[25] »Inklusionsbetriebe, die als Unternehmen geführt werden, sind demnach auf Dauer angelegte rechtlich und wirtschaftlich selbständige Organisationen mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung. Hinsichtlich der Organisationsform müssen Integrationsunternehmen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personengesellschaften oder Kapitalgesellschaften betrieben werden. Nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts sind sie buchführungspflichtig und haben ihre Gewinne und Verluste auszuweisen. Eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung wird durch den Status der Gemeinnützigkeit des Unternehmens (§ 52 Abgabenordnung – AO) oder, wenn Inklusionsbetriebe Maßnahmen der Qualifikation, Rehabilitation oder Vorbereitung der Integration von schwerbehinderten Menschen oder anderer Zielgruppen durchführen, nicht ausgeschlossen. Eine Abweichung von der notwendigen erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung wird u. a. dann angenommen, wenn die Personalkostenförderung aller Beschäftigten eines Inklusionsbetriebes aus öffentlichen Mitteln die durch die wirtschaftliche Betätigung erzielten Umsätze deutlich übersteigt.

Unternehmensinterne Integrationsbetriebe und -abteilungen sind rechtlich unselbständige Betriebe oder Betriebsabteilungen von Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitgebern, die selbst nicht Integrationsunternehmen sind, mit den oben genannten Merkmalen. Da Inklusionsbetriebe Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmer am regulären Wirtschaftswettbewerb sind, können unternehmensinterne Integrationsbetriebe und -abteilungen daher in der Regel nur gefördert werden, wenn sie von Wirtschaftsunternehmen im Sinne des Handels-, Wirtschafts- und Wettbewerbsrechts oder von öffentlichen Arbeitgebern gegründet bzw. geführt werden. Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Vereine, Stiftungen, Sonder- oder Rehabilitationseinrichtungen und andere Organisationen, die ausschließlich gemeinnützige, wohltätige oder rehabilitative Zwecksetzungen verfolgen und keine im Wettbewerb mit anderen Anbietern von Produkten und Dienstleistungen stehenden gewerblichen Tätigkeiten ausführen, können daher innerhalb dieses Organisationsrahmens keine förderfähigen Integrationsbetriebe/-abteilungen im Sinne des § 132 Abs. 1 SGB IX[26] gründen bzw. führen.«[27]

25 Vgl. Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 132 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), Download unter www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/bih-empfehlungen [10.5.2017].

26 Während der Erstellung der Studie trat das neue Bundesteilhabegesetz in Kraft, wodurch es u. a. zu einer Umgestaltung des SGB IX kam. Die entsprechenden Gesetzesstellen sind aktuell unter § 215 ff. SGB IX zu finden.

27 Der Status der Gemeinnützigkeit und die damit verbundene fehlende Gewinnerzielungsabsicht allein stehen allerdings einer Förderung als Integrationsbetrieb bzw. Integrationsabteilung nicht entgegen. Ausnahmsweise kann eine gemeinnützige Organisation, die die Rechtsform einer gGmbH hat, einen Integrationsbetrieb bzw. eine Integrationsabteilung gründen bzw. führen, wenn die gGmbH selbst erwerbswirtschaftlich tätig ist und im Wettbewerb mit anderen Anbietern von Dienstleistungen und Produkten steht, sowie der / die im Rahmen der gGmbH zu gründende bzw. zu führende Integrationsbetrieb / Integrationsabteilung ausschließlich erwerbswirtschaftlich und als Marktteilnehmer tätig werden soll bzw. tätig ist.

Zielgruppen von Inklusionsbetrieben (§ 215 SGB IX)

Die Zielgruppe von Inklusionsbetrieben umfasst:

1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert;
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen;
3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie
4. schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sind.

Auf die oben angeführten Quoten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Der Begriff der Schwerbehinderung im deutschen Sozialrecht

Menschen gelten nach deutschem Recht als schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 SGB IX Abs. 2). Die Feststellung und Anerkennung des Status »schwerbehindert« erfolgt durch die zuständigen Versorgungsämter auf Länderebene.

Dem Status der Schwerbehinderung gleichgestellt sind darüber hinaus Menschen mit Behinderung mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erhalten oder nicht behalten können (§ 2 SGB IX Abs. 2). Die Anerkennung des Status der »Gleichstellung« erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit. Gleichgestellte Personen können dieselben Leistungen in Anspruch nehmen wie Personen mit anerkannter Schwerbehinderung. Auch können gleichgestellte Personen auf gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquoten für Menschen mit Schwerbehinderung angerechnet werden. Für konventionelle Unternehmen bedeutet dies, dass sie mit gleichgestellten MitarbeiterInnen die Pflichtquote zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung erfüllen können und somit keine Ausgleichsabgabe zahlen müssen. Auch bei Inklusionsbetrieben

werden gleichgestellte Personen auf die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung angerechnet.

Aufgaben von Inklusionsbetrieben (§ 216)

Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen. Darüber hinaus sollen Inklusionsbetriebe Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb anbieten.

Finanzielle Leistungen an Inklusionsbetriebe (§ 217)

Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand erhalten (eine detaillierte Beschreibung der finanziellen Förderungen für Inklusionsbetriebe erfolgt in Kapitel 4 dieser Studie). Finanzielle Leistungen für MitarbeiterInnen mit einer psychischen Beeinträchtigung erfolgen nicht aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, sondern durch die zuständigen Rehabilitationsträger.[28]

28 Vgl. § 217 Abs. 2 SGB IX.

3 Die Umsetzung von Inklusionsbetrieben in der Praxis

Inklusionsbetriebe sind Marktteilnehmer am freien Markt. Sie nehmen am normalen Wirtschaftsleben teil und erreichen ihre Kostendeckung überwiegend über den Markt durch den Verkauf von Dienstleistungen und Produkten. KundInnen von Inklusionsbetrieben sind gewerbliche Betriebe, Endverbraucher, Gesellschafter des Inklusionsbetriebes oder verbundene Einrichtungen sowie Kommunen und öffentliche Einrichtungen.[29] Was Inklusionsbetriebe von anderen Wirtschaftsunternehmen unterscheidet, ist ihr besonderer sozialer Auftrag. Sie zeichnen sich durch einen besonders hohen Anteil an Beschäftigten mit Schwerbehinderung aus. Um den Status als Inklusionsbetrieb erhalten zu können, müssen sie eine Beschäftigungsquote der Zielgruppe von 30 Prozent erreichen.

Gesetzlich verankert ist dabei auch ein Höchstanteil von 50 Prozent. Dieser Höchstanteil wurde vom Gesetzgeber vorgegeben, um die Marktfähigkeit von Inklusionsbetrieben zu sichern.[30] In der Praxis liegt bei vielen Inklusionsbetrieben der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung aber über 50 Prozent. Dies wird durch die zuständigen Integrationsämter auch zugelassen, wenn diese Inklusionsbetriebe nachweisen, dass sie auch mit einem höheren Anteil der Zielgruppe an der Belegschaft erfolgreich wirtschaften können. Welcher Anteil an Beschäftigten aus der Zielgruppe geeignet ist, ist auch abhängig von der Branche, in der der Inklusionsbetrieb tätig ist. So stellt aus Sicht eines interviewten Geschäftsführers eines Inklusionsbetriebes ein Anteil von 50 Prozent in der Gastronomie einen hohen Wert dar, weil es aufgrund der Erfordernisse der Tätigkeit und vom Anleitungsaufwand bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderung ein sehr aufwendiges Geschäftsfeld darstellt. In anderen Branchen, wie z. B. der Gebäudereinigung, wird ein Anteil an Menschen mit Schwerbehinderung von über 50 Prozent als nicht problematisch betrachtet.[31]

Die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben sind rechtlich betrachtet Arbeitsplätze am 1. Arbeitsmarkt. Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben alle Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin am 1. Arbeitsmarkt, sind unbefristet beschäftigt mit einer tarifvertraglichen bzw. ortsüblichen Entlohnung, die in den meisten Fällen

29 Vgl. Stadler 2015, Seite 36 f.

30 Vgl. ebenda, Seite 31.

31 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

über dem Mindestlohn liegt.[32] Allerdings ist die Schaffung und Erhaltung dieser Arbeitsplätze von entsprechenden Fördermöglichkeiten abhängig, was ein typisches Merkmal des 2. Arbeitsmarktes darstellt. Die in Inklusionsbetrieben beschäftigten MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung verfügen über ein Leistungspotenzial, das das notwendige Leistungsvermögen für die Tätigkeiten in Werkstätten für behinderte Menschen übersteigt. Um ihr Leistungsvermögen in der Arbeit abrufen zu können, benötigen diese Menschen aber inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen, die in normalen Wirtschaftsunternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt nur sehr selten gegeben sind. Diese Lücke schließen Inklusionsbetriebe und nehmen dadurch auch eine Brückenfunktion zwischen dem Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen und Unternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt ein.[33] Sie bieten Arbeitsplätze, die von der Anforderung der Arbeitsaufgaben einem Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt entsprechen, bieten dabei aber ein Arbeitsumfeld, das Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe nimmt. Durch das Zulassen unterschiedlicher Entwicklungsgeschwindigkeiten, die Anpassung von Arbeitsprozessen und bedarfsorientierte Begleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz bieten sie Arbeitsplätze, die nachhaltig durch Menschen mit Schwerbehinderung eingenommen werden können. Dadurch schaffen sie auch die Rahmenbedingungen für individuelle Entwicklungsprozesse, die unter Umständen in eine erfolgreiche Vermittlung in ein konventionelles Unternehmen münden können.

Dabei geht es aber nicht um ein »Creaming« (Bestenauslese) durch Inklusionsbetriebe. Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben sind nicht nur den leistungsstärksten Menschen mit Schwerbehinderung vorbehalten. Vielmehr sollen die Arbeitsplätze von Menschen eingenommen werden, die aufgrund ihrer Behinderung am Arbeitsmarkt kaum Chancen auf reguläre Beschäftigung haben, aber sich in Inklusionsbetrieben, aufgrund inklusionsgerechter Strukturen am Arbeitsplatz, weiterentwickeln und einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens leisten können: »Integrationsunternehmen sind ›Spezialisten‹ für die inklusive Beschäftigung spezieller Personengruppen, zum Beispiel Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung sowie für Übergänger aus Werkstätten für behinderte Menschen.«[34]

Menschen mit Schwerbehinderung werden nicht nur als Hilfskräfte herangezogen. Das Anlernen bzw. die Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung sind in vielen Inklusionsbetrieben ein wichtiges Thema. Hier gibt es auch für Menschen mit geistiger Behinderung Möglichkeiten, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Dafür gibt es spezielle Ausbildungsprogramme, bei denen der Anteil an theoretischen Lerninhalten sehr stark reduziert ist. Ein Beispiel ist die Ausbildung zur / zum Fachgehilfin / Fachgehilfen in der Gastronomie. Diese Ausbildung hat zwar nicht dasselbe Niveau, wie z. B. Koch / Köchin oder Restaurantfachfrau/-mann, stellt aber eine Berufsausbildung dar und ermöglicht so für die Beschäftigten einen höheren Verdienst als bloße Hilfstätigkeiten.[35]

32 Vgl. Stadler 2015, Seite 31 f.
33 Vgl. BIH 2014, Seite 157.
34 Stadler 2015, Seite 33.
35 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

Die Aufgaben und Tätigkeiten, die von Inklusionsbetrieben bzw. von den MitarbeiterInnen mit Behinderung übernommen werden, haben sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt. Waren die Tätigkeitsbereiche früher häufig durch besonders simple Arbeitsvorgänge wie einfache Verpackungs- und Montagearbeiten dominiert, sind die Arbeitsaufgaben heute sehr vielfältig und durchaus von hohen Anforderungen gekennzeichnet. Dabei werden immer wieder neue Geschäftsbereiche in Angriff genommen, und es wird nach Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung gesucht.[36]

Welche Einsatzmöglichkeiten bzw. Arbeitsbereiche für Menschen mit Schwerbehinderung geeignet sind, lässt sich nur schwer allgemein beantworten. Vielmehr kommt es auf die individuellen Ressourcen der MitarbeiterInnen an. Auf Basis eines so genannten Anforderungs- und Fähigkeitsprofils, das Anforderungen eines Arbeitsplatzes den jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen von Beschäftigten gegenüberstellt, wird abgeschätzt, inwiefern Anpassungen des Arbeitsplatzes, Schulungen oder psychosoziale Betreuung notwendig sind:[37] *»Man muss die Leute dort abholen, wo sie stehen, ich könnte jetzt kein Generalrezept nennen.«* (Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund)

Grundsätzlich stehen MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben auch höhere Positionen im Unternehmen offen. In einem lange bestehenden Inklusionsbetrieb gibt es schon mehrere Beispiele von MitarbeiterInnen mit Behinderung, denen der berufliche Aufstieg gelungen ist. Auch die oberste Führungsebene steht grundsätzlich für Menschen mit Schwerbehinderung offen, besteht in der Praxis aber zumeist aus Menschen ohne Schwerbehinderung. Ein interviewter Geschäftsführer hält hier aber fest, dass es bei Leitungsfunktionen oder der Geschäftsführung von Inklusionsbetrieben wichtig ist, dass die persönlichen Kompetenzen und nicht der Status der Schwerbehinderung für die Stellenbesetzung ausschlaggebend sind. So sieht er beispielsweise Menschen mit kognitiven Einschränkungen für die Funktion der Geschäftsführung aufgrund der vielfältigen und hohen Anforderungen als wenig geeignet.[38]

Inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen

Inklusionsbetriebe befinden sich in Konkurrenz zu anderen Wirtschaftsunternehmen, die keine spezielle Inklusionsfunktion übernehmen und häufig auch nicht die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfüllen. In diesem Umfeld der Konkurrenz zu anderen Wirtschaftsunternehmen stellt sich v. a. die Inklusion von Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen als große Herausforderung dar. Bei diesen Behinderungsformen ist es häufig nicht möglich, die geminderte Leistungsfähigkeit durch technische Anpassungen des Arbeitsplatzes bzw. den Einsatz von Assistenztechnologien auszugleichen. Um

36 Vgl. Prantl 2015, Seite 23 f.

37 Vgl. Gredig 2015, Seite 56 f.

38 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

den Bedürfnissen dieser Zielgruppen gerecht zu werden, bedarf es spezifischer Arbeitsstrukturen und Arbeitsumfelder. Inklusionsbetriebe sind daher täglich mit der Herausforderung konfrontiert, den Spagat zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Zielsetzungen zu meistern.[39]

Im Grunde machen hier Inklusionsbetriebe nichts, was nicht auch Unternehmen ohne spezifischen Inklusionsauftrag bei der MitarbeiterInnenführung anzuraten wäre. Sie schenken dem Thema »Gesundheitsfördernde Arbeitsstrukturen und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld« besonders viel Aufmerksamkeit. Dabei geht es aber nicht nur um ein Wollen sondern auch um ein Können. Da historisch betrachtet die ersten Inklusionsbetriebe (Selbsthilfefirmen) häufig von sozialpsychiatrisch orientieren Trägervereinen und Institutionen als Ergänzung zu Nachsorgeangeboten gegründet wurden, konnte das vorhandene psychiatrische und sozialpädagogische Fachwissen sehr gut genutzt werden, um die psychisch kranken MitarbeiterInnen zu begleiten und zu unterstützen.[40] Auch heute werden Inklusionsbetriebe häufig von Trägern gegründet, die bereits Erfahrung in der Arbeit mit den Betroffenen und den speziellen Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe aufweisen.

Das Fundament inklusionsgerechter Arbeitsstrukturen und Prozesse ist eine entsprechende Unternehmenskultur, die durch den Grundsatz eines rücksichtsvollen, offenen und fairen Miteinander der MitarbeiterInnen geprägt sein sollte.[41] Auch das Prinzip »Agieren auf Augenhöhe« ist aus Sicht eines interviewten Geschäftsführers ein wichtiger Aspekt in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe. Wichtig ist dabei etwa, dass zwar auf die besonderen Bedürfnissen der MitarbeiterInnen Rücksicht genommen wird, gleichzeitig der Aspekt »Behinderung« nicht in den Vordergrund gerückt wird. Dies äußert sich auch auf sprachlicher Ebene. So wird in Inklusionsbetrieben intern häufig von »ZielgruppenmitarbeiterInnen« und nicht von MitarbeiterInnen mit einer Behinderung gesprochen.

Für den Umgang mit MitarbeiterInnen in Inklusionsbetrieben können sozialethische Leitlinien der Unternehmensführung als grundlegende Handlungsorientierung betrachtet werden.[42] Eine entsprechende Unternehmenskultur, die zu nachhaltiger Beschäftigung von MitarbeiterInnen, egal ob mit oder ohne (psychischer) Beeinträchtigung, beiträgt, sollte auf den Prinzipien Transparenz, Partizipation und Normalisierung beruhen.

Hinsichtlich der Arbeitsprozesse ist es wichtig, den zeitlichen Druck in der Arbeit nach Möglichkeit zu reduzieren und individuelle Entwicklungsgeschwindigkeiten zuzulassen. Der fachliche Druck, also eine gewisse Qualität bei der Arbeitsverrichtung zu erreichen, ist dagegen wie in der freien Wirtschaft gegeben.[43] Aus der Erfahrung in der Führung von Inklusionsbetrieben erscheinen darüber hinaus die in Tabelle 1 angeführten Aspekte und Strategien wichtig für ein die psychische Gesundheit förderndes Arbeitsumfeld. Diese wurden in bzw. mit Unternehmen entwickelt, die speziell Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen beschäftigen.

39 Vgl. Prantl 2015, Seite 24.
40 Vgl. Gredig 2015, Seite 55.
41 Vgl. ebenda, Seite 52.
42 Vgl. Schwendy 2004, Seite 17 f.
43 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

Tabelle 1: Strategien und Aspekte für den Umgang mit psychisch beeinträchtigten MitarbeiterInnen

Soziale Beziehungen	
KollegInnen	• Respektvoller Umgang • Akzeptanz des »Andersseins« • Verlässlichkeit • Stabile Beziehungen (feste AnsprechpartnerInnen, MentorIn)
Vorgesetzte	• Kooperativer Führungsstil • Unterstützung in Problemsituationen • Möglichkeiten der Weiterentwicklung geben (fördern und fordern)
Arbeitsorganisation	
Arbeitszeit	• Tageszeitliche Leistungsschwankungen berücksichtigen
Arbeitsablauf	• Bei Bedarf angepasste Pausenregelungen • Arbeitsspezifische Vorbesprechungen (täglich bzw. wöchentlich) • Auswirkungen von Medikamenten (z.B. Depotpräparate) berücksichtigen • Arbeitsmäßig bedingte Stressmomente analysieren und Abläufe entsprechend anpassen
Kommunikation/Kooperation	• Kommunikation und Kooperation fördern (Feedback geben) • Eindeutige Kommunikation • Transparente Hierarchien
Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe	
Vollständigkeit der Aufgabe	• Aufgaben und Anforderungen gut strukturiert und überschaubar gestalten
Abwechslungsreichtum	• Unter Berücksichtigung individueller Erfordernisse abwechslungsreiche oder routinemäßige Tätigkeiten ermöglichen • Individuelle Pausenregelung bei monotonen Tätigkeiten
Handlungsspielraum	• Sicherheit über Handlungsspielräume geben
Informationen	• Relevante Informationen frühzeitig zugänglich machen • Überflüssige Informationen vermeiden • Wichtige Regeln und Informationen in schriftlicher Form zur Verfügung stellen
Verantwortung	• Förderung verantwortungsvollen Handelns • Übertragung von Verantwortung entsprechend vorhandener Qualifikation
Qualifikation	• Sorgfältige Einarbeitung • Vermeidung von Über- oder Unterforderung • Einschätzung der Leistungsfähigkeit ermöglichen (z.B. Selbst- bzw. Fremdeinschätzung)
Emotionale Inanspruchnahme	• Möglichkeit zur Abgrenzung von emotionalen Belastungen geben
Arbeitsumgebung	
Physikalische und chemische Faktoren	• Berücksichtigung individueller Stressfaktoren (Licht, Lärm, Gefahrenstoffe)
Physische Faktoren	• Angenehmes und der Behinderung angepasstes Arbeitsumfeld schaffen

Quelle: Gredig 2015, Seite 57 f

In jedem Fall ist eine ressourcenorientierte Grundhaltung beim Umgang mit MitarbeiterInnen mit psychischen Erkrankungen gefragt. Solch ein Vorgehen setzt an vorhandenen Kompetenzen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten an und nicht an vermeintlichen Fehlern und Mängeln.[44] Psychische Erkrankungen sind individuell sehr unterschiedlich, so z. B. im Hinblick auf Intensität und Häufigkeit möglicher Symptome und Auswirkungen. Deshalb ist es in den meisten Fällen wichtig, die individuelle Ausprägung der Erkrankung mit Beschäftigten zu klären.

Ergänzt werden inklusionsfördernde Arbeitsprozesse durch individuell angepasste arbeitsbegleitende (psychosoziale) Betreuung, die in Inklusionsbetrieben rechtlich verbindlich gegeben sein muss. Bei Inklusionsbetrieben, die durch Träger gegründet wurden, die bereits Erfahrung im Umgang mit der jeweiligen Zielgruppe hatten, werden diese Leistungen häufig durch internes Betreuungspersonal abgedeckt. Bei gewinnorientierten Unternehmen wird die arbeitsbegleitende Betreuung häufig extern zugekauft, in vielen Fällen bei den Integrationsfachdiensten der Integrationsämter.[45]

Vermittlung in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt außerhalb von Inklusionsbetrieben

Unbeschadet der rechtlichen Gleichstellung von Arbeitsverhältnissen von Personen aus der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben mit Arbeitsverhältnissen am allgemeinen Arbeitsmarkt und dem Fehlen einer zeitlichen Befristung der Arbeitsverhältnisse, zählt die Unterstützung bei der Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis in einem konventionellen Unternehmen zu den Aufgaben von Inklusionsbetrieben. Außerdem ist es Ziel von Inklusionsbetrieben, Arbeitsplätze für Menschen zu schaffen, die aufgrund ihrer Behinderung (aktuell) kaum Chancen auf eine Anstellung in einem konventionellen Unternehmen haben. Die Zahl der in Inklusionsbetrieben geförderten Arbeitsplätze ist durch die Höhe der verfügbaren Fördermittel aus der Ausgleichsabgabe begrenzt, und es gibt aktuell mehr Bedarf an Arbeitsplätzen als Fördermittel verfügbar sind. Deshalb liegt es im Interesse von Inklusionsbetrieben, dass MitarbeiterInnen aus der Zielgruppe bei entsprechender Leistungsfähigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis in einem konventionellen Unternehmen wechseln. So können die verfügbaren Arbeitsplätze durch Menschen aus der Zielgruppe besetzt werden, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (noch) keine Chance haben.

Aus Sicht eines interviewten Geschäftsführers ist dabei die fehlende zeitliche Befristung ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine nachhaltige Vermittlung in ein konventionelles Unternehmen. Nur so kann konsequent auf das individuelle Entwicklungstempo der ZielgruppenmitarbeiterInnen Rücksicht genommen werden, was eine wichtige Voraussetzung für eine

44 Vgl. Gredig 2015, Seite 59.

45 Claudia Rustige, bag if (Interview).

Vermittlung darstellt: *»Aber klar, wenn jemand von uns weggehen will, wird er nicht aufgehalten. Ganz im Gegenteil. Wir freuen uns, weil ja wieder ein Platz frei wird. Aber wir machen keinen Druck.«* (Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund)

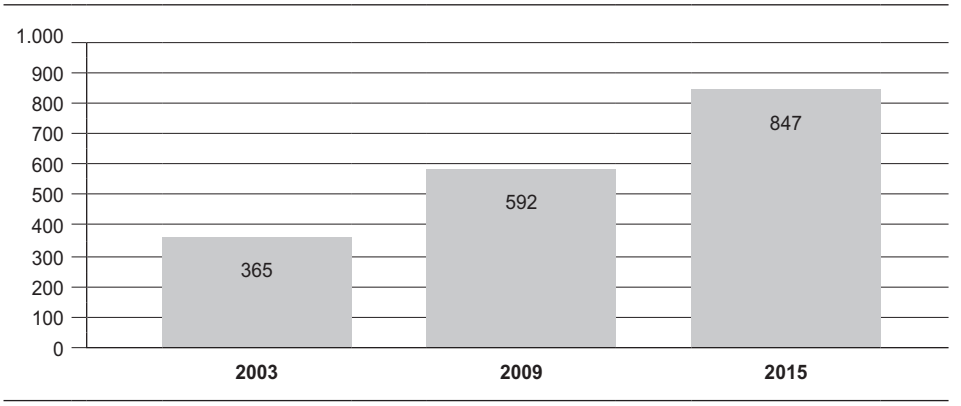
Hier ist es wichtig, sich genau mit jedem Einzelfall auseinanderzusetzen und zu prüfen, ob eine Vermittlung erfolgsversprechend ist. So kann ein Scheitern mit möglicherweise langfristigen Folgen vermieden werden. Zu beachten sind dabei u. a. der individuelle Bedarf an arbeitsbegleitender (psychosozialer) Betreuung, die sozialen Kompetenzen der MitarbeiterInnen und insbesondere auch die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Branchen in konventionellen Unternehmen.[46] Ein Beispiel ist die Gastronomie. In diesem Bereich haben sich einige Geschäftsmodelle als sehr geeignet erwiesen, Menschen mit Schwerbehinderung in die Arbeitsprozesse zu integrieren. Die für die Menschen mit Schwerbehinderung notwendigen Arbeitsbedingungen sind aber aus Sicht eines interviewten Experten in konventionellen Unternehmen nur selten gegeben. Gerade die Gastronomie stellt hier eine Branche dar, in der Arbeitsrechte der ArbeitnehmerInnen häufig übergangen werden. So wird beispielsweise häufig unter Mindestlohn bezahlt, oder Überstunden werden nicht ausgezahlt. Auch herrscht in der Branche häufig ein rauer Umgangston. In Branchen wie Malerei, Gebäudereinigung oder Büro sind dagegen auch in konventionellen Unternehmen häufig gute Bedingungen gegeben.[47]

Inklusionsbetriebe in Zahlen

Als gegen Ende der 1970er-Jahre die ersten Inklusionsbetriebe unter der damals noch gebräuchlichen Bezeichnung »Selbsthilfefirma« gegründet wurden, blieb die Dynamik dieses neuen Unternehmenssegments zunächst noch gering. So wurden 1984 rund 40 solcher Selbsthilfefirmen in Deutschland geführt.[48] Mit der Neugestaltung des Schwerbehindertenrechts im Jahr 2000 und der Implementierung des SGB IX im Jahr 2001 wurde das Instrument der Inklusionsbetriebe gesetzlich verankert, womit deren Aufgabenstellung definiert und die bis dahin fehlende spezifische Förderstruktur und Finanzierungsbasis für dieses Unternehmenssegment geschaffen wurde. Dies führte zu einer starken Gründungsdynamik (Abbildung 1). So gab es kurz nach der gesetzlichen Verankerung im Jahr 2003 bereits 365 Inklusionsbetriebe. Bis ins Jahr 2015 wurde diese Zahl auf über 847 Inklusionsbetriebe mehr als verdoppelt.

46 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).
47 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).
48 Vgl. Stadler 2015, Seite 29.

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl an Inklusionsbetrieben in Deutschland

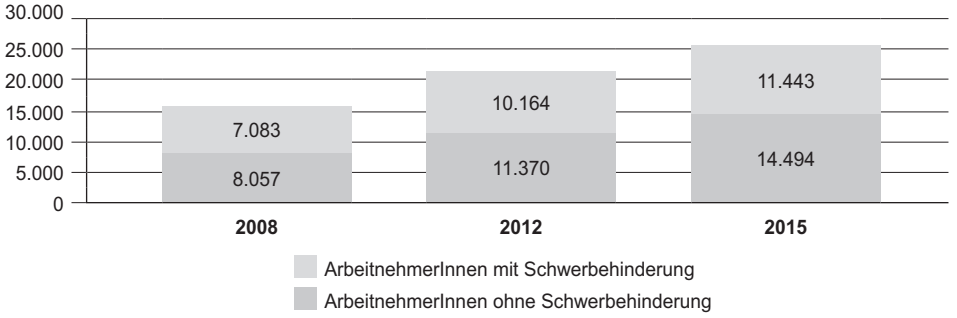


Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Dynamik bei der Gründung von Inklusionsbetrieben spiegelt sich auch in den Beschäftigungszahlen wieder (Abbildung 2). Wurden 2008 noch insgesamt 15.140 Beschäftigte gezählt, wovon 7.083 (47 Prozent) Menschen mit Schwerbehinderung waren, so gab es 2015 insgesamt 25.937 Beschäftigte, wobei 11.443 (44 Prozent) Personen mit Schwerbehinderung waren. 10.409 der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bzw. 40 Prozent der Gesamtbeschäftigten waren Personen, die besonders von der Art und Schwere ihrer Behinderung betroffen sind.[49] Im Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung (2014: 1.014.000 Menschen) ist der Anteil der Beschäftigung in Inklusionsbetrieben jedoch gering und liegt bei einem Prozent aller sich in Beschäftigung befindenden Menschen mit Schwerbehinderung. Die Dynamik des Segments der Inklusionsbetriebe zeigt jedoch insbesondere seit den frühen 2000er-Jahren, dass es einen großen Bedarf an inklusionsgerechten Arbeitsbedingungen, wie sie in Inklusionsbetrieben zu finden sind, gibt.

49 Als besonders von der Art und Schwere ihrer Behinderung betroffen gelten nach § 72 SGB IX Personen, die nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen, Personen deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist, Personen bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger Behinderung, seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt sowie Personen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne eines Berufsbildungsgesetzes haben.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungszahlen in Inklusionsbetrieben

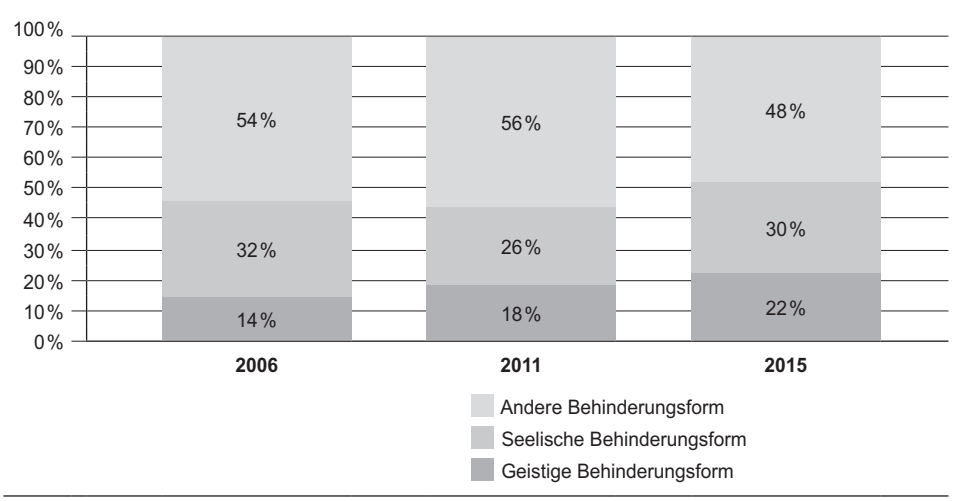


Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Aufgrund ihrer inklusionsgerechten Strukturen sind Integrationsunternehmen besonders für die Beschäftigung bestimmter Personengruppen, beispielsweise Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung qualifiziert.

2015 hatten 30 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten in Integrationsunternehmen eine seelische und 22 Prozent eine geistige Behinderung. Weitere 48 Prozent der Beschäftigten wiesen andere Behinderungsformen auf, wie schwere Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderungen (Abbildung 3).

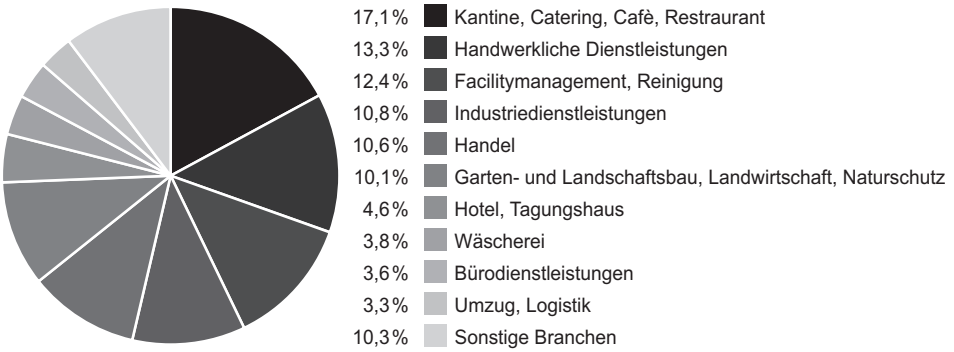
Abbildung 3: Anteil der Behinderungsformen an den Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben



Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Ein Blick auf die aktuelle Branchenstruktur (Abbildung 4) zeigt, dass sich in der Entwicklung des Segments der Inklusionsbetriebe einige Branchen herauskristallisiert haben, in denen Inklusionsbetriebe gute Rahmenbedingungen vorfinden, um erfolgreich wirtschaften und Arbeitsplätze nachhaltig sichern zu können. Das trifft v.a. auf die Bereiche »Kantinenmanagement«, »Catering«, »Cafè- und Restaurantbetrieb«, »Handwerkliche Dienstleistungen«, »Facility-Management«, »Reinigung«, »Industriedienstleistungen«, »Handel« sowie »Garten- und Landschaftsbau, Landwirtschaft und Naturschutz« zu. Diese Branchen haben jeweils einen Anteil von rund zehn bis 17 Prozent.

