

– Fachbeitrag D46-2017 –

10.10.2017

## **Die Inklusionsbetriebe nach der Reform – Kritik und Würdigung der neuen §§ 132 – 135 SGB IX (ab 01.01.2018: §§ 215 – 218 SGB IX n. F.) – Teil 1**

### **Entwicklung der Inklusionsbetriebe und Erweiterung des Aufgabenkreises in § 216 SGB IX n. F.<sup>1</sup>**

*Von Dipl. jur. Angelice Falk, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*

#### **I. Einleitung**

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemäß Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) weiter zu verbessern.<sup>2</sup> Entsprechend dem Bundestagsbeschluss vom 23.09.2015<sup>3</sup> soll die Rolle der Inklusionsbetriebe (bisher „Integrationsprojekte“) gestärkt und weiterentwickelt werden und dadurch die Teilhabe schwerbehinderter oder anderer in vergleichbarer Weise beeinträchtigter Personen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.<sup>4</sup> Inzwischen sind durch das Inkrafttreten des Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (9. ÄndG SGB II) zum 01.08.2016<sup>5</sup> erste Änderungen an den Regelungen zu den Inklusionsbetrie-

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D46-2017 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Falk: Die Inklusionsbetriebe nach der Reform – Kritik und Würdigung der neuen §§ 132–135 SGB IX (ab 01.01.2018: §§ 215–218 SGB IX n. F.) – Teil 1: Entwicklung der Inklusionsbetriebe und Erweiterung des Aufgabenkreises in § 216 SGB IX n.F.; Beitrag D46-2017 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 10.10.2017.

<sup>2</sup> So festgelegt im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode, S. 110 ff. und dem Nationalen Aktionsplan in erster (NAP, Stand September 2011, abrufbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=2)) und zweiter Fassung (NAP 2.0, Stand Juni 2016, abrufbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4)).

<sup>3</sup> Vgl. BT-Drs. 18/6086 (<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/060/1806086.pdf>).

<sup>4</sup> Vgl. auch NAP 2.0, S. 26.

<sup>5</sup> BGBl. I Nr. 37 vom 29.07.2016, S. 1824, abrufbar unter [http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=//\\*\\*%5b@attr id=%2527bgbl116s1824.pdf%2527%5d#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*\\*%5B%40attr id%3D%27bgbl116s1824.pdf%27%5D\\_1474536259664](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//**%5b@attr id=%2527bgbl116s1824.pdf%2527%5d#_bgbl_%2F%2F**%5B%40attr id%3D%27bgbl116s1824.pdf%27%5D_1474536259664).

ben (§§ 132 ff. SGB IX) erfolgt.<sup>6</sup> Weitere Neuerungen werden gemäß Art. 26 Abs. 1 Bundesteilhabegesetz (BTHG) durch die umfassende Reform des SGB IX zum 01.01.2018 in Kraft treten.<sup>7</sup> Wesentlich ist die Erweiterung des Personenkreises der in Inklusionsbetrieben Beschäftigten. Hierzu zählen seit 01.08.2016 auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte und psychisch kranke sowie behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen, § 132 Abs. 2 Nr. 4, Abs. 4 SGB IX. Der erste Beitragsteil befasst sich mit der Rolle und Entwicklung von Inklusionsbetrieben vor dem Hintergrund der Reform durch das 9. ÄndG SGB II und das BTHG und geht auf die Erweiterung des Aufgabenkreises in § 216 SGB IX n. F. ein.

## II. Bisherige Stellung der Inklusionsbetriebe

Seit Inkrafttreten des SGB IX im Jahre 2001 sind die Inklusionsbetriebe, zunächst als „Integrationsprojekte“, in den §§ 132 bis 135 des zweiten Teils (Schwerbehindertenrecht) des SGB IX gesetzlich verankert. Sie können sowohl als rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Inklusionsunternehmen/-firmen) sowie als unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern i. S. d. § 71 Abs. 3 SGB IX (ab 01.01.2018: § 154 Abs. 2 SGB IX n. F.) geführte Betriebe (Inklusionsbetriebe) oder Abteilungen (Inklusionsabteilungen) ausgestaltet sein, § 132 Abs. 1 SGB IX (ab 01.01.2018: § 215 Abs. 1 SGB IX n. F.). Ziel der Regelungen ist es, schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, die aufgrund ihrer Behinderung besondere Schwierigkeiten bei der Eingliederung erfahren. Der Kreis der schwerbehinderten Personen, die Zugang zu einer Beschäftigung in Inklusionsbetrieben haben, war bisher in § 132 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 SGB IX geregelt. Ausdrücklich genannt werden hier Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung, körperlich behinderte Menschen sowie Menschen mit Mehrfachbehinderungen.<sup>8</sup> Die Inklusionsbetriebe sollen diesen Personen einen Übergang von der zielgerichteten vorbereitenden Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten (§ 132 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX). Inklusionsbetriebe können ebenso die Berufsvorbereitung und Weiterqualifizierung ermöglichen, wenn unmittelbar nach der schulischen Ausbildung kein direkter Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht steht (§ 132 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX), z. B. nach Beendigung einer Sonder- oder Förderschule. Derzeit ist etwa die Hälfte der ca. 22.500 in den rund 800

