



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

**Grundsätze des Kommunalverbandes
für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
für die Förderung von Inklusionsbetrieben**

Stand 01.02.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Rechtsgrundlagen und Rechtscharakter der Förderung	4
1.1	Rechtsnorm	4
1.2	Förderart	4
1.3	Ermessensleistung	4
2	Begriffsbestimmungen, Abgrenzung zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), andere Leistungsanbieter und freien gemeinnützigen Trägern Zielgruppe, Aufgaben	4
2.1	Begriff des Inklusionsbetriebs	4
2.1.1	Organisations- und Rechtsstruktur	5
2.1.2	Abgrenzung	5
2.1.3	Inklusionsbetriebe und Inklusionsabteilungen	6
2.2	Zielgruppe besonders betroffene schwerbehinderte Menschen	6
2.2.1	Beschäftigungsanteil der Zielgruppe (§ 215 Abs. 2 SGB IX) an der Gesamtbelegschaft	7
2.3	Aufgaben	7
2.3.1	Arbeitsbegleitende Betreuung	8
3	Leistungsrechtliche Grundvoraussetzungen	8
4	Art und Umfang der Förderung	9
4.1	Allgemeine Förderkriterien	9
4.1.1	Nachrang	9
4.1.2	Verpflichtung zur sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung	9
4.1.3	Eigenbeteiligung	10
4.1.4	Fördervoraussetzungen, Zweckbindung	10
4.1.5	Art der Förderung	11
4.1.6	Förderfähige Kosten	11
4.1.7	Förderausschluss	11
4.1.8	Vorherige Beteiligung	11
4.2	Aufbau und Erweiterung von Inklusionsbetrieben	12
4.2.1	Förderumfang	12
4.2.2	Begrenzung der Förderung	12
4.2.3	Eigenanteil Der von dem geförderten Inklusionsunternehmen nach Ziffer 4.1.3 zu erbringende Eigenanteil beträgt	12
4.3	Modernisierung und Ausstattung bestehender Inklusionsbetriebe (Erhalt bestehender Arbeitsplätze)	13
4.3.1	Förderumfang	13
4.3.2	Begrenzung der Förderung	13
4.3.3	Bagatellgrenze	13
4.3.4	Eigenanteil	13
4.4	Liquiditätshilfen	14
4.5	Beratung	14
4.5.1	Gründungsberatung	14
4.5.2	Begleitende Beratung	14
4.5.3	Krisenintervention	14
4.6	Förderung der Vermittlung von schwerbehinderten Beschäftigten/ Rehabilitanden aus Inklusionsunternehmen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes	14
4.7.1	Fördervoraussetzungen	
4.7.2	Eigenanteil	
4.8	Förderung von Schulungsmaßnahmen	15
4.9	Individuelle Leistungen	15

5	Besonderheiten durch die Kombination von Projektförderung nach § 217 SGB IX und individueller Förderung nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie Abs. 3a und Abs. 4 SGB IX i.V. mit § 15 Schwerbehinderten- Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).....	16
5.1	Neuschaffung von Arbeitsplätzen nach § 15 SchwbAV.....	16
5.2	Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen nach § 26 SchwbAV.....	16
6	Individuelle Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben	16
7	Besonderheiten bei Arbeitnehmerüberlassung, betriebsintegrierte Arbeitsplätze und Hinzuverdienstmöglichkeiten.....	16
7.1	Arbeitnehmerüberlassung.....	16
7.2	Betriebsintegrierte Arbeitsplätze	17
7.3	Hinzuverdienstmöglichkeiten	17
8	Förderung von rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieben (Unternehmensinterne Inklusionsbetriebe und -abteilungen oder von öffentlichen Arbeitgebern)	17
8.1	Allgemeine Voraussetzungen	17
8.2	Förderung nur für neue zusätzliche Arbeitsplätze	18
8.3	Strukturelle/organisatorische Voraussetzungen	18
8.4	Durchlässigkeit	18
8.5	Inklusionsvereinbarung.....	18
9	Verfahren.....	19
9.1	Sachliche und örtliche Zuständigkeit.....	19
9.2	Antragstellung, Auszahlung	19
9.3	Nachweis von Kosten	19
9.4	Stellung von Sicherheiten	19
9.5	Regelmäßige Information über Geschäftsergebnisse.....	19
9.6	Statistische Erfassung/Datenschutz.....	20
10	Inkrafttreten.....	20
Anlage 1	21
Anlage 2	23
Anlage 3	29

1 Rechtsgrundlagen und Rechtscharakter der Förderung

1.1 Rechtsnorm

Kapitel 11 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) enthält in den §§ 215 ff. spezielle Regelungen zu Inklusionsbetrieben. Nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 SGB IX kann das KVJS-Integrationsamt für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben Geldleistungen an Inklusionsbetriebe erbringen, wenn dafür Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen.