Abbildung 4: Branchenanteile von Inklusionsbetrieben auf Basis der Anzahl an Inklusionsbetrieben im Jahr 2016



Quelle: Branchenstatistiken FAF gGmbH

Dass das Betreiben eines Inklusionsbetriebes eine wirtschaftliche Herausforderung darstellt, belegen die Zahlen der Geschäftsergebnisse in diesem Sektor. So zeigen Daten aus dem Jahr 2012, dass ein Drittel der Inklusionsbetriebe in den Bundesländern Hessen, Sachsen und Schleswig-Holstein Verluste machte und zwei Drittel der Betriebe ausgeglichen oder mit Gewinn bilanzierten. Der saldierte Gewinn nach Steuern aller Inklusionsbetriebe in den drei Bundesländern betrug 2012 1,7 Millionen Euro, was einer Netto-Umsatzrendite von 1,82 Prozent entspricht.[50]

Typen von Inklusionsbetrieben

Das Feld der Inklusionsbetriebe ist im Zuge der dynamischen Entwicklung seit 2001 sehr heterogen geworden. Der Fokus auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen hat sich

50 Vgl. Stadler 2015, Seite 37.

erweitert, und es gibt viele Inklusionsbetriebe, die sich auf andere Behinderungsarten spezialisiert haben. Gleiches gilt für die Tätigkeitsfelder. Wie oben bereits dargestellt wurde, gibt es kaum Branchen, in denen es keine Inklusionsbetriebe gibt. Auch die Träger von Inklusionsbetrieben sind mit der Zeit immer heterogener geworden. Mittlerweile zählen Gebietskörperschaften (Städte, Kreise, Gemeinden) oder privatrechtliche Akteure wie große Wohlfahrtsverbände, Träger von Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder anderer Einrichtungen im Bereich der Rehabilitation und Teilhabe, kleinere Vereine mit sozialem Auftrag und nicht zuletzt auch immer öfter privatwirtschaftliche Unternehmen ohne gemeinnützigen Hintergrund zu den Trägern von Inklusionsbetrieben. V. a. den Trägern von Werkstätten kommt hier eine sehr hohe Bedeutung zu. Aktuell gibt es rund 700 Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Mehr als die Hälfte davon führt zumindest einen Inklusionsbetrieb.[51] Dieser hohe Anteil an Werkstättenträgern lässt sich durch die Brückenfunktion von Inklusionsbetrieben zwischen dem Werkstattbereich und dem allgemeinen Arbeitsmarkt erklären. Auch haben Werkstätten für behinderte Menschen den politischen Auftrag, mehr Menschen in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Durch die Vermittlung von Beschäftigten aus dem Werkstattbereich in selbst gegründete Inklusionsbetriebe können sie diesem Auftrag gerecht werden.

Vor dieser vielfältigen Landschaft der Inklusionsbetriebe lassen sich v. a. zwei Typen von Inklusionsbetrieben unterscheiden. Der erste Typ sind Inklusionsbetriebe, die durch Organisationen oder Initiativen gegründet werden, die einen gemeinnützigen Hintergrund haben und prioritär eine soziale und inklusive Zielsetzung verfolgen. Durch diesen Hintergrund verfügen sie zumeist bereits über Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und weisen entsprechendes Know-how in der Arbeit mit der jeweiligen Zielgruppe auf. Sie verfügen über wertvolles Wissen darüber, welche Bedürfnisse Menschen mit Schwerbehinderung haben, wie diese in Arbeitsprozesse integriert werden können und welche Formen der zusätzlichen Unterstützung notwendig sind. Für diesen Typ von Inklusionsbetrieben besteht bei der Gründung die Herausforderung darin, sich das notwendige betriebswirtschaftliche Know-how anzueignen, um einerseits wichtige Entscheidungen in der Gründungsphase, wie z. B. die Wahl des Geschäftsfeldes oder des Standortes, gut treffen zu können und andererseits, um die Wirtschaftlichkeit im laufenden Betrieb sichern zu können. Darüber hinaus müssen sich diese Betriebe auch fachliches Know-how aneignen, wenn sie in ein neues Geschäftsfeld vordringen. Inklusionsunternehmen dieses Typs räumen typischerweise der inklusiven Zielsetzung die höchste Priorität ein, der unternehmerische Erfolg wird als Notwendigkeit erachtet, um diese Zielsetzung verwirklichen zu können: »*Unser oberstes Ziel ist die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung. Alles andere dient dem. Punkt!*« (Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund)

Der andere Typ sind Inklusionsbetriebe, die durch Organisationen, und hier v. a. privatwirtschaftliche Unternehmen, gegründet werden, die keinen gemeinnützigen Hintergrund

51 Vgl. Stadler 2015, Seite 41.

aufweisen und auch noch kein Know-how in der Arbeit mit der Zielgruppe mitbringen. Auf der anderen Seite verfügen sie häufig über sehr gute fachliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Herausforderungen sind hier die Einbindung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in Arbeitsprozesse, die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse dieser Menschen sowie das Bereitstellen von Betreuungs- und Unterstützungsstrukturen im Betrieb.

Die Verbreitung von nicht gemeinnützigen Unternehmen, die einen Inklusionsbetrieb gründen, ist regional sehr unterschiedlich. Das ist einerseits auf die eingeschränkten Renditemöglichkeiten bei Inklusionsbetrieben zurückzuführen: *»Private Unternehmen wollen in den meisten Fällen reich werden. Mit Integrationsunternehmen ist das schwer.«* (Claudia Rustige, bag if)

Andererseits sind Art und Ausmaß der regionalen Gründungsdynamik von politischen Entscheidungen auf Landesebene und den damit verfolgten Zielsetzungen abhängig. Ein Beispiel für ein Bundesland, das sehr stark auf die Förderung von Integrationsprojekten durch gewinnorientierte Unternehmen setzt, ist das Bundesland Nordrhein-Westfalen. Hier haben die zuständigen Integrationsämter sehr stark daran gearbeitet, dieses Instrument bei gewinnorientierten Unternehmen zu verankern, was mittlerweile zur Gründung von über 50 Integrationsabteilungen geführt hat. Obwohl das Bundesland Nordrhein-Westfalen nicht zu jenen Bundeländern mit den höchsten Förderbeträgen zählt, wurde dieser Erfolg erzielt. Grund für diese positive Entwicklung sind aus Sicht von Claudia Rustige, Geschäftsführerin der bag if, die handelnden Personen vor Ort. Hier sieht sie in den Verantwortlichen im Bundesland Nordrhein-Westfalen Personen, die sich sehr für dieses Instrument einsetzen und sehr stark Werbung bei gewinnorientierten Unternehmen (z. B. durch Informationsveranstaltungen) machen und mit VertreterInnen der privaten Wirtschaft wie den Kammern kooperieren.[52]

Inklusionsbetriebe von privatwirtschaftlichen, gewinnorientierten Unternehmen werden häufig als Integrationsabteilungen gegründet. Dies bietet v. a. den Vorteil, dass nicht das gesamte Unternehmen, sondern nur die unselbständige Abteilung die gesetzlich geforderte Quote von 30 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung erfüllen muss, um Förderungen als Inklusionsbetrieb zu erhalten.

Das Gesamtunternehmen muss lediglich die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungspflicht[53] für Unternehmen erfüllen. Die Integrationsfachdienste der Integrationsämter unterstützen die Gründung eines Inklusionsbetriebes bzw. einer Inklusionsabteilung, wenn ein durchdachtes Gesamtkonzept dahinter steht, arbeitsbegleitende (psychosoziale) Betreuung und klare Verantwortlichkeiten bestehen, solide Ansprechpersonen für ZielgruppenmitarbeiterInnen festgelegt sind und wenn vor der Einstellung bzw. vor der Be-

52 Claudia Rustige, bag if (Interview).

53 Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit Personen mit Schwerbehinderung besetzen (§ 71 Abs. 1 SGB IX).

scheiderteilung durch das Integrationsamt die Einsatzgebiete der ZielgruppenmitarbeiterInnen besprochen werden.[54]

Integrationsabteilungen sind in bestehende privatwirtschaftliche Unternehmen eingebunden. In der Regel arbeiten diese Abteilungen ergänzend zum laufenden Betrieb und verändern somit dessen innere Strukturen. Ein Unternehmen aus dem Bereich Garten- und Landschaftsbau kann hier als Anschauungsbeispiel dienen. Hier wurden hochqualifizierte Fachkräfte für die Verrichtung aller Arbeiten eingesetzt. Es gibt aber eine Reihe von Arbeitsaufgaben, für die diese MitarbeiterInnen überqualifiziert und damit überbezahlt sind. Dazu zählen beispielsweise einfache Pflegearbeiten, Aufräumarbeiten, Entsorgung von Abfällen oder Materiallogistik. Hier eignen sich ZielgruppenmitarbeiterInnen sehr gut.[55] Die Gestaltung des Einsatzes von Zielgruppen ist ein dynamischer Prozess. Häufig beginnt es mit einzelnen Arbeitsplätzen, mit der Zeit werden Abteilungen gegründet und die ZielgruppenmitarbeiterInnen in Gruppen eingesetzt. Im weiteren Verlauf werden die ZielgruppenmitarbeiterInnen aber immer mehr in der normalen betrieblichen Wertschöpfungskette eingesetzt und sind nicht mehr als gesonderte Abteilungen erkennbar.[56]

Beispiel Job Carving[57]

Die Identifikation von geeigneten Arbeitsbereichen für MitarbeiterInnen mit einer Schwerbehinderung ist eine wichtige Voraussetzung für inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen. Inklusionsbetriebe oder Inklusionsabteilungen, die von gewinnorientierten Unternehmen ohne Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Schwerbehinderung geführt werden, können hierfür ein spezifisches Beratungsangebot für Arbeitgeber, nämlich das so genannte »Job-Carving«, nutzen. Der Job-Carver geht in den Betrieb und arbeitet zunächst an konkreten Arbeitsplätzen mit. Sein Ziel ist es, individuelle Arbeitsplätze ›zuzuschneiden‹ (Job Carving), die den Anforderungen des Unternehmens genügen und den Fähigkeiten konkreter Personen entsprechen. Wenn Aufgaben- und Fähigkeitsprofil nicht übereinstimmen – zum Beispiel im Bereich des KundInnenkontakts – wird versucht, diese Tätigkeiten aus dem Tätigkeitsprofil herauszunehmen. Es geht darum, aus verschiedenen Stellenprofilen und Arbeitsplatzbeschreibungen Aufgaben herauszufiltern und diese in eine neue Stellenbeschreibung zusammenzuführen.

Zur besseren Veranschaulichung soll folgendes Beispiel dienen: In einem Erlebnisbad sind Bademeister beschäftigt. Diese übernehmen auch Tätigkeiten, die im Hinblick auf die Ausbildung eigentlich nicht zum Tätigkeitsbereich von Bademeistern zählen, wie z. B. Ordnungs- und Aufräumarbeiten. Dementsprechend sind die Fachkräfte Bademeister für diese nicht-fachlichen Tätigkeiten überbezahlt. Beispiele sind das Ausleihmanagement von

54 Vgl. Stadler / Schneider 2015, Seite 157.
55 Vgl. Stadler / Schneider 2015, Seite 155 f.
56 Vgl. Stadler / Schneider 2015, Seite 156 f.
57 Vgl. Stadler / Schneider 2015, Seite 158.

Schwimmhilfen und dessen Einsammeln und Entknoten sowie das Ordnen und Hin- und Herräumen von Liegen. Daraus wurde vom Job-Carver das Stellenprofil eines Bademeister-Assistenten entwickelt und von diesem mittels Praktikum ausprobiert. Als letzter Schritt wird ein geeigneter Zielgruppenmitarbeiter gesucht und eingestellt.

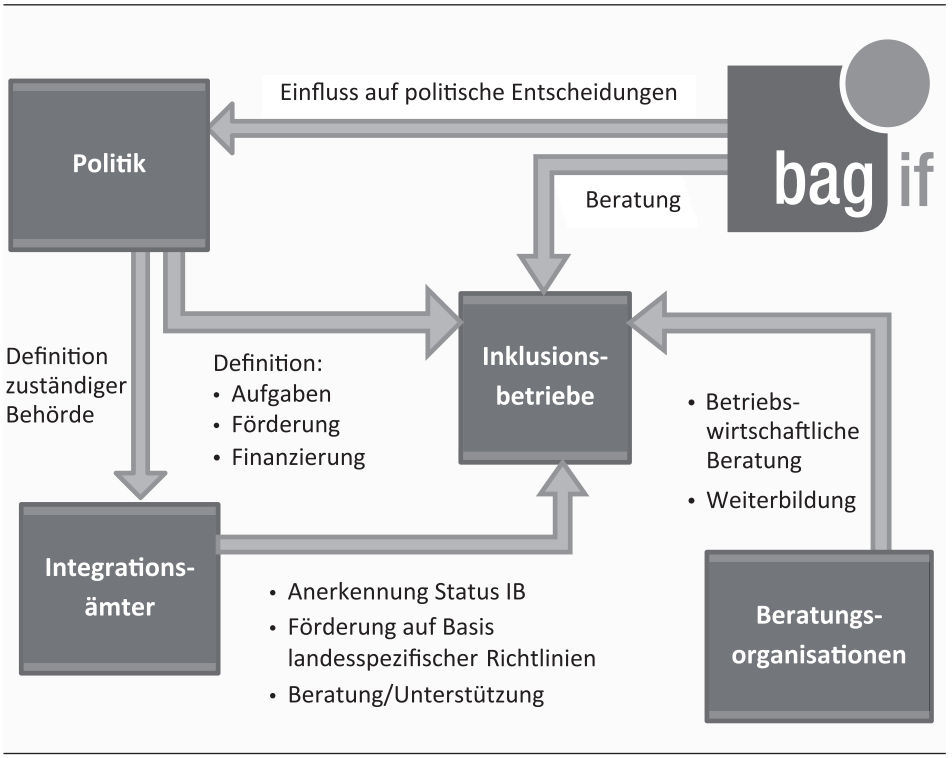
Wirtschaftsunternehmen ohne gemeinnützigen Hintergrund verfügen häufig noch nicht über das nötige Know-how in der Arbeit mit der Zielgruppe. Deshalb kann die Schaffung inklusionsgerechter Arbeitsstrukturen oder die Betreuung im laufenden Betrieb eine große Herausforderung darstellen. Häufig wird deshalb ein Vertrag mit Integrationsfachdiensten der Integrationsämter über Begleitung und arbeitsbezogene Betreuung nach Bezahlung geschlossen. Die Integrationsfachdienste verfügen über große Erfahrung in diesem Bereich. Das Ausmaß der Betreuung wird individuell mit Unternehmen und Zielgruppenmitarbeiter*Innen geregelt. Teilweise organisieren die Abteilungen die Betreuung und Begleitung auch intern.[58] Innerhalb des Segments der Inklusionsbetriebe ohne gemeinnützigen Hintergrund hat sich ein eigenes Teilsegment herausgebildet. Dieser Typ von Unternehmen nutzt die Behinderungsformen der Zielgruppe, um diese als besondere Stärke im jeweiligen Geschäftsfeld zu nutzen. Ein Beispiel ist die Zielgruppe der Autist*Innen. Sie haben ein großes Talent für Qualitätskontrolle im Softwarebereich. Ein anderes Beispiel sind Frauen mit Sehbehinderung, deren besonders gut ausgeprägter Tastsinn im Rahmen von Brustkrebsvorsorgeuntersuchungen genutzt wird. Diese Beispiele sind ein Beleg dafür, dass Behinderung nicht immer Leistungsminderung bedeuten muss. Oft sind Menschen mit Behinderung nur in bestimmten Teilbereichen eingeschränkt, verfügen aber dafür in anderen Bereichen über überdurchschnittliche Stärken, die in Unternehmen produktiv genutzt werden können.[59] Dennoch sind auch hier spezifische Organisationsstrukturen im Unternehmen notwendig.

Stakeholder

Inklusionsbetriebe sind in eine spezifische Akteursumwelt eingebunden, die Einfluss auf die Aktivitäten von Inklusionsbetrieben hat. Diese Akteursumwelt setzt sich – neben den üblichen Unternehmensumwelten – aus folgenden Stakeholdern zusammen (Abbildung 5): Politische Entscheidungsträger*Innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, Interessenvertretungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben, Beratungseinrichtungen für Inklusionsbetriebe sowie Integrationsämter.

58 Vgl. Stadler / Schneider 2015, Seite 157.
59 Vgl. Clever 2015, Seite 16.

Abbildung 5: Stakeholder im Umfeld von Inklusionsbetrieben



Quelle: eigene Darstellung

Politische EntscheidungsträgerInnen

Die Politik übt in unterschiedlicher Weise Einfluss auf Inklusionsbetriebe aus. Zunächst beeinflusst die Politik die Rahmenbedingungen am freien Markt und übt somit indirekt auch Einfluss auf die Aktivitäten von Inklusionsbetrieben aus. Andere Rahmenbedingungen werden sehr stark direkt von der Politik beeinflusst. Politische Entscheidungsträger auf Bundesebene definieren durch Gesetzgebung was Inklusionsbetriebe sind, welche Beschäftigungsquote für Menschen mit Schwerbehinderung zu erfüllen ist sowie die Aufgaben im Bereich der Inklusion. Außerdem bestimmen sie die Finanzierungsbasis (Ausgleichsabgabe) der Inklusionsbetriebe und legen grundlegende Fördermöglichkeiten nach den unterschiedlichen Sozialgesetzbüchern fest. Auch durch Regelungen im Bereich der Steuergesetzgebung (verminderte Umsatzsteuer durch Status der Gemeinnützigkeit) und des Vergaberechts (Möglichkeit der vorrangigen Vergabe von öffentlichen Aufträgen für gemeinnützige Einrichtungen) werden die Rahmenbedingungen, in denen sich Inklusionsbetriebe bewegen, beeinflusst.

Politische EntscheidungsträgerInnen auf Länderebene haben großen Einfluss auf die Gründungsdynamik und Ausrichtung der Inklusionsbetriebe. Sie legen die genauen Förderkriterien

(Modalitäten und Höhe der Förderungen) fest und stellen teilweise zusätzliche Landesmittel bereit. Besonders entscheidend ist, ob bei den politischen EntscheidungsträgerInnen ein politischer Wille zur Förderung dieses Instrumentes gegeben ist. So macht es einen großen Unterschied, ob in einem Bundesland oder einer Region nur die Möglichkeit besteht, einen Inklusionsbetrieb zu gründen oder ob die Nutzung dieses Instrumentes aktiv gefördert wird, wie z. B. durch Informationsveranstaltungen oder verstärkte Öffentlichkeitsarbeit. Auch durch öffentliche Auftragsvergabe nimmt die Landesebene bzw. kommunale Ebene Einfluss auf die Aktivitäten von Inklusionsbetrieben.

Integrationsämter

Das Integrationsamt ist die zuständige Behörde für Angelegenheiten im Zusammenhang mit Inklusionsbetrieben. Es hebt die Ausgleichsabgabe von Unternehmen und Organisationen ein, die ihrer Beschäftigungsverpflichtung von Menschen mit Behinderung nicht nachkommen. Es ist auch für die Verwendung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe zuständig. Die Aufgaben sind im Detail im SGB IX geregelt.[60] Im Bereich der Inklusionsbetriebe ist das Integrationsamt für die Anerkennung des Status als Inklusionsbetrieb verantwortlich und entscheidet über die Vergabe von Förderungen auf Grundlage landesspezifischer Förderrichtlinien. Darüber hinaus erbringt der Integrationsfachdienst des Integrationsamtes Beratungsdienstleistungen und Dienstleistungen im Bereich der Betreuung von Beschäftigten in Inklusionsbetrieben mit einer Schwerbehinderung. Die Integrationsämter verfügen auch über eine eigene Interessenvertretung, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Ihr Ziel ist die Abstimmung einer einheitlichen Rechtsanwendung bei der Durchführung der Aufgaben der Integrationsämter, die Erstellung von Arbeitsgrundlagen, die Erarbeitung von Empfehlungen sowie die Weiterentwicklung des Behindertenrechts. Außerdem vertritt sie die Belange der Integrationsämter und deren Zielgruppen in politischen Beiräten diverser Einrichtungen (BMAS, Bundesagentur für Arbeit).

Beratungsorganisationen

Um Inklusionsbetriebe mit dem notwendigen betriebswirtschaftlichen Know-how auszustatten, sind spezifische Beratungsangebote entstanden. Ein Beispiel stellt die FAF gGmbH dar, die 1985 gegründet wurde. Bevor die FAF Mitte der 1980er-Jahre errichtet wurde, mussten viele Inklusionsbetriebe aus wirtschaftlichen Gründen schließen. Durch die Schaffung der FAF und die Unterstützung der Inklusionsbetriebe konnte die Situation verbessert werden. Die Freudenbergstiftung gab durch die Bereitstellung finanzieller Mittel den Impuls für die Gründung der FAF mit dem Ziel, für die damals noch neuartigen Projekte betriebswirtschaftliche Beratung anzubieten. Die FAF erhält keine staatlichen Förderungen und steht im Wettbewerb zu vergleichbaren Institutionen.[61]

60 Vgl. § 102 SGB IX.

61 Peter Stadler, FAF gGmbH (Interview).

Seit 1995 hat die FAF als Unternehmensberatung die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH mit dem Gesellschafter bag if. Die FAF gGmbH hat 15 MitarbeiterInnen und bietet ihre Dienstleistungen an fünf Standorten – Berlin, Chemnitz, Darmstadt, Kiel, Köln – an. Im Zentrum des Dienstleistungsangebots der FAF steht die Unternehmensberatung von Inklusionsbetrieben. Dabei geht es v.a. darum, die Inklusionsbetriebe mit guten Businessplänen auszustatten und bestehende Inklusionsbetriebe in ihrer Weiterentwicklung zu beraten, um nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu sichern. Daneben berät die FAF auch Fördergeber beim zielgenauen Einsatz ihrer Fördermittel und betreibt Evaluierungen und Monitoring. Die BeraterInnen der FAF sind überwiegend Betriebswirte, die teilweise ergänzend auch einen sozialwissenschaftlichen bzw. sozialwirtschaftlichen Bildungshintergrund aufweisen. Rund 300 Integrationsunternehmen sind pro Jahr Kunden bei der FAF. Der Produkt- und Dienstleistungskatalog der FAF gGmbH umfasst im Detail:[62]

- strategische Beratung von Integrationsunternehmen;
- Planung von wirtschaftlichen und nachhaltigen Betriebskonzepten bei Gründung, Erweiterung und Konsolidierung;
- Finanzierungsmanagement: öffentliche Mittel, Stiftungsmittel, Mittel von so genannten »Social-Impact-InvestorInnen« und Fremdkapital;
- Personalmanagement: Personalgewinnung, Personalentwicklung, Schaffung von inklusionsgerechten Strukturen und Prozessen;
- betriebswirtschaftliche Beratung und Begleitung der Weiterentwicklung von bestehenden Integrationsprojekten;
- Seminare: Führen von Unternehmen mit inklusiven und sozialen Zielsetzungen, Kompetenzen im Kontext der Unternehmensgründung, arbeitsrechtliche Gestaltung, Absicherung der Gemeinnützigkeit, professionelles Management, Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischer Behinderung, inklusionsgerechte Strukturen und Prozesse;
- Analyse der Wirkung von Inklusionsbetrieben auf Beschäftigte, soziale Umwelt, regionale Wirtschaft, Volkswirtschaft insgesamt.

Interessenvertretung

Die Inklusionsbetriebe in Deutschland verfügen über eine eigene Interessenvertretung, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen (bag if). Sie ist der Dachverband der bundesdeutschen Integrationsunternehmen und hat zum Ziel, weitere und mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen und bestehende Inklusionsbetriebe zu unterstützen. Zu den Aufgaben der bag if gehören u.a.:[63]

- Lobbyarbeit im politischen Raum, Vertretung in Gremien und Mitwirkung bei Gesetzgebungsverfahren;
- Öffentlichkeitsarbeit;

62 Vgl. Stadler 2015b, Seite 148 ff.

63 Vgl. www.myhandicap.de/jobboerse/arbeitsuchende/arbeitnehmer/integrationsunternehmen [8.5.2017].

- Information zu Förderrichtlinien und Förderprogrammen;
- Beratung zu Firmengründung und der Beantragung von Fördermitteln;
- Organisation von Fachveranstaltungen und Fokusgruppen;
- Vernetzung von Integrationsunternehmen und Kooperation mit anderen Unterstützungsstrukturen und Verbänden.

Zentral ist v.a. die Vernetzung der Mitglieder und Lobbyingarbeit, um die notwendigen Rahmenbedingungen für mehr Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben sicherzustellen. Ein wichtiger Aspekt ist hier der fachpolitische Beirat der bag if. Darin vertreten sind u.a. die behindertenpolitischen VertreterInnen aller Bundestagsfraktionen. Dieser direkte Draht zur Bundespolitik hat beispielsweise dazu beigetragen, dass das 150 Millionen Euro schwere Sonderprogramm »Alle im Betrieb«[64] durch die Bundesregierung umgesetzt wurde, um mehr Mittel für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben sicherzustellen. Darüber hinaus ist die bag if auch im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertreten und setzt sich dort für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein. Rund 360 der aktuell 850 Integrationsunternehmen sind Mitglied in der bag if. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es große Trägerorganisationen gibt, die Mitglieder der bag if sind und mehrere Inklusionsbetriebe führen. Die Mitgliedschaft in der bag if ist freiwillig und beruht auf einem gestaffelten Beitragssystem, dass sich nach der Größe des Unternehmens und der Zahl der Arbeitsplätze richtet.[65]

Neben der spezifischen Interessenvertretung durch die bag if, die auf die Belange von Inklusionsbetrieben fokussiert, gibt es auch eine Reihe von Organisationen, die die Interessen von Menschen mit Behinderung vertreten, was auch die Belange von Inklusionsbetrieben betrifft, wenn es um die Teilhabe am Arbeitsleben durch Menschen mit Behinderung geht.

Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit verfügt über ein sehr umfangreiches Instrumentarium an Unterstützungsleistungen und -angeboten im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung.[66] Dazu zählen etwa Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, Probebeschäftigung, Arbeitshilfen im Betrieb, Diagnosemaßnahmen, Ausbildungsmaßnahmen, Beauftragung des Integrationsfachdienstes oder Arbeitsassistenz. Von besonderer Bedeutung ist in Zusammenhang mit Inklusionsbetrieben einerseits die Zuständigkeit für die Gleichstellung von Personen mit Behinderung sowie Eingliederungszuschüsse für Menschen mit Schwerbehinderung. Bei der Gleichstellung handelt es sich um ein Verfahren, bei dem Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, aber ohne anerkannten Behindertenstatus, dem Status der Behinderung gleichgestellt werden können, um Leistungen, die auf diese Zielgruppe abzielen,

64 Diese Mittel stellt der Ausgleichsfonds des Bundes zur Verfügung.
65 Claudia Rustige, bag if (Interview).
66 Jens Nitschke, Bundesagentur für Arbeit (Interview).

erhalten zu können. Die Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit stellen ein zeitlich befristetes Instrument dar, das dazu dient, finanzielle Mehraufwände von Unternehmen (Minderleistung, Betreuungsaufwand) bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung auszugleichen. Diese können sowohl von konventionellen Unternehmen als auch von Inklusionsbetrieben zu Beginn einer Beschäftigungsaufnahme durch einen Menschen mit Schwerbehinderung in Anspruch genommen werden.

Private Fördergeber

Neben öffentlichen Fördermitteln haben Inklusionsbetriebe auch die Möglichkeit, Förderungen von privaten Organisationen zu erhalten. Beispiele sind die »Aktion Mensch« oder die »Stiftung Wohlfahrtspflege«.

4 Fördersystem

Inklusionsbetriebe sollen, so die Absicht des Gesetzgebers, im freien Wettbewerb zu anderen marktteilnehmenden Unternehmen stehen. Damit sie durch ihren spezifischen Auftrag, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung zu schaffen, die in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind, keinen Wettbewerbsnachteil in Kauf nehmen müssen, gibt es eine Reihe an Förderungen durch öffentliche und teilweise auch private Fördergeber. Durch die Förderungen sollen den Inklusionsbetrieben explizit keine Wettbewerbsvorteile entstehen. Deshalb handelt es sich bei den Förderungen für Inklusionsbetriebe um keine Bevorzugung von gemeinnützigen Anbietern, sondern um einen Bonus für alle Arbeitgeber, die in erhöhtem Umfang Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen.[67]

Mit diesen Leistungen und Vergünstigungen sollen die besonderen Herausforderungen durch die Zusammensetzung der Belegschaft ausgeglichen werden. Die Eigenleistung von Integrationsunternehmen liegt Schätzungen zufolge bei 70 bis 75 Prozent und teilweise auch darüber.[68]

Die 25 bis 30 Prozent an Fördermitteln sind umgekehrt aber notwendig, um den Fortbestand von Inklusionsunternehmen unter Marktbedingungen zu ermöglichen. Das betriebliche Fördermanagement ist deshalb eine wichtige, aber zugleich auch ressourcenbindende Aufgabe von Inklusionsbetrieben. So erfordert die Administration von Förderungen einen erheblichen Personalaufwand. Bei einem Inklusionsbetrieb mit 106 MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung wird der Arbeitsaufwand mit einer ganzen Vollzeitstelle beziffert.[69]

Grundsätzlich können folgende Quellen für Fördermittel unterschieden werden:

- Leistungen der Integrationsämter;
- Leistungen der Bundesagentur für Arbeit;
- private Initiativen;
- arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme;
- Europäischer Sozialfonds (ESF).

67 Vgl. Stadler / Schneider 2015, Seite 160.

68 Vgl. Prantl 2015, Seite 22.

69 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

Ergänzt werden diese Fördermöglichkeiten durch die Bevorzugung von Inklusionsbetrieben bei öffentlichen Auftragsvergaben sowie mögliche Steuervergünstigungen, wenn ein Inklusionsbetrieb den Status der Gemeinnützigkeit erfüllt.

Leistungen der Integrationsämter

Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung sowie eine betriebswirtschaftliche Beratung und für besonderen Aufwand erhalten. Dies ist in § 217 SGB IX rechtlich verankert. Die Fördermodalitäten sowie Fördersummen liegen allerdings im Kompetenzbereich der Bundesländer bzw. der örtlich zuständigen Integrationsämter. Als rechtliche Grundlage dienen hier einerseits Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die die allgemeinen Rahmenbedingungen der Förderungen definieren sowie letztlich die Förderrichtlinien der zuständigen Integrationsämter.