---

<sup>6</sup> Vgl. hierzu Falk: Neuerungen und aktuelle Ausschussempfehlungen betreffend die Inklusionsbetriebe, §§ 215 ff. SGB IX-RegE (bisher §§ 132 ff. SGB IX); Beitrag D51-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.11.2016; <http://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d51-2016/>.

<sup>7</sup> BGBl. I Nr. 66 vom 29.12.2016, S. 3234; abrufbar unter [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&start=%2F%2F%2A%5B%40attr\\_id=%27bgbl116s3234.pdf%27%5D#\\_bgbl\\_%2F%2F%2A%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl116s3234.pdf%27%5D\\_1495642141028](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=%2F%2F%2A%5B%40attr_id=%27bgbl116s3234.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%2A%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s3234.pdf%27%5D_1495642141028).

<sup>8</sup> Maaßen, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 3. Auflage, 2015; § 132, Rn. 13.

Inklusionsbetrieben Beschäftigten (schwer-)behindert.<sup>9</sup> Der Erfolg der Inklusionsbetriebe zeigt sich daran, dass seit der gesetzlichen Einführung im Jahr 2001 mehr als 8.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Branchen auf dem ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden konnten.<sup>10</sup> Die Finanzierung der Inklusionsbetriebe erfolgt bislang gem. § 134 SGB IX i. V. m. § 28a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) hinsichtlich der Förderung, des Aufbaus sowie laufender Aufwendungen über Mittel der Ausgleichsabgabe.<sup>11</sup> Zudem können die Inklusionsbetriebe nach § 34 SGB IX auch unterstützende Leistungen der Rehabilitationsträger erhalten, da sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt sind und somit unter die Leistungen an Arbeitgeber in § 34 SGB IX fallen.<sup>12</sup> Obwohl sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt sind, bergen die Inklusionsbetriebe dennoch die Gefahr, sich zu einer Sonderarbeitswelt für schwerbehinderte Beschäftigte zu entwickeln.<sup>13</sup> Bislang waren die Inklusionsbetriebe mit einer Beschäftigungsquote von 25 bis 50 Prozent (§ 132 Abs. 3 SGB IX) besonders dem in § 132 Abs. 2 SGB IX benannten Personenkreis zugänglich, sodass sich hier eine Enklave auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bilden kann, die andere Personen mit vergleichbaren Einschränkungen in der Teilhabe am Arbeitsleben bisher ausschließt.<sup>14</sup>

### III. Novelle

Durch das **9. ÄndG SGB II**<sup>15</sup> sind bereits zum 01.08.2016 erste Änderungen an den §§ 132 ff. SGB IX in Kraft getreten, wie die Erweiterung des Personenkreises um die Gruppe langzeitarbeitsloser schwerbehinderter (§ 132 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX) und psychisch kranker Menschen (§ 132 Abs. 4 SGB IX).<sup>16</sup>

**Weitere Änderungen** ergeben sich **durch das BTHG**<sup>17</sup> und treten zum 01.01.2018 in Kraft.<sup>18</sup> Formal ändert sich im Wesentlichen die Bezeichnung von „Integrationsprojekten“ zu „Inklusionsbetrieben“, zudem werden durch die Umstrukturierung des SGB IX in

---

<sup>9</sup> Stand: Juli 2015; vgl. BT-Drs. 18/5377, so auch ausweislich des Teilhabeberichts der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen aus dem Jahr 2016, S. 190 f. Allerdings zeichnet sich neben dem stetigen Wachstum der Anzahl geförderter Inklusionsbetriebe ein Rückgang des Anteils schwerbehinderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Inklusionsbetrieben ab (ebenfalls Teilhabebericht 2016, S. 190).

<sup>10</sup> So der Deutsche Bundestag, BT-Drs. 18/5377.

<sup>11</sup> Maaßen, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 3. Auflage, 2015, § 134, Rn. 3.

<sup>12</sup> Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, im Auftrag des LVR, S. 89.

<sup>13</sup> Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, im Auftrag des LVR, S. 90.

<sup>14</sup> Vgl. auch hierzu: Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, im Auftrag des LVR, S. 90.

