



Kundenbereich



Artikel

Startseite » KLARER KURS » Artikelübersicht » Die Ausgleichsabgabe spielt bei der Vermittlung kaum eine Rolle

Die Ausgleichsabgabe spielt bei der Vermittlung kaum eine Rolle

Führt eine Abschaffung der Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe tatsächlich zu mehr Neueinstellungen?

 27. Januar 2025 |  Gudrun Heyder | 

Textbeitrag

» Werkstätten, Gute Praxis - die Reportage



Was wird aus der Ausgleichsabgabe? Das Thema ist in der Diskussion, auch wenn die Ampel-Regierung gescheitert ist und entsprechende Pläne nicht mehr umsetzen kann. Die Bundesregierung hatte in ihrem zweiten Gesetzesentwurf für einen inklusiven Arbeitsmarkt geplant, dass für Firmen die Anrechnung von Werkstattaufträgen auf die Ausgleichsabgabe entfallen sollte. "Arbeitgeber sollen ihre Beschäftigungspflicht im Unternehmen erfüllen und nicht indirekt über Aufträge an eine WfbM", so dass BMAS. Aus Sicht der Werkstätten ist das Unsinn, denn sie brauchen Aufträge, um Menschen mit Behinderung beschäftigen und wirtschaftlich arbeiten zu können – ohne Produktion keine Rehabilitation. Zudem ist nicht anzunehmen, dass Unternehmen alternativ zur Anrechnung der Ausgleichsaufgabe auf Werkstattaufträge nun 1:1 Menschen mit Behinderung einstellen.

Wir haben mit zwei Unternehmern gesprochen, die mit der Werkstatt für angepasste Arbeit (WfaA) in Düsseldorf kooperieren. Der Integrations-Experte Thomas Kösters der WfaA sowie beide Firmenchefs sagen einstimmig: "Um Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen oder nicht, sind ganz andere Kriterien entscheidend. Niemand gebe ihnen nur deshalb einen Arbeitsplatz, weil sie so nett und man selbst so mildtätig sei. Bei der Vermittlung einzelner Personen auf betriebsintegrierte oder sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze gibt es andere Faktoren als eine Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe, die deutlich wichtiger sind."

Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit entscheidend

Thomas Kösters, Bereichsleitung Integrationsteam bei der WfaA Düsseldorf, ist überzeugt: "Die Ausgleichsabgabe spielt für Werkstätten eine wichtige Rolle. Bei der Vermittlung einzelner Personen auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind jedoch andere Faktoren deutlich wichtiger. Die Firmen interessiert viel mehr, ob der jeweilige Mitarbeitende aus einer Werkstatt ins Team passt und gute Arbeit leistet, ob er oder sie wertvoll für das Unternehmen ist." Kösters Erfahrung lautet: Oft können die Arbeitgeber mit dem Thema Ausgleichsabgabe gar nicht viel anfangen.



Thomas Kösters, Bereichsleitung Integrationsteam bei der WfaA Düsseldorf

"Die WfaA begleitet Beschäftigte der Werkstatt in betrieblich integrierte Arbeitsplätze (BIAP) und ist dabei auch gleichwertiger Ansprechpartner für das jeweilige Unternehmen. Wenn das Arbeitsverhältnis auf beiden Seiten gut funktioniert und beide Seiten sich einen Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorstellen können, begleiten wir auch dies", erläutert Thomas Kösters. "Manche wollen, manche nicht, weil sie schon Rente beziehen können, manche wollen auch in die Werkstatt zurück." REWE sowie der Verlag b1 communication GmbH arbeiten – wie auch andere Firmen – mit der WfaA Düsseldorf zusammen. "Diesen Unternehmen ist sehr daran gelegen, die Inklusion voranzutreiben und weniger daran, Geld bei der Ausgleichsabgabe zu sparen", so die Einschätzung Thomas Kösters.



David Hegemann, Inhaber von fünf Düsseldorf REWE-Märkten

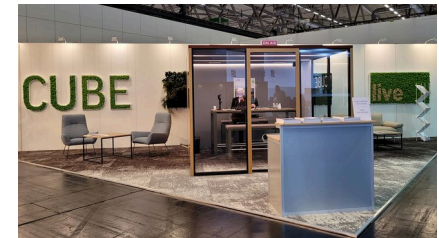
Inklusionspreis für REWE-Märkte

David Hegemann ist Inhaber von fünf REWE-Supermärkten in Düsseldorf. "Als Verkäufer bei REWE habe ich begonnen und mich hochgearbeitet, inklusive Studium", erzählt der Geschäftsführer. "Mit meinen fünf Geschäften bin ich glücklich, insgesamt könnten es sechs bis acht werden." Innerhalb der REWE-Gruppe sei er ein Vorreiter in Sachen Inklusion. "Mit viel Öffentlichkeitsarbeit, auch auf Social Media, versuche ich andere Marktleiter und generell Unternehmer dafür zu begeistern, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen." 2024 wurde Hegemann für sein Engagement mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft in der Kategorie Mittelständler ausgezeichnet. "Das motiviert mich und

mein Team, weiter voranzugehen. Wir nutzen diese Aufmerksamkeit auch, um andere Unternehmen zu motivieren."

Arbeitsplatz statt Auftragsvergabe

Gerrit Menke gründete mit zusammen mit Folker Willenberg vor 20 Jahren in Bochum eine Werbeagentur. "Eine unserer Aufgaben war es, Architektur-Referenzprojekte für Unternehmen aus der Bauindustrie in Fachmedien zu platzieren, doch die verhielten sich eher ignorant", berichtet der Geschäftsführer der b1 communication GmbH. Daraufhin wandelten sie die Agentur in einen Verlag um, der seitdem Magazine zum Thema regionale (Innen-)Architektur herausgibt und vertreibt, unter anderem in Düsseldorf, München, Berlin und Hamburg. Aufgrund der räumlichen Nähe zur Betriebsstätte Karl-Hohmann-Straße der WfaA erkundigte sich Gerrit Menke 2021 dort, ob die Werkstatt bestimmt Aufträge übernehmen könne, was sich aber aus verschiedenen Gründen als nicht umsetzbar erwies. Aus diesem Kontakt ergab sich dann jedoch ein fester Job für einen WfbM-Mitarbeiter.





Im Gespräch mit zwei Arbeitgebern

KLARER KURS: Arbeiten in ihrem Unternehmen aktuell Menschen mit Behinderungen, die aus einer WfbM kommen oder waren bei Ihnen schon einmal Werkstatt-Beschäftigte tätig?

David Hegemann: Aktuell beziehungsweise seit einigen Jahren arbeiten Menschen mit Behinderungen in meinen REWE-Märkten. Zehn davon habe ich selbst eingestellt, zwei waren zuvor in einer Werkstatt beschäftigt. Werkstätten sind aber nur eins meiner Themen. Ein Praktikant kam direkt nach der Förderschule zu uns. Ich besuche Messen für Menschen mit Schwerbehinderung, vernetze mich mit Vereinen, gehe zu Förderschulen und kommuniziere öffentlich, dass jeder bei mir die gleichen Chancen hat.

Gerrit Menke: Ja, im April 2024 übernahm die b1 communication GmbH einen ehemaligen Werkstatt-Beschäftigten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Was war der Auslöser, um sich mit diesem Thema zu beschäftigen?

David Hegemann: Es gab keinen konkreten Auslöser, denn für mich sind alle Menschen gleich. Ich habe Bestandsmärkte übernommen und wusste gar nicht, ob Mitarbeitende mit Schwerbehinderung dabei sind. Darüber spricht ja auch nicht jeder. Eine Frau aus einer WfbM, die schon länger bei uns arbeitet, hat mich auf Instagram entdeckt und sich selbst beworben, nachdem sie während ihrer zehn Jahre in einer Werkstatt nirgendwo auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance bekommen hatte. Und ein Mann aus einer WfbM wurde mir von der WfaA vermittelt. Nachdem seinem erfolgreichen Praktikum habe ich ihm einen Arbeitsvertrag angeboten.

Gerrit Menke: Zum einen kannte ich selbst mal jemanden, der in einer Werkstatt arbeitete. Und da wir einige einfachere Tätigkeiten auslagern wollten, habe ich die Möglichkeiten bei der WfbM hier in der Nähe erkundet. Dort wurde mir dann der Kontakt zum Integrationsfachdienst vermittelt.

Waren die Werkstatt-Beschäftigten als Praktikanten oder auf einem sogenannten Außer-arbeitsplatz bei Ihnen tätig? Sind sie in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen worden?