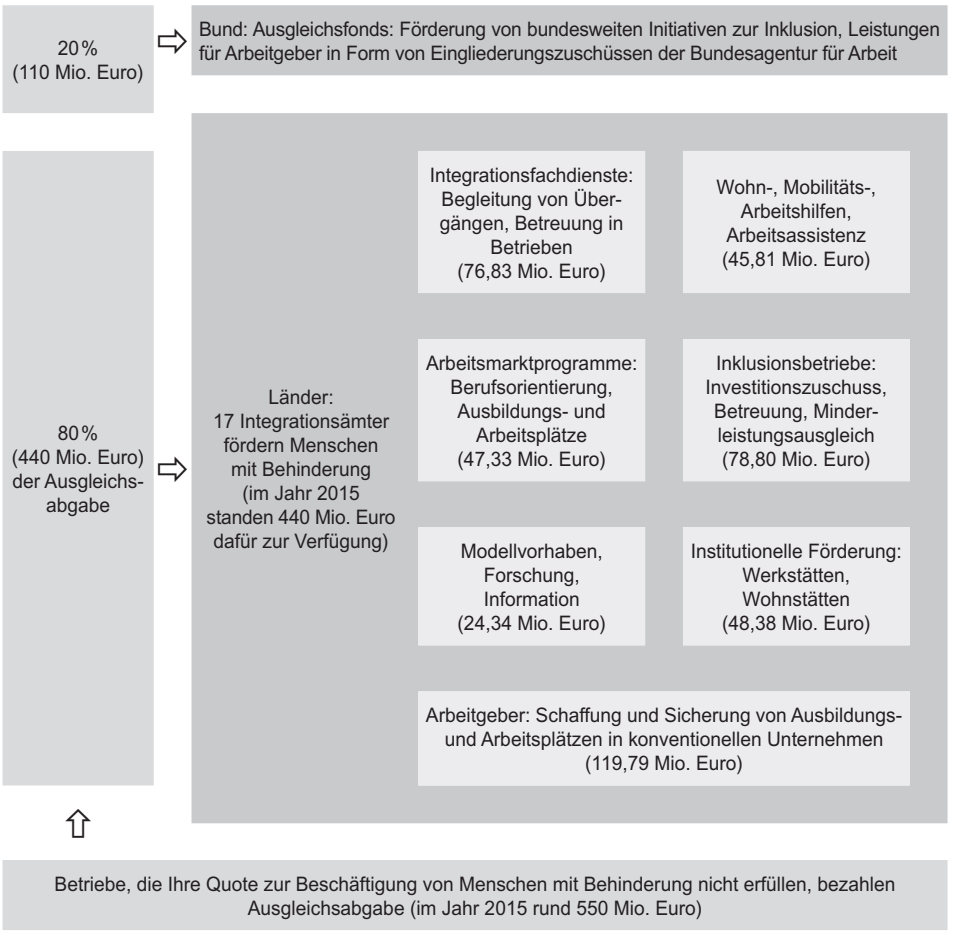
Die Finanzierung von Förderungen für Inklusionsbetriebe durch die Integrationsämter erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Diese ist vergleichbar mit dem System der österreichischen Ausgleichstaxe: In Deutschland müssen private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen (§ 71 SGB IX). Erfüllen sie diese vorgeschriebene Quote nicht, müssen sie für jeden Pflichtarbeitsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung eine Ausgleichsabgabe entrichten. Diese liegt aktuell bei 125 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz, wenn wenigstens drei Prozent Beschäftigungsquote erfüllt wird, 220 Euro bei mindestens zwei Prozent und 320 Euro bei weniger als zwei Prozent Beschäftigungsquote.[70]

Aufgrund der Einstellungspolitik der Arbeitgeber in Deutschland und der Mechanismen des Arbeitsmarktes standen 2015 rund 550 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung (Abbildung 6). 20 Prozent der Mittel fließen an den Ausgleichsfonds des Bundes, der die Förderung von bundesweiten Initiativen zur Inklusion sowie die Finanzierung von Leistungen für Arbeitgeber in Form von Eingliederungszuschüssen der Bundesagentur für Arbeit zum Zweck hat. Den Integrationsämtern standen 2015 rund 440 Millionen Euro an Mitteln aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Diese Mittel werden auf verschiedene Aufgabenbereiche aufgeteilt: Begleitung von Übergängen und Betreuung in Betrieben durch die Integrationsfachdienste, Wohn-, Mobilitäts- und Arbeitshilfen sowie Arbeitsassistenz, Arbeitsmarktprogramme, Modellvorhaben, Forschung und Informationen, institutionelle Förderungen von Werkstätten für behinderte Menschen und Wohnstätten. 78,8 Millionen wurden für Minderleistungsausgleiche, Zuschüsse für Betreuung und Investitionszuschüsse für

70 Vgl. BMAS 2015: Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe (§ 77 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)).

Inklusionsbetriebe aufgewendet. Darüber hinaus werden die Mittel auch für die Schaffung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in konventionellen Unternehmen verwendet. Darauf entfielen 2015 198,59 Millionen Euro.

Abbildung 6: Mittelverteilung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe im Jahr 2015



Quelle: BIH Jahresbericht 2015/2016, eigene Erstellung

Das Fördersystem durch die Integrationsämter wird von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen (bag if) positiv betrachtet. Die Grundlogik mit Minderleistungsausgleich, Finanzierung von besonderem Aufwand, Starthilfe und / oder investive Zuschüsse für Betriebsausstattung bieten grundsätzlich eine gute Basis für die Umsetzung von Inklusionsbetrieben. Kritisch wird allerdings die Finanzierung dieses Fördersystems betrachtet. Die Mittel stam-

men aus der Ausgleichsabgabe. Diese Mittel sind aber begrenzt und die Höhe davon abhängig, wie viele Unternehmen in der Privatwirtschaft die Pflichtquote hinsichtlich der Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung erfüllen. Im Umkehrschluss bedeutet das aber, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe und damit auch die für die Finanzierung der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben notwendigen Mittel sinken, je mehr Unternehmen ihre Pflichtquote erfüllen. Dies kann in weiterer Folge dazu führen, dass im Bereich der Inklusionsbetriebe Arbeitsplätze verloren gehen. Schon aktuell zeigt sich, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe nicht ausreichen. Laut bag if gibt es viele Initiativen, die aufgrund begrenzter Mittel nicht umgesetzt werden. Auch gibt es einige Bundesländer, wo die Mittel der Ausgleichsabgabe bereits ausgeschöpft sind. Dies liegt aber aktuell nicht an einem Rückgang der Mittel der Ausgleichsabgabe, sondern daran, dass mehr Mittel für andere Leistungen, wie z. B. die Finanzierung von Arbeitsassistenz, benötigt werden.[71] Ein weiterer Ausbau bzw. eine weitere Verbreitung des Instrumentes scheint unter diesen Bedingungen unrealistisch.[72]

Die Förderungen durch die Integrationsämter aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe stellen für die Inklusionsbetriebe die wichtigste Förderquelle dar, da sie zeitlich unbefristet gewährt werden, solange Mittel vorhanden sind und Förderwürdigkeit besteht. Im Gegensatz dazu sind Förderungen von Seiten der Bundesagentur für Arbeit zeitlich befristet.[73]

Folgende Förderungen können von Integrationsämtern in Anspruch genommen werden:[74]

- **Zuschüsse zum Arbeitsentgelt von Menschen mit einer schweren Behinderung (§ 27 SchwbAV) aufgrund außergewöhnlicher Belastungen:** Gemeint sind damit ein Minderleistungsausgleich sowie Kosten für die notwendige personelle Unterstützung der MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung. Da Form und Höhe der Förderung in die Kompetenz der Integrationsämter der Länder fallen, bestehen hier deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. In den meisten Bundesländern werden die Förderleistungen in Form eines festgelegten Anteiles des Entgelts berechnet. Hier schwanken die Fördersätze zwischen ca. 30 bis 40 Prozent des Entgelts. In anderen Bundesländern, wie z. B. Berlin, gibt es festgesetzte Eurobeträge als Fördersätze. Zum Teil sind die Fördersätze auch von der Schwere der Behinderung einer Person und den Auswirkungen der Behinderung in konkreten Arbeitssituationen abhängig.
- **Leistungen der Integrationsämter für Investitionskosten:** Hierunter fallen Kosten für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Unter Aufbau und Erweiterung fällt die Förderung von Bau- und Sachinvestitionen. Nicht förderbar sind dagegen Grunderwerbskosten oder Personal- und Kreditfinanzierungskosten, die Miete für Gewerberäume oder andere Anlaufkosten. Modernisierung und Ausstattung betreffen insbesondere Maschinen,

71 Günter Hotte, Integrationsamt Berlin (Interview).

72 Claudia Rustige, bag if (Interview).

73 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

74 Vgl. Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 132 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), Download unter www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/bih-empfehlungen [10.5.2017].

Gerätschaften oder Büroequipment. Reine Ersatzbeschaffungen sind nicht förderbar. Als Förderung können Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse gewährt werden. Förderungen von Investitionskosten dienen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderung und werden pro neu geschaffenem oder bestehendem Arbeitsplatz von MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung berechnet. Um eine Verwendung der Fördermittel in diesem Sinne sicherzustellen, bestehen Bindungspflichten pro gefördertem Arbeitsplatz. Art und Höhe der Förderung richten sich nach dem Anteil an Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sowie der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Auch hinsichtlich der Investitionskosten bestehen regional große Unterschiede in der Höhe der Förderung. Sie schwanken bei den Zuschüssen zwischen 7.500 und 50.000 Euro pro Zielgruppenarbeitsplatz.

- **Leistungen der Integrationsämter zur Abdeckung des besonderen Aufwandes:** Darunter versteht man Aufwendungen für (arbeitsbegleitende) Tätigkeiten eines speziellen Betreuungspersonals (z. B. psychosoziale Unterstützung) oder von KollegInnen sowie Aufwendungen für an solche MitarbeiterInnen besonders angepasste Betriebsstrukturen und Betriebsprozesse. Auch hier bestehen Bundesländerunterschiede hinsichtlich der finanziellen Förderung. Beim besonderen Aufwand schwanken die geförderten Pauschalbeträge zwischen 100 und 300 Euro pro Monat.
- **Leistungen der Integrationsämter für betriebswirtschaftliche Beratung:** Zuschüsse werden gewährt für Gründungsberatung (z. B. Existenzgründungsberatung, Durchführung von Marktrecherchen) und für laufende betriebswirtschaftliche Beratung bei der Gründung (z. B. Investitionsentscheidungen, Aufbau von Liquiditätsplanungen). Für die Gründungsberatung können bis zu 5.000 Euro Zuschüsse erfolgen, bei der laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung bis zu 2.500 Euro pro Jahr.

Beispiel – Förderung für Inklusionsbetriebe durch das Integrationsamt Berlin
Investitionskosten für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung: Förderung von Kosten durch Zuschüsse für Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände (insbesondere Maschinen und Geräte) sowie von Modernisierungsmaßnahmen. Pro Arbeitsplatz eines Zielgruppenmitarbeiters bzw. einer Zielgruppenmitarbeiterin wird ein maximaler Zuschuss von 15.000 Euro gewährt. 20 Prozent der Kosten müssen als Eigenbeitrag durch die Inklusionsbetriebe erbracht werden. Als Nachweis für die bestimmungsgemäße Verwendung der Gelder besteht je nach Höhe der Förderung eine Bindungspflicht pro Einzelarbeitsplatz von ein bis drei Jahren.

Besonderer Aufwand: Die Förderung für besonderen Aufwand beträgt pauschal pro Vollzeitstelle 205 Euro.

Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen: Die Förderungen in diesem Bereich gliedern sich in einen Minderleistungsausgleich sowie Kosten für notwendige personelle Unterstützung. Die konkrete Höhe der Förderung richtet sich nach dem Ausmaß der Minderleistung bzw. der notwendigen personellen Unterstützung. Diese werden durch ein Gutachten des Integrationsfachdienstes des Integrationsamtes festgelegt. Folgende Stufen können hier unterschieden werden:

Minderleistung	Monatlicher Zuschuss
30–35 Prozent	200 Euro
35–45 Prozent	300 Euro
45+ Prozent	400 Euro

Personelle Unterstützung pro Arbeitstag	Monatlicher Zuschuss
0,5–1 Stunde	90 Euro
1–2 Stunden	180 Euro
2–3 Stunden	270 Euro
3+ Stunden	360 Euro

Die Summe dieser Leistungen und die Leistungen Dritter (z. B. Bundesagentur für Arbeit) sollen insgesamt in einem angemessenen Verhältnis zum Brutto-Jahreseinkommen stehen und 50 Prozent dieses Einkommens nicht überschreiten. So liegt z. B. bei einer wöchentlichen Beschäftigung von 40 Stunden und Zahlung des Mindestlohnes der Brutto-Lohn bei 1.496 Euro. Demnach kann in diesem Beispiel die Summe der Förderungen einen Betrag von 748 Euro nicht überschreiten.

In Bezug auf die Förderung seitens der Integrationsämter ist zu bedenken, dass auch Arbeitgeber, die laut gesetzlicher Definition keine Inklusionsbetriebe sind, Nachteilsausgleiche für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung erhalten können. Konkret können sie Zuschüsse für Investitionen zur behindertengerechten Adaptierung des Arbeitsplatzes und Zuschüsse zu den Lohnkosten, als Minderleistungsausgleich sowie für die notwendige personelle Unterstützung in Form von Hilfestellungen durch KollegInnen, erhalten. Sie erhalten allerdings keine Leistungen zur Abdeckung besonderen Aufwandes, der Aufwendungen für psychosoziale Betreuung oder für an MitarbeiterInnen mit Behinderung besonders angepasste Betriebsstrukturen und Betriebsprozesse umfasst. Die teilweise größeren Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe sollen diesen aber keinen Vorteil im Wettbewerb zu konventionellen Unternehmen verschaffen, sondern dem Umstand Rechnung tragen, dass Inklusionsbetriebe durch den besonders hohen Anteil schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbelegschaft mit deutlich höheren Anforderungen an inklusionsgerechten Arbeitsbedingungen konfrontiert sind.

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

Der Leistungskatalog der Bundesagentur für Arbeit enthält eine Vielzahl an Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Von besonderer Bedeutung im Bereich der Inklusionsbetriebe sind v. a. die zeitlich befristeten Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit nach §§ 88 ff. SGB III. Diese können allerdings von allen Arbeitgebern unabhängig vom Status als Inklusionsbetrieb in Anspruch genommen werden. Nach § 90 SGB III können Menschen mit Schwerbehinderung bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgeltes über eine Förderdauer von bis zu 24 Monaten in Anspruch nehmen. Unter gewissen

Voraussetzungen (besondere Betroffenheit, Alter über 55 Jahre) kann der Förderzeitraum auf bis zu 96 Monate ausgedehnt werden. Die tatsächliche Höhe der Eingliederungszuschüsse ist abhängig von einer individuellen Bedarfsermittlung. Neben Förderungen im Rahmen des SGB III kann die Arbeitsagentur auch Zuschüsse an Inklusionsbetriebe im Rahmen des SGB II erbringen. Bei diesen Zuschüssen handelt es sich aber um Zuschüsse, die nicht aufgrund einer Schwerbehinderung der Person erbracht werden, sondern aufgrund des Status der Langzeitarbeitslosigkeit. Obwohl die Höhe der Förderungen durch die Bundesagentur für Arbeit die finanziellen Leistungen von Seiten der Integrationsämter übersteigen kann, sind die Förderungen durch die Bundesagentur aufgrund der zeitlichen Befristung der Leistungen in der Praxis der Inklusionsbetriebe weniger relevant als die Leistungen durch die Integrationsämter.

Ermäßigter Umsatzsteuersatz

Inklusionsbetriebe haben darüber hinaus die Möglichkeit, den Status als gemeinnütziger Zweckbetrieb zu erhalten (§ 68 Abgabenordnung). Um diesen Status zu erhalten, müssen Inklusionsbetriebe mindestens 40 Prozent besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Erfüllt ein Inklusionsbetrieb diesen Status, so kann dieser von einem reduzierten Umsatzsteuersatz von sieben Prozent im Vergleich zu den regulären 19 Prozent profitieren (§ 12 Umsatzsteuergesetz). Dies ist v. a. für jene Inklusionsbetriebe von hoher Relevanz, deren Angebote sich an Endverbraucher richten. Daneben gibt es noch eine Reihe weiterer Steuervergünstigungen, die aber für Inklusionsbetriebe weniger praktische Relevanz aufweisen und deshalb im Rahmen dieser Studie nicht im Detail dargestellt werden.

Private Förderinitiativen

Zum Teil besteht für Inklusionsbetriebe auch die Möglichkeit, in Ergänzung zu Förderungen von öffentlicher Seite durch private Initiativen Förderungen zu erhalten. Ein Beispiel stellt hier die Förderung durch die »Aktion Mensch« dar. Die »Aktion Mensch« ist eine Organisation, die sich für Inklusion einsetzt. Im Rahmen ihrer Aktivitäten fördert sie auch Initiativen zur Stärkung der Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen. Im Bereich Arbeit für Menschen mit Behinderung haben Inklusionsbetriebe die Möglichkeit, Förderungen für Vorlaufaktivitäten, den Auf- oder Ausbau, zur Sicherung des Bestandes sowie allgemeine Projektförderungen zu erhalten. Die Förderungen sind zeitlich befristet und erfordern auch einen nachgewiesenen Eigenbeitrag der Inklusionsbetriebe. Maximal können Inklusionsbetriebe hier Förderungen in der Höhe von 250.000 Euro in einem maximalen Förderzeitraum von fünf Jahren erhalten.[75]

75 Vgl. Aktion Mensch, Förderrichtlinien 2017, Seite 7, Download unter www.aktion-mensch.de/dam/foerderung/download-dateien/aktion-mensch-foerderrichtlinien-2017-barrierefrei.pdf [8.5.2017].

Förderprogramm Inklusionsinitiative II – Alle im Betrieb

Seit Mai 2016 läuft das dreijährige Förderprogramm »Inklusionsinitiative II – Alle im Betrieb«, womit neu entstehende Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben gefördert werden sollen. Das Programm ist mit 150 Millionen Euro dotiert. Die Mittel dafür stammen aus Überschüssen des Bundesanteiles der Ausgleichsabgabe. Es unterstützt den Aufbau und die Erweiterung von Integrationsfirmen. Zudem gleicht es außergewöhnliche Belastungen mit laufenden Personalkostenzuschüssen aus und entspricht damit, was die Grundlogik der Förderinstrumente betrifft, den weiter oben dargestellten Förderungen durch das Integrationsamt aus den Mitteln der Ausgleichszulage. Dieses Förderprogramm wird ebenfalls über die Integrationsämter abgewickelt. Gefördert werden ausschließlich neu geschaffene Arbeits- oder Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen. Ein besonderes Engagement bei der betrieblichen Gesundheitsförderung und der beruflichen Weiterbildung wirkt sich positiv auf die Höhe der Förderung aus. Neben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen sollen von dem Programm auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen und chronisch psychisch kranke Menschen ohne anerkannte Schwerbehinderung profitieren.

Bevorzugung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen

Wichtig ist auch die bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Bieter, die sich einer inklusiven Beschäftigung verpflichten. Dies ist im Vergaberecht vorgesehen. Mit der Einführung des neuen Bundesteilhabegesetzes werden hier auch explizit Inklusionsbetriebe als Einrichtungen genannt, die bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bevorzugt bedacht werden können.[76]

4.1 Förderung in Zahlen

Im Jahr 2015 wurden 847 Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter gefördert. Wie in Tabelle 2 zu sehen ist, erhielten die Inklusionsbetriebe insgesamt 78,8 Millionen Euro an Förderungen. Rund 64 Millionen Euro bzw. 81 Prozent der Gesamtförderungen entfielen dabei auf Nachteilsausgleiche für die spezifischen Belastungen, die als Produktivitätsausgleich aufgrund einer Leistungsminderung bei Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung dienen und auf Förderungen zur Abdeckung eines besonderen personellen Aufwands für die Unterstützung der beeinträchtigten Beschäftigten. Mit den

76 Vgl. § 224 SGB IX: Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand: (1) 1 Aufträge der öffentlichen Hand, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, werden bevorzugt diesen Werkstätten angeboten. 2 Die Bundesregierung erlässt mit Zustimmung des Bundesrates hierzu allgemeine Verwaltungsvorschriften. (2) Absatz 1 gilt auch für Inklusionsbetriebe.

78,8 Millionen Euro an Gesamtförderungen konnten insgesamt Arbeitsplätze für 11.443 Menschen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben gesichert werden, was einer Fördersumme von 6.886 Euro pro Arbeitsplatz eines Menschen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben im Jahr 2015 entspricht.

Tabelle 2: Leistungen an Inklusionsbetriebe durch die Integrationsämter, 2015

Leistungen	Euro (in Millionen)
Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung	12.880.000
Laufende betriebswirtschaftliche Beratung	1.990.000
Abdeckung eines besonderen Aufwandes	23.660.000
Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen	40.270.000
Insgesamt	**78.800.000**

Quelle: BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen), Jahresbericht 2015/2016, Seite 31

Tabelle 3 veranschaulicht das Verhältnis der einzelnen Arten von Förderungen zueinander sowie im Vergleich zu den Markterlösen der Unternehmen. Die folgenden Daten stammen aus Monitoringdaten der FAF gGmbH. Betrachtet wurden dabei 85 Inklusionsbetriebe in drei deutschen Bundesländern (Hessen, Sachsen, Schleswig Holstein). Die Zahlen machen einerseits deutlich, dass die Förderungen von Seiten der Integrationsämter mit rund acht Millionen Euro den Hauptteil der Förderungen an Inklusionsbetriebe ausmachen. Ebenfalls ersichtlich ist, dass Inklusionsbetriebe dem Anspruch gerecht werden, einen Hauptteil ihrer Kosten über Markterlöse zu decken. Insgesamt konnten die betrachteten Inklusionsunternehmen 2016 106 Millionen Euro an Markterlösen erzielen. Dem gegenüber stehen 17,2 Millionen Euro an Förderungen, die in Anspruch genommen wurden. Demnach erwirtschafteten die betrachteten Inklusionsbetriebe ihre Erlöse zu rund 86 Prozent über den Markt.

Tabelle 3: Einkommensquellen von Inklusionsbetrieben

	Euro (in Millionen)
SGB III (Bundesagentur für Arbeit)	3.500.000
Sonstige Förderungen (z.B. Aktion Mensch, ESF)	5.700.000
SGB IX (Integrationsamt)	8.000.000
Netto-Umsatzerlöse*	106.000.000

* Der Netto-Umsatz bezeichnet den Umsatz abzüglich Umsatzsteuer, Erlösschmälerung, Nachlässen aufgrund von Mängelrügen und ähnlichen Umsatzminderungen bzw. Gutschriften.

Quelle: FAF Monitoringdaten 2016

Tabelle 4 zeigt den Budgetplan des Inklusionsbetriebes »VIA Integrations gGmbH – Gut Hebscheid« mit 90 MitarbeiterInnen, davon 33 ZielgruppenmitarbeiterInnen. Bei den MitarbeiterInnen ohne Behinderungen gibt es einen großen Anteil, der nur auf geringfügiger Basis, zum Abdecken von Spitzenzeiten im Gastronomiebereich, beschäftigt ist. Dargestellt werden die wichtigsten Einnahmen- und Ausgabenposten. Auch hier wird deutlich, dass das Unternehmen den Großteil seiner Erlöse (78,22 Prozent) über den Markt erwirtschaftet. Der Budgetplan, der als typisch für die meisten Inklusionsbetriebe betrachtet werden kann, macht aber auch deutlich, dass Förderungen zum Ausgleich der durch die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung entstehenden Nachteile für den Inklusionsbetrieb essenziell sind, um positiv bilanzieren zu können. So weist das Budget ohne Einbeziehung der Förderungen einen Verlust von 492.100 Euro aus. Werden die Förderungen miteinbezogen, ergibt sich dagegen ein Gewinn von 25.700 Euro über das Geschäftsjahr 2017.

Tabelle 4: Budgetplan der »VIA Integrations gGmbH – Gut Hebscheid« für das Jahr 2017

	Regiekosten, Overhead	Anbau Gut Hebscheid	Grüne Läden und Grüne Kiste	Gastronomie, Hauswirtschaft und Theater	Summe
Raum	12.000	12.000	24.000	120.000	168.000
Personal	107.000	189.600	199.100	782.400	1.278.100
Verwaltung	18.000	12.000	24.000	48.000	102.000
Sonstiges	0	54.000	390.000	324.000	768.000
Absetzung für Abnutzungen	6.000	12.000	6.000	12.000	36.000
Summe Ausgaben	**143.000**	**279.600**	**643.100**	**1.286.400**	**2.352.100**
Umsatzerlöse	**0**	**180.000**	**600.000**	**1.080.000**	**1.860.000**
Ergebnis ohne Förderungen	**–143.000**	**–99.600**	**–43.100**	**–206.400**	**–492.100**
Lohnkostenzuschüsse nach SGB II	69.000	72.000	20.400	133.200	294.600
Förderungen nach SGB IX	34.800	31.200	46.800	110.400	223.200
Ergebnis mit Förderungen	**–39.200**	**3.600**	**24.100**	**37.200**	**25.700**

5 Nutzen des Modells

Inklusionsbetriebe haben einen klaren sozialen Auftrag. Sie sollen Beschäftigungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt für all jene Menschen bieten, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung keine oder kaum Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Indem sie diesen sozialen Auftrag erfüllen und gleichzeitig unter Wettbewerbsbedingungen wirtschaften, können sie als Beispiel für eine sozialunternehmerische Demokratie gesehen werden und sind Sinnbild für das, was mit dem Begriff soziale Marktwirtschaft gemeint ist.[77]

Im Folgenden sollen sowohl der soziale Mehrwert des Modells der Inklusionsbetriebe näher beleuchtet und gleichzeitig auch vertiefende Blicke auf den volkswirtschaftlichen Nutzen dieses Instrumentes geworfen werden: »Integrationsfirmen bieten Chancen für Chancenlose. Sie sind mit schwerbehinderten Mitarbeitern erfolgreich. Integrationsfirmen arbeiten, effektiv, effizient und wirtschaftlich. Leute, die in ›normalen‹ Firmen nicht einmal zum Vorstellungstermin geladen würden, können dort tätig sein.«[78]

5.1 Sozialer Mehrwert

Inklusionsbetriebe sind »*Leuchttürme*« (Peter Stadler, FAF gGmbH), die Wege zu einer inklusiven Arbeitswelt aufzeigen. Auch wenn aktuell ihre Bedeutung bei der Beschäftigung von besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung, was die Anzahl der Arbeitsplätze betrifft, noch recht gering ist (ein Prozent aller Beschäftigten mit Schwerbehinderung), übernehmen sie eine wichtige Beispielfunktion für Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Sie zeigen auf, dass möglich ist, was viele Unternehmen bislang noch für unmöglich halten: dass Menschen mit schweren Beeinträchtigungen unter inklusionsgerechten Arbeitsbedingungen einen wertvollen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen leisten können. Auch mit Blick auf den demographischen Wandel und dem damit verbundenen Schrumpfen des Arbeitskräftepotenzials ist diese Beispielfunktion sehr wichtig.[79]

77 Vgl. Prantl 2015, Seite 21.
78 Prantl 2015, Seite 23.
79 Vgl. Clever 2015, Seite 18.

Die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung. Das betrifft einerseits die rechtliche Gleichstellung der Arbeitsverhältnisse mit Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dadurch erhalten die Beschäftigten mit Behinderung ein entsprechendes Einkommen zur selbständigen und selbstbestimmten Finanzierung des Lebensunterhaltes, was dabei hilft, soziale Verelendung zu verhindern.[80] Andererseits geht es bei dieser Zielgruppe v. a. auch um die sinnstiftenden Erfahrungen des Arbeitsalltages, die sonst in keinem anderen Lebensbereich gegeben sind. Dazu zählen die persönliche Weiterentwicklung, die Begegnung mit anderen Menschen und KollegInnen sowie die Einbindung in Abläufe, die die Wirtschaft am Laufen halten.[81]

Durch inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen ermöglichen sie einen stufenweisen Einstieg ins Arbeitsleben, bei dem Menschen mit Behinderung Schritt für Schritt ihr Leistungsniveau heben können, um so gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt den Sprung in ein konventionelles Unternehmen am 1. Arbeitsmarkt schaffen zu können.[82]

Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen,[83] weil dort behinderte und nicht-behinderte Menschen aufeinandertreffen, und zwar sowohl betriebsintern als auch nach außen, dies z. B. im Zuge des KundInnenkontaktes. Dies ist v. a. für jene Menschen von besonderer Bedeutung, bei denen die Form der Behinderung nach wie vor mit einem gesellschaftlichen Stigma verbunden ist, wie z. B. bei Menschen mit psychischen Erkrankungen, die ihre Krankheit in Inklusionsbetrieben nicht verstecken müssen.[84]

Inklusionsbetriebe haben sich durch ihre langjährige Erfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe zu Spezialisten für inklusive Teilhabe besonders betroffener Menschen mit Behinderung entwickelt. Das trifft v. a. auf Menschen mit seelischen Erkrankungen, geistiger Behinderung und ÜbergängerInnen von Werkstätten für behinderte Menschen zu.[85]

5.2 Volkswirtschaftlicher Nutzen

Bislang fehlt es noch an einer systematischen Erfassung und Quantifizierung der Wertbeiträge, die Inklusionsbetriebe für die deutsche Volkswirtschaft leisten. Allerdings sprechen die bislang vorliegenden Erfahrungen und Untersuchungen für einen sehr positiven volkswirtschaftlichen Nutzen.

Deutsche Inklusionsbetriebe leisten einen Beitrag zur Wertschöpfung Deutschlands von rund einer Dreiviertelmilliarde Euro jährlich. Inklusionsbetriebe und deren Beschäftigte

80 Vgl. Prantl 2015, Seite 24.
81 Vgl. Pfeiffer 2015, Seite 19.
82 Vgl. Prantl 2015, Seite 24.
83 Vgl. Heckmann 2015, Seite 87.
84 Peter Stadler, FAF gGmbH (Interview).
85 Vgl. Stadler 2015b, Seite 147.

führen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge im Umfang von schätzungsweise 100 bis 150 Millionen Euro pro Jahr ab. Außerdem bestehen neu gegründete Inklusionsbetriebe länger am Markt als vergleichbare Neugründungen von konventionellen Unternehmen.[86]

Eine Analyse des Social Return on Investment durch die Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers ergab für den Inklusionsbetrieb »DialogMuseum« in Frankfurt am Main, dass für jeden Euro, der an das Unternehmen – durch Markterlöse und Förderungen – geliefert wird, ein gesellschaftlicher Wertbeitrag von 3,39 Euro geleistet wird. Einbezogen wurde bei der Berechnung des Social Return on Investment der Wertbeitrag des Museums in den Bereichen Beratung, Beschäftigung, Bildungsfunktion, Inklusionsfunktion, Tourismusfunktion, Qualifizierungsfunktion und Vermittlungsfunktion.[87]

Ein Beispiel für eine Betrachtung der volkswirtschaftlichen Effekte von Inklusionsbetrieben über eine größere Zahl von Inklusionsbetrieben hinweg findet sich in der Studie »Arbeit für Menschen mit Behinderung« des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Bundeslandes Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2005. Hierbei wurde ein gesamtfiskalischer Vergleich zwischen einer Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb, einer nicht-geförderten Beschäftigung in einem konventionellen Unternehmen sowie der Arbeitslosigkeit eines Menschen mit Schwerbehinderung vorgenommen. Dabei wurden auf Seite der öffentlichen Ausgaben die Kosten eines Werkstattplatzes, die Förderkosten einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (investive Zuschüsse, Kosten für Betreuung, Minderleistungsausgleich) und das Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit einbezogen. Auf Seite öffentlicher Einnahmen wurden Einkommenssteuern und Solidaritätszuschlag[88] bei Beschäftigung (Inklusionsbetrieb und nicht-geförderte Beschäftigung), Sozialversicherungsbeiträge sowie eingenommene Umsatzsteuer für Konsumausgaben miteinbezogen.

Im Rahmen der Studie wurden verschiedene Szenarien in Abhängigkeit von bestimmten Personenmerkmalen berechnet (Anspruch auf WfbM-Platz, Familienstatus, Dauer der Arbeitslosigkeit). Die Unterscheidung, ob eine Person Anspruch auf einen Werkstättenplatz hat oder nicht, ist deshalb wichtig, da der öffentlichen Hand durch einen höheren Minderleistungsausgleich und eine Teilübernahme der Rentenversicherungsbeiträge durch den Bund höhere Kosten entstehen als bei einer Person ohne Anspruch auf einen WfbM-Platz. Der Familienstatus ist für die Zuordnung der Steuerklasse ausschlaggebend und hat damit Auswirkungen auf die abzuführende Lohnsteuer. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist maßgeblich dafür, welche Höhe an Arbeitslosenunterstützung eine Person erhält. In untenstehender Tabelle 5 werden folgende Szenarien abgebildet:

86 Vgl. Stadler 2015, Seite 38 f.

87 Vgl. Stadler 2015, Seite 40.

88 Der Solidaritätszuschlag ist eine Ergänzungsabgabe zur Einkommenssteuer, Kapitalertragssteuer und Körperschaftssteuer in Deutschland. Der Solidaritätszuschlag beträgt 5,5 Prozent des Steuerbetrags aus Einkommen-, Kapitalertrags- und Körperschaftssteuer (§ SolZG).

- Person mit Schwerbehinderung bezieht Arbeitslosengeld I;
- Person mit Schwerbehinderung in einer WfbM;
- Person mit Schwerbehinderung in einem Inklusionsbetrieb beschäftigt und Anspruch auf einen WfbM-Platz;
- Person mit Schwerbehinderung in einem Inklusionsbetrieb beschäftigt ohne Anspruch auf einen WfbM-Platz;
- Person mit Schwerbehinderung in einem konventionellen Unternehmen nicht-gefördert beschäftigt.

Wie Tabelle 5 zeigt, entstehen die höchsten Kosten bei einem Platz in einer Werkstätte für behinderte Menschen (1.583,60 Euro) und die geringsten Kosten, abgesehen von einer nicht-geförderten Beschäftigung, bei der Beschäftigung einer Person ohne Anspruch auf einen WfbM-Platz in einem Inklusionsbetrieb. Besonders interessant ist der Vergleich von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung einer Person mit Anspruch auf einen WfbM-Platz. Hier liegen die Kosten einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (1.163,50 Euro) über jenen der Arbeitslosigkeit einer Person mit Schwerbehinderung (1.008,49 Euro). Bezieht man aber die Einnahmen der öffentlichen Hand ein, die durch Sozialversicherungsbeiträge, Einkommenssteuern und Konsum entstehen, und betrachtet das Saldo aus öffentlichen Ausgaben und Einnahmen, dreht sich die Situation um. Die Beschäftigung einer Person mit Anspruch auf einen WfbM-Platz (–324,12 Euro) in einem Inklusionsbetrieb ist deutlich günstiger als der rein passive Bezug von Arbeitslosengeld I (–536,15 Euro). Noch günstiger für die öffentliche Hand ist die Beschäftigung einer Person mit Schwerbehinderung in einem Inklusionsbetrieb ohne Anspruch auf einen WfbM-Platz (–152,95 Euro).