1.2 Förderart

Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist eine Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach dem SGB IX. Individuelle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Beschäftigte nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX i.V.m. §§ 17 ff. SchwbAV bleiben unberührt.

1.3 Ermessensleistung

Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht. Die Förderung erfolgt nach diesen Fördergrundsätzen und dem im Haushaltsplan des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) vorgesehenen Etat. Das KVJS-Integrationsamt entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen über Art und Umfang der Förderung. Dabei wird einerseits der Aspekt der Infrastrukturgerechtigkeit in Baden-Württemberg berücksichtigt, das heißt der Aufbau einer flächendeckenden Angebotsstruktur. Andererseits wird der regionale Arbeitsmarkt für die Zielgruppe „besonders betroffene schwerbehinderte Menschen“ bewertet. Schwerbehinderte Menschen sollen vorrangig außerhalb von Inklusionsbetrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Inklusionsbetriebe können deshalb nur dann gefördert werden, wenn Arbeitsplätze für die Zielgruppe in dieser Unternehmensstruktur erforderlich sind. Dies prüft das KVJS-Integrationsamt in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst in der Region, in dem der Inklusionsbetrieb seinen Unternehmenssitz hat, und bei Bedarf mit dem Träger der Eingliederungshilfe. Infrastrukturgerechtigkeit bedeutet dabei nicht, dass die geförderten Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben nur mit schwerbehinderten Menschen der jeweiligen Region besetzt werden müssen.

2 Begriffsbestimmungen, Abgrenzung zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), andere Leistungsanbieter und freien gemeinnützigen Trägern, Zielgruppe, Aufgaben

2.1 Begriff des Inklusionsbetriebs

Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmer am Wirtschaftswettbewerb. Sie dienen der Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Eingliederung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Nach § 215 Abs. 1 SGB IX wird folgende Ausprägung von Inklusionsbetrieben unterschieden:

- Betrieb (Unternehmen/Rechtsträger) Ziffer 2.1.1
- unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen Ziffer 2.1.3 und Ziffer 8

2.1.1 Organisations- und Rechtsstruktur

Inklusionsbetriebe sind auf Dauer angelegte, rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung. Diese zeigt sich unter anderem in einem ausgewogenen Betriebsergebnis, der langfristigen Bestands- und Vermögenssicherung sowie der Sicherung der Arbeitsplätze.

Als Rechtsformen kommen in Betracht:

- Einzelkaufleute
- Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften
- Stiftungen.

Inklusionsbetriebe in der Rechtsform des eingetragenen Vereins können nach den §§ 215 ff. SGB IX **nicht** gefördert werden.

Inklusionsbetriebe sind nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig. Sie müssen ihre Gewinne und Verluste ausweisen. Ein gemeinnütziger Status widerspricht nicht der erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung. Dasselbe gilt bei Durchführung von Maßnahmen zur Qualifikation, Rehabilitation oder Vorbereitung der Inklusion von schwerbehinderten Menschen oder anderen Zielgruppen. Diese Angebote dürfen jedoch nicht den Schwerpunkt des Unternehmenszwecks bilden, sondern müssen sich auf untergeordnete Geschäftsbereiche beschränken. Andernfalls liegt keine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung vor.

Die erwerbswirtschaftliche Zielsetzung ist auch gefährdet, wenn die Zuschüsse zu den Personalkosten eines Inklusionsbetriebes größer sind als die Umsätze der wirtschaftlichen Tätigkeit.

2.1.2 Abgrenzung

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter sind, im Gegensatz zu Inklusionsbetrieben, keine erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Produktionsbetriebe. Sie sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und nicht Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes. Deshalb können WfbM und andere Leistungsanbieter grundsätzlich keine Förderung nach §§ 215 ff. SGB IX erhalten.

Die fehlende erwerbswirtschaftliche Ausrichtung ist, in der Regel, auch für freie gemeinnützige Träger anzunehmen.

Sofern freie gemeinnützige Träger sowie Träger von WfