

INTEGRATIONSFIRMEN

Lernfelder für Inklusion



VON BERTHOLD SOMMER

Berthold Sommer studierte Erziehungswissenschaften an der Universität Gießen und Sozialmanagement an der Universität Bonn. Eine Weiterbildung über Organisations- und Unternehmensentwicklung absolvierte er an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin. Berufserfahrungen verfügt er in der Gemeinwesenarbeit, in der arbeitsweltorientierten Jugendsozialarbeit, in der Leitung arbeitsmarktpolitischer Projekte, in der Geschäftsführung von Integrationsbetrieben und Werkstätten für behinderte Menschen. Seit Januar 2012 ist er Geschäftsführer der BAG Integrationsfirmen e. V. www.bag-if.de

Die Forderungen nach »Inklusion« können ebenso wie die Vorgaben für eine betriebswirtschaftlich solide Unternehmensführung in Integrationsfirmen erprobt werden, in denen behinderte und nichtbehinderte Menschen zusammenarbeiten.

Für manche soziale Organisation und Unternehmen könnte die Gründung einer Integrationsfirma – allein oder mit Kooperationspartnern – eine überlegenswerte Option darstellen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention mit ihrer Forderung nach Inklusion stellt das etablierte System der Hilfen für behinderte Menschen auch bei der beruflichen Teilhabe vor große Herausforderungen: Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) der Konvention besagt, dass die Vertragsstaaten »das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit« anerkennen. »Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.«

Die Integrationsfirmen in Deutschland sind in diesem Zusammenhang das inklusive Modell im allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie erfüllen beispielhaft die Forderung nach einem offenen und integrativen und frei zugänglichen Arbeitsmarkt: In Integrationsfirmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung mit den gleichen Arbeitnehmerrechten zusammen.

Inklusion stand schon am Anfang der Geschichte der Integrationsfirmen: Die ersten Projekte waren in den 1970er und 1980er Jahren »Selbsthilfefirmen«. Sie wurden gegründet von psychisch beeinträchtigten Menschen, ehrenamtlichen und professionellen Helfern. In den Folgejahren entstanden weitere Initia-

tiven und Firmen im allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Ziele und Leitbilder nicht allein die Kapitalvermehrung sind. Die Firmen zeigen, dass wirtschaftlicher Erfolg und soziales Engagement möglich sind. Mit ihrem Modell sind sie »Leuchttürme« einer sozialen Marktwirtschaft.

Ihre Erfolgsgeschichte setzt sich bis heute fort. Bis Ende 2011 zählte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 684 Firmen, in denen rund 9.250 Menschen mit Behinderungen arbeiten (vgl. BIH-Jahresbericht 2011/2012, S. 23-25, www.integrationsaemter.de).

Die rechtlichen Grundlagen für Integrationsfirmen sind seit 2001 im Sozialgesetzbuch IX, §§ 132 bis 134, verankert. Aufgabe der Integrationsfirmen ist es, Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtige, in der Regel unbefristete Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 73 SGB IX zu bieten. Behinderte und nichtbehinderte Mitarbeitende haben die gleichen (Arbeitnehmer-) Rechte.

Integrationsfirmen bieten arbeitsbegleitende Betreuung und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung. Weiterhin geben sie Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und



Integrationsbetriebe sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die einerseits unter den üblichen Marktbedingungen agieren und die andererseits sich in besonderem Maße die Beschäftigung schwervermittelbarer behinderter Menschen zur Aufgabe gemacht haben. Eine neue Broschüre stellt beispielhaft die fünf Einrichtungen dieser Art vor, die es derzeit in Frankfurt am Main gibt. Eine PDF-Fassung der Broschüre steht auf der Website des fbb Frankfurter Beschäftigungsbeitrieb zum kostenlosen Herunterladen zur Verfügung: www.fbb-frankfurt.de.

sie bieten Menschen geeignete Maßnahmen, sich auf eine Beschäftigung in einer Integrationsfirma vorzubereiten.