Tabelle 5: Gegenüberstellung öffentlicher Einnahmen/Ausgaben bei unterschiedlichem Beschäftigungsstatus

	Ausgaben pro Person pro Monat in Euro	Saldo Einnahmen/Ausgaben pro Monat in Euro
Arbeitslosengeld I	1.008,49	–536,15
Werkstatt für behinderte Menschen	1.583,60	–1.129,77
Beschäftigung in Integrationsprojekt ohne Werkstättenempfehlung	992,33	–152,95
Beschäftigung in Integrationsprojekt mit Werkstättenempfehlung	1.163,50	–324,12
Nicht-geförderte Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung in konventionellem Unternehmen	0,00	839,38

Quelle: Egner 2005, Seite 59 ff.

Bei der Interpretation des oben dargestellten Vergleichs unterschiedlicher Beschäftigungsstatus muss berücksichtigt werden, dass die Zielgruppen der verschiedenen Beschäftigungsformen in der Praxis sehr unterschiedlich sind und ein Wechsel zwischen diesen Beschäftigungsformen aufgrund unterschiedlicher Leistungsanforderungen nur für einen geringen Teil der jeweiligen Zielgruppe möglich wäre. So ist es sehr unwahrscheinlich, dass eine Person mit entsprechenden behinderungsbedingten Einschränkungen gleichzeitig für die Beschäftigung in einer WfbM, einem Inklusionsbetrieb oder für nicht-geförderte Beschäftigung in einem konventionellen Unternehmen in Frage kommt. Inklusionsbetriebe stellen zwar eine Brückenfunktion zwischen WfbM und dem 1. Arbeitsmarkt dar, de facto kommt aufgrund der Leistungsminderungen der Zielgruppe nur ein geringer Teil der Menschen, die in WfbM in Beschäftigung sind, für eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb in Frage. Gleiches gilt für den Vergleich mit einer Beschäftigung in einem konventionellen Unternehmen. Auch ist davon auszugehen, dass die Beschäftigung einer Person, die zur Zielgruppe einer WfbM oder eines Inklusionsbetriebes gehört, auch in einem konventionellen Unternehmen durch Förderungen zum Nachteilsausgleich gefördert würde.

In Monitoring-Projekten der FAF gGmbH wird standardmäßig die Rückflussquote von Inklusionsbetrieben berechnet. Dabei werden nicht nur die Rückflüsse durch die Beschäftigten mit Behinderung miteinbezogen, sondern die Sozialversicherungsbeiträge aller Beschäftigten in den Inklusionsbetrieben. Darüber hinaus werden zur Berechnung der Rückflussquote eine fiktive Lohnsteuer von zehn Prozent und öffentliche Nachteilsausgleiche und Förderungen an Inklusionsbetriebe herangezogen. Die abgeführte Umsatzsteuer wird in der Berechnung aus methodischen Gründen (Vorsteuerabzug bei gewerblichen Auftraggebern) nicht einberechnet. Für die Bundesländer Hessen, Sachsen, Brandenburg und Schleswig-Holstein wurde im Jahr 2015 eine durchschnittliche Rückflussquote von 217 Prozent errechnet, d.h., jeder Euro, der als Nachteilsausgleich und aus sonstigen öffentlichen Mitteln investiert wird, wird mehr als verdoppelt an die öffentliche Hand zurückgezahlt. Hier ist jedoch kritisch zu hinterfragen, ob die Einbeziehung der Beschäftigten ohne Behinderung bei der Berechnung der Rückflussquote zulässig ist. Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass diese Beschäftigten alternativ bei einem konventionellen Unternehmen beschäftigt wären. Dementsprechend würde sich die berechnete Rückflussquote zumindest halbieren, wenn dieser Umstand berücksichtigt würde, was immer noch ein positives Ergebnis wäre.

6 Erfolgsfaktoren bei Inklusionsbetrieben

Hinsichtlich der Erfolgsfaktoren müssen zwei Fragen unterschieden werden. Zum einen geht es um die Frage nach Faktoren, die den Erfolg des Instrumentes insgesamt begünstigen. Gemeint ist damit die Motivation zur Gründung und Führung eines Inklusionsbetriebes. Zum anderen geht es um die Frage, welche Faktoren den Erfolg von einzelnen Inklusionsbetrieben beeinflussen.

6.1 Erfolgsfaktoren auf der Makroebene

Die Umsetzung von Inklusionsbetrieben erfolgt bis auf einige Ausnahmen auf regionaler bzw. kommunaler Ebene. Die erfolgreiche Gründung von Inklusionsbetrieben und die Dynamik in diesem Teilsegment der Unternehmenslandschaft ist sehr stark vom Engagement und der Zusammenarbeit der auf diesen Ebenen tätigen AkteurInnen (Integrationsämter, Bundesagentur für Arbeit, private Stiftungen, politische EntscheidungsträgerInnen) und den dadurch geschaffenen Rahmenbedingungen abhängig. Beispiele für Bundesländer, die sehr offensiv versuchen, das Entstehen von Inklusionsbetrieben zu fördern, sind Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Durch politische Entscheidungen und aktive Bewerbung in den letzten 15 Jahren sind hier besonders viele Inklusionsbetriebe und Integrationsabteilungen entstanden, was auch durch den ergänzenden Einsatz von Landesmitteln und die Schaffung spezieller Unterstützungsstrukturen ermöglicht wurde.

Das Engagement und die Zusammenarbeit der beteiligten AkteurInnen und eine entsprechende Forcierung des Modells der Inklusionsbetriebe ist v. a. dort wahrscheinlich, wo es bestehenden Inklusionsbetrieben gelingt, erfolgreiche Beispiele für die Umsetzung von Inklusionsbetrieben darzustellen. Durch den individuellen Erfolg von einzelnen Inklusionsbetrieben kann so ein selbstverstärkender Effekt entstehen, der bessere Rahmenbedingungen für Inklusionsbetriebe begünstigt und so die Gründungstätigkeit in diesem Segment fördert.

Damit Inklusionsbetriebe oder Integrationsabteilungen gegründet werden, ist es wichtig, dass diese eine Chance auf wirtschaftlichen Erfolg haben und dass mögliche wirtschaftliche Nachteile durch die Beschäftigung eines hohen Anteiles an Menschen mit Schwerbehinderung ausgeglichen werden können. Deshalb stellt das aktuelle Fördersystem eine wichtige

Voraussetzung für den Erfolg des Modells der Inklusionsbetriebe dar. Dass dieser Nachteilsausgleich selbstverständlich über fixe, laufende Ausgleiche finanziert wird, ist eine wesentliche Notwendigkeit.

Durch den Status der Gemeinnützigkeit können Inklusionsbetriebe einen vergünstigten Umsatzsteuersatz nutzen. Dies kann v.a. im Business-to-Customer-Bereich wichtige Vorteile bieten. Voraussetzung dafür ist das Erfüllen einer Beschäftigungsquote von 40 Prozent. Allerdings ist die Erlangung des Status »Gemeinnützigkeit« ein anspruchsvoller Prozess. Ein Geschäftsführer eines interviewten Inklusionsbetriebes rät daher, sich vor der Beantragung mit den Behörden in Verbindung zu setzen und die Bedingungen für die Erlangung des Status »Gemeinnützigkeit« zu sondieren.[89]

Einen zusätzlichen finanziellen Anreiz zur Gründung von Inklusionsbetrieben stellt die bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Bieter, die sich einer inklusiven Beschäftigung verpflichten, dar. Diese ist im Vergaberecht ausdrücklich geregelt und schafft Inklusionsunternehmen einen Vorteil gegenüber MitbewerberInnen, die inklusive Beschäftigung nicht in diesem Ausmaß oder gar nicht umsetzen.[90]

6.2 Erfolgsfaktoren auf der Mikroebene

Inklusionsbetriebe stehen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, müssen wirtschaftlich erfolgreich und gleichzeitig sozial engagiert sein. Es muss ihnen gelingen, Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität auf der einen Seite und die Beschäftigung einer hohen Zahl an Menschen mit Schwerbehinderung auf der anderen Seite erfolgreich miteinander zu verbinden. Deshalb ist es besonders wichtig, dass Inklusionsbetriebe Marktchancen identifizieren, wirtschaftlich tragfähige Konzepte entwickeln, mit einem soliden Marketing kombinieren und eine detaillierte betriebswirtschaftliche Planung ausarbeiten.[91] Insgesamt kommt es auf die richtige Mischung aus unternehmerischem Know-how und einem Gespür für die Möglichkeiten der Zielgruppe an.[92]

Der überwiegende Teil der Inklusionsbetriebe wird durch Organisationen gegründet, die eine soziale Zielsetzung verfolgen. Dementsprechend stark ausgeprägt ist hier in den meisten Fällen das Wissen über die Arbeit mit der Zielgruppe. Was häufig nicht so ausgeprägt ist, ist UnternehmerInnengeist bzw. unternehmerisches Know-how. Auch wenn bei Inklusionsbetrieben (zumindest teilweise) soziale Zielsetzungen im Vordergrund stehen, müssen sie wie Unternehmer agieren. Deshalb gibt es auch Unterstützung in Form von Beratungsprozessen, wie z. B. durch die FAF, die die entsprechende Expertise mitbringen, wissen wie ein guter Businessplan

89 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).
90 Vgl. Schwendy 2015, Seite 163.
91 Vgl. BIH 2016, Seite 30.
92 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

auszusehen hat und auch ein Gespür dafür haben, ob eine Initiative erfolgsversprechend ist oder ob die Initiatoren das Vorhaben besser nicht umsetzen sollten.[93]

Basis eines guten Businessplanes ist die Identifikation von geeigneten Geschäftsfeldern und Marktchancen. Auch hier sind inklusive und unternehmerische Aspekte in gleichem Maße zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die Inklusion der Zielgruppe ist bei der Wahl eines geeigneten Geschäftsfeldes zu bedenken, ob geeignete Fachkräfte am Arbeitsmarkt verfügbar sind, die unter den Bedingungen in Inklusionsbetrieben bereit sind zu arbeiten, was v.a. in Bezug auf die Anleitungsfunktion bei ZielgruppenmitarbeiterInnen nicht immer gegeben ist. In weiterer Folge ist zu analysieren, inwiefern es im anvisierten Geschäftsfeld möglich ist, inklusive Arbeitsstrukturen und ein entsprechendes Arbeitsumfeld zu schaffen. In welchen Branchen und in welchen Funktionen Menschen mit Schwerbehinderung gut in den Arbeitsprozess integriert werden können, hängt dabei eng mit der Art und Schwere der Behinderung zusammen. Allgemein lässt sich jedoch v.a. bei Menschen mit geistiger oder seelischer Beeinträchtigung sagen, dass Geschäftsbereiche sehr gut geeignet sind, die eine gute Vorausplanung der Arbeitsprozesse erlauben. Es kann daher bei der Auswahl von geeigneten Geschäftsfeldern bei diesen Zielgruppen der allgemeine Grundsatz gelten: Je planbarer ein Prozess ist, desto geeigneter. Je unplanbarer ein Prozess, desto ungeeigneter. Dies liegt v.a. daran, dass bei diesen Zielgruppen nur eine geringe Stressresistenz gegeben ist.[94] Für die Identifikation und Nutzung von Marktchancen ist es wichtig, die Entwicklung der Märkte und der Rahmenbedingungen im Auge zu behalten und zu kennen. So hat beispielsweise der Trend zur Ganztagsschule gute Geschäftsmöglichkeiten im Bereich des Schulcaterings geschaffen. Ein weiteres Beispiel sind Reinigungsdienstleistungen. Hier können Inklusionsbetriebe die Probleme nicht-inklusiver Unternehmen bei der MitarbeiterInnenrekrutierung ausnützen. Das Erkennen einer Marktchance kann aber auch bedeuten, die Behinderung der MitarbeiterInnen als Stärke zu nutzen. Ein Beispiel hierfür stellt die Softwaretestung durch Menschen mit Asperger-Behinderung dar. Genauso wichtig wie das Erkennen einer Marktchance ist es auch, sich rechtzeitig aus einem Geschäftsfeld zurückzuziehen, wenn die Marktbedingungen kein erfolgreiches Wirtschaften mit der Zielgruppe mehr zulassen. So wird sich beispielsweise der Inklusionsbetrieb Mosaik in Berlin aufgrund der mittlerweile starken Konkurrenzsituation und mangelnder Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Betriebe aus dem Geschäftsbereich der Bio-Läden zurückziehen.

Je nach Branche braucht es auch eine grundlegende Kapitalausstattung, um die Gründung eines Inklusionsbetriebes zu ermöglichen (Geschäftsräumlichkeiten, Maschinen, Arbeitsmaterialien etc.).[95] Hier können Inklusionsbetriebe unter gewissen Voraussetzungen Unterstützung bei der Finanzierung von Investitionskosten erhalten.

Weitere wichtige Erfolgsfaktoren bei der Gründung und Führung von Inklusionsbetrieben stellen Kooperation und Vernetzung dar. Das betrifft einerseits Fördergeber und andere relevante

93 Claudia Rustige, bag if (Interview).

94 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund (Interview).

95 Claudia Rustige, bag if (Interview).

öffentliche Akteure (z. B. Finanzamt), wo ein enger Kontakt und gutes Einvernehmen dabei helfen, Unterstützung zu sichern, womit leichter Fehler vermieden werden können, die im Nachhinein schwerwiegende finanzielle Konsequenzen haben können. Ein anderes Beispiel ist die Mitgliedschaft in Berufsverbänden. Hier kann juristische Hilfe in Anspruch genommen werden, und der Austausch mit Unternehmen derselben Branche ermöglicht Lernerfahrungen. Umgekehrt bekommen so die konventionellen Unternehmen aus nächster Nähe mit, dass Inklusionsbetriebe auch unter Marktbedingungen arbeiten und durch die Förderungen keinen Wettbewerbsvorteil haben. Das ist ein wichtiger Aspekt für die Akzeptanz von Inklusionsbetrieben in der Branche.[96] Aber auch die Vernetzung und Kooperation von Inklusionsbetrieben untereinander erleichtern den Erfahrungsaustausch miteinander und können wichtige Hilfestellungen in der Gründungsphase bieten. Beispiele sind etwa der embrace-Verbund im Bereich des Hotel- und Tagungsgewerbes oder das Social Franchisesystem der CAP-Märkte im Bereich Lebensmitteleinzelhandel.[97]

Beispiel – Das Social Franchise Modell der CAP-Märkte

CAP-Märkte werden nach dem System des Social Franchising betrieben. Franchisegeber ist die Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Süd (gdw süd). Die Franchisenehmer – als »Betreiber« bezeichnet – sind Träger von WfbM. 80 Prozent der mittlerweile über hundert CAP-Märkte werden als Inklusionsbetriebe geführt, weitere 20 Prozent als WfbM.

Die Aufgabenverteilung zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer ist klar geregelt. Der Franchisegeber hat das Know-how des Lebensmitteleinzelhandels und die Werkstattträger das Know-how Menschen mit Behinderung zu führen und anzuleiten. Die gdw süd führt betriebswirtschaftliche Beratung durch, übernimmt die Sortimentspolitik, die durch einen speziellen Category Manager betreut wird und die Sortimente an den jeweiligen Standort anpasst. Es gibt betriebswirtschaftliche BeraterInnen, die monatlich die Geschäftsergebnisse kontrollieren und unterstützen, wenn es zu Fehlentwicklungen kommt. Darüber hinaus bietet der Franchisegeber auch Qualifizierungsprogramme an, sowohl für MitarbeiterInnen mit als auch ohne Behinderung. So gibt es beispielsweise ein spezielles Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte. Diese werden häufig aus dem konventionellen Lebensmitteleinzelhandel rekrutiert und verfügen über ein entsprechendes Branchenwissen. Was ihnen meist fehlt ist das notwendige Know-how im Umgang mit der Zielgruppe. Das dafür eingerichtete MarktleiterInnenqualifizierungsprogramm erstreckt sich insgesamt über zwei Jahre und führt zu einer Zertifizierung als Führungskraft im Lebensmitteleinzelhandel im Sozialbereich.

Die Franchisenehmer tragen die Verantwortung für den einzelnen Markt, sind Arbeitgeber der im Markt beschäftigten MitarbeiterInnen und tragen auch das finanzielle Risiko. Für die Nutzung des Franchise zahlen sie eine Kooperationsgebühr in der Höhe von 0,6 Prozent des Netto-Umsatzes.

96 Frank Jeromin, Mosaik Unternehmensverbund

97 Vgl. Stadler 2015, Seite 35.

Das Franchisemodell ist v. a. auch deshalb ein Erfolgsfaktor, weil es gemeinsame und dadurch gezieltere und kostengünstigere Marketingaktivitäten erlaubt und es so auch möglich ist, eine Marke mit Wiedererkennungswert zu bilden.

Gerade in der Gründungsphase braucht es großes Engagement und Durchhaltevermögen. Die handelnden Menschen müssen mit Herz und Blut vom Unternehmenskonzept überzeugt sein, weil es ein hartes Geschäft ist und davon auszugehen ist, dass von Beginn weg nicht alles reibungslos abläuft.

Aber auch wenn die Behinderungsform von MitarbeiterInnen mit Behinderung nicht als Stärke bei einer spezifischen Aufgabestellung genutzt werden kann, stellen diese einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Sie erreichen in vielen Fällen zwar nicht dasselbe Leistungsniveau wie MitarbeiterInnen ohne Behinderung. Ist jedoch ein passender Arbeitsplatz gefunden, zeichnen sich Menschen mit Behinderung häufig durch außergewöhnlich hohe Motivation und Betriebstreue aus.[98] Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die fehlende zeitliche Befristung der Beschäftigungsverhältnisse. Inklusionsbetriebe können v. a. deshalb erfolgreich am Markt bestehen, weil sie ihre MitarbeiterInnen nachhaltig und langfristig beschäftigen können. Wenn sie verpflichtet wären, sorgfältig eingearbeitete MitarbeiterInnen aufgrund der Befristung von arbeitsmarktpolitischen Programmen ständig zu wechseln, wäre dies ein erheblicher Wettbewerbsnachteil.[99]

Eine Unternehmenskultur des rücksichtsvollen, offenen und fairen Miteinanders der Belegschaft hat große Auswirkungen auf Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Bei Firmen, die Inklusion leistungsbeeinträchtigter Menschen unter Marktbedingungen in Angriff nehmen, wie z. B. Zuverdienst- oder Integrationsunternehmen, ist eine Personalführung, die auf den genannten Prinzipien fußt, essenziell.[100]

Psychische Erkrankungen sind individuell sehr unterschiedlich, so z. B. im Hinblick auf Intensität und Häufigkeit möglicher Symptome und Auswirkungen. Deshalb ist es meistens wichtig, die individuelle Ausprägung der Erkrankung mit Beschäftigten zu klären. Auf Basis eines so genannten »Anforderungs- und Fähigkeitsprofils«, das Anforderungen eines Arbeitsplatzes den jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen von Beschäftigten gegenüberstellt, wird abgeschätzt, inwiefern Anpassungen des Arbeitsplatzes, Schulungen oder Unterstützungsleistungen notwendig sind.[101]

98 Vgl. Clever 2015, Seite 17.
99 Rustige 2015, Seite 172 f.
100 Vgl. Gredig 2015, Seite 52.
101 Vgl. ebenda, Seite 56 f.

7 Fallbeispiele

Die im Folgenden dargestellten Fallbeispiele von Inklusionsbetrieben dienen dazu, die Vielfältigkeit der Unternehmen abzubilden, die das Modell der Inklusionsbetriebe nutzen. Präsentiert werden Unternehmen unterschiedlicher Branchen mit unterschiedlicher Zielgruppe.

Auch unterscheiden sich die präsentierten Inklusionsbetriebe stark durch die Dauer ihres Bestehens und hinsichtlich der gemeinnützigen Ausrichtung. Sämtliche Angaben beruhen auf Informationen seitens der dargestellten Inklusionsbetriebe.

Name	Irseer Kreis Versand gemeinnützige GmbH
Gründungsjahr	1988
Bundesland	Bayern
MitarbeiterInnen	62
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	Ca. 40
Zielgruppe	Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen
Rechtsform	Gemeinnützige GmbH
Umsatz Förderung Eigenleistung	3,3 Millionen Euro 300.000 Euro Rund 91 Prozent im letzten Geschäftsjahr
Geschäftsbereiche	Versandhandel für Kreativ- und Therapiebedarf

Der Gesellschafter der Irseer Kreis Versand gemeinnützigen Gmbh, der Verein Irseer Kreis e. V., wurde 1982 gegründet. Motivation für die Gründung waren die zum damaligen Zeitpunkt als schlecht eingeschätzten Verhältnisse in der psychiatrischen Versorgung. Ziel war und ist es, Menschen mit einer psychischen Behinderung und von Krankheit bedrohte Menschen dabei zu unterstützen, ein möglichst eigenständiges und selbstbestimmtes Leben innerhalb der Gemeinde zu führen und zu ihrer Integration beizutragen. Konkret wurde als Ziel gesetzt, Wohn- und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe bereit zu stellen. 1988 startete eine Projektphase mit der Zielsetzung, einen Geschäftsbereich zu finden, der in Zusammenarbeit mit den betroffenen behinderten Menschen wirtschaftlich erfolgreich betrieben werden kann. Hieraus entstand die Geschäftsidee, einen Versandhandel für Kreativ- und Therapiematerialien zu betreiben. Dieser Bereich wurde aufgrund der damit verbundenen Arbeitsaufgaben als geeignet für die Zielgruppe erachtet, und man sah darin auch einen relativ krisensicheren Markt, der einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ermöglichen konnte. Zu diesem Zweck wurde 1988 eine »Selbsthilfefirma« mit zunächst fünf psychisch kranken MitarbeiterInnen und einem Geschäftsführer gegründet. Trotz einer wirtschaftlich schwierigen Startphase wurde bereits 1992 die Umsatzschwelle von einer Million Deutsche Mark durchbrochen.

Der wirtschaftliche Erfolg setzte sich fort, und das Unternehmen wuchs stetig. Durch das Wachstum des Unternehmens stiegen auch die finanziellen Risiken. Die Organisation als Verein, auch aufgrund der persönlichen Haftung der Vereinsvorstände, erschien immer

weniger zeitgemäß. Deshalb wurde 2003 der Versandhandel aus dem Verein Irseer Kreis e. V. ausgegliedert und als eigenständige gemeinnützige Irseer Kreis Versand GmbH weitergeführt.

2006 wurde die Irseer Versand gGmbH mit dem CEFEC Award (European Social Firm of the Year 2006) und dem Sozialpreis des Bezirks Schwaben ausgezeichnet. 2016 gewann das Unternehmen den Rudolf-Freudenberg-Preis für nachhaltige Geschäftskonzepte.

Auch heute noch beschäftigt die Irseer Kreis Versand gGmbH überwiegend Menschen mit psychischer Erkrankung. Neben den dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Menschen mit Schwerbehinderung bietet das Unternehmen auch Arbeitsplätze im Bereich Zuverdienst sowie auch Ausbildungsplätze für schwer vermittelbare Jugendliche an. Daneben stehen auch Möglichkeiten der Arbeitserprobung in Kooperation mit Berufsförderungszentren, Kolpingbildungswerken und dem Jobcenter Kaufbeuren zur Verfügung.

Die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung kommen in allen Bereichen des Unternehmens zum Einsatz, wie z. B. im Bereich »Mediendesign« oder der Auftragsannahme. Durch die Ausrichtung des Unternehmens gibt es die meisten Arbeitsplätze im Versandlager. Hier wird sehr darauf geachtet, anspruchsvolle Arbeitsaufgaben bereitzustellen. Die Tätigkeiten bestehen nicht nur aus Verpacken und Versand, sondern ein bzw. eine MitarbeiterIn ist jeweils für einen Auftrag zuständig und übernimmt alle damit verbundenen Aufgaben (Kommissionierung der Ware, Rechnungen und Lieferscheine erstellen etc.). Auch die Aufstiegsmöglichkeiten sind für MitarbeiterInnen mit Behinderung im Unternehmen gegeben. So ist etwa ein stellvertretender Lagerleiter ein Mensch mit einer psychischen Behinderung. Wo genau die jeweilige Person zum Einsatz kommt, hängt von den individuellen Ressourcen ab.

Die Betreuung der MitarbeiterInnen mit Behinderung ist ein wichtiges Thema, soll aber nur im konkreten Bedarf zum Tragen kommen. Grundsätzlich gilt als Maxime: So viel Normalität wie möglich. Wichtig ist in diesem Zusammenhang v. a. die Aufklärungsarbeit für alle MitarbeiterInnen, damit Verständnis und kompetenter Umgang untereinander gegeben sind, wenn bei einem / einer MitarbeiterIn Krankheitssymptome akut werden.

Name	Mosaik-Services-Integrationsgesellschaft mbH
Gründungsjahr	1990
Bundesland	Berlin
MitarbeiterInnen	180
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	106
Zielgruppe	Fokus auf Menschen mit geistiger Behinderung; teilweise auch Menschen mit Sinnesbehinderung oder psychischer Behinderung
Rechtsform	Gemeinnützige GmbH
Umsatz Förderung Eigenleistung	6,5 Millionen Euro 1,9 Millionen Euro Rund 71 Prozent im letzten Geschäftsjahr
Geschäftsbereiche	Kantinen, Gebäudereinigung, Malereiarbeiten, Büroservices, Bio-Laden

Mosaik wurde als eingetragener Verein (e. V.) 1965 vom amerikanischen Frauenclub, einer Vereinigung von amerikanischen Offiziersfrauen, und deutschen Frauen, deren Kinder von einer Behinderung betroffen waren, gegründet. Ziel war es zunächst, tagesstrukturierende Maßnahmen für Kinder mit einer Behinderung in Form einer Fördergruppe zu organisieren. Im Lauf der Zeit wurde die Arbeit immer weiter professionalisiert. Die Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen erfolgte Anfang der 1980er-Jahre.

Die Motivation zur Gründung eines Integrationsunternehmens kam aus der Beobachtung heraus, dass sich in der Werkstatt für behinderte Menschen immer wieder Menschen wiederfanden, die bereits über Arbeitserfahrungen am 1. Arbeitsmarkt verfügten, dort aber aufgrund von Belastungsverdichtungen wieder rausfielen. Auf der anderen Seite stellte für viele dieser Menschen die Arbeit in einer Werkstätte für behinderte Menschen keine Dauerperspektive dar.

1990 wurde schließlich das heutige Integrationsunternehmen Mosaik Services gegründet. Heute ist Mosaik Services Teil des Mosaik Unternehmensverbundes, der neben Mosaik Service noch »Das Mosaik e. V. Wohnen für Menschen mit Behinderung« sowie die »Mosaik-Werkstätten für Behinderte gemeinnützige GmbH« umfasst. Der Mosaik Unternehmensverbund hat insgesamt 2.300 MitarbeiterInnen.

Bei Mosaik Services liegt der Fokus hinsichtlich der MitarbeiterInnen mit einer Schwerbehinderung auf der Einstellung von Personen, die davor in einer Werkstätte für behinderte Menschen gearbeitet haben. Seit Gründung des Integrationsunternehmens wurden 60 Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen in tarifliche Arbeit vermittelt (sowohl in Inklusionsbetriebe als auch in konventionelle Unternehmen). MitarbeiterInnen der Mosaik Services mit einer Schwerbehinderung werden intern als »ZielgruppenmitarbeiterInnen« bezeichnet, da der Aspekt Behinderung nicht im Vordergrund stehen soll. Die Funktionen, die Menschen mit einer Schwerbehinderung einnehmen, sind abhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Grundsätzlich stehen aber alle Funktionen im Unternehmen für Menschen mit einer Schwerbehinderung offen.

Für die Zukunft des Integrationsunternehmens sieht die Geschäftsführung v. a. im Bereich der Gebäudereinigung hohes Entwicklungspotenzial. Aus dem Geschäftsbereich Bio-Läden wird man sich aufgrund der mittlerweile starken Konkurrenzsituation und mangelnder Wettbewerbsfähigkeit zurückziehen. Die dort beschäftigten Naturkostfachverkäufer mit einer Schwerbehinderung werden jedoch von einem Mitbewerber (kein Integrationsunternehmen) zur Gänze in tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

Name	Textilpflege Kreft
Gründungsjahr	1948
Bundesland	Nordrhein-Westfalen
MitarbeiterInnen	32
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	13
Zielgruppe	Verschiedene Behinderungsarten, Schwerpunkt bei Gehörlosen Menschen, auch »gleichgestellte« Personen
Rechtsform	Einzelkaufmann bzw. Einzelkauffrau
Umsatz Förderung Eigenleistung	900.000 Euro 100.000 Euro Rund 89 Prozent im letzten Geschäftsjahr
Geschäftsbereiche	Textilpflege

Textilpflege Kreft ist ein Traditionsunternehmen, das bereits 1948 von der Namensgeberin Selma Kreft gegründet wurde. 1995 wurde das Unternehmen vom Ehepaar Alexander und Sandra Schwenk übernommen.

Bei der Übernahme zählte die Wäscherei einschließlich Frau Kreft zwölf MitarbeiterInnen. Bis heute wurde die MitarbeiterInnenzahl auf 32 erhöht. Dabei wurde viel Wert darauf gelegt, Menschen mit Schwerbehinderung eine Chance auf Integration ins Arbeitsleben zu bieten. Im Jahre 1996 wurde die erste schwerbehinderte Mitarbeiterin über das Arbeitsamt an das Unternehmen vermittelt. Diese Erfahrung war sehr positiv. Innerhalb kürzester Zeit wurde diese gehörlose Mitarbeiterin eine der LeistungsträgerInnen im Betrieb. Aufgrund dieser Erfahrung blieb das Unternehmen offen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Auch zeigte sich, dass es immer schwieriger wurde, Menschen ohne Behinderung zu finden, die bereit waren, sich die schwere Arbeit in einer Wäscherei anzutun.

Ein weiteres unternehmerisches Argument stellte die hohe Motivation – auch bei einfacheren Tätigkeiten – und damit verbundene Leistungskonstanz der MitarbeiterInnen mit Behinderung dar. Sie bringen eventuell nur 80 Prozent der Leistung einer gesunden Person, diese aber Tag für Tag. Neben diesen unternehmerischen Gründen ist aber auch der soziale Beitrag, den das Unternehmen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung leistet, ein wichtiges Argument für die Besitzer des Unternehmens. Aus diesen Gründen hat sich die Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung mittlerweile auf insgesamt 13 schwer-

behinderte und gleichgestellte Angestellte erhöht. Seit 2011 ist die Textilpflege Kreft eine vom Landschaftsverband Westfalen Lippe (LWL) geförderte Integrationsabteilung.

Die im Rahmen der Integrationsabteilung beschäftigten MitarbeiterInnen kommen in fast allen Bereichen des Unternehmens zum Einsatz. Es gibt auch eine eigene Sozialarbeiterin im Betrieb, die sich um die psychosoziale Betreuung der MitarbeiterInnen mit Behinderung kümmert. Hier konnte auch die Geschäftsleitung viel über Kommunikation und Umgang mit MitarbeiterInnen lernen, wodurch sich das Miteinander und das Betriebsklima nachhaltig verbesserten.

Name	Dalke
Gründungsjahr	1981
Bundesland	Nordrhein-Westfalen
MitarbeiterInnen	60
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	Ca. 30
Zielgruppe	Menschen mit psychischer Behinderung
Rechtsform	gGmbh
Umsatz Förderung Eigenleistung	2,5 Millionen Euro Daten aktuell nicht verfügbar Daten aktuell nicht verfügbar
Geschäftsbereiche	Industriedienstleistungen

Die Firma Dalke gGmbH mit Sitz in Gütersloh ist ein gutes Beispiel für den historischen Ursprung der heutigen Inklusionsbetriebe. Durch die Psychiatriereform, die Ende der 1970er-Jahre begann, wurde es u.a. auch zur Zielsetzung, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung arbeitsmarktnahe Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Die Arbeitstherapie der Westfälischen Klinik in Gütersloh konnte dieser Aufgabe nicht angemessen gerecht werden. Es gab eine nicht geringe Anzahl von PatientInnen, deren Akuttherapie abgeschlossen war, die aber weiter in der Klinik lebte, weil nach der Entlassung die Perspektive fehlte.

Die Personengruppe der Menschen mit psychischer Erkrankung ist durch eine hohe Empfindlichkeit bei den Themen »Autonomie« und »Selbständigkeitsanspruch« gekennzeichnet und auch oft nicht bereit, sich selbst als krank, behindert oder gar schwerbehindert anzusehen. Der spätere Mitbegründer der Dalke gGmbH arbeitete selbst als Sozialarbeiter im begleitenden Dienst der Klinik. Dabei wurde festgestellt, dass einige der Betroffenen voll leistungsfähig waren und demensprechend arbeiten konnten und wollten. Der Gedanke war, dass die beste Therapie für diese Menschen darin bestand, ihnen regelmäßige Arbeit zu geben, von der sie unabhängig von Sozialleistungen leben konnten. Der damalige Leiter der Klinik konnte diesem Gedanken viel abgewinnen und stellte daher Helmut Landwehr für ein halbes Jahr frei, um sich dieser Idee zu widmen und diese umzusetzen. Der zweite Mitbegründer und damalige WG-Mitbewohner Rolf Simon kündigte daraufhin seine Arbeitsstelle und widmete sich auch diesem Projekt. Ziel war es kein Projekt oder eine Werkstatt für behinderte Menschen zu schaffen, sondern ein richtiges Unternehmen, durch Normalität

gekennzeichnet, mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen und einem Einkommen, das dazu geeignet ist, den Lebensunterhalt zu sichern und die bestehenden Ressourcen der MitarbeiterInnen zu nutzen und zu fördern. Beide hatten eine berufliche Doppelqualifikation. Rolf Simon als Kaufmann und Arbeitserzieher und Helmut Landwehr als Sozialarbeiter und Schlosser. So kam die Idee, ein Unternehmen im Bereich der Industriedienstleistungen zu gründen.

Wichtig war es dafür, dass es gelang, Kapital für die Unternehmensgründung von öffentlicher Hand zu gewinnen, und zwar mit 100.000 DM in Form eines Gründungszuschusses durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Düsseldorf. Andere potenzielle Fördergeber wie das Arbeitsamt, die Hauptfürsorgestelle, das Sozialamt, die Krankenkasse usw., waren nicht bereit, sich finanziell zu beteiligen und nahmen die Initiative zu diesem Zeitpunkt auch noch nicht ernst. Dann gelang der nächste wichtige Mosaikstein. Ein großer Gütersloher Haushaltswarenhersteller schenkte dem Unternehmen Vertrauen und vergab den Auftrag, für eine neue Trocknergeneration eine Baugruppe vorzumontieren. 1981 begann man schließlich in einer leerstehenden angemieteten Kirche mit den ersten sechs Mitarbeitern mit der Arbeit. Eine der ersten Selbsthilfefirmen Deutschlands war geboren. Bereits Ende desselben Jahres hatte sich die MitarbeiterInnenanzahl auf 14 erhöht. Heute hat die Firma Dalke über 60 MitarbeiterInnen, produziert an zwei Standorten und macht dabei einen Umsatz von rund 2,5 Millionen Euro pro Jahr.

Name	CAP-Märkte
Gründungsjahr	1999
Bundesland	Märkte in ganz Deutschland
MitarbeiterInnen	1.600
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	900 (davon 700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in CAP-Märkten, die als Inklusionsbetriebe geführt werden)
Zielgruppe	Verschiedene Behinderungsformen
Rechtsform	Eingetragene Genossenschaft
Umsatz	172 Millionen Euro
Förderung	Daten aktuell nicht verfügbar
Eigenleistung	Daten aktuell nicht verfügbar
Geschäftsbereiche	Lebensmitteleinzelhandel

CAP-Märkte werden nach dem System des Social Franchising betrieben, entweder in Form einer WfbM oder eines Inklusionsbetriebes. Franchisegeber ist die Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Süd (gdw süd). Es zählt zu ihren Aufgaben, Arbeitsfelder für Menschen mit Behinderung am 1. Arbeitsmarkt zu finden. Durch die Beobachtung, dass es immer weniger Nahversorger gab, wurde die Idee geboren, es mit dem Lebensmitteleinzelhandel als Geschäftsfeld zu versuchen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor war es dabei, dass es gelang die Firma Edeka als Partner zu gewinnen, die alle CAP-Märkte mit der gesamten Produktpalette beliefert. So können die CAP-Märkte marktübliche Preise für ihre Produkte verlangen. Der Name CAP wurde ursprünglich vom Wort »Handicap« abgeleitet. Heute spricht die Genossenschaft davon, dass CAP für die Begriffe »Chancen«, »Arbeit« und »Perspektiven« stehen.

Die Aufgabenverteilung zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer ist klar geregelt. Der Franchisegeber hat v.a. das Know-how des Lebensmitteleinzelhandels und die Werkstättenträger das Know-how, Menschen mit Behinderung zu führen und anzuleiten. Die gdw süd führt betriebswirtschaftliche Beratung durch und übernimmt die Sortimentspolitik, die durch einen speziellen Category Manager betreut wird und die Sortimente an den jeweiligen Standort anpasst. Es gibt betriebswirtschaftliche BeraterInnen, die monatlich die Geschäftsergebnisse kontrollieren und unterstützen, wenn es zu Fehlentwicklungen kommt.

Die Franchisenehmer – als Betreiber bezeichnet – tragen die Verantwortung für den einzelnen Markt, sind Arbeitgeber der im Markt beschäftigten MitarbeiterInnen und tragen

auch das finanzielle Risiko. Für die Nutzung des Franchise zahlen sie eine Kooperationsgebühr in der Höhe von 0,6 Prozent des Netto-Umsatzes.

Die Anbahnung einer Kooperation läuft häufig so ab: Die gdw süd wird von Vermietern oder Maklern auf freie Standorte aufmerksam gemacht. Dann sondiert die gdw süd, welche Einrichtungen in der Region für den Betrieb eines CAP-Marktes in Frage kommen und steckt ab, inwieweit Interesse am Betrieb eines CAP-Marktes besteht. Besteht Interesse, erfolgt zunächst eine genaue Standortanalyse. Erscheint ein wirtschaftlicher Betrieb des Standortes realistisch, erfolgen vertiefendere Gespräche in Richtung Umsetzung eines Marktes.

80 Prozent der mittlerweile über hundert CAP-Märkte werden als Inklusionsbetriebe geführt, weitere 20 Prozent als WfbM. Ob ein Markt als Inklusionsbetrieb oder als Werkstätte umgesetzt wird, hängt v.a. von der Größe des Marktes und der zu erwirtschaftenden Umsätze ab, da die Lohnkosten für Arbeitsverhältnisse in Inklusionsbetrieben höher sind als jene in Werkstätten.

MitarbeiterInnen mit Behinderung beginnen meist als Verkaufshelfer, werden aber nach einer Einarbeitungszeit in allen Bereichen des Marktes eingesetzt (Kasse, Lager etc.). Allerdings wird vom Franchisegeber auch eingestanden, dass dies am allgemeinen Arbeitsmarkt kaum möglich wäre, da die Arbeitsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel in Deutschland außerhalb von CAP-Märkten oft durch Stress und raue Umgangsformen gekennzeichnet sind. Deshalb kommt es auch nur sehr selten zu erfolgreichen Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Qualifizierungsangebote gibt es nicht nur für die Menschen mit Behinderung, sondern auch für die Führungskräfte. Diese werden häufig aus dem konventionellen Lebensmitteleinzelhandel rekrutiert und verfügen über ein entsprechendes Branchenwissen. Was ihnen meist fehlt, ist das notwendige Know-how im Umgang mit der Zielgruppe. Das dafür eingerichtete Qualifizierungsprogramm für MarktleiterInnen erstreckt sich insgesamt über zwei Jahre und führt zu einer Zertifizierung als Führungskraft im Lebensmitteleinzelhandel im Sozialbereich.

Das Franchisemodell ist v.a. auch deshalb ein Erfolgsfaktor, weil es gemeinsame und dadurch gezieltere und kostengünstigere Marketingaktivitäten erlaubt und es so auch möglich ist, eine Marke mit Wiedererkennungswert zu bilden.

Name	discovering hands
Gründungsjahr	2015
Bundesland	Nordrhein-Westfalen
MitarbeiterInnen	16
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	8
Zielgruppe	Frauen mit Sehbehinderung
Rechtsform	GmbH
Umsatz Förderung Eigenleistung	Unternehmen möchte keine Angaben machen
Geschäftsbereiche	Arbeitskräfteüberlassung im Bereich Medizinische Tastuntersuchung in der Brustkrebsprävention

»discovering hands« ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Behinderung eines Menschen als Stärke bei bestimmten Arbeitsaufgaben genutzt bzw. vermarktet werden kann. Dass »discovering hands« ein Inklusionsbetrieb ist, war ursprünglich überhaupt nicht geplant.

Am Anfang stand eine medizinische Idee: Frauen mit Sehbehinderung würden sich aufgrund ihrer Beeinträchtigung und des dadurch besseren Tastsinns gut dafür eignen, Tastuntersuchungen im Bereich der Brustkrebsprävention durchzuführen. Ursprünglich war es der Plan, die Frauen auszubilden und im Anschluss an GynäkologInnen in Beschäftigung zu vermitteln. Dies gelang jedoch nur selten, da die meisten ÄrztInnen keine ausreichende Auslastung erreichen konnten, um die so genannten »MTUs« (abgeleitet vom Begriff »Medizinische Tastuntersuchung«) fest angestellt beschäftigen zu können. Deshalb wurde dazu übergegangen, die MTUs direkt bei »discovering hands« zu beschäftigen und sie tageweise in Form eines Personalleasingmodells an GynäkologInnen zu verleihen. Zu diesem Zeitpunkt hätte »discovering hands« aufgrund des hohen Anteiles von Menschen mit Schwerbehinderung bereits ein Inklusionsbetrieb sein können, doch wusste dort noch niemand davon.

Erst durch einen Hinweis von außen wurde man darauf aufmerksam gemacht, dass man mit »discovering hands« sozialunternehmerisch tätig ist. So wurde »discovering hands« zu einem Inklusionsbetrieb und nutzt seitdem auch die entsprechenden Fördermöglichkeiten. Diese sind für die Verbreitung des Untersuchungsansatzes und das Geschäftsmodell sehr

wichtig. Liegt der Tagessatz einer MTU ohne Förderung bei 160 bis 170 Euro, so kann dieser durch die Förderung auf 125 Euro gesenkt werden, was dazu führt, dass ÄrztInnen bereits nach 3,6 Untersuchungen den Break-Even-Punkt erreichen. MTUs können acht Untersuchungen pro Tag durchführen. Dies senkt die Hürden für die Zusammenarbeit mit ÄrztInnen beträchtlich. Das Angebot der medizinischen Tastuntersuchung von »discovering hands« wird auch in Österreich angeboten.

Name	VIA Integration gGmbH – Gut Hebscheid
Gründungsjahr	2002
Bundesland	Nordrhein-Westfalen
MitarbeiterInnen	90
MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung	33
Zielgruppe	Menschen mit psychischen Behinderungen
Rechtsform	gGmbH
Umsatz Förderung Eigenleistung	2,4 Millionen Euro 500.000 Euro Rund 79 Prozent im letzten Geschäftsjahr
Geschäftsbereiche	Biolandwirtschaft Gastronomie

In den 1980er-Jahren entstanden in Deutschland viele Beschäftigungsprojekte für langzeitarbeitslose Menschen. Mit der Zeit wurden auch immer mehr Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen an diese Programme verwiesen. Diese Angebote waren jedoch nicht auf die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ausgerichtet und konnten deshalb den spezifischen Bedürfnissen dieser Zielgruppe nicht gerecht werden. Daraus entstand die Idee, Beschäftigungsangebote für Menschen mit psychischer Behinderung zu schaffen. Menschen, die im sozialen Bereich tätig waren, gründeten einen Verein, der verschiedene Beschäftigungsprojekte im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder im Rahmen des Programmes »Arbeit statt Sozialhilfe« umsetzte.

Die Entstehung der heutigen VIA Integration gGmbH war im Grunde ein Zufall. Eine damals 75-jährige Frau, die in der Ökoszene verwurzelt war, begann in Aachen in einem alten Steinbruch Gemüse anzubauen. Diese Frau gab aus Altruismus heraus immer wieder Menschen mit Klinikerfahrung auf informeller Basis Beschäftigungsmöglichkeiten, indem sie diese tageweise mitarbeiten ließ. Im Alter von 80 Jahren konnte die Frau den Gemüsegarten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr betreiben. Der Verein übernahm den Gemüsegarten und gründete die VIA. Zu diesem Zeitpunkt, Mitte der 1990er-Jahre, lebte gerade der Markt für regionale und Bioprodukte auf. Schnell wurde der Gemüsegarten zu klein und es wurde das Gut Hebscheid angemietet, das später auch gekauft wurde. In weiteren Schritten entstand ein Café für KundInnen der Bio-Produkte und für MitarbeiterInnen

und die Scheune wurde zu einem Veranstaltungsort umgebaut. Heute liegt der Schwerpunkt der VIA eindeutig im gastronomischen Bereich.

Wichtiger Meilenstein in dieser Entwicklung waren Veränderungen im Schwerbehindertenrecht, dem Vorläufer des heutigen SGB IX, durch die es erstmals möglich war, dass nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Unternehmen gefördert werden konnten. Durch den Erfolg des Unternehmens wurde der Aufwand der Führung von VIA so groß, dass der ursprüngliche Trägerverein einen neuen Träger für die VIA suchte. Sie wurden dabei in der WABe fündig, die zur Diakonie gehört. WABe ist im Bereich Jugendhilfe, Beschäftigungsprogramme für nicht-behinderte Menschen, Langzeitarbeitslose usw. aktiv.

Heute besteht die VIA aus drei Geschäftsbereichen: Biolandwirtschaft, Gastronomie und Marketing. Die drei Bereiche sind eng miteinander vernetzt, agieren aber im Grunde wie selbständige Unternehmen. VIA verfolgt konsequent den Ansatz, keinen Unterschied zwischen MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderung zu machen. Menschen mit Behinderung arbeiten in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Unternehmens. Diese Unternehmenskultur bedarf auch einer aktiven Förderung. So ist beispielsweise einer der Abteilungsleiter eine Person mit Behinderung.

Die Beschäftigung von Menschen mit psychischer Behinderung stellt keine große Herausforderung für das Unternehmen dar. So vergleicht es der Geschäftsführer mit der ganz normalen Situation von Arbeitgebern, wenn weibliche Mitarbeiter schwanger werden. Darauf muss sich ein Arbeitgeber einstellen können, und bei Menschen mit psychischer Behinderung ist das nicht anders. In den meisten Fällen sind die betreffenden MitarbeiterInnen in ärztlicher Behandlung und medikamentös gut eingestellt, sodass sich relativ selten akute Symptome zeigen, die die Arbeitsleistung stark beeinträchtigen. Die Betreuung der Menschen mit Behinderung erfolgt zum einen über die AbteilungsleiterInnen, die für diese Funktion interne Schulungen, externe Weiterbildungen und Supervision erhalten. Darüber hinaus ist auch ein / eine SozialarbeiterIn bei der VIA beschäftigt, um Probleme und Hilfestellungen gleich vor Ort bearbeiten zu können.

Durch die breite Zielgruppe der Trägerorganisation WABE ist die VIA nicht nur Inklusionsbetrieb, sondern beteiligt sich daneben auch an anderen Projekten und Beschäftigungsmaßnahmen, die z. B. über das SGB II, die Grundsicherung für Arbeitslose, abgewickelt werden und darauf abzielen, langzeitarbeitslosen Menschen Tagesstruktur und soziale Anbindung zu bieten.

8 Soziale Unternehmen in Deutschland und Österreich im Vergleich

Inklusionsbetriebe sind ein staatlich gefördertes Modell von Social Business. Der Begriff »Social Business« oder auch »Social Enterprise« meint Organisationsformen, die sich zwischen den Grenzen von Markt und Non-Profit-Organisationen bewegen.[102] Für die genaue Definition von Social Business liegen in der Literatur, bei internationalen Organisationen und in der Politik unterschiedliche Definitionen vor. In einer Studie zum Potenzial von Social Business in Österreich haben Vandor et al. (2015) auf Basis von Literaturanalyse und ExpertInnenbefragung aus unterschiedlichen Definitionsansätzen vier Kriterien identifiziert, durch die Social Business definiert werden kann:[103]

- Eine positive gesellschaftliche Wirkung muss als übergeordnete Zielsetzung der Organisation gelten, wirtschaftliche Überlegungen sind diesen nachgeordnet.
- Das Einkommen wird vorwiegend (über 50 Prozent) über den Markt erwirtschaftet.
- Nicht nur eine Zielgruppe profitiert von positiven Wirkungen der unternehmerischen Tätigkeiten, sondern alle bzw. mehrere Bezugsgruppen.
- Erwirtschaftete Gewinne werden zu großen Teilen in das gesellschaftliche Ziel der Organisation investiert, und Gewinnausschüttung an Investoren erfolgt nur in begrenzter Form.

Dabei werden die Kriterien der positiven gesellschaftlichen Wirkung als übergeordnete Zielsetzung des Unternehmens und die vorwiegende Erwirtschaftung des Einkommens über den Markt als Muss-Kriterien definiert. Social Businesses bestehen in unterschiedlichsten Bereichen und erzielen ihre gesellschaftliche Wirkung auf unterschiedliche Weise. Inklusionsbetriebe lassen sich jenem Typ von Social Business zuordnen, die als *»(…) integriertes Social Business mit Fokus auf die MitarbeiterInnen«*[104] bezeichnet werden. Social Businesses diesen Typs zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine konkrete benachteiligte Bevölkerungsgruppe als Zielgruppe haben und darauf abzielen, die Teilhabe dieser Zielgruppe am gesellschaftlichen Leben durch das Anbieten von (Erwerbs-)Arbeitsplätzen zu verbessern. Genau das ist der Auf-

102 Vgl. Millner / Moder / Vandor 2016, Seite 21.
103 Vgl. Vandor et al. 2015, Seite 6 ff.
104 Vandor et al. 2015, Seite 22.

trag von Inklusionsbetrieben. Sie sollen durch das Schaffen von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung zur verbesserten Teilhabe dieser Zielgruppe beitragen. Mit Blick auf jene Formen von Inklusionsbetrieben, die durch gewinnorientierte Unternehmen geführt werden (häufig in Form einer Integrationsabteilung), muss festgehalten werden, dass diese streng genommen nicht dem Bereich der Social Businesses zugeordnet werden können, da diese Unternehmen das Kriterium einer positiven gesellschaftlichen Wirkung nicht prioritär verfolgen.

Neben diesen Kriterien für die Zuordnung zum Bereich der Social Businesses verfügen die deutschen Inklusionsbetriebe mit der rechtlichen Gleichstellung der Arbeitsverhältnisse für ZielgruppenmitarbeiterInnen mit Arbeitsverhältnissen am 1. Arbeitsmarkt über ein weiteres Merkmal, das für den Vergleich mit österreichischen Instrumenten zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung herangezogen werden soll.

In Österreich gibt es eine Reihe an Instrumenten, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern. Bei der Frage, welches Instrument durch welche Personen in Anspruch genommen wird, gilt grundsätzlich ein Subsidiaritätsprinzip: Zuerst wird versucht, ob die Teilhabe am Arbeitsleben über ein gefördertes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am 1. Arbeitsmarkt möglich ist. Erst, wenn dies nicht zu erreichen ist, kommt eine Beschäftigung in einem Integrativen Betrieb, einem Beschäftigungsprojekt (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, Sozialökonomische Betriebe) oder einer Tages- und Beschäftigungsstruktur in Betracht.[105]

Betrachtet man die angeführte Definition von Social Business, gibt es in Österreich zwei Instrumente, die mit den deutschen Inklusionsbetrieben vergleichbar sind. Dies sind die Integrativen Betriebe und teilweise auch der Bereich der Beschäftigungsprojekte. Beide Instrumente können dem Typ des »Integrierten Social Business mit Fokus auf die MitarbeiterInnen« zugeordnet werden. Sowohl Integrative Betriebe als auch Beschäftigungsprojekte verfolgen mit der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung bzw. am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen zur Förderung der Teilhabe dieser Personengruppen, eine positive gesellschaftliche Wirkung als prioritäre Zielsetzung der Unternehmensaktivitäten. Die Integrativen Betriebe erfüllen darüber hinaus das Kriterium der vorwiegenden Erwirtschaftung von Einnahmen über den Markt. Der Bereich der Beschäftigungsprojekte entspricht nur zum Teil diesem Kriterium. Beschäftigungsprojekte sind durch AMS-Richtlinien geregelt. Bei Sozialökonomischen Betrieben wird darin eine Eigenerwirtschaftungsquote von 20 Prozent als Mindestwert definiert. In der Praxis gibt es aber viele Sozialökonomische Betriebe, die einen Großteil der Einnahmen durch Markterlöse erwirtschaften. Bei gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten wird in der entsprechenden Richtlinie des AMS[106] explizit festgehalten, dass diese sich nicht in klassischer Konkurrenz zu nach Marktgesetzen anbietenden Unternehmen befinden. Dementsprechend kann bei diesem Typ nicht angenommen werden,

105 Maria Egger, FAB (Interview).

106 Vgl. Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP), 2013, Seite 5.

dass Einnahmen mehrheitlich über den Markt erwirtschaftet werden. Obwohl sie dieses Kriterium von Social Business nicht erfüllen, werden sie trotzdem in den Vergleich miteinbezogen, da gemeinnützige Beschäftigungsprojekte in der Praxis den Sozialökonomischen Betrieben sehr ähnlich sind. Dies zeigt sich auch daran, dass in vielen Studien gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomischen Betriebe gemeinsam betrachtet werden. Ein Beispiel stellt hier Eppel et al. (2014) dar. Hier werden Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte auch als Sozialunternehmen bezeichnet. Wie bei den deutschen Inklusionsbetrieben sind die Arbeitsverhältnisse der ZielgruppenmitarbeiterInnen sowohl in Integrativen Betrieben als auch in Beschäftigungsprojekten rechtlich mit Arbeitsverhältnissen am 1. Arbeitsmarkt vergleichbar. Im Folgenden werden die Instrumente »Integrative Betriebe« und »Beschäftigungsprojekte« genauer dargestellt.

Integrative Betriebe (ehemals: Geschützte Werkstätten)

In Integrativen Betrieben können jene Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz bekommen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht Fuß fassen können. Sie werden gefördert, müssen sich aber mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt im freien Wettbewerb behaupten. Die Anzahl der geförderten Arbeitsplätze ist limitiert und wird vom BMASK festgelegt. Mindestens 60 Prozent der Beschäftigten müssen Menschen mit Behinderung sein. Aktuell gibt es acht Integrative Betriebe in Österreich. Die rechtliche Grundlage für Integrative Betriebe findet sich in § 11 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) und in der Richtlinie des BMASK zu den Integrativen Betrieben, welche die Definition von Integrativen Betrieben, die Art und Möglichkeit der Förderung sowie die Regelungen zur Aufnahme von Menschen mit Behinderung in jenen Betrieben enthalten. Die hier dargestellten Informationen zu Integrativen Betrieben beziehen sich ausschließlich auf das Modul »Beschäftigung«, das die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung zum Ziel hat. Daneben gibt es noch die Module »Berufsvorbereitung« und »Dienstleistungen«. Im Modul »Berufsvorbereitung« werden Menschen mit Behinderung mit dem Ziel einer Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt qualifiziert. Im Modul »Dienstleistungen« wird das Know-how der Träger bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung genutzt, um Serviceangebote für andere Betriebe und Einrichtungen bereitzustellen.

Zielgruppe des Instrumentes sind begünstigte Behinderte,[107] die einen bestimmten Grad der Leistungsfähigkeit erreichen können.[108] Im Laufe der Beschäftigung in einem Integra-

107 Als begünstigte Behinderte werden im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes § 2 all jene österreichischen StaatsbürgerInnen bezeichnet, welche einen Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent aufweisen. Der Grad der Behinderung wird durch einen ärztlichen Sachverständigen der Behörde festgestellt.

108 Es muss ein wirtschaftlich verwertbarer Leistungsrest gegeben sein, der nach entsprechendem Arbeitstraining und nach entsprechender Arbeitserprobung oder nach entsprechender Ausbildung voraussichtlich die Hälfte der Produktivität einer Normalarbeitskraft in gleicher Beschäftigung ausmacht.

tiven Betrieb kann es aber vorkommen, dass die Leistungsfähigkeit eines Menschen mit Behinderung, so z. B. aufgrund einer Verschlechterung von dessen gesundheitlicher Situation, unter diese Vorgabe sinkt. Von Seiten des BMASK wird es allerdings als soziales Gebot angesehen, diese Menschen mit Behinderung weiter in den Integrativen Betrieben zu beschäftigen, was aber dazu führt, dass ein erhöhter Förderbedarf gegeben ist. Hinsichtlich der Aufnahme in einen Integrativen Betrieb ist es gem. § 11 Abs. 5 BeinstG vorgesehen, dass die Entscheidung über die Aufnahme in einen Integrativen Betrieb immer im konkreten Einzelfall durch ein ExpertInnenteam erfolgt. In der Praxis sollen dabei ausschließlich Menschen mit Behinderung aufgenommen werden, bei denen es aus ExpertInnensicht keine Chance auf eine Anstellung am 1. Arbeitsmarkt in einem konventionellen Unternehmen gibt. Außerdem weisen die betroffenen Personen – neben behinderungsbedingten Vermittlungshemmnissen – häufig weitere, multiple Vermittlungshemmnisse auf (Schulden, Sucht etc.).[109] Hinsichtlich der Behinderungsart fokussieren Integrative Betriebe in der Praxis tendenziell auf Menschen mit einer (mehrfachen) Körperbehinderung, die häufig im Laufe des Lebens erworben wurde. Teilweise gibt es auch MitarbeiterInnen mit leichten Lernbeeinträchtigungen.[110]

Beschäftigte in einem Integrativen Betrieb werden kollektivvertraglich entlohnt und sind voll versichert. Bei der Tätigkeit in Integrativen Betrieben handelt es sich um eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei herrscht Vollzeitbeschäftigung vor, es gibt aber auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.[111] Die Arbeitsplätze in Integrativen Betrieben sind nicht als Dauerarbeitsplätze gedacht, sondern die MitarbeiterInnen sollen bei der (Wieder-)Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt unterstützt werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann eine Beschäftigung aber auch auf Dauer erfolgen.[112] In der Praxis zeigt sich, dass es nur eine geringe Mobilität zwischen Integrativen Betrieben und dem 1. Arbeitsmarkt gibt und daher ein Großteil der Arbeitsplätze als Dauerarbeitsplätze zu betrachten ist.[113]

Die Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderung in Integrativen Betrieben gestaltet sich sehr ähnlich wie in normalen Wirtschaftsunternehmen. Allerdings wird Rücksicht auf die Bedürfnisse und Ressourcen der MitarbeiterInnen mit Behinderung genommen. Dies geschieht beispielsweise durch das Zulassen unterschiedlicher Geschwindigkeiten der MitarbeiterInnen bei der Arbeitstätigkeit oder durch eine arbeitsteilige Organisation, sodass die einzelnen Arbeitsschritte gut zu leisten sind. Während der Beschäftigung in einem Integrativen Betrieb muss eine fachliche, psychologische und pädagogische Betreuung gegeben sein.[114]

109 Roland Weinert, BMASK (Auskunft im Zuge der Recherchetätigkeiten).
110 Maria Egger, FAB (Interview).
111 Maria Egger, FAB (Interview).
112 Vgl. https://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/9.html [19.6.2017].
113 Maria Egger, FAB (Interview).
114 Vgl. Richtlinien Integrative Betriebe (RIB), GZ:44.210/19-6/04.

Österreichweit gab es 2016 acht Integrative Betriebe, welchen über 20 Betriebsstätten zugeordnet werden können. Sie beschäftigen 2.197 Personen, wobei 1.638 Arbeitsplätze auf Menschen mit Behinderung entfallen.[115] Das entspricht einem Anteil an Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung von 74,6 Prozent, womit der vorgeschriebene Mindestanteil an Beschäftigten mit Behinderung von 60 Prozent deutlich überschritten wird. Hinsichtlich der Anzahl an Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung pro Integrativen Betrieb sehen die Richtlinien eine Zahl von 30 Arbeitsplätzen vor. Auch hier wird der vorgesehene Mindestwert in der Praxis deutlich übertroffen. So beschäftigen die Integrativen Betriebe in Österreich durchschnittlich 205 Menschen mit Behinderung. Bei Inklusionsbetrieben liegt die durchschnittliche Anzahl an MitarbeiterInnen mit einer Behinderung pro Unternehmen bei 31. Auch die Struktur des jeweiligen Unternehmenssegments ist sehr unterschiedlich. Während es in Deutschland viele unterschiedliche und einzeln agierende Unternehmen mit unterschiedlicher Größe gibt, sind es in Österreich insgesamt acht Integrative Betriebe, die gemeinsam auf einer Plattform online auftreten.

Förderungen zur Errichtung, zum Ausbau und zur Ausstattung können aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds gewährt werden, wenn ein Integrativer Betrieb dies nicht aus Eigenmitteln bestreiten kann. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass sich das jeweilige Land an der Förderung mit einem gleich hohen Betrag beteiligt. Die in weiterer Folge erforderlichen betriebsüblichen (Re-)Investitionen sind vom Betrieb selbst zu erwirtschaften.[116] Im laufenden Betrieb erfolgt die Förderung aus dem Ausgleichstaxfonds unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes sowie Leistungen seitens des Landes und des AMS. Als weitere Fördergeber, neben dem Ausgleichstaxfonds, weisen die Integrativen Betriebe Österreichs die Bundesländer, das jeweils zugehörige Arbeitsmarktservice des Bundeslandes sowie den Europäischen Sozialfonds aus. Über die Vergabe der Förderung des Ausgleichstaxfonds an den Integrativen Betrieb entscheidet der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Übersteigt die Förderung im Einzelfall den Betrag von 72.673 Euro, obliegt es dem Ausgleichstaxfondsbeirat, einen Vorschlag betreffend die Gewährung dieser Förderung zu erstatten. Weder für Träger noch für Beschäftigte besteht ein Rechtsanspruch auf Leistungen. Im Hinblick auf die Förderung des Moduls »Beschäftigung« ist zu beachten, dass damit von den Integrativen Betrieben eine betriebliche Infrastruktur (Fachpersonal, maschinelle Ausstattung) bereitgestellt wird, die auch für das Modul »Berufsvorbereitung« genutzt werden kann.[117] Für das Jahr 2017 sind Förderungen in der Höhe von 35,7 Millionen Euro aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds vorgesehen. Damit sollen 1.700 Vollzeitäquivalente an Arbeitsplätzen gefördert werden. Das entspricht einer durchschnittlichen Fördersumme pro Arbeitsplatz von rund 21.000 Euro. Neben direkten finanziellen Förderungen durch öffentliche Fördergeber können Integra-

115 Vgl. BMASK 2017, Seite 110.

116 Vgl. Richtlinien Integrative Betriebe (RIB), GZ:44.210/19-6/04.

117 Roland Weinert, BMASK (Auskunft im Zuge der Recherchetätigkeit).

tive Betriebe auch von der Möglichkeit einer Bevorzugung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge profitieren.[118]

Förderungen sollen nur in einem Ausmaß gewährt werden, um die aus der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Vergleich zu anderen Betrieben entstehenden Nachteile auszugleichen. Allerdings gibt es in der Richtlinie zu Integrativen Betrieben keine Vorgaben, was die Höhe des Eigenerwirtschaftungsanteiles betrifft.[119] Nach Einschätzung einer Expertin erwirtschaften Integrative Betriebe aber einen Großteil ihrer Einnahmen am freien Markt. Die marktnahe Ausrichtung der Integrativen Betriebe zeigt sich auch dadurch, dass diese dazu verpflichtet sind, in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach kaufmännischen Grundsätzen geführt zu werden. Dementsprechend müssen kaufmännische Grundsätze bei der Buchführung beachtet werden, und der Integrative Betrieb muss jährlich eine Bilanz sowie die Finanzierungspläne für das Folgejahr erstellen und sich darüber hinaus einer Wirtschaftlichkeitsprüfung unterziehen (§ 2 (1) RIB).

Integrative Betriebe wurden früher als so genannte »Geschützte Werkstätten« bezeichnet, und auch heute wird in der Praxis der Begriff Werkstätte für dieses Instrument verwendet. Ebenfalls als Werkstätten werden bestimmte Angebote bezeichnet, die dem Bereich der Tages- und Beschäftigungsstrukturen für Menschen mit Behinderung zuzuordnen sind. Es finden sich z. B. Bezeichnungen wie »Tagesbetreuung und Werkstätten« oder »Fachwerkstätten«.[120] Deshalb ist in der Praxis die Abgrenzung zu dem aus der Ausgleichstaxe finanzierten Instrument der Integrativen Betriebe nicht einfach. Tendenziell handelt es sich dabei im Vergleich zu Integrativen Betrieben um Angebote, die im Hinblick auf Arbeitsaufgaben und Arbeitsprozesse nicht mit normalen Wirtschaftsunternehmen vergleichbar sind. Sie haben Menschen mit Behinderung als Zielgruppe, die nicht über ein ausreichendes Leistungsvermögen verfügen, um einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens zu leisten, das unter Marktbedingungen agiert. Auch die Beschäftigungsverhältnisse sind in vielen Fällen nicht sozialversicherungspflichtig und daher nicht mit einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichbar. Insgesamt sind Tages- und Beschäftigungsstrukturen deshalb durch eine viel geringere Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt gekennzeichnet als die Integrativen Betriebe oder Inklusionsbetriebe in Deutschland und entsprechen eher dem Modell der deutschen Werkstätten für behinderte Menschen. Dass die Unterscheidung zwischen Integrativen Betrieben und dem Bereich der Tages- und Beschäftigungsstrukturen in der Praxis nicht immer trennscharf ist, zeigen Unterschiede in der Ausrichtung der Angebotslandschaft zwischen einzelnen Bundesländern. So ist beispielsweise die Zielgruppe der Integrativen Betriebe in Salzburg breiter als in

118 Vgl. § 21 BVergG: Vorbehaltene Aufträge für Geschützte Werkstätten oder Integrative Betriebe. (1) Auftraggeber können bei Verfahren zur Vergabe von Aufträgen vorsehen, dass an diesen Verfahren nur Geschützte Werkstätten oder Integrative Betriebe, in denen die Mehrheit der Arbeitnehmer Menschen mit Behinderung sind, die aufgrund der Art oder der Schwere ihrer Behinderung keine Berufstätigkeit unter normalen Bedingungen ausüben können, teilnehmen können oder dass die Erbringung solcher Aufträge derartigen Werkstätten oder Betrieben vorbehalten ist.

119 Nach § 11 Abs. 4 BEinstG sollte die Richtlinie für Integrative Betriebe auch eine Mindestwertschöpfung definieren. Eine Mindestwertschöpfung ist jedoch in der aktuellen Fassung der Richtlinie aus dem Jahr 2004 nicht enthalten.

120 Vgl. Koenig 2010, Seite 30.

Oberösterreich. In Salzburg arbeiten daher auch Menschen mit Behinderung in Integrativen Betrieben, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung in Oberösterreich auf einem Geschützten Arbeitsplatz mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in einem Produktions- bzw. Dienstleistungsbetrieb eines Trägers arbeiten würden.[121]

Transitarbeitsplätze in Beschäftigungsprojekten (Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt oder Sozialökonomischer Betrieb)

Die beiden Instrumente »Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte – GBP« und »Sozialökonomische Betriebe – SÖB« sind sich sehr ähnlich. Beide Instrumente sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die u. a. durch das AMS gefördert werden und zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für langzeitarbeitslose Menschen bieten. Die Grundidee solcher Beschäftigungsprojekte ist es, die Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser Menschen zu ermöglichen. Dahinter steht auch die Überlegung, Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, anstatt die dafür erforderlichen Mittel für passive Unterstützungsleistungen auszugeben. Die Beschäftigung auf einem befristeten Arbeitsplatz soll die Möglichkeit bieten, unter fachlicher Anleitung die berufliche Eingliederung zu schaffen. Ein solcher »Transitarbeitsplatz« soll schließlich zu einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt führen. Ein Beschäftigungsverhältnis auf einem Transitarbeitsplatz kann höchstens ein Jahr dauern[122] und diesen Zeitraum nur in Ausnahmefällen überschreiten. Die geförderten Personen stehen in einem Dienstverhältnis, bei dem die Arbeitsleistung von großer Bedeutung ist und arbeitsrechtlich einer Anstellung am 1. Arbeitsmarkt entspricht. So entspricht etwa die Entlohnung geltenden Kollektivverträgen, und die Arbeitsverhältnisse sind voll sozialversicherungspflichtig.

Eine spezifische Form von SÖB stellen die in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnenden Überlassungs-SÖB (SÖBÜ) dar. SÖBÜ ist die Bezeichnung für Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung. Mittlerweile sind mehr als drei Viertel aller geförderten SÖB diesem Bereich zuzuordnen. Hier werden die TeilnehmerInnen mit dem Ziel einer Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis zeitlich befristet (maximal neun bis zwölf Monate) an Unternehmen verliehen.[123]

Das Instrument richtet sich nicht exklusiv an Menschen mit Behinderung, sondern allgemein an Menschen mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen am Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung sind aber explizit auch Teil der Zielgruppe von Beschäftigungsprojekten. Eine Studie des WIFO aus dem Jahr 2014 zeigt, dass im Beobachtungszeitraum von 2005 bis 2012 Beschäftigungsprojekte (GBP, SÖB, SÖBÜ / GBPÜ) einen Anteil von Menschen mit Behinderung laut AMS-Definition von 16,6 Prozent aufweisen und einen Anteil von Menschen

121 Maria Egger, FAB (Interview).

122 Vgl. https://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/9.html#id0.

123 Vgl. Osterkorn et al. 2014, Seite 15.

mit gesetzlichem Behindertenstatus von 3,5 Prozent.[124] Auch gibt es Beschäftigungsprojekte, die sich spezifisch an Menschen mit Behinderung richten. Allerdings wird von ExpertInnenseite betont, dass es sich bei Beschäftigungsprojekten um ein Instrument handelt, das bewusst hochschwellig konzipiert und klar auf einen Übertritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist. Daher stellen sie für Menschen mit einer Behinderung, die ein starkes Vermittlungshemmnis darstellt, kein geeignetes Instrument dar.[125]

Um das Instrument der Beschäftigungsprojekte auch für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Menschen mit Behinderung noch besser nutzbar zu machen, werden in Oberösterreich seit 2013 zwei so genannte »Reha-SÖB« in Form von zwei Pilotprojekten betrieben. Zielgruppe sind Personen, die bisher eine befristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension erhalten haben, und Personen, die eingeschränkt arbeitsfähig sind. Im Unterschied zu herkömmlichen SÖBs ist hier eine längere Verweildauer möglich (zwei Jahre bei Personen unter 50 Jahren, drei Jahre bei Personen über 50 Jahre), und es erfolgt eine Schwerpunktsetzung bei der Bearbeitung von gesundheitsrelevanten Themen.[126]

Basierend auf den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS besteht der größte Unterschied zwischen SÖB und GBP darin, dass Sozialökonomische Betriebe neben arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auch wirtschaftliche Zielsetzungen verfolgen müssen. Sie bieten Produkte oder Dienstleistungen zu Marktpreisen an, und es muss ein bestimmter Anteil des Gesamtaufwandes durch Verkaufserlöse abgedeckt werden. Entsprechend der Richtlinien des AMS müssen SÖBs einen Eigenerwirtschaftungsanteil von mindestens 20 Prozent erreichen. In der Praxis erreichen viele SÖBs aber häufig einen Eigenerwirtschaftungsanteil von 70 bis 80 Prozent.[127] Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte haben dagegen nicht das Ziel, in Konkurrenz zu unter Marktgesetzen arbeiteten Unternehmen zu treten. Im Gegensatz zu SÖBs stellen GBPs Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht.[128] Darüber hinaus müssen GBPs auch keinen Eigenerwirtschaftungsanteil erreichen. Markterlöse können bei der Berechnung der Förderungen jedoch in einem untergeordneten Maße einbezogen werden.[129]

Ein SÖB oder GBP wird als Projektförderung vom AMS vergeben. Von Sozialunternehmen, die einen SÖB oder ein GBP umsetzen möchten, ist ein Förderbegehren mit Konzept bei der jeweiligen AMS Landesgeschäftsstelle einzureichen. Träger von Beschäftigungsprojekten können gemeinnützige oder öffentliche Rechtsträger sein. In der Regel werden sie als Verein oder Gemeinnützige GmbH umgesetzt. Die Finanzierung von SÖB und GBP erfolgt aus dem aktiven Budget des AMS in Form eines Teilkostenersatzes auf Basis einer Echtkostenabrechnung unter

124 Vgl. Eppel et al. 2014, Seite 19.

125 Sieghard Holzer, AMS Tirol (Interview).

126 Vgl. Osterkorn et al. 2014, Seite 16 bzw. auch Seite 166 ff.

127 Sieghard Holzer, AMS Tirol (Interview).

128 Vgl. Osterkorn et al. 2014, Seite 15.

129 Vgl. Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe 2013.

Beteiligung anderer Stellen. Hier wird ein Anteil an den gesamten Förderkosten von einem Drittel angestrebt (z. B. Länder, ESF).[130] Das AMS als Auftraggeber finanziert dem SÖB- / GBP-Träger zu unterschiedlichen Prozentsätzen folgende Aufwendungen:

- Aufwendungen für die Beschäftigung von Transitarbeitskräften;
- Aufwendungen für die notwendigen Schlüsselkräfte zur fachlichen Anleitung und Ausbildung der Transitarbeitskräfte sowie zur ordnungsgemäßen Führung des Beschäftigungsprojektes;
- Aufwendungen für die Qualifizierung der beschäftigten Transitarbeitskräfte;
- Aufwendungen der sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen und genderkompetenten Betreuung, der Personalentwicklung, der Integrationsunterstützung (Outplacement / Arbeitsvermittlung) für die Transitarbeitskräfte und Aufwendungen der Nachbetreuung;
- Sachaufwendungen im Rahmen des laufenden Betriebes, sofern sie den in der Bundesrichtlinie vorgegebenen Kriterien entsprechen.

Zur Frage der Höhe der Förderung liegen zu den Sozialökonomischen Betrieben Zahlen aus dem Jahr 2015 vor. Hier betrug die Gesamtfördersumme für alle Sozialökonomischen Betriebe rund 116 Millionen Euro und pro geförderter Person rund 5.800 Euro.[131] Die Förderkosten für einen Arbeitsplatz pro Jahr betrugen damit 13.702 Euro.[132] Aktuell liegen keine Zahlen zum Verhältnis von Förderungen zu Markterlösen bei Beschäftigungsprojekten vor. Eine Evaluation Sozialökonomischer Betriebe aus dem Jahr 2000 hat jedoch gezeigt, dass die Zielvorgabe von 20 Prozent Eigenerwirtschaftungsanteil mit durchschnittlich 38,3 Prozent deutlich über dem Mindestwert liegt. Auch zeigen die Ergebnisse der Studie eine große Spannweite hinsichtlich der Eigenerwirtschaftungsquote. So lag der niedrigste Wert bei sechs Prozent und der höchste bei 96 Prozent.[133] Neben direkten finanziellen Förderungen durch öffentliche Fördergeber können Beschäftigungsprojekte aufgrund der Beschäftigung benachteiligter Gruppen im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren bevorzugt bedacht werden.[134]

Im Jahr 2012 wurden von insgesamt 169 Beschäftigungsprojekten rund 7.200 Arbeitsplätze angeboten.[135] Die Landschaft der Beschäftigungsprojekte zeichnet sich zwar durch eine gewisse

130 Vgl. Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe 2013.

131 Vgl. BMASK 2016, Seite 27.

132 Berechnung der jährlichen Förderkosten pro Zielgruppenarbeitsplatz: Ausgaben pro Person im Jahr 2015 (5.801 Euro) dividiert durch die durchschnittliche Dauer der geförderten Beschäftigung (105 Tage) ergibt die Förderkosten pro Person und Tag (55,25 Euro). Die Ausgaben pro Person und Tag (55,25 Euro) multipliziert mit der Anzahl an Arbeitstagen im Jahr 2015 (248) ergeben die Ausgaben pro Arbeitsplatz im Jahr 2015 (13.702 Euro).

133 Lechner et al. Seite 8.

134 § 19 Abs. 6 BVergG: Im Vergabeverfahren kann auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen im Ausbildungsverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden. Dies kann insbesondere durch die Berücksichtigung derartiger Aspekte bei der Beschreibung der Leistung, bei der Festlegung der technischen Spezifikationen, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag erfolgen.

135 Vgl. Eppel et al. 2014, Seite IV.

Heterogenität der Tätigkeitsfelder aus. Diese sind aber durch typisch männliche Tätigkeitsfelder dominiert.[136] In folgenden Tätigkeitsfeldern sind Beschäftigungsprojekte aktiv:[137]

- Gastronomie;
- Bau, Grabungsarbeiten, Renovierung;
- Garten- und Naturarbeiten, Grünanlagen;
- Dienstleistungen, Reinigung;
- Malerei, Renovierungen;
- Büro, Verwaltung;
- Metall-, Elektro- und Reparaturbearbeitung, Recycling;
- Reinigung;
- Tischlerei;
- Spermüllbewirtschaftung;
- Textil;
- Handel und Verkauf.

Eine detaillierte volkswirtschaftliche Amortisationsberechnung des WIFO für die Jahre 2005 bis 2010 stellt die Kosten der Beschäftigungsprojekte den Sozialversicherungs- und Steuererträgen gegenüber.[138] Auf der Kostenseite wurden dabei die Individualförderungen direkt an die Transitarbeitskräfte und Förderungen der SU berücksichtigt, die auf einer Echtkostenabrechnung der SÖB / GBP beruhen. Auf der Seite der Erträge werden die Einkommenssteuer und Sozialabgaben sowie die reduzierten Aufwendungen für die Existenzsicherung der Arbeitslosen berücksichtigt.[139] Innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von sieben Jahren kompensieren die Erträge die Förderkosten nicht vollständig. Aufgrund des positiven Trends ist denkbar, dass sich die Kosten in den Folgejahren amortisieren. Darauf deuten auch die Ergebnisse der Analyse der Jahre 2000–2003 hin. Damals wurde bereits innerhalb eines dreijährigen Beobachtungszeitraumes für Teilgruppen eine positive Kosten-Ertrags-Bilanz berechnet.[140]

Deutsche Inklusionsbetriebe, Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte im direkten Vergleich

Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte weisen einige Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede zu Inklusionsbetrieben in Deutschland auf. Einen zusammenfassenden Überblick über den Vergleich dieser Instrumente liefert Tabelle 6.

136 Vgl. ebenda, Seite 192.
137 Vgl. Osterkorn et al. 2014, Seite 33.
138 Vgl. Eppel et al. 2014, Seite 280.
139 Vgl. ebenda, Seite 105 ff.
140 Vgl. Lutz / Mahringer / Pöschl 2005.

Tabelle 6: Zusammenfassender Vergleich Inklusionsbetriebe (D), SÖB/GBP (Ö) und Integrative Betriebe (Ö)

	Deutsche Inklusionsbetriebe	Österreichische Integrative Betriebe	Beschäftigungsprojekte (SÖB, GBP, SÖBÜ, GBPÜ)
Organisationsform	Einzelkaufleute, Personen- oder Kapitalgesellschaft (Status der Gemeinnützigkeit möglich)	Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach kaufmännischen Grundsätzen	Gemeinnützige oder öffentliche Rechtsträger, in der Regel Verein oder Gemeinnützige GmbH
Rechtlich vorgesehener Anteil an Zielgruppenbeschäftigten	30 bis 50 Prozent	Mindestens 60 Prozent	Keine anteilsmäßigen Vorgaben[I]
Anteil der Förderungen am Budget	ExpertInnenschätzung: 25 bis 30 Prozent, Studienergebnisse bis zu 15 Prozent	Laut ExpertInnenmeinung Anteil der Förderungen geringer als Anteil der Markterlöse	Durchschnittlich 61,7 Prozent (sehr große Spannweite: vier bis 94 Prozent)[II]
Rechtlich definierte Eigenerwirtschaftungsquote (Anteil der Eigenerlöse am Budget)	Keine rechtlich definierte Eigenerwirtschaftungsquote[III]	Keine rechtlich definierte Eigenerwirtschaftungsquote	Mindestens 20 Prozent
Realisierte Eigenerwirtschaftungsquote (Anteil der Eigenerlöse am Budget)[IV]	ExpertInnenschätzung: 70–75 Prozent, Studienergebnisse: bis zu 86 Prozent	Laut ExpertInnenmeinung Erlöse großteils über Markt erwirtschaftet	Durchschnittlich 38,3 Prozent (sehr große Spannweite: sechs bis 96 Prozent)[V]
Netto-Umsatzrendite	1,82 Prozent[VI]	Keine Daten verfügbar	Keine Daten verfügbar
Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung	1) Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung in Form von Beschäftigungsverhältnissen mit rechtlicher Gleichstellung zu Arbeitsverhältnissen am allgemeinen Arbeitsmarkt 2) Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt	1) Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt 2) Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung in Form von Beschäftigungsverhältnissen mit rechtlicher Gleichstellung zu Arbeitsverhältnissen am allgemeinen Arbeitsmarkt	Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt
Zielgruppen	Menschen mit Schwerbehinderung (mindestens Grad 50) und gleichgestellte Personen	Begünstigte Behinderte mit bestimmtem Grad der Leistungsfähigkeit[VII]	Personen mit Produktivitätseinschränkung und/oder Vermittlungshindernissen
Behinderungsarten	Seelisch (30 Prozent), Geistig (22 Prozent), Andere (48 Prozent)	Großteils erworbene Körperbehinderung, vereinzelt Menschen mit leichten Lernschwierigkeiten	Keine Daten verfügbar

Arbeitsplätze	Dauerarbeitsplätze mit Vermittlungsoption auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Als Transitarbeitsplatz angelegt; wenn Vermittlung auf 1. Arbeitsmarkt nicht möglich, auch Dauerbeschäftigung	Ausschließlich Transitarbeitsplätze
Anzahl der Betriebe	847	8	169[VIII]
Anzahl Arbeitsplätze/Förderfälle bei Zielgruppenpersonen	11.443[IX]	1.638[X]	426 begünstigt Behinderte, 2.038 Menschen mit Behinderung nach AMS-Definition, 9.822 Zielgruppenpersonen ohne Behinderung[XI]
Anzahl Arbeitsplätze Nicht-Zielgruppenmitarbeiter-Innen	14.949	559	Keine Daten verfügbar
Anteil an Beschäftigten mit Behinderung	43,4 Prozent Menschen mit Status »Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellte«	74,6 Prozent Begünstigte Behinderte	3,4 Prozent Begünstigte Behinderte, 16,6 Prozent Menschen mit Behinderung nach AMS-Definition[XII]
Durchschnittliche Anzahl Arbeitsplätze für Zielgruppenmitarbeiterlnnen bzw. geförderte Personen pro Unternehmen	31	205	Keine Daten verfügbar (Daten für Gesamtbetrachtung, alle Zielgruppen verfügbar)
Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber/Förderung Kosten laufender Betrieb	Befristete Eingliederungsbeihilfe durch Agentur für Arbeit, dauerhafte Zuschüsse zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen (Minderleistungsausgleich, personelle Unterstützung), meist in pauschalisierter Form (ca. 30–40 Prozent des Lohns) durch das Integrationsamt, zusätzlich Pauschalbetrag für besonderen Aufwand (z.B. Betreuung) durch Pauschalbeträge (100–300 Euro monatlich)	Förderung für laufenden Betrieb und Sicherung der Arbeitsplätze: Mittel des Ausgleichsfonds unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Integrativen Betriebes sowie Leistungen des AMS und Bundeslandes für wirtschaftliche Nachteile durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Förderung in Form eines Teilkostenersatzes auf Basis eines Echtkostenmodells für die Bereitstellung eines befristeten Arbeitsplatzes. Finanzierung durch AMS, Beteiligung der Gebietskörperschaften (Land, Gemeinde) von zumindest einem Drittel ist anzustreben. Förderung von Kosten für: • Beschäftigung von Transitarbeitskräften • Qualifizierung der beschäftigten Transitarbeitskräfte • Sozialpädagogische Betreuung, Personalentwicklung, Integrationsunterstützung (Outplacement, Arbeitsvermittlung), Nachbetreuung • Personalkosten für Schlüsselkräfte zur fachlichen Anleitung und Ausbildung der Transitarbeitskräfte sowie ordnungsgemäße Führung eines Wirtschaftsbetriebes

Investitionskosten	Regional sehr unterschiedliche Regelungen, 7.500–50.000 pro Zielgruppenarbeitsplatz, zusätzlich zinslose Darlehen oder Zinszuschüsse	Förderungen zu Errichtung, Ausbau, Ausstattung, wenn Finanzierung aus Eigenmittel nicht möglich, betriebsübliche (Re-)Investitionen sind durch den Integrativen Betrieb zu erwirtschaften, Förderung erfolgt in Form von Zuschuss oder Darlehen	Beihilfenbeitrag zur Finanzierung investiver Maßnahmen im Einzelfall möglich Beihilfenbeitrag für Betriebsmittel im Einzelfall möglich
Förderkosten jährlich	78,8 Millionen Euro[XIII]	35,7 Millionen Euro	116,5 Millionen Euro[XIV]
Förderkosten pro Arbeitsplatz und Jahr von ZielgruppenmitarbeiterIn	6.886,30 Euro	21.008,40 Euro[XV]	13.702,00 Euro

I Förderbar sind neben den Transitarbeitskräften aber nur die für die ordnungsgemäße Durchführung notwendigen Schlüsselarbeitskräfte, die für die Projektleitung und/oder fachliche Anleitung und Ausbildung und/oder sozialarbeiterische Betreuung verantwortlich sind.

II Vgl. Lechner et al. 2000, Seite 8.

III Inklusionsbetriebe müssen eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung verfolgen. Eine Abweichung von der notwendigen erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung kann u.a. dann vorliegen, wenn die Personalkostenförderung aller Beschäftigten aus öffentlichen Mitteln die durch die wirtschaftliche Betätigung erzielten Umsätze deutlich übersteigt (vgl. Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 132 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) 2016, Seite 2).

IV Beim Vergleich der Eigenerwirtschaftungsquote ist zu beachten, dass sich die Berechnung der Eigenerwirtschaftungsquote aufgrund der unterschiedlichen Fördermodelle zwischen Inklusionsbetrieben und SÖB unterscheidet. Bei den Inklusionsbetrieben bezeichnet die Eigenerwirtschaftungsquote den Anteil der Markterlöse am Gesamtumsatz. Bei den SÖB bezeichnet die Eigenerwirtschaftungsquote den Anteil der Markterlöse in Relation zu den laufenden Gesamtaufwänden.

V Vgl. Lechner et al. 2000, Seite 8.

VI Daten beziehen sich auf Inklusionsbetriebe in Hessen, Sachsen und Schleswig-Holstein im Jahre 2012 (vgl. Stadler 2015, Seite 37).

VII Es muss ein wirtschaftlich verwertbarer Leistungsrest gegeben sein, der nach entsprechendem Arbeitstraining und nach entsprechender Arbeitserprobung oder nach entsprechender Ausbildung voraussichtlich die Hälfte der Produktivität einer Normalarbeitskraft in gleicher Beschäftigung ausmacht.

VIII Hierbei handelt es sich um die Gesamtzahl an Beschäftigungsprojekten (SÖB, GBP, SÖBÜ, GBPÜ) für alle Zielgruppen. Es liegen keine Daten über die Anzahl an Beschäftigungsprojekten speziell für die Zielgruppe Menschen mit Behinderung vor.

IX Daten der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 2015.

X Vgl. BMASK 2017, Seite 110.

XI Vgl. Eppel et al. 2014, Seite 19; die Daten stellen einen durchschnittlichen Jahreswert aus TeilnehmerInnendaten in den Jahren 2005 bis 2012 dar.

XII Vgl. Eppel et al. 2014, Seite 19.

XIII Einbezogen wurden Mittel aus der Ausgleichsabgabe im Jahr 2015.

XIV Vgl. BMASK 2016, Seite 27; Angaben beziehen sich auf das Jahr 2015.

XV Berechnet auf Basis der für 2017 vorgesehen Maximalförderung für maximal 1.700 Vollzeitäquivalente.

9 Diskussion – Was kann von den Inklusionsbetrieben in Deutschland für Österreich gelernt werden?

Die Schlussfolgerungen für den österreichischen Arbeitsmarkt werden von der Fragestellung geleitet: Was kann von dem deutschen Modell der Inklusionsbetriebe gelernt werden? Vorab wird kurz auf die Vor- und Nachteile der deutschen Inklusionsbetriebe aus unterschiedlichen Perspektiven eingegangen, um mögliche Schwierigkeiten und Kritikpunkte am Modell zu beleuchten und Chancen des Modells aufzuzeigen. Im Anschluss wird auf Übertragungsmöglichkeiten des Gesamtmodells eingegangen. Dabei werden die Zielgruppen der langzeitarbeitslosen Personen und Menschen mit psychischen Erkrankungen näher betrachtet. Darüber hinaus werden Möglichkeiten der Stärkung des innovativen sozialen Unternehmertums in Österreich dargestellt.

9.1 Kritische Betrachtung von Inklusionsbetrieben

Inklusionsbetriebe werden in Deutschland als Erfolgsmodell betrachtet. Sie werden als eine Möglichkeit der Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt gesehen, die Menschen mit Behinderung, die in konventionellen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes kaum Anstellungsmöglichkeiten finden, kollektivvertragliche Beschäftigungsverhältnisse bieten. Die Entwicklung und Verbreitung dieses Instrumentes seit seiner gesetzlichen Verankerung im Jahr 2001 spricht für einen hohen Bedarf und eine hohe Akzeptanz. Auch wenn diese Zahlen im Verhältnis zur Gesamtgröße der Zielgruppe der Menschen mit schwerer Behinderung vergleichsweise gering sind, leisten die Inklusionsbetriebe einen bedeutenden sozialen Mehrwert: Einerseits durch das Anbieten inklusionsgerechter Arbeitsplätze, andererseits durch die Beispielfunktion der Betriebe, die zeigen, wie Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und erfolgreiches unternehmerisches Wirtschaften unter Marktbedingungen in Einklang gebracht werden können.

Auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive stellen die Inklusionsbetriebe einen interessanten Ansatz dar. So zeigen Studienergebnisse, dass ein Arbeitsplatz in einem Inklusionsbetrieb weitaus kostenschonender für den öffentlichen Haushalt ist als ein Platz in einer Werkstätte für

behinderte Menschen oder der Bezug von Arbeitslosenunterstützung. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass Menschen, die in Werkstätten tätig sind, stärkere Einschränkungen und mehr Unterstützungsbedarf haben als jene in Inklusionsbetrieben. Inklusionsbetriebe übernehmen jedoch eine wichtige Brückenfunktion für jene Menschen, die sich aus einer Werkstatt heraus weiter entwickeln möchten und nicht sofort in konventionellen Unternehmen arbeiten können.

Die Arbeitsbedingungen für Menschen in Inklusionsbetrieben sind, wie einzelne Fallbeispiele und Fachliteratur zeigen, beispielhaft. Die Arbeitsorganisation und die Haltung gegenüber den MitarbeiterInnen in Inklusionsbetrieben ermöglichen ein gemeinsames Arbeiten, bei dem Rücksicht auf die Behinderung, chronische Erkrankung oder speziellen Bedürfnisse genommen wird, die Menschen aber ganz klar gefordert sind, ihren größtmöglichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu leisten. Die Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen liegt im unternehmerischen Interesse der Inklusionsbetriebe. Die Vermittlung von ZielgruppenmitarbeiterInnen zu konventionellen Arbeitgebern (nicht Inklusionsbetrieben) liegt wiederum im Interesse des Gesetzgebers, der die Transitfunktion der Inklusionsbetriebe betont. Aber auch die Inklusionsbetriebe selbst haben mit Blick auf die soziale Zielsetzung von Inklusionsbetrieben – Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten, die aufgrund ihrer behinderungsbedingten Einschränkung nicht auf dem 1. Arbeitsmarkt in konventionellen Unternehmen Fuß fassen können – ein Interesse an der Vermittlung von ZielgruppenmitarbeiterInnen, wenn die Chance auf eine nachhaltige Beschäftigung außerhalb eines Inklusionsbetriebes gegeben ist. So kann der Arbeitsplatz an einen Menschen mit Behinderung vergeben werden, der (noch) keine Chance auf eine Anstellung in einem konventionellen Unternehmen hat. Auffällig bei den Recherchen zu den Fallstudien zur Studie waren das gute Arbeitsklima und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderung in Inklusionsbetrieben. Hier dürfte die soziale Ausrichtung in Kombination mit der professionellen und verpflichtenden arbeitsbegleitenden (psychosozialen) Betreuung, die ein gutes Arbeitsklima zum Ziel hat, eine maßgebliche Rolle spielen.

Des Weiteren dürfte das offene Fördersystem, zu dem jeder Arbeitgeber grundsätzlich Zugang hat, innovative Ideen fördern, flexibles Agieren von Seiten der UnternehmerInnen ermöglichen und auch kleine, regionale Unternehmen ansprechen bzw. entstehen lassen, die in der Folge wachsen können. Eine österreichische Inklusionsbeauftragte sieht den Vorteil der Regionalität in erster Linie unter dem Gesichtspunkt der Inklusion.[141] Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten in einem kleinen regionalen Betrieb gemeinsam, sie leben auch in der Region miteinander, wodurch mehr soziale Vernetzung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung entsteht als in großen Organisationen oder Betrieben für Menschen mit Behinderung, so ihre Hypothese. Deutsche InterviewpartnerInnen betonen auch, dass durch die Arbeit im Inklusionsbetrieb bei Menschen mit chronischen oder rezidivierenden psychischen Erkrankungen oft ein positiver Stabilisierungseffekt eintritt und z. B. weniger

141 Maria Egger, FAB (Interview).

Klinikaufenthalte notwendig sind. Arbeit wird von den Betroffenen als Herausforderung und Stütze erlebt.

Als möglicher Nachteil aus österreichischer Perspektive kann die vermeintlich geringere Arbeitsplatzsicherheit als z. B. in einem österreichischen Integrativen Betrieb gesehen werden.[142] Inklusionsbetriebe können von Insolvenz betroffen sein, und sie können ZielgruppenmitarbeiterInnen auch kündigen. Andererseits wird hier auf die Absicherung durch Arbeitslosengeld verwiesen.[143]

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland wird bei der Eingliederung von sozial abgesicherten Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt die Diskussion über Benefit Traps geführt. Das neue Bundesteilhabegesetz in Deutschland sollte jedenfalls Beihilfenfallen beseitigen. So ist z. B. die Rückkehr in eine Werkstätte für behinderte Menschen möglich, wenn eine Person am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht nachhaltig Fuß fassen kann.

Dauerhafte Lohnkostenzuschüsse und finanzielle Investitionszuschüsse werden hinsichtlich einer möglichen Wettbewerbsverzerrung am Markt kritisch betrachtet. Insgesamt bewegen sich Inklusionsbetriebe in dem Spannungsfeld, einerseits erfolgreich wirtschaften zu müssen, andererseits bei guten Erlösen mit dem Vorwurf konfrontiert zu sein, dies aufgrund der Förderungen zu erreichen. Hier wird von den befragten deutschen Stakeholdern besonders betont, dass den Inklusionsbetrieben in erster Linie die behinderungsbedingte Leistungsminderung ausgeglichen wird – und diese auch nur zum Teil. Einen Teil der Leistungsminderung trägt der Inklusionsbetrieb selbst.[144] Theoretisch wird das Ausmaß der Leistungsminderung (regelmäßig) von den Integrationsfachdiensten der Integrationsämter bewertet, und das Integrationsamt kann auch Einsicht in die Bilanzen des Unternehmens nehmen. Praktisch orientiert sich die Höhe des Minderleistungsausgleichs auch an der Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel aus der Ausgleichsabgabe. So werden diese aktuell in Berlin aus budgetären Gründen gekürzt. Grundsätzlich kann jedem Arbeitgeber – auch konventionellen Unternehmen – die Leistungsminderung einer / eines besonders betroffenen behinderten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters in gleicher Höhe ausgeglichen werden. Teilweise bestehende Vorteile hinsichtlich der Förderung (Förderung von Investitionskosten, Ausgleich des besonderen Aufwandes) bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung für Inklusionsbetriebe werden durch den besonderen Organisationsaufwand (z. B. das Fördermanagement) bei der Beschäftigung eines großen Anteiles an Menschen mit Schwerbehinderung begründet.

Unter rein marktwirtschaftlicher Perspektive stellt sich die Frage, ob Inklusionsbetriebe Leistungen anbieten, die ohne Förderung nicht konkurrenzfähig wären bzw. die es gar nicht geben würde. Aufgrund von Mindest- und Kollektivlohn, der auch für die mindestens 50 Prozent Nicht-ZielgruppenmitarbeiterInnen gezahlt werden muss, und der hohen

142 Maria Egger, FAB (Interview).

143 Gabriele Strassegger, Wirtschaftskammer Österreich (Interview).

144 Günter Hotte, Integrationsamt Berlin (Interview).

»Eigenerwirtschaftungsquote« ist das unwahrscheinlich. Sicher ist dagegen, dass durch Inklusionsbetriebe und -abteilungen neue Jobs entstehen, die es bisher nicht in dieser Form gegeben hat: Sie entstehen beispielsweise durch Herauslösen einzelner Tätigkeiten aus den Tätigkeitsprofilen gut ausgebildeter und demensprechend entlohnter Fachkräfte. Ein Baubetrieb stellt Menschen mit geistiger Behinderung ein, um Werkzeug und Fahrzeuge griffbereit, sortiert und geputzt für seine Fachkräfte bereit zu haben; die Gastronomiearbeit ist zwischen Menschen mit und ohne Behinderung arbeitsteiliger organisiert. ForstarbeiterInnen geben Teile ihrer Tätigkeit an Menschen mit Behinderung ab, und ÄrztInnen lagern Brustabtastuntersuchungen an Frauen mit Seebehinderung aus (siehe Fallbeispiel »discovering hands« in Kapitel 7). Anhand des Fallbeispieles »discovering hands« wird erkenn- und diskutierbar, wie Förderungen Marktmechanismen beeinflussen können. Durch die Förderung kann das Produkt »Vorsorgeuntersuchung« günstiger verkauft werden, mehr KundInnen nehmen es in Anspruch und mehr Zielgruppenpersonen können Beschäftigung finden.

Eine Schwachstelle des Instrumentes stellt die Finanzierungsbasis dar. Ein Großteil der Förderungen an Inklusionsbetriebe wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Dieses System sorgt zwar dafür, dass die Finanzierungsbasis nicht von kurzfristigen politischen Entscheidungen abhängig ist. Andererseits sind die Mittel begrenzt und in einigen Bundesländern durch den Erfolg des Instrumentes bereits ausgeschöpft. Dieser Umstand kann dazu führen, dass die Dynamik bei der Gründung von Inklusionsbetrieben und der Schaffung entsprechender Arbeitsplätze in den nächsten Jahren zurückgehen könnte. Zusätzliche Fördermöglichkeiten ergeben sich allerdings durch das neue Bundesteilhabegesetz und das darin vorgesehene personenbezogene Budget für Arbeit. Menschen mit Anspruch auf einen Platz in einer Werkstatt für behinderte Menschen können durch das Budget für Arbeit bis zu 70 Prozent der Lohnkosten zu einem Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mitnehmen. Da die Arbeitsverhältnisse in Inklusionsbetrieben rechtlich jenen in konventionellen Unternehmen gleichgestellt sind (tarifvertragliche Entlohnung, sozialversichert), kann das Budget für Arbeit auch für eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb genützt werden. Darüber hinaus wurde die Zielgruppe der Inklusionsbetriebe um Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen erweitert, die nicht den Status der Schwerbehinderung erfüllen. Hier werden die Kosten für Förderungen nicht aus der Ausgleichsabgabe finanziert, sondern sind durch die jeweils zuständigen Rehabilitationsträger (Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) zu tragen. Da die Rehabilitationsträger aktuell noch nicht über Förderinstrumente verfügen, die dauerhaft erbracht werden können, ist unmittelbar kein Beschäftigungseffekt bei dieser Zielgruppe zu erwarten.[145]

145 Auf die Quoten wird nach § 215 Abs. 4 auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

9.2 Übertragungsmöglichkeiten des Modells »Inklusionsbetriebe« auf Österreich: Menschen mit schwerer Behinderung

Bei der Frage, ob Inklusionsbetriebe auch in Österreich umgesetzt werden können und sollten, ist einerseits die Frage nach dem Bedarf relevant, andererseits die Frage nach den österreichischen Rahmenbedingungen und nicht zuletzt, ob Vergleichbares bereits in Österreich existiert.

Österreich steht bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben vor ähnlichen Herausforderungen wie Deutschland:

- überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung;
- demographische Herausforderungen, die eine bessere Ausnützung des Arbeitskräftepotenzials erfordern;
- Verpflichtung, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen, die nach einer vollwertigen Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung verlangt;
- Druck durch Behindertenvertretungen, die Zahl der Menschen in beschäftigungs- und tagesstrukturierenden Angeboten wie den Werkstätten zu verringern und dafür mehr Teilhabemöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen;
- zu wenig Arbeitgeber am allgemeinen Arbeitsmarkt, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Diese Herausforderungen lassen sich mit Sicherheit nicht allein durch das Modell der Inklusionsbetriebe bewältigen, sondern erfordern vielfältige Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen, wie z. B. der Förderung von Beschäftigung in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes, einer inklusionsgerechteren Arbeitswelt etc. Inklusionsbetriebe können aber bei all diesen Fragen zumindest einen Teil der Antwort darstellen.

Was den grundsätzlichen Bedarf an der Bereitstellung von dauerhaft geförderten Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in Österreich betrifft, wird dieser für eine spezifische Gruppe von Menschen mit Behinderung durchaus gesehen: So gibt es sowohl im Bereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Bereich der Tages- und Beschäftigungsstrukturen als auch bei den Integrativen Betrieben einen Bedarf an Arbeitsplätzen, der durch bestehende Angebote nicht abgedeckt werden kann. Der Bedarf an Werkstättenplätzen in Oberösterreich ist nach ExpertInnenangabe nur zu rund 50 Prozent gedeckt. Personen, die auf einen Platz warten, gehen häufig gar keiner sinnvollen, tagesstrukturierenden und kompetenzfördernden Tätigkeit nach.[146] Personen, die keinen Arbeitsplatz in einem Integrativen Betrieb bekommen, häufig langzeitarbeitslose Personen mit z. T. erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, erhalten in vielen Fällen einen Transitarbeitsplatz in einem Beschäftigungsprojekt (SÖB oder GBP) und fallen dann wieder

146 Maria Egger, FAB (Interview).

in die Arbeitslosigkeit zurück. Auch in diesem Segment zeichnet sich ein Bedarf an Dauerarbeitsplätzen für Personen ab, die am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen können. Keine dauerhafte Förderung braucht es hingegen für Menschen mit Behinderung, deren Leistung durch Arbeitsplatzadaptierungen kompensiert werden kann.[147] Dauerhafte Förderungen sind aus dieser Perspektive nur für sehr spezielle Zielgruppen von Menschen mit Behinderung notwendig. Dauerhaft geförderte Arbeitsplätze für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit und Problemlagen (abseits einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung) werden in dem Bericht »SÖB und GBP im Wandel« vor dem Hintergrund eines separaten 2. Arbeitsmarktes diskutiert.[148] Betreffend die Produktion von Gütern und Dienstleistungen im Rahmen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt stellt sich die Frage, inwieweit dadurch Arbeitsplätze auf dem 1. Arbeitsmarkt substituiert werden. »Hier bewegt man sich in einem Spannungsfeld: Einerseits kann folgendes argumentiert werden: Wenn die Unternehmen ›diese Leute aussortieren‹, dann kann man zu ihnen in Konkurrenz treten und diese Arbeitsplätze zu geförderten Bedingungen anbieten. Andererseits kann mit einem Anspruch auf Integration in den 1. Arbeitsmarkt die Zielsetzung nicht darin liegen, Arbeitsplätze vom 1. Arbeitsmarkt ›weg zu definieren‹ und damit zu reduzieren, um sie auf den 2. Arbeitsmarkt zu verlagern.«[149] Aufgrund des Erfolges der Inklusionsbetriebe wird in Deutschland jedenfalls eine Diskussion in Richtung Öffnung der Inklusionsbetriebe für langzeitarbeitslose Menschen diskutiert.[150]

Die Rahmenbedingungen für Inklusionsbetriebe sind bzw. wären in Deutschland und Österreich weitgehend ähnlich: In beiden Ländern existiert ein Ausgleichsabgabensystem mit dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung am 1. Arbeitsmarkt zu fördern. Förderungen wie die Eingliederungsbeihilfe und der Minderleistungsausgleich sind ähnlich ausgestaltet. Öffentliche Aufträge können in Österreich exklusiv an Geschützte Werkstätten oder Integrative Betriebe vergeben werden. Auch für Beschäftigungsprojekte besteht aufgrund der Beschäftigung benachteiligter Gruppen die Möglichkeit, im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren bevorzugt bedacht zu werden. In Deutschland sollten öffentliche Aufträge bevorzugt an Werkstätten für Menschen mit Behinderung abgegeben werden bzw. gilt dies mit der Einführung des neuen Bundesteilhabegesetzes im Jahr 2017 auch für Inklusionsbetriebe.

In Bezug auf bereits existierende, vergleichbare Modelle in Österreich wurden in Kapitel 8 die Beschäftigungsprojekte (Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) und die Integrativen Betriebe näher beleuchtet. Mit ersteren bestehen hinsichtlich der Branchen, in denen sich die Geschäftsaktivitäten bewegen, und der Vielfalt an unterschiedlichen Umsetzungsformen Gemeinsamkeiten. Deutlichster Unterschied ist die Dauer der Beschäftigung, die in Beschäftigungsprojekten zeitlich befristet und in Inklusionsbetrieben

147 Sieghard Holzer, AMS Tirol (Interview).
148 Vgl. Osterkorn et al. 2014.
149 Osterkorn et al. 2014, Seite 200 f.
150 Claudia Rustige, bag if (Interview).

nicht befristet ist. Im Vergleich zu den Integrativen Betrieben gibt es trotz weitgehender Gemeinsamkeit der Zielgruppe, der Dauerhaftigkeit der Arbeitsplätze, der Förderung über die Ausgleichsabgabe/Ausgleichstaxfonds und dem Anspruch, marktorientierte, privatwirtschaftliche Unternehmen zu sein, zumindest in der Ausgestaltung erhebliche Unterschiede, was die Vorgaben und somit auch die Umsetzung betrifft. Darüber hinaus gibt es Modellprojekte und länder- und spendenfinanzierte Betriebe für kleine Gruppen, einzelne Soziale Unternehmen (außerhalb der SÖB-/GBP-Struktur) und viele (AMS-)geförderte Projekte zu Clearing, Qualifizierung (inkl. IBA/ÜBA) und Placement. Zu letzteren und auch zu den SÖB/GBP besteht der wesentliche Unterschied im Projektcharakter, den die deutschen Inklusionsbetriebe nicht haben.

Insgesamt kann in Österreich durchaus von einem Bedarf, der noch näher zu quantifizieren wäre, für Inklusionsbetriebe ausgegangen werden. Ebenfalls kann davon ausgegangen werden, dass bei entsprechender Unterstützung auch eine ähnliche Dynamik im Sektor und eine Vielfalt an Unternehmen entstehen würde. Inklusionsabteilungen wären für große Betriebe eine Möglichkeit, ihre Einstellungsquote zu erfüllen, kalkulierbare finanzielle Förderungen zu bekommen und auch kalkulierbare produktive Leistungen dieser Abteilungen abrufen zu können, wenn entsprechende Organisationsstrukturen genau dafür geschaffen werden.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden von den befragten österreichischen InterviewpartnerInnen folgende Interessen aber auch Befürchtungen am Modell der deutschen Inklusionsbetriebe geäußert:

- Eine 50-Prozent-Quote als Obergrenze für die Zahl der ZielgruppenmitarbeiterInnen dürfte ein sinnvoller Richtwert sein, um das wirtschaftliche Überleben von Inklusionsbetrieben zu sichern.
- Notwendig ist auch die Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für solche Unternehmen und Abteilungen bei der Bereitstellung der notwendigen sozialpädagogischen Betreuung.
- Mit Blick auf die Mindestsicherung wird es als wichtig erachtet, dass die Entlohnung dieser Arbeitsplätze oberhalb der Mindestsicherung liegt, um entsprechende Anreize zu schaffen.
- Die Leistungsfähigkeit der ZielgruppenmitarbeiterInnen bzw. deren Minderleistung ist am konkreten Arbeitsplatz zu evaluieren.
- Bei der Umsetzung eines ähnlichen Modells wie in Deutschland dürfte aber nicht die Erwartung von Seiten der Politik, dass ein solches System bei der Senkung öffentlicher Ausgaben helfen kann, im Vordergrund stehen.
- Mit Blick auf die österreichische Förderlandschaft würde es mehr Rechtssicherheit und Stabilität hinsichtlich der finanziellen Förderungen benötigen, um mittel- und langfristige Kalkulierungen zu ermöglichen.
- Eine Übertragung des Modells bzw. Elemente davon auf andere Zielgruppen, z. B. jene der SÖB/GBP wären zu diskutieren.
- Der vorliegende Bericht zu den deutschen Inklusionsbetrieben kann zur weiteren Diskussion genutzt werden.

Von deutschen InterviewpartnerInnen wird betont, dass Inklusionsbetriebe keine »Fördersammler« sind oder sein sollten, dass eine Mischung der Zielgruppen in einem Betrieb Schwierigkeiten verursachen kann und dass darüber hinaus eine arbeitsbegleitende und / oder psychosoziale Unterstützung durch externe oder interne Fachkräfte essenziell ist.

Exkurs: Budget für Arbeit

Unabhängig von der Förderung von Angeboten zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung und einer möglichen Übertragung des Modells der deutschen Inklusionsbetriebe sind sich die interviewten ExpertInnen einig, dass die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten bei konventionellen Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes bzw. das Erfüllen der Einstellpflicht durch Arbeitgeber die beste Möglichkeit wäre, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu verbessern.

Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang das in Deutschland im Zuge des neuen Bundesteilhabegesetzes eingeführte Budget für Arbeit. Dieses Budget für Arbeit ist ein personenbezogenes individualisiertes Budget für die Inanspruchnahme von Leistungen, dass die Person mit Behinderung nach ihren Wünschen und Bedürfnissen einsetzen kann. Der Mensch mit Behinderung kann so selbstbestimmt darüber entscheiden, ob dieses Budget für einen Platz beispielsweise in einer werkstattähnlichen Einrichtung, einem Inklusionsbetrieb oder bei einem Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt wird. Das würde dem sozialen Ziel der Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung zuträglich sein und ihnen die für sie individuell passende Form der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. So eine Förderlogik könnte darüber hinaus auch einen Beitrag dazu leisten, dass sich neue Angebotsstrukturen, wie z. B. Social Businesses, mit dem Ziel, Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu schaffen, leichter herausbilden können.

9.3 Menschen mit psychischer Behinderung

Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist das Finden einer Arbeitsstelle häufig besonders schwierig. Menschen mit seelischen Erkrankungen sind gegenüber Menschen mit anderen Behinderungsformen (körperlich, kognitiv, Sinnesbehinderung) in Unternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt.[151] Die heutige Arbeitswelt erfordert in hohem Maße Flexibilität und Belastungsfähigkeit. Das begünstigt einerseits das Auftreten von akuten Krankheitsphasen und führt gleichzeitig dazu, dass eine Reintegration in den Arbeitsmarkt für diese Gruppe zunehmend schwierig ist. Die heutigen Inklusionsbetriebe

151 Vgl. Gredig 2015, Seite 59.

wurden in den 1970er-Jahren speziell für diese Zielgruppe als Selbsthilfefirmen konzipiert, und auch heute noch haben viele ZielgruppenmitarbeiterInnen eine seelische Behinderung. Aber auch Personen mit psychischen Erkrankungen, die keinen Schwerbehindertenstatus (Grad >= 50) haben bzw. sich nicht einstufen lassen wollen, können in Inklusionsbetrieben arbeiten und auf die Zielgruppenquote angerechnet werden: »Auf die Quoten nach Absatz 3[152] wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.« (§ 215 Abs. 4 SGB IX). In Österreich gibt es neben dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch am 2. Arbeitsmarkt Beschäftigungsmöglichkeiten als Transitarbeitskraft und vereinzelt niederschwellige Arbeitserprobungsangebote. In spezialisierten SÖB kann die Verweildauer auch deutlich länger als in anderen SÖB sein.

Viele Inklusionsbetriebe sind Spezialisten für inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen von Menschen mit psychischen Behinderungen. Dieses Know-how kann dafür genutzt werden, um Lernerfahrungen für konventionelle Unternehmen am 1. Arbeitsmarkt bereitzustellen, so beispielsweise durch den Aufbau von internen und externen Unterstützungsstrukturen, die Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte oder die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen.[153]

Über dieses Know-how verfügen auch die Träger von Unterstützungs- und Beschäftigungsangeboten in Österreich. Es könnte genutzt werden, um ähnliche Modelle wie Inklusionsbetriebe für Menschen mit psychischer Behinderung aufzubauen, solange es noch zu wenige Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkt gibt, die auf die Inklusionsbedürfnisse dieser Zielgruppe Rücksicht nehmen. So braucht es aus Sicht einer österreichischen Expertin bei der Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen am Arbeitsleben sehr spezifische Bedingungen. Es braucht hier v. a. Flexibilität, um wellenförmige Leistungskurven zulassen zu können. Hier könnte Vollzeitbeschäftigung eine Überlastung darstellen, und die Arbeitsstrukturen sollten Rücksicht auf die jeweilige Tagesverfassung der Beschäftigten ermöglichen. Bei Vorgesetzten braucht es Weiterbildung im Bereich der unterschiedlichen Verhaltensformen, die sich durch psychische Erkrankungen zeigen können. Die MitarbeiterInnen müssen bei Problemen Handlungsoptionen haben. Auch das Fachpersonal benötigt Zusatzausbildungen, um Situationen einschätzen und im Bedarf an das sozialpädagogische Betreuungspersonal verweisen zu können.[154]

152 Absatz 3 regelt das Verhältnis von Zielgruppenpersonen und Nicht-Zielgruppenpersonen in einem Betrieb: Inklusionsbetriebe beschäftigen 30 Prozent schwerbehinderte Menschen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

153 Vgl. Gredig 2015, Seite 60 ff.

154 Maria Egger, FAB (Interview).

9.4 Langzeitarbeitslose Personen

Durch den Erfolg der deutschen Inklusionsbetriebe ist auch eine Diskussion darüber entstanden, wie das Modell auch für langzeitarbeitslose Menschen genutzt werden kann; eine Diskussion, die aufgrund des Anwachsens dieser Gruppe am Arbeitsmarkt auch für Österreich interessant ist.

Es liegt nahe, das Modell der Inklusionsbetriebe auch für die Gruppe der langzeitarbeitslosen Personen durchzudenken, da diese, wie auch die aktuellen Zielgruppen, aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse oft keine Chance auf dauerhafte Erwerbstätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Dabei gibt es aber einige Aspekte zu bedenken:[155]

Integrationsunternehmen sind Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes und müssen sich dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen. Die Quotenregelung (mindestens 30 Prozent, höchstens 50 Prozent) wurde deshalb vorgegeben, um sicherzustellen, dass die Leistungsfähigkeit des Unternehmens und die damit verbundene Wettbewerbsfähigkeit durch einen vorgegebenen Anteil nicht-leistungsgeminderter MitarbeiterInnen gesichert ist. Sollte das Modell der Inklusionsbetriebe auch auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen übertragen werden, sollten diese deshalb auch auf die Quote angerechnet werden können, da der Teil der Belegschaft ohne Behinderung dafür zuständig ist, zusätzliche Aufwände durch besondere betriebliche Strukturen und Arbeitsprozesse und mögliche Leistungsminderungen der ZielgruppenmitarbeiterInnen auszugleichen. Deshalb könnte die Beschäftigung leistungseingeschränkter MitarbeiterInnen ohne Zielgruppenstatus die Wettbewerbsfähigkeit von Integrationsunternehmen negativ beeinflussen.

Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen benötigen häufig ein wesentlich komplexeres Unterstützungsangebot als Menschen, die Vermittlungshemmnisse aufgrund einer Behinderung aufweisen. Die psychosoziale Betreuung und Unterstützung bei der Bewältigung der psychosozialen Problemlagen, wie zum Beispiel Schulden, Sucht, familiäres Umfeld, müsste bei einer Öffnung der Zielgruppe jedenfalls Berücksichtigung finden.

Die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen ist eine sehr heterogene Gruppe, *»(…) den Normalfall gibt es nicht«*.[156] Personen aus dieser Zielgruppe weisen häufig mehrere erkennbare Vermittlungshemmnisse auf, wie z. B. fehlende Bildungs- bzw. Ausbildungsabschlüsse, gesundheitliche Einschränkungen, lange Verweildauer im Leistungsbezug, Mutterschaft, Alter 50+, Status als Zuwanderer, mangelnde Sprachkenntnisse etc.

Bei langzeitarbeitslosen Menschen gibt es eine große Gruppe mit gesundheitlichen Einschränkungen. Hier finden sich am ehesten Menschen, die mit der Zielgruppe von Inklusionsbetrieben gut vergleichbar sind. Oft stellen dabei psychische Erkrankungen oder Suchterkrankungen das wichtigste Vermittlungshemmnis dar. Auch diese Gruppe benötigt für die Teilhabe am Arbeitsleben besondere Rahmenbedingungen in der Beschäftigung, wie angepasste Arbeitsprozesse und ein sozial geprägtes Betriebsklima.

155 Vgl. Rustige 2015, Seite 168 ff.

156 Rustige 2015, Seite 170.

Integrationsunternehmen können v. a. deshalb erfolgreich am Markt bestehen, weil sie ihre MitarbeiterInnen nachhaltig und langfristig beschäftigen können. Wenn sie verpflichtet wären, sorgfältig eingearbeitete MitarbeiterInnen aufgrund der Befristung von arbeitsmarktpolitischen Programmen ständig zu wechseln, dann wäre das ein erheblicher Wettbewerbsnachteil. Auch werden die derzeit zeitlich befristeten Unterstützungsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für nicht behinderte langzeitarbeitslose Menschen als nicht effektiv betrachtet. Bei vielen Menschen dieser Zielgruppe sind die Vermittlungseinschränkungen zu schwerwiegend, als dass sie mit befristeten Unterstützungsleistungen ausgeglichen werden könnten. Es braucht auch für diesen Personenkreis dauerhafte Unterstützungsleistungen für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt, was insbesondere auch betrieblichen Mehraufwand, beispielsweise für psychosoziale Betreuung, wie auch einen adäquaten Minderleistungsausgleich umfassen sollte.

Für ältere, langzeitarbeitslose Personen gestaltet sich die Wiederaufnahme einer existenzsichernden Erwerbsarbeit schwierig, so v. a. dann, wenn diese keine formale Berufsausbildung vorweisen können und / oder gesundheitlich beeinträchtigt sind. Auch die Transitfunktion der Beschäftigungsprojekte in den 1. Arbeitsmarkt versagt für diese arbeitsmarktpolitische Zielgruppe weitgehend. Es stellt sich daher die Frage, ob Inklusionsbetriebe eine Möglichkeit bieten, Menschen nachhaltig in Erwerb zu bringen.

Grundsätzlich bieten sich für diese ausgrenzungsgefährdete Gruppe mehrere Möglichkeiten zur längerfristigen oder auch bei Bedarf dauerhaften Beschäftigung:

- Beschäftigung im gemeinnützigen Bereich und bei Gemeinden (Aktion 20.000).
- Beschäftigung in Sozialen Unternehmen, die zwar marktwirtschaftlich organisiert sind, aber das soziale Ziel der Beschäftigung von benachteiligten Personen verfolgen. In Ausnahmefällen können bereits jetzt Transitarbeitskräfte mehrere Jahre in einem SÖB arbeiten (Reha-SÖB) oder die Zeit bis zur Pension überbrücken. Darüber hinaus würde sich anbieten, Sozialen Unternehmen in Anlehnung an die Inklusionsbetriebe längerfristige Personalkostenförderungen zugänglich zu machen und gleichzeitig deren unternehmerische Freiheiten nicht zu beschneiden bzw. soziale, innovative Ideen gezielt zu fördern. Bei öffentlichen Vergaben können diese über soziale Ausschreibungskriterien bevorzugt werden bzw. könnten Aufträge für diese vorbehalten sein.
- Längerfristig geförderte Beschäftigung in herkömmlichen Wirtschaftsbetrieben (jenseits der Eingliederungsförderung): In einem Modellprojekt werden 50 bis 60 langzeitarbeitslose, ältere Personen bei Magna in der Steiermark aufgenommen und mit maximal 50 Prozent der Lohn- und Lohnnebenkosten gefördert (maximal 17.500 Euro pro Zielgruppenperson und Jahr). Hier ist geplant, dass Zielgruppenpersonen gemeinsam mit anderen MitarbeiterInnen zusammen arbeiten und auch eine arbeitsbegleitende Betreuung möglich ist. Somit besteht strukturell eine Ähnlichkeit zu den Inklusionsabteilungen in Deutschland. Betont wird von Seiten des BMASK, dass es hier zu keiner Wettbewerbsverzerrung durch die Förderung kommt, weil dem Unternehmen lediglich Nachteile ausgeglichen werden.[157]

157 Hannes Edlinger, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Interview).

Insgesamt ist bei der Diskussion rund um den 2. Arbeitsmarkt (Transitarbeitskräfte) in Österreich zu beobachten, dass es sich um eine sehr breite, bunte Zielgruppe von Transitarbeitskräften mit unterschiedlichen Bedarfen handelt, die in der Diskussion leicht vermischt werden.

Relevant für die nachhaltige Beschäftigung ist die Passung zwischen Person und Arbeitsplatz / Anforderung, die jeweils sehr individuell ist. Manche Menschen sind unter spezifischen Arbeitsbedingungen in einer etwas geschützteren, rücksichtsvolleren Arbeitsumgebung durchaus leistungsfähig und willig, unter belastenden Arbeitsbedingungen mit Zeitdruck, rauem Arbeitsklima, ausufernder Arbeitszeit oder sonstigen Belastungen jedoch nicht bzw. nicht mehr.

Eine Person kann die exakt gleiche Tätigkeit unter den Bedingungen in einem Unternehmen gut erfüllen, in dem anderen nicht. Soziale Unternehmen wie die Inklusionsbetriebe oder Beschäftigungsprojekte können »gute Arbeitsbedingungen« zur Verfügung stellen und haben diesbezüglich eine besondere Expertise.

9.5 Förderung innovativen Sozialunternehmertums

Bei der Frage einer Übertragung des deutschen Modells der Inklusionsbetriebe auf Österreich stellt sich auch die Frage, was genau übertragen werden soll. Ist es beispielsweise das Ziel, die Innovationskraft bei Angeboten zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu fördern, gibt es auch andere Optionen.

Eine Möglichkeit könnten hier Förderinitiativen bieten, die sich allgemein an Sozialunternehmen richten. Sie liefern die Grundbedingungen für das Ausprobieren innovativer Ansätze im Bereich sozialen Unternehmertums, die auch für Unternehmen genutzt werden können, die das Schaffen von inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zum Ziel haben. Ein Beispiel ist hier der aws Social Business Call. Im Jahr 2016 gab es den ersten bundesweiten Social Business Call, bei dem Soziale Innovationen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Benachteiligungen ein Schwerpunktthema darstellten. Die Zielgruppe der innovativen Ansätze der Social Businesses sind von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffene oder bedrohte Menschen.

Vom Fördergeber BMASK wurde dabei die Definition für förderbare Social Businesses so vorgegeben: »Der Schwerpunkt des aws Social Business Calls im Auftrag des Sozialministeriums wendet sich an Unternehmen, die (1) positive gesellschaftliche Wirkung als Organisationsziel haben und (2) sich (langfristig) überwiegend (größer 50 Prozent) über Markteinkünfte finanzieren. Darüber hinaus wird (3) der überwiegende Teil der Gewinne (größer 50 Prozent) für das adressierte gesellschaftliche Ziel verwendet und (4) die Kernstakeholder können an den positiven Wirkungen teilhaben.«[158] Damit konnten auch SÖB, die im Allge-

158 aws Social Business Call, Kurzinformation, 1. Auflage, 1.9.2016, Seite 2, Download unter www.aws.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Kurzinformation/aws_Social_Business_Call_Modul-1.pdf [20.6.2017].

meinen nicht zu den Social Businesses gezählt werden können, an dem Call teilnehmen. Die reine, nicht rückzahlbare Zuschussförderung wurde im Ausmaß von bis zu 100.000 Euro pro Unternehmen gewährt. 21 Unternehmen waren im April 2016 zur Vertragserstellung bei der Wirtschaftsförderungsorganisation Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH (aws) eingeladen, darunter auch SÖB.

Aus Sicht der aws war der Call ein Anstoß für SÖB, innovative Ideen zu Social Businesses zu entwickeln und auszuprobieren: *»In den SÖBs ist jahrzehntelanges Wissen und Erfahrung vorhanden. Hier gibt es den Wunsch nach Innovation.«* (Karin Kiendler, aws).

Klares Ziel ist, dass ein Social Business Unternehmen gegründet wird, wenn sich das Projekt in der Förderphase bewährt.

Beispiele für Social Businesses zur Inklusion von Menschen mit Behinderung sind:

- Career Moves;
- Atempo – Beratung für Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung;
- Specialisterne – vermittelt Personen mit Autismus in IT;
- VOI Fesch – Mode von und für Menschen mit Behinderung.

Damit Initiativen wie der aws Social Business Call u. ä. noch besser greifen können, braucht es, so Karin Kiendler vom aws, auch bessere Rahmenbedingungen. Bei den Sozialunternehmen sollte zwar der Schaffung des gesellschaftlichen Mehrwertes höhere Priorität zukommen als der Gewinnmaximierung, um aber am Markt erfolgreich wirtschaftlich tätig sein zu können, sollte es aber auch Sozialunternehmen möglich sein, eine Gewinnerzielungsabsicht zu verfolgen, und auch die Möglichkeit bestehen, erwirtschaftete Gewinne zumindest zum Teil auch ausschütten zu können, um so auch private InvestorInnen anzulocken. In diesem Zusammenhang empfindet es Karin Kiendler als wichtig, dass bestehende Denkmuster aufgebrochen werden und die Schaffung von sozialem Mehrwert und ökonomischer Gewinnerzielung nicht als ein »Entweder-oder« zu betrachten, sondern als ein »Sowohl-als-auch«, und zwar nach dem Motto: *»Man kann Gutes tun UND Gewinn erzielen«* (Karin Kiendler, aws). Awareness Maßnahmen, gezielte Förderung, rechtliche Rahmenbedingungen, Open Innovation, Austausch, Vernetzung und Wirksamkeitsnachweise hinsichtlich der Social Returns tragen dazu bei.[159]

Social Businesses können eine Ergänzung zum Sozialstaat darstellen und dazu beitragen, neue Ideen, Menschen und Ressourcen für die Bearbeitung gesellschaftlicher Aufgaben zu entwickeln. Die historische Betrachtung in Deutschland macht deutlich, dass es sich beim Instrument der Inklusionsbetriebe um eine Form der sozialen Innovation handelt, die aus zivilgesellschaftlichem Engagement entstanden ist und aufgrund ihres Erfolges und ihrer Wirkung in das Leistungsportfolio der öffentlichen Hand aufgenommen wurde. Vandor et al. fordern mit Blick auf die Förderung von Social Business und sozialer Innovation in Österreich eine Offenheit der öffentlichen Hand und der Zivilgesellschaft. Dazu zählen sie die Bereitschaft, Kooperationen

159 Karin Kiendler, aws (Interview).

mit Social Businesses einzugehen und soziale Innovationen in das eigene Leistungsportfolio zu übernehmen.[160]

Aktuell gibt es im Bereich der Social Businesses in Österreich noch einige Problemfelder und Herausforderungen, die die Dynamik dieses Sektors behindern. So identifizieren Vandor et al. im Bereich der Finanzierung einen erschwerten Zugang zu privatem Kapital, fehlendes Verständnis für Social Business bei den Geldgebern und wenig öffentliche Förderung. Als Maßnahmen werden hier u. a. die Schaffung von öffentlichen Förderstrukturen und Zugang zu Risikokapital, Stiftungskapital und Krediten angeführt. In Bezug auf das Know-how orten Vandor et al. das Problem, dass Social Business häufig nur in einem Bereich, nämlich dem Markt- oder NPO-Verständnis, über das notwendige Know-how verfügen und darüber hinaus oft Kompetenzen bei Gründung und Finanzierung fehlen. Gefördert werden sollten daher Leuchturmprojekte, die einerseits als positive Beispiele für andere Social Businesses dienen können und andererseits den Erwerb von kombinierten Kompetenzen in den Bereichen »Markt« und »Soziales« durch geeignete Bildungsangebote ermöglichen.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch die hohe Zahl an etablierten Organisationen, die teilweise auch durch Leistungsverträge mit der öffentlichen Hand finanziert sind, wie z. B. die Träger von Integrativen Betrieben und Sozialökonomischen Betrieben. Hier sehen Vandor et al. das Potenzial und die Notwendigkeit, innovative Projekte zu fördern, die als Ideen in vielen Fällen schon in den Organisationen vorhanden sind, aber aus Ressourcenmangel nicht umgesetzt werden können.

Um bessere Rahmenbedingungen für soziales Unternehmertum zu schaffen, gibt es einen Forderungskatalog, der gemeinsam von 30 Organisationen (bestehend aus Sozialunternehmen, Wohlfahrtsorganisationen, Stiftungen, Unternehmen sowie Interessenvertretungen) entwickelt wurde. Darin enthalten sind folgende zehn Forderungen:[161]

- Finanzierung von Inkubationsprogrammen und lokaler Infrastruktur;
- Entwicklung und Ausbau von (Weiter-)Bildungsmaßnahmen;
- Voraussetzungen für sektorübergreifende Kooperationen schaffen;
- Schaffung eines eigenen Förderprogrammes für Social Enterprises;
- Mobilisierung von privatem Kapital durch steuerliche Anreize;
- Bereitstellung von Wachstumsfinanzierung;
- Ermöglichung von Crowdfunding;
- vertiefende Umsetzung der EU Social Business Initiative;
- Reformierung der steuerlichen Rahmenbedingungen für die Gemeinnützigkeit;
- Spielräume bei der Umsetzung der europäischen Vergaberichtlinie nutzen.

160 Vgl. Vandor et al. 2015, Seite 53 f.

161 Vgl. www.ashoka-cee.org/austria/wp-content/uploads/sites/2/2015/03/10-Kernpositionen-fu%CC%88r-mehr-gesellschaftliche-Innovation-und-Sozialunternehmertum-in-O%CC%88sterreich.pdf [8.5.2017].

Die Inklusionsbetriebe in Deutschland stellen ein mögliches Modell dar, wie die Förderung von SozialunternehmerInnentum zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung umgesetzt werden kann.

10 Kurzfassung

10.1 Von der Sozialfirma zum Inklusionsbetrieb

Historisch betrachtet sind Inklusionsbetriebe[162] kein neuartiges Modell. Unter der Bezeichnung »Sozialfirmen« finden sich schon gegen Ende der 1970er-Jahren erste Unternehmen, die durch einen besonders hohen Anteil an Beschäftigten mit Behinderung und durch besonders inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen gekennzeichnet waren. Ihr Entstehen war eine Reaktion auf die einsetzende Enthospitalisierung in der Psychiatrielandschaft in Deutschland, die es notwendig machte, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu schaffen.

Erst 2001 – mit der Einführung des SGB IX[163] – wurde das Modell der Inklusionsbetriebe formalisiert und Teil des Leistungskatalogs zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Der Gesetzgeber definiert Inklusionsbetriebe als Unternehmen oder Abteilungen, die zwischen 30 und 50 Prozent Menschen mit einer Schwerbehinderung im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse beschäftigen. Es sind Unternehmen, die am Markt in Konkurrenz zu konventionellen Unternehmen agieren. Inklusionsbetriebe nutzen Förderinstrumente, erwirtschaften aber einen Großteil ihrer Erlöse, im Durchschnitt rund 75 Prozent,[164] über den Markt.

162 Bis 2017 wurden Inklusionsbetriebe unter der Bezeichnung »Integrationsprojekte« im deutschen Sozialgesetzbuch (SGB) IX bezeichnet und waren bundesweit als »Integrationsunternehmen« bzw. als »Integrationsabteilungen« bekannt, wenn nur ein Teilbetrieb eines Unternehmens als »Integrationsprojekt« geführt wurde. Die viel treffendere Bezeichnung »Inklusionsbetrieb« findet sich mit beginnender Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes nun auch im SGB IX.

163 SGB IX = Sozialgesetzbuch IX.

164 Vgl. Prantl, Heribert (2015): Integration als systemrelevante Aufgabe. Die Stärke eines Staates misst sich auch am Wohl der behinderten Menschen, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster 2015, Seite 22.

10.2 Dynamische Entwicklung des Sektors macht Inklusionsbetriebe zum Erfolgsmodell

Die Verankerung der Inklusionsbetriebe im SGB IX führte zu einer starken Dynamik im Sektor. 2003 gab es deutschlandweit 365 Inklusionsbetriebe, 2015 waren es bereits 847. Dieses rasante Wachstum zeigt sich auch in den Beschäftigtenzahlen.

Waren 2008 in allen Inklusionsbetrieben 15.140 Personen beschäftigt (davon 47 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung), waren es im Jahr 2015 insgesamt 25.937 Beschäftigte (davon 43 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung).[165] Diese Entwicklung spricht für eine hohe Akzeptanz und einen hohen Bedarf des Instrumentes, weshalb die Inklusionsbetriebe in Deutschland auch als Erfolgsmodell betrachtet werden.

10.3 Dauerhafte Förderungen als wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Inklusionsbetrieben

Der Erfolg der Inklusionsbetriebe ist auch auf die Förderinstrumente zurückzuführen, die im Zuge der gesetzlichen Verankerung geschaffen wurden. Aufgrund des hohen Anteiles von Menschen mit Behinderung an der Belegschaft haben Inklusionsbetriebe Wettbewerbsnachteile gegenüber konventionellen Unternehmen. Um diese Nachteile auszugleichen, stehen den Inklusionsbetrieben verschiedene Förderinstrumente zur Verfügung.

Die wichtigste Förderquelle stellen Förderungen der Integrationsämter aus Mitteln der Ausgleichsabgabe[166] dar:

- dauerhafte Lohnkostenzuschüsse zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungsminderungen und für außergewöhnliche Belastungen aufgrund der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung (Hilfestellungen durch KollegInnen, inklusionsgerechte Unternehmensprozesse und Unternehmensstrukturen);
- Ausgleich besonderer Aufwände, die beispielsweise durch die Bereitstellung psychosozialer Betreuung am Arbeitsplatz entstehen;
- Förderung von Investitionskosten zur Errichtung eines Arbeitsplatzes;
- Förderung von Kosten für betriebswirtschaftliche Beratung.

Dauerhafte Lohnkostenzuschüsse und Investitionszuschüsse werden hinsichtlich einer möglichen Wettbewerbsverzerrung auch kritisch betrachtet. Dieser Sichtweise entgegen-

165 Vgl. www.bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen [4.9.2017].

166 Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung nicht nachkommen (mindestens fünf Prozent aller Beschäftigten bei einer Zahl ab 20 Beschäftigten), müssen an das zuständige Integrationsamt eine Ausgleichsabgabe entrichten. Die Ausgleichsabgabe entspricht der österreichischen Ausgleichstaxe. Diese ist zu entrichten, wenn nicht mindestens eine Person von 25 Beschäftigten den Status »Begünstigt behindert« aufweist.

gehalten wird, dass die Förderungen nur als (teilweiser) Ausgleich der Nachteile durch die Beschäftigung eines besonders hohen Anteiles an Menschen mit Behinderung dienen. Außerdem stehen die Förderungen auch konventionellen Unternehmen zur Verfügung, wenn diese Personen mit Schwerbehinderung beschäftigen (mit Ausnahme der betriebswirtschaftlichen Beratung und Einschränkungen bezüglich Förderung der psychosozialen Betreuung).

Neben direkten finanziellen Förderungen können Inklusionsbetriebe darüber hinaus auch von Steuervorteilen profitieren, wenn Sie den Status der Gemeinnützigkeit erfüllen.

10.4 Ausgleichsabgabe als Finanzierungsbasis: Eine Schwachstelle des Instrumentes?

Als eine mögliche Schwachstelle des Instrumentes kann die Finanzierungsbasis betrachtet werden. Ein Großteil der Förderungen an Inklusionsbetriebe erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Dadurch ist die Finanzierung zwar nicht von kurzfristigen politischen Entscheidungen abhängig, andererseits sind die Mittel aus der Ausgleichsausgabe begrenzt und in einigen Bundesländern bereits ausgeschöpft. Deshalb stehen in diesen Bundesländern – abgesehen von Sonderprogrammen – keine Mittel für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben zur Verfügung.

Zusätzliche Fördermöglichkeiten ergeben sich durch das neue Bundesteilhabegesetz und das darin vorgesehene »Budget für Arbeit«. Arbeitgeber, die Personen aufnehmen, die zuvor in einer Werkstätte für behinderte Menschen gearbeitet haben, erhalten bis zu 70 Prozent dauerhaften Lohnkostenzuschuss für die neu angestellte behinderte Person. Das gilt auch für die Neuanstellung in einem Inklusionsbetrieb.

10.5 Inklusionsbetriebe als kostenschonende Variante für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung

Bislang fehlt es an einer systematischen Erfassung der volkswirtschaftlichen Wirkungen von Inklusionsbetrieben. Wie eine fiskalische Analyse des Bundeslandes Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2005 aufzeigt, stellt ein Arbeitsplatz in einem Inklusionsbetrieb die kostenschonendste Variante im Vergleich mit einem Platz in einer Werkstätte für behinderte Menschen oder dem Bezug von Arbeitslosengeld dar. Eine standardmäßige Berechnung der Rückflussquote in den Bundesländern Hessen, Sachsen, Brandenburg und Schleswig-Holstein zeigt für 2015 eine Rückflussquote von 217 Prozent.[167] Dabei wurden jedoch auch Rückflüsse an die öffentliche

167 Auskunft von Peter Stadler, FAF gGmbH. Diese führt standardmäßig das Monitoring der Inklusionsbetriebe in den genannten Bundesländern durch.

Hand einberechnet, die durch die Schaffung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben entstehen, die von MitarbeiterInnen ohne Behinderung besetzt sind.[168]

10.6 Wenige Beschäftigte, aber hoher sozialer Mehrwert

Trotz der starken Dynamik in den letzten Jahren ist die Beschäftigungswirkung von Inklusionsbetrieben auf nationaler Ebene betrachtet vergleichsweise gering. Nur rund ein Prozent aller beschäftigen Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland arbeitet in einem Inklusionsbetrieb. Trotzdem schaffen Inklusionsbetriebe einen bedeutenden sozialen Mehrwert. Sie übernehmen eine wichtige Beispielfunktion auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt. Sie zeigen, wie Menschen mit Behinderung einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens leisten können, wenn entsprechende inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen gegeben sind. Darüber hinaus helfen sie, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Die Beschäftigten mit Behinderung erhalten ein Einkommen, das es erlaubt, den Lebensunterhalt selbständig zu sichern. Besonders wichtig sind die sinnstiftenden Erfahrungen des Arbeitsalltages, wie z.B. Begegnung mit anderen Menschen oder die Einbindung in produktive Abläufe. Inklusionsbetriebe leisten auch einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen, so v.a. bei Behinderungsformen, die noch immer von Stigmatisierung betroffen sind.

Inwiefern sich Menschen mit Behinderung »inkludiert« fühlen und ob mit dem Instrument tatsächlich Inklusion in einer Dimension erreicht wird, die ZielgruppenvertreterInnen anstreben, bleibt zu diskutieren

10.7 Erfolgsfaktoren auf der Makro- und Mikroebene

Auf der Makroebene sind zunächst das Engagement und die Zusammenarbeit relevanter Akteure auf regionaler und kommunaler Ebene wichtig für das Entstehen von Inklusionsbetrieben. Auch bereits bestehende und erfolgreiche Inklusionsbetriebe tragen dazu bei, dass Neugründungen in Angriff genommen werden. Die steuerliche Begünstigung gemeinnütziger Inklusionsbetriebe sowie die Möglichkeiten, Inklusionsbetriebe bei öffentlichen Auftragsvergaben zu bevorzugen, stellen ebenfalls wichtige Anreize dar. Auf der Mikroebene sind die richtige Mischung aus betriebswirtschaftlichem Know-how (Identifikation geeigneter Geschäftsfelder und Marktchancen, Entwicklung eines Businessplanes) und das Know-how in der Arbeit mit der Zielgruppe sehr wichtig für den unternehmerischen Erfolg. Entscheidend

168 Aus einem Euro investierter Förderung an einen Inklusionsbetrieb fließen 2,17 Euro an die öffentliche Hand zurück. Geht man davon aus, dass etwa die Hälfte de Beschäftigten Menschen mit Behinderung sind, kann man erwarten, dass knapp die Hälfte des Rückflusses von den Menschen mit Behinderung erwirtschaftet wird.

ist auch, dass die Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben von den MitarbeiterInnen unbefristet sind und gut eingearbeitete MitarbeiterInnen nicht nach einer definierten Zeitspanne das Unternehmen wieder verlassen müssen. Darüber hinaus sind Kooperationen und Vernetzung sowohl zu anderen Inklusionsbetrieben als auch zu anderen Akteuren (Branchenverbände, Fördergeber etc.) sowie Engagement und Durchhaltevermögen sehr wichtig. Schließlich können Inklusionsbetriebe nur mit inklusionsgerechten Arbeitsbedingungen, die u. a. auf einer Unternehmenskultur des rücksichtsvollen, offenen und fairen Miteinanders basieren, erfolgreich sein.

10.8 Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte als vergleichbare Formen sozialer Unternehmen in Österreich?

Mit den Integrativen Betrieben und den Beschäftigungsprojekten (Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) sind zwei Instrumente in Österreich vorhanden, die mit den deutschen Inklusionsbetrieben vergleichbar sind. In beiden Fällen handelt es sich um Unternehmen mit einer sozialen Zielsetzung, die (teilweise) in Konkurrenz zu konventionellen Unternehmen stehen, einen bedeutenden Anteil ihrer Erlöse über den Markt erwirtschaften und Arbeitsverhältnisse für benachteiligte Personengruppen anbieten, die rechtlich betrachtet mit Arbeitsverhältnissen am 1. Arbeitsmarkt gleichgestellt sind.

Die acht Integrativen Betriebe in Österreich beschäftigen rund 2.370 Menschen, davon rund 75 Prozent Menschen mit Behinderung. Damit haben die Integrativen Betriebe einen deutlich höheren Anteil an Beschäftigten mit Behinderung als die deutschen Inklusionsbetriebe (Integrative Betriebe: 74,6 Prozent, Inklusionsbetriebe: 43,4 Prozent. Während in einem Inklusionsbetrieb durchschnittlich 31 Menschen mit Behinderung arbeiten, sind es in einem Integrativen Betrieb 205. Allerdings sind letztere in verschiedenen Teilbetriebe gegliedert. Die österreichischen Integrativen Betriebe haben auch im Unterschied zu deutschen Inklusionsbetrieben eine Schwerpunktsetzung auf Produktionsbetriebe. Insgesamt beschäftigten die österreichischen Integrativen Betriebe 2,9 Prozent der erwerbstätigen Menschen mit begünstigter Behinderung.[169] Hinsichtlich der Beschäftigungsprojekte (SÖB, GBP) bestehen die größten Unterschiede zu den Inklusionsbetrieben darin, dass die vorwiegende Erwirtschaftung von Markterlösen nur zum Teil gegeben ist, dass Menschen mit Behinderung nur ein kleiner Teil der Zielgruppe des Instrumentes darstellen und v. a. darin, dass die geschaffenen Arbeitsplätze Transitarbeitsplätze sind und keine Dauerbeschäftigung möglich ist. Ein weiterer Unterschied besteht im Fördermodell. Hier kommen bei Integrativen Betrieben und Inklusionsbetrieben Fördermodelle zur Anwendung, die darauf abzielen, behinderungsbedingte Leistungsminderungen der MitarbeiterInnen sowie zusätzliche Aufwände durch die

169 Stichtagswert (31.12.2015): Bei den Daten zur Gesamtbeschäftigung von Menschen mit begünstigter Behinderung in Österreich werden selbständige und unselbständige Beschäftigung gemeinsam betrachtet.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auszugleichen. Bei Beschäftigungsprojekten kommt ein Fördermodell zur Anwendung, das auf einer Echtkosten-Abrechnung basiert und jene Kosten befristet fördert, die nicht durch Markterlöse abgedeckt werden können. Auch hinsichtlich der Förderkosten pro Arbeitsplatz und Jahr von ZielgruppenmitarbeiterInnen dürften erhebliche Unterschiede bestehen. Obwohl die folgenden Zahlen auf unterschiedlichen Quellen und Berechnungen basieren und nicht eins zu eins vergleichbar sind, liefern sie doch einen Anhaltspunkt dafür: Die durchschnittlichen jährlichen Förderkosten pro Arbeitsplatz einer behinderten Person betragen bei deutschen Inklusionsbetrieben 6.886 Euro[170] aus der Ausgleichsabgabe (zuzüglich möglicher zeitlich befristeter Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit) und bei österreichischen Integrativen Betrieben 21.008 Euro.[171] Bei österreichischen Beschäftigungsprojekten liegen die durchschnittlichen Förderkosten pro Zielgruppenperson (Transitarbeitskraft) bei 13.702 Euro.[172]

10.9 Schlussfolgerungen aus österreichischer Perspektive

Vor dem Hintergrund ähnlicher Herausforderungen im Zusammenhang mit der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben erscheint das Modell der Inklusionsbetriebe als interessanter Ansatz: Mit den österreichischen Integrativen Betrieben gibt zwar bereits ein Modell, das Menschen mit (schwerer) Behinderung einen dauerhaften Arbeitsplatz ermöglicht und weitestgehend dauerhaft sichert.[173] Der Bedarf an solchen Arbeitsplätzen ist aus ExpertInnensicht jedoch weit höher. Auch wird immer wieder der Bedarf an dauerhafter oder zumindest längerfristiger Beschäftigung für Menschen mit spezifischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, so z. B. rezidivierenden psychischen Einschränkungen, gemeldet. Inklusionsbetriebe nach deutschem Modell könnten hier eine zusätzliche Chance für Beschäftigung sein. Aufgrund sehr ähnlicher Strukturen in Österreich und Deutschland hinsichtlich der bestehenden Beschäftigungsförderungen (Minderleistungsausgleich, Einstellungsbeihilfe, Förderung von Arbeitsplatzadaptierung) scheint eine Übertragung des deutschen Fördermodells durchaus möglich. Wichtig dabei wäre, dass die wesentlichen Charakteristika der Inklusionsbetriebe, also insbesondere die unternehmerischen Freiheiten, erhalten bleiben, um Flexibilität, Regionalität und Innovation zu ermöglichen und gleichzeitig die soziale Absicherung zu gewährleisten.

170 Durchschnittswert aus dem Jahr 2015, vgl. BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Jahresbericht 2015/2016, BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2016, Seite 31.

171 Veranschlagte Förderkosten für 2017.

172 Durchschnittswert aus dem Jahr 2015, vgl. BMASK: Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2016, Dokumentation, BMASK, Wien 2016, Seite 27.

173 In österreichischen Integrativen Betrieben ist die Arbeitsplatzsicherheit auch in wirtschaftlichen Krisen durch entsprechende Förderung bisher gegeben. In Deutschland müssen Inklusionsbetriebe im Krisenfall auch Personen kündigen oder schließen.

Folgende Aspekte sind dabei hervorzuheben:

- 50-Prozent-Quote als Obergrenze für die Zahl der ZielgruppenmitarbeiterInnen, um die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung zu fördern und um die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens sicherzustellen;
- die Möglichkeit, Inklusionsbetriebe auch als Teilbetrieb eines Unternehmens zu führen;
- individuelle Einschätzung der behinderungsbedingten Leistungsminderung am konkreten Arbeitsplatz;
- verlässliche und rechtlich abgesicherte Förderung (unabhängig von der aktuellen Ertragssituation);
- Unterstützungsstruktur für Unternehmen in Planung- und Betriebsphase sowie Kontrollmöglichkeiten für den Fördergeber, um marktwirtschaftliche Orientierung und Tragfähigkeit des Unternehmens (und somit Arbeitsplatzsicherheit) zu gewährleisten;
- Bereitstellung psychosozialer/sozialpädagogischer Betreuung (sollten diese im Unternehmen nicht vorhanden sein, könnten sie zugekauft werden).

Neben einem schlanken Fördermodell bräuchte es darüber hinaus auch engagierte UnternehmerInnen, die bereit sind, ein sozial- und gewinnorientiertes Unternehmen mit Menschen mit und ohne Behinderung zu führen. In vielen Trägervereinen, SÖBs und ersten Sozialen Unternehmen gibt es Know-how, wie dies zu bewerkstelligen wäre.

Quellen

Auernheimer, Richard (2015): Den Anspruch auf berufliche Teilhabe gilt es umzusetzen. Personenzentriert statt angebotsorientiert – das Budget für Arbeit, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 176–184.

Baur, Fritz (2015): Selbstbestimmung durch persönliches Budget. Wie Leistungsträger den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt ebnen können, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 140–146.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn.

BMASK (2016): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2016. Dokumentation, BMASK, Wien.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn.

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hg.) (2014): ABC. Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis, Universum, Wiesbaden.

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2016): Jahresbericht 2015/2016, BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster.

Clever, Peter (2015): Wandel zu breiter Wertschätzung, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 16–17.

Egner, Annemarie (2005): Arbeit für Menschen mit Behinderung. Gesamtfiskalische Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Mainz.

Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Lackner, Manuel / Mahringer, Helmut / Hausegger, Trude / Hager, Isa / Reidl, Christine / Reiter, Andrea / Scheiflinger, Sara / Friedl-Schafferhans, Michaela (2014): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, WIFO, Wien.

Freudenberg, Dorothee (2015): Ein Erfolg der Zivilgesellschaft, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 9–15.

Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Böhlau Verlag, Wien.

Gredig, Christian (2015): Personalführung präventiv und inklusiv. Was konventionelle Unternehmen bei der Förderung der seelischen Gesundheit ihrer Beschäftigten beachten sollten, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 52–62.

Lechner, Ferdinand / Loidl, Rainer / Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter / Riesenfelder, Andreas (2000): Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich, L&R Sozialforschung, Wien.

Lutz, Hedwig / Mahringer, Helmut (2007): Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich, in: WIFO-Monatsberichte Nr. 80 (3), WIFO, Wien, Seite 199–218.

Koenig Oliver (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008–2009. Datenband III der dreibändigen Reihe: Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich, Universität Wien, Wien.

Millner, Reinhard / Moder, Clara / Vandor, Peter (2016): Social Innovation Business Investment. Ein Wegweiser, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien.

Osternkorn, Maria / Lankmayer, Thomas / Schmatz, Thomas / Hiesmair, Manuela (2014): SÖB und GBP im Wandel, Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) an der Universität Linz, Linz.

Pfeiffer, Friedhelm (2015): Chancen eines inklusiven Arbeitsmarkts, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 18 f.

Prantl, Heribert (2015): Integration als systemrelevante Aufgabe. Die Stärke eines Staates misst sich auch am Wohl der behinderten Menschen, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 21–27.

Rustige, Claudia (2015): Integrationsunternehmen – auch eine Perspektive für Langzeitarbeitslose? Ansätze einer Problemlösung, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 167–175.

Schneider, Michael (2005): Von der Selbsthilfefirma zum Integrationsprojekt. Reflexionen aus der Praxis eines Integrationsamtes, in: Stadler, Peter / Gredig, Christian (Hg.): Die Entwicklung von Integrationsfirmen. Ein Kompendium für Soziale Unternehmer/innen, FAF gGmbH, Berlin, Seite 21–37.

Schwendy, Arnd (2005): Integrationsfirmen in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur. Eine Standortbestimmung, in: Stadler, Peter / Gredig, Christian (Hg.): Die Entwicklung von Integrationsfirmen. Ein Kompendium für Soziale Unternehmer/innen, FAF gGmbH, Berlin, Seite 12–20.

Schwendy, Arnd (2015): Inklusion als Aufgabe der Kommunalpolitik. Vernetzung der Akteure des Arbeitsmarktes kann mehr Chancen schaffen, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 161–166.

Stadler, Peter (2015a): Integrationsunternehmen – marktfähige Betriebe mit werthaltigen Extras. 30 Jahre erfolgreiche Inklusion, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 28–43.

Stadler, Peter (2015b): Unternehmensberatung durch die FAF. Expertenwissen für nachhaltige und inklusive Unternehmenskonzepte, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 147–152.

Stadler, Peter / Gredig, Christian (Hg.) (2005): Die Entwicklung von Integrationsfirmen. Ein Kompendium für Soziale Unternehmer/innen, FAF gGmbH, Berlin.

Stadler, Peter / Schneider, Michael (2015): Integrationsabteilungen in Westfalen-Lippe. Ergebnis einer strategischen Planung der Politik, um Arbeitsplätze für Schwerbehinderte in gewerblichen Unternehmen aufzubauen, in: Schwendy, Arnd / Rustige, Claudia / Stadler, Peter / Wunsch, Michal (Hg.): Integrationsunternehmen als Wegweiser zu Inklusion. Wirkungen, Erfolge, Perspektiven, Paranus Verlag, Neumünster, Seite 143–160.

Vandor, Peter / Millner, Reinhard / Moder, Clara / Schneider, Hanna / Meyer, Michael (2015): Das Potential von Social Business in Österreich, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Strategien und Aspekte für den Umgang mit psychisch beeinträchtigten MitarbeiterInnen 24
Tabelle 2: Leistungen an Inklusionsbetriebe durch die Integrationsämter, 2015 47
Tabelle 3: Einkommensquellen von Inklusionsbetrieben 47
Tabelle 4: Budgetplan der »VIA Integrations gGmbH – Gut Hebscheid« für das Jahr 2017 48
Tabelle 5: Gegenüberstellung öffentlicher Einnahmen / Ausgaben bei unterschiedlichen Beschäftigungsstatus 52
Tabelle 6: Zusammenfassender Vergleich Inklusionsbetriebe (D), SÖB / GBP (Ö) und Integrative Betriebe (Ö) 84

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl an Inklusionsbetrieben in Deutschland 27
Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungszahlen in Inklusionsbetrieben 28
Abbildung 3: Anteil der Behinderungsformen an den Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben 28
Abbildung 4: Branchenanteile von Inklusionsbetrieben auf Basis der Anzahl an Inklusionsbetrieben im Jahr 2016 29
Abbildung 5: Stakeholder im Umfeld von Inklusionsbetrieben 34
Abbildung 6: Mittelverteilung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe im Jahr 2015 41

Anhang: Gesetzliche Grundlage der Deutschen Inklusionsbetriebe (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)

§ 215 – Begriff und Personenkreis

(1) Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Absatz 2 geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) Schwerbehinderte Menschen nach Absatz 1 sind insbesondere:

1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert;
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen;
3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie
4. schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind.

(3) [1]Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. [2]Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

(4) Auf die Quoten nach Absatz 3 wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

§ 216 – Aufgaben

[1]Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb. [2]Satz 1 gilt entsprechend für psychisch kranke Menschen im Sinne des § 215 Absatz 4.

§ 217 – Finanzielle Leistungen

(1) Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand erhalten.

(2) Die Finanzierung von Leistungen nach § 216 Satz 2 erfolgt durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

§ 218 – Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben der Inklusionsbetriebe, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen, die Aufnahmevoraussetzungen und die finanziellen Leistungen zu regeln.

www.ams.at/karrierekompass
www.ams.at/berufsinfo

… sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im *AMS-Berufslexikon* online können Sie detaillierte Beschreibungen einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

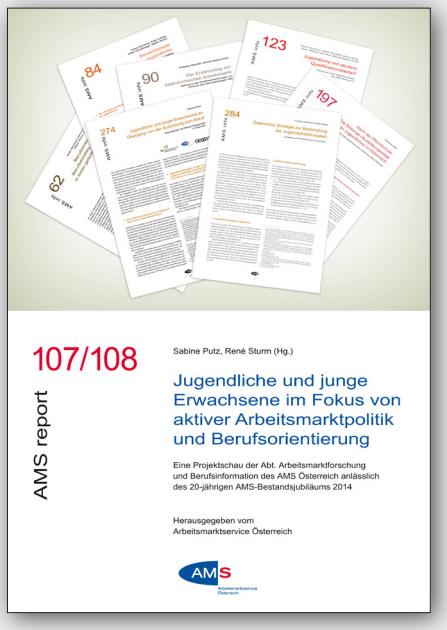
AMS report 106

Regina Haberfellner, René Sturm

Zur Akademisierung der Berufswelt

Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie

ISBN 978-3-85495-582-0



AMS report 107/108

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

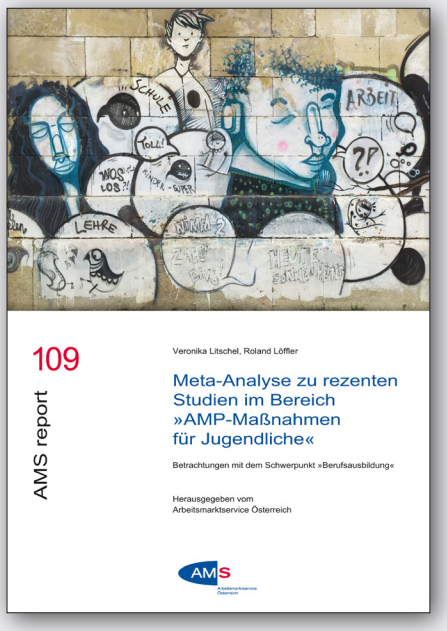
Jugendliche und junge Erwachsene im Fokus von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Berufsorientierung

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich anlässlich des 20-jährigen AMS-Bestandsjubiläums 2014

ISBN 978-3-85495-583-9

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 109

Veronika Litschel, Roland Löffler

Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich »AMP-Maßnahmen für Jugendliche«

Betrachtungen mit dem Schwerpunkt »Berufsausbildung«

ISBN 978-3-85495-585-5

AMS report 110

Karin Bachinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

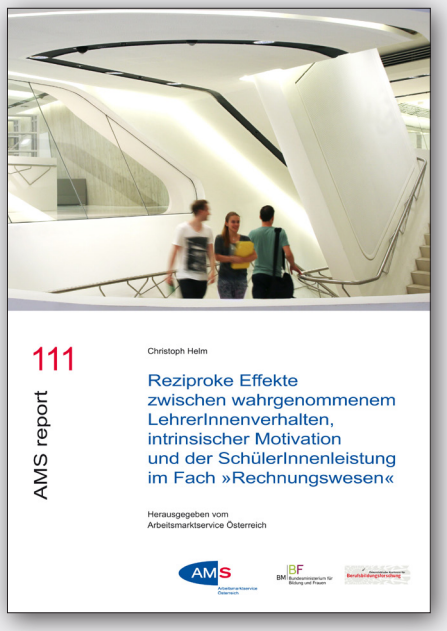
Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz

Good-Practice-Beispiele an der Schnittstelle »Schule – Beruf«

ISBN 978-3-85495-586-3

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 111

Christoph Helm

Reziproke Effekte zwischen wahrgenommenem LehrerInnenverhalten, intrinsischer Motivation und der SchülerInnenleistung im Fach »Rechnungswesen«

ISBN 978-3-85495-5

AMS report 112

Regina Haberfellner

Zur Digitalisierung der Arbeitswelt

Globale Trends – europäische und österreichische Entwicklungen

ISBN 978-3-85495-588-X

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

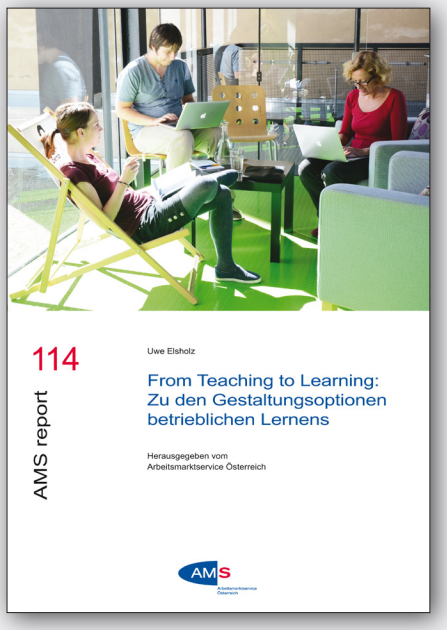
AMS report 113

Sabine Putz, Hilde Stockhammer, René Sturm (Hg.)

Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt

Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich

ISBN 978-3-85495-589-8



AMS report 114

Uwe Elsholz

From Teaching to Learning: Zu den Gestaltungsoptionen betrieblichen Lernens

ISBN 978-3-85495-590-1

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

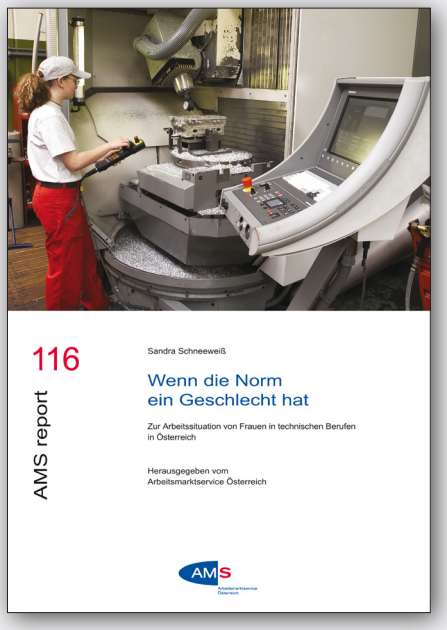
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 115

Winfried Moser, Korinna Lindinger, Caterina Hannes

Früher Schulabgang in Österreich: Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrundes

ISBN 978-3-85495-591-X



AMS report 116

Sandra Schneeweiß

Wenn die Norm ein Geschlecht hat

Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich

ISBN 978-3-85495-592-8

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 117

Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl, Petra Ziegler

IKT-Kompetenzen im Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Initiativen und Good Practices für Niedrig- und Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC: Österreich im internationalen Vergleich

ISBN 978-3-85495-593-6

AMS report 118

Andrea Egger-Subotitsch, Claudia Liebeswar, Larissa Bartok (abif), Andreas Riesenfelder (L&R) & Monika Rauscher (move-ment)

Validität der Feststellung des Beschäftigungspotenzials anhand von AMS- und HV-Verbleibsdaten

ISBN 978-3-85495-594-4

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 119

Monira Kerler, Martin Stark

Beratung mit Wirkung

Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol

ISBN 978-3-85495-595-2

AMS report 120/121

Regina Haberfellner, René Sturm

Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt

Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 122

Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger

Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich

Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik

ISBN 978-3-85495-598-7

AMS report 123/124

Karin Steiner, Monira Kerler

Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung

ISBN 978-3-85495-599-5

Historisch betrachtet sind Inklusionsbetriebe kein neuartiges Modell. Unter der Bezeichnung »Sozialfirmen« finden sich schon gegen Ende der 1970er-Jahren erste Unternehmen, die durch einen besonders hohen Anteil an Beschäftigten mit Behinderung und durch besonders inklusionsgerechte Arbeitsstrukturen gekennzeichnet waren. Ihr Entstehen war eine Reaktion auf die einsetzende Enthospitalisierung in der Psychiatrielandschaft in Deutschland, die es notwendig machte, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu schaffen. Erst 2001 – mit der Einführung des SGB IX – wurde das Modell der Inklusionsbetriebe formalisiert und Teil des Leistungskataloges zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Der Gesetzgeber definiert Inklusionsbetriebe als Unternehmen oder Abteilungen, die zwischen 30 und 50 Prozent Menschen mit einer Schwerbehinderung im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse beschäftigen. Es sind Unternehmen, die am Markt in Konkurrenz zu konventionellen Unternehmen agieren. Inklusionsbetriebe nutzen Förderinstrumente, erwirtschaften aber einen Großteil ihrer Erlöse, im Durchschnitt rund 75 Prozent, über den Markt. Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die in den Jahren 2016 und 2017 vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif durchgeführt wurde, setzte es sich zum Ziel, dieses deutsche Modell der Inklusionsbetriebe eingehend zu analysieren und gegebenenfalls Rückschlüsse für die österreichische Förderlandschaft zu ziehen.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-602-9