David Hegemann: Derzeit arbeiten zwei Personen aus Werkstätten im sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, eine seit drei Jahren, einer seit einem Jahr. Beide sind über ein Praktikum eingestiegen, hatten dann einen BIAP-Arbeitsplatz, und schließlich habe ich beide in Vollzeit und unbefristet angestellt. Sie sind voll integriert.

Gerrit Menke: Wir haben klassisch mit einem Praktikum begonnen und der Praktikant hat uns schnell von sich und seiner Leistungsfähigkeit überzeugt. Im nächsten Schritt hatte er einen BIAP-Außenarbeitsplatz.

Was hat im Endeffekt dazu geführt, dass Sie einen Werkstattbeschäftigten eingestellt haben?

David Hegemann: Mir ist es sehr wichtig, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen beruflichen Chancen haben wie andere auch. Ich bin offen für alle Menschen, egal ob mit einer geistigen, psychischen oder körperlichen Behinderung oder ohne.

Gerrit Menke: Unser Mitarbeiter ist ein super Team-Player, arbeitet sehr gut und ist sehr zuverlässig. Ein schöner Nebeneffekt: Es gab hier noch nie so viel Schokolade! Die stellt er oft von sich aus für das gesamte Team in die Teeküche.

Warum gelang die Einstellung?

David Hegemann: Es gelang, weil beide Personen bestens in die Teams passen. Bei der Dame, die seit drei Jahren als Verkäuferin bei uns arbeitet, war schon das Praktikum super, ebenso das mehrmonatige BIAP. Sie ist toll und immer gut drauf – die Kunden lieben sie! Wir sind gegenseitig Fans und ich möchte sie keine Sekunde mehr missen. Der Herr aus der WfbM hat eine Gehbehinderung und kann nicht lange stehen oder sitzen, dann bekommt er Schmerzen. Er arbeitet hauptsächlich an der Kasse. Wir haben ihm einen Steharbeitsplatz eingerichtet. Seit er jederzeit zwischen Sitz- und Stehkasse wechseln kann, hat er keine Schmerzen mehr.

Gerrit Menke: Der Mitarbeiter hat uns als Mensch und als Arbeitskraft überzeugt. Wir sind ein kleines Team von zehn Leuten, umso wichtiger ist, dass er zu uns und den Aufgaben passt. Wir haben seinen Aufgabenbereich inzwischen erweitert und sind zutiefst zufrieden. Der Mann verantwortet die Konfektionierung von Tausenden Mailings mit verschiedenen Inhalten. Bestimmte Gruppen müssen hierbei die richtigen Informationen erhalten. Dafür muss er genaue Vorgaben des Postversenders einhalten und eng mit diesem zusammenarbeiten, das ist anspruchsvoll. Zudem arbeitet er mit der Datenbank, verschickt digitale Mailings und hat unser Lager systematisiert.

Spielt eine Anrechnung auf die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe bei Ihnen eine Rolle?

David Hegemann: Das spielt für mich überhaupt keine Rolle. Es wäre auch traurig, wenn das der Grund wäre, um Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen. Auch unter dem Aspekt des Fachkräftemangels bieten solche Menschen ein so großes Potential! Da REWE für die Supermärkte die Abrechnungen und die Lohnbuchhaltung übernimmt, weiß ich gar nicht, für wen eine Ausgleichsabgabe bezahlt wird. Ich bin sehr aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit, unter anderem oft in Fernseh- und Zeitungsbeiträgen sichtbar, und mein Ziel ist, dass es in NRW und auch deutschlandweit viel mehr inklusive Teams bei REWE gibt. Man übernimmt soziale Verantwortung und das macht auch stolz.

Gerrit Menke: Nein. Uns beiden Geschäftsführern geht es darum, dass die Leute hier glücklich sind und erfolgreich, das gilt auch für die anderen im Team. Als Verlag segeln wir wirtschaftlich hart am Wind. Wir können es uns als kleiner Mittelständler nicht leisten, einen Sozialverein zu führen und Menschen mitzuschleppen. Es muss passen und wir müssen unsere Mitarbeitenden fordern können, so wie sie uns auch. Ich sehe mich nicht als Vorreiter oder bin besonders stolz darauf, einen Menschen mit Beeinträchtigung eingestellt zu haben. Er ist ein Teammitglied wie alle. Die Bezuschussung für ihn spielt aber schon eine Rolle; es rechnet sich für beide Seiten - eine Win-Win-Situation.

