

Inklusionsbetriebe in Deutschland: Eine Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Schwerbehinderung

Zentrale Ergebnisse und Rückschlüsse für Österreich
im Rahmen einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Von der Sozialfirma zum Inklusionsbetrieb

Historisch betrachtet sind Inklusionsbetriebe¹ kein neuartiges Modell. Unter der Bezeichnung »Sozialfirmen« finden sich schon gegen Ende der 1970er-Jahre 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 IX² – 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,³ über den Markt.

Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich,⁴ 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.

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).⁵ Diese Entwicklung spricht für eine hohe Akzeptanz und einen hohen Bedarf des Instrumentes, weshalb die Inklusionsbetriebe in Deutschland auch als Erfolgsmodell betrachtet werden.

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 Ausgleichsabgabe⁶ 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);

1 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.

2 SGB IX = Sozialgesetzbuch IX.

3 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.

4 Egger-Subotitsch, Andrea/Stark, Martin (2017): AMS report 126: Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

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

6 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.

- 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 entgegengehalten 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.

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.

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.⁷ Dabei wur-

den jedoch auch Rückflüsse an die öffentliche Hand einberechnet, die durch die Schaffung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben entstehen, die von MitarbeiterInnen ohne Behinderung besetzt sind.⁸

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 beschäftigten 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.

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 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.) so-

⁷ Auskunft von Peter Stadler, FAF gGmbH. Diese führt standardmäßig das Monitoring der Inklusionsbetriebe in den genannten Bundesländern durch.

⁸ 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 der Beschäftigten Menschen mit Behinderung sind, kann man erwarten, dass knapp die Hälfte des Rückflusses von den Menschen mit Behinderung erwirtschaftet wird.

wie 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.

8 Integrative Betriebe und Beschäftigungsprojekte als vergleichbare Formen Sozialer Unternehmen in Österreich?

Mit den Integrativen Betrieben und den Beschäftigungsprojekten (Sozialökonomische Betriebe/SÖB, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte/GBP) 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.⁹ 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 einen kleinen 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 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 dahin-

⁹ Stichtagswert (31.12.2015): Bei den Daten zur Gesamtbeschäftigung von Menschen mit begünstigter Behinderung in Österreich werden selbständige und unselbständige Beschäftigung gemeinsam betrachtet.

gehenden Anhaltspunkt: Die durchschnittlichen jährlichen Förderkosten pro Arbeitsplatz einer behinderten Person betragen bei deutschen Inklusionsbetrieben 6.886 Euro¹⁰ aus der Ausgleichsabgabe (zuzüglich möglicher zeitlich befristeter Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit) und bei österreichischen Integrativen Betrieben 21.008 Euro.¹¹ Bei österreichischen Beschäftigungsprojekten liegen die durchschnittlichen Förderkosten pro Zielgruppenperson (Transitarbeitskraft) bei 13.702 Euro.¹²

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.¹³ 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.

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,

¹⁰ 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.

¹¹ Veranschlagte Förderkosten für 2017.

¹² Durchschnittswert aus dem Jahr 2015, vgl. BMASK: Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2016, Dokumentation, BMASK, Wien 2016, Seite 27.

¹³ 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.

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).

10 Anhang: Beispiel eines Inklusionsbetriebes

Via Integration gGmbH – Gut Hebstein

Kurzbeschreibung:

Die Via Integrations gGmbH wurde 2002 im Bundesland Nordrhein-Westfalen gegründet, wird in der Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH geführt und ist den Geschäftsbereichen »Biolandwirtschaft« und »Gastronomie« aktiv. Aktuell beschäftigt das Unternehmen 90 MitarbeiterInnen, 33 davon sind Menschen mit einer Schwerbehinderung. Zielgruppe sind Menschen mit psychischer Behinderung. Im Jahr 2016 erwirtschaftete das Unternehmen 2,4 Millionen Euro Umsatz. Davon wurden 1,9 Millionen Euro über Markterlöse erwirtschaftet und 500.000 Euro durch Fördermittel. Das ergibt eine Eigenleistung (Anteil der Markterlöse am Gesamtumsatz) von rund 79 Prozent.

Langbeschreibung:

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 teilweise 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, in etwa 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 Mit-

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 werkstelligen wäre.

arbeiterinnen, ebenso wurde die Scheune 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 der Jugendhilfe, Beschäftigungsprogramme für nicht-behinderte Menschen, Langzeitarbeitslose usw. aktiv.

Heute besteht die Via aus drei Geschäftsbereichen, nämlich »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 ein Mensch 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 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 beispielsweise über das SGB II, die Grundsicherung für Arbeitslose, abgewickelt werden und darauf abzielen, langzeitarbeitslosen Menschen Tagesstruktur und soziale Anbindung zu bieten.



www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Einwaggasse 12, Top 5, 1140 Wien
Tel.: 01 5224873, E-Mail: office@abif.at, Internet: www.abif.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

November 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