<sup>15</sup> BGBl. I Nr. 37 vom 29.07.2016, S. 1824.

<sup>16</sup> Im Einzelnen: Falk: Neuerungen und aktuelle Ausschussempfehlungen betreffend die Inklusionsbetriebe, §§ 215 ff. SGB IX-RegE (bisher §§ 132 ff. SGB IX); Beitrag D51-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.11.2016.

<sup>17</sup> BGBl. I Nr. 66 vom 29.12.2016, S. 3234.

<sup>18</sup> Dazu bereits Falk: Beitrag D51-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.11.2016.

drei Teile<sup>19</sup> die Vorschriften zu den Inklusionsbetrieben nach hinten verschoben und finden sich künftig in den §§ 215 bis 218 SGB IX n. F. Ferner wird die Mindestbeschäftigungsquote in § 132 Abs. 3 SGB IX (ab 01.01.2018: § 215 Abs. 3 SGB IX n. F.) von 25 auf 30 Prozent angehoben und in § 133 SGB IX (ab 01.01.2018: § 216 SGB IX n. F.) sind „Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung“ in den Aufgabenkreis der Inklusionsbetriebe aufgenommen.

#### IV. Kritik und Würdigung (Teil 1)

Positiv ist zunächst, dass mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) weitere Neuregelungen vorgenommen werden, die über die Reform durch das 9. ÄndG SGB II hinausgehen. So wird mit der **Erhöhung der Mindestbeschäftigungsquote von 25 auf 30 Prozent in § 215 Abs. 3 SGB IX n. F.**, unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben, gewährleistet, dass die mit § 224 Abs. 2 SGB IX n. F. geschaffene Möglichkeit, neben WfbM künftig auch Inklusionsbetriebe bei der Vergabe öffentlicher Aufträge besonders zu berücksichtigen, auch praktisch umgesetzt werden kann. Die Regelung des § 224 Abs. 2 SGB IX n. F. fördert damit die Wettbewerbsfähigkeit und trägt so zur Stärkung der Inklusionsbetriebe bei, sie wird daher grundsätzlich positiv bewertet. Während das 9. ÄndG SGB II insoweit hinter den Forderungen von Union, SPD und Linken<sup>20</sup> zurück geblieben ist<sup>21</sup>, geht das BTHG weiter und stärkt die Inklusionsbetriebe.

#### Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, § 216 SGB IX n.F.

Auf den ersten Blick mag auch die Neuerung in § 216 SGB IX n. F. positiv erscheinen.<sup>22</sup> Sie schreibt den Inklusionsbetrieben künftig vor, schwerbehinderten sowie psychisch kranken Beschäftigten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten. Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zählt neben dem Arbeitsschutz und weiteren betrieblichen Präventionsmaßnahmen (insbesondere das betriebliche Eingliederungsmanagement [BEM], § 84 Abs. 2 SGB IX) zum sog. Betrieblichen Gesundheits-

---

<sup>19</sup> Die allgemeinen Regelungen des ersten Teils SGB IX bleiben im Wesentlichen bestehen, ihnen wird sich das Recht der Eingliederungshilfe als neuer zweiter Teil anschließen und das Schwerbehindertenrecht dadurch künftig den dritten Teil SGB IX bilden.

<sup>20</sup> Vgl. Anträge von CDU/CSU und SPD vom 01.07.2015 (BT-Drs. 18/5377) sowie der Fraktion DIE LINKE vom 17.06.2015 (BT-Drs. 18/5227).

<sup>21</sup> Weitere Änderungen, die über die Belange des SGB II und damit wesentlich über die Beschäftigung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter und psychisch kranker Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinaus gehen, sollten der Reform des Rehabilitations- und Teilhaberechts durch das BTHG vorbehalten bleiben. Vgl. Beschluss, Plenarprotokoll 18/124 der 124. Sitzung des Deutschen Bundestages zu TOP 6, vom 24.09.2015, S. 12017-12024; BT-Drs. 428/16, S. 317.

<sup>22</sup> Zu den Vorteilen betrieblicher Gesundheitsförderung vgl. auch Lange/Wilken: Betriebliche Gesundheitsförderung als ganzheitlicher Ansatz in Werkstätten, in: Teilhabe 3/2017, Jg. 56, S. 134–137.