Was denken Sie: Wie kann ein inklusiver Arbeitsmarkt besser gelingen? Was braucht es, damit mehr Werkstatt-Beschäftigte bei Ihnen arbeiten könnten, unabhängig vom Status?

David Hegemann: In meinen Märkten sind Menschen mit Behinderung immer herzlich willkommen. Es gibt so viele Fördermöglichkeiten: Unsere Verkäuferin, die zuvor in einer Werkstatt war, hat eine psychische Erkrankung, über die sie nichts sagen möchte. Sie ist nicht sehr belastbar, aber ich mache ihr keinerlei Druck, weil ich einen hohen Lohnzuschuss für sie bekomme. So ist das für uns kostenneutral. Die Einrichtung der Stehkasse hat 30.000 Euro gekostet, das könnte ich selbst nicht erübrigen. Weil ich 80 Prozent der Summe gefördert bekam, konnten wir diesen Arbeitsplatz realisieren. Viele Unternehmer denken, dass sie Beschäftigte mit Behinderung nie mehr loswerden. Dabei ist das, wenn es einen triftigen Grund gibt, meines Wissens zu 98 Prozent erfolgreich. Der Kündigungsschutz für regulär Angestellte ist schließlich auch sehr stark. Es ist klug, Menschen aus Werkstätten und auch behinderte Personen ohne Werkstattberechtigung einzustellen! Das sind die loyalsten Mitarbeitenden, die sich besonders anstrengen und in der Regel am seltensten krank werden – weil sie so dankbar sind, dass sie gute, unbefristete Arbeitsplätze haben und einfach dazugehören. Nicht nur bei der Arbeit, sondern auch Freundschaften entstehen. Eine schöne Anekdote: Die erwähnte Verkäuferin hat

letztes Jahr geheiratet und die Hälfte des Teams eingeladen. Meine Assistentin war sogar ihre Trauzeugin.

Gerrit Menke: Ganz wichtig ist, dass die Integrationsbegleiter in den Werkstätten sich intensiv mit dem Matching von Beschäftigten und Unternehmen befassen. Das ist eindeutig die wesentliche Aufgabenstellung der WfbM! Die Unternehmen können schließlich nicht wissen, ob in einer Werkstatt Leute beschäftigt sind, die zu den Aufgaben in der jeweiligen Firma passen. Wichtig sind auch Magazine wie der KLARER KURS, die sich aktiv um das Thema kümmern und Best Practice-Beispiele schildern. Sonst erfährt niemand von den Möglichkeiten und Chancen, die eine derartige Zusammenarbeit beinhaltet.

Herr Hegemann, Herr Menke – vielen Dank für das Interview!

KONTAKTE

David Hegemann

Geschäftsführender Gesellschafter

REWE David Hegemann oHG Düsseldorf

Telefon: ☎ 0211-213108



Gerrit Menke

b1 communication GmbH Düsseldorf

✉ info@b1-communication.de

✉ Menke@cube-magazin.de

Thomas Kösters

Bereichsleitung Integrationsteam

Start?Klar! Der Bildungsbereich der WfaA Düsseldorf

✉ Thomas.Koesters@wfaa.de

[Zurück zur Artikelübersicht](#)

Bleiben Sie informiert

Abonnieren Sie jetzt unseren Newsletter und bleiben Sie auf dem neusten Stand

[Jetzt abonnieren](#)



Uns verbinden Werte

53° NORD wird gefördert durch Evangelische Bank

Die Evangelische Bank unterstützt die Inklusion von Menschen mit Behinderung, weil Diversität eine Bereicherung für unsere Gesellschaft und Ausdruck unserer christlich, nachhaltigen Grundeinstellung ist.

Erfahren Sie mehr

53° NORD Agentur und Verlag

Ein Geschäftsbereich der GDW - [↗](#) Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Mitte eG
[↗](#) Frankfurter Straße 227b | 34134 Kassel

Telefon: ☎ +49 561 475966-53 · Telefax: +49 561 475966-75

E-Mail: ✉ info@53grad-nord.com

[AGB](#) | [Widerruf](#) | [Datenschutz](#) | [Impressum](#) | [Inhaltsverzeichnis](#) | ⚙