Die Finanzierung der Nachteilsausgleiche für die Beschäftigten mit Behinderung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichabgabe. Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen können die Integrationsämter Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung, für betriebswirtschaftliche Beratung und für besonderen Aufwand gewähren. Nähere Regelungen werden in den »Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Förderung von Integrationsprojekten« ausgeführt (www.integrationsaemter.de).

Integrationsfirmen sind in verschiedenen Arbeitsfeldern und Branchen tätig: Gastronomie (z. B. Restaurants, Cafés, Catering, Kantinen), Handel (z. B. Lebensmittelmärkte, Gebrauchtwarenmärkte), Garten- und Landschaftsbau, Gebäudemanagement (Gebäudereinigung, Hauswirtschaft), Dienstleistungen (Montage, Verpackungen), Hand-

werk, Hotel und Tagungen, Wäschereien, Schulverpflegung, Transporte (Umzüge, Entrümpelung, Logistik), Landwirtschaft.

Bei der Gründung von Integrationsfirmen sollten neun Aspekte beachtet werden:

Erstens: Das wesentliche Kriterium für den Erfolg der Integrationsfirmen am allgemeinen Arbeitsmarkt ist ihre Marktorientierung (»Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes«, SGB IX, §132).

Zweitens: Integrationsfirmen sollten eine nachhaltige Geschäftsidee verfolgen.

Drittens: Integrationsfirmen müssen tragfähige Konzepte entwickeln, die auf einer detaillierten betriebswirtschaftlichen Planung (Businessplan) beruhen.

Viertens: Integrationsfirmen brauchen ein solides Marketing, wie andere Firmen auch.

Fünftens: Integrationsfirmen müssen erfolgversprechende Marktnischen besetzen.

Sechstens: Die zur Beschäftigung der Zielgruppe zur Verfügung stehenden öffentlichen Finanzmittel aus der Ausgleichsabgabe sind lediglich ein Ausgleich für den besonderen Aufwand, der aus der Beschäftigung eines hohen Anteils (25% bis 50%) der Zielgruppe entsteht (individueller Nachteilsausgleich, keine »Subvention« von Firmen).

Siebents: Die gesetzlichen Grundlagen für Integrationsfirmen (§§132 ff. SGB IX) bieten keine Rechtssicherheit und keinen Rechtsanspruch für die Förderung der Nachteilsausgleiche.

Achtens: Tariffragen müssen unbedingt vor der Gründung geklärt werden.

Neuntens: Die jeweilige Führungs spitze (des Gründers und Gesellschafters) muss die Gründung – mit allen Chancen und Risiken – ausdrücklich wollen und aktiv unterstützen.

Damit Integrationsfirmen sich als »Lernort für Inklusion« dauerhaft weiter entwickeln können, ist neben der ökonomischen Zielorientierung die bewusste Gestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen im Unternehmen erforderlich. Dies setzt eine besondere Firmenkultur voraus, die sowohl von der Geschäftsführung als auch von den nicht behinderten Beschäftigten gelebt werden muss. Die BAG Integrationsfirmen e. V., das Netzwerk sozialer Unternehmen in Deutschland, hat dazu sozialethische Leitlinien und Grundsätze erarbeitet (vgl. www.bag-if.de).

Wesentliche Partner zur Umsetzung und Gründung von Integrationsfirmen sind neben der Wirtschaft die Integrationsämter, die in den vergangenen Jahren eine gute Kooperation mit Integrationsfirmen entwickelt haben. Sie kennen die Wege zur Integrationsfirma und begleiten die Projekte und ihre Träger durch betriebswirtschaftliche Hilfen und Monitoring.

In der Zukunft werden beim Übergang von der Schule in den Beruf, bei der Ausbildung von Menschen mit Handicaps und bei der Beschäftigung von älteren Menschen mit Behinderungen inklusive Ansätze im allgemeinen Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnen und dem Modell der Integrationsfirmen mehr sozial- und wirtschaftspolitisches Gewicht verleihen. ■

Fachlexikon der sozialen Arbeit
Herausgegeben vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
7. Auflage 2011, 1.139 S., brosch., 44,- €, Vorzugspreis für Mitglieder des Deutschen Vereins 34,- €, ISBN 978-3-8329-5153-5

www.nomos-shop.de/12003

Nomos