management (BGM).<sup>23</sup> Die betriebliche Gesundheitsförderung ist dabei originäre Aufgabe der gesetzlichen Krankenversicherung als Sozialversicherungsträger, § 20b SGB V. Sie ergänzt den präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, der primär durch das Arbeitsschutzrecht normiert ist, und geht mit weiteren Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten darüber hinaus.<sup>24</sup> Den Inklusionsbetrieben, als Betrieben i. S. d. § 20b SGB V, obliegt hingegen der Arbeitsschutz ihrer Beschäftigten nach arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften. Darüber hinaus können Betriebe ihren Beschäftigten freiwillig auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten, ohne dass eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht.<sup>25</sup> Durch die Einführung einer solchen Verpflichtung in § 216 Satz 1 SGB IX n. F. werden den Inklusionsbetrieben, anders als den übrigen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, nun aber beide Aufgaben (die betriebliche Gesundheitsförderung und der Arbeitsschutz) auferlegt. Die Neuregelung ist insofern nicht nur entbehrlich (da bereits die Krankenversicherung zuständig ist), sondern kann die Inklusionsbetriebe vor allem gegenüber anderen Betrieben i. S. d. § 20b SGB V auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligen und in ihrer Wettbewerbsfähigkeit erheblich beeinträchtigen.<sup>26</sup> Ein rechtfertigender Grund für die Ungleichbehandlung ergibt sich darüber hinaus nicht. Die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben stellt ein vollwertiges sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar, sodass die Regelungen des SGB V hierauf unproblematisch anwendbar sind. Sofern der Gesetzgeber mit § 216 SGB IX n. F. nun ausdrücklich eine Sonderregelung hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsförderung in Inklusionsbetrieben schaffen will, könnte dies einerseits bedeuten, dass die betriebliche Gesundheitsförderung durch die gesetzliche Krankenversicherung nach § 20b SGB V bisher nicht zufriedenstellend funktioniert und nun mit § 216 SGB IX n.F. der Auftrag an die Inklusionsbetriebe gerichtet wird, gezielt auf die Krankenkassen zuzugehen. Oder aber, dass die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben, entgegen ihrer Bestimmung, der Beschäftigung in anderen Betrieben i. S. d. § 20b SGB V, faktisch nicht gleichgestellt ist und Inklusionsbetriebe bisher gar nicht in die betriebliche Gesundheitsförderung durch die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen waren. Dafür spricht auch, dass weder die Inklusionsbetriebe noch Menschen mit Behinderungen im Präventionsbericht der gesetzlichen Krankenversicherung und des Medizinischen Dienstes des Spitzenverban-

---

<sup>23</sup> Vgl. Struhs-Wehr: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung, Gesundheitsorientierte Führung als Erfolgsfaktor im BGM, 1. Auflage, 2017, S. 177 f; Welti, in: Becker/ Kingreen, SGB V, 5. Auflage, 2017, § 20b, Rn. 4; Nebe, in: Kohte/Faber/Feldhoff, HK-ArbSchR, 1. Auflage, 2014, § 20a SGB V, Rn. 5 f., 23.

<sup>24</sup> Zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Einzelnen vgl. Nebe, in: Kohte/Faber/Feldhoff, HK-ArbSchR, 1. Auflage, 2014, § 20a SGB V, Rn. 7, Struhs-Wehr: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung, Gesundheitsorientierte Führung als Erfolgsfaktor im BGM, 1. Auflage, 2017, S. 176 f.

<sup>25</sup> Vgl. hierzu auch Kohte, in: Düwell, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Auflage, 2014, § 88 BetrVG, Rn. 11; Nebe, in: Kohte/Faber/Feldhoff, HK-ArbSchR, 1. Auflage, 2014, § 20a SGB V, Rn. 23.

<sup>26</sup> Vgl. auch Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V. (bag if) vom 03.08.2016, Ausschussdrucksache 18(11)801 vom 04.11.2016, S. 292.

des Bund der Krankenkassen (MDS) genannt werden.<sup>27</sup> Beides wäre fatal und verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig ein Ansetzen an der Ursache für die Entstehung chronischer psychischer Erkrankungen ist, um der steigenden Entwicklung psychisch bedingter Beeinträchtigungen an der Teilhabe am Arbeitsleben entgegen zu wirken.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---

---

<sup>27</sup> Vgl. Präventionsbericht 2016 für das Jahr 2015, abrufbar unter [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung\\_1/praevention\\_selbsthilfe\\_beratung/praevention/praeventionsbericht/2016\\_GKV\\_MDS\\_Praeventionsbericht.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praeventionsbericht/2016_GKV_MDS_Praeventionsbericht.pdf) sowie Präventionsbericht 2015 für das Jahr 2014, abrufbar unter [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung\\_1/praevention\\_selbsthilfe\\_beratung/praevention/praeventionsbericht/2015\\_GKV\\_MDS\\_Praeventionsbericht.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praeventionsbericht/2015_GKV_MDS_Praeventionsbericht.pdf). Der Präventionsbericht 2017 für das Jahr 2016 steht noch aus und konnte daher noch nicht berücksichtigt werden (Stand: August 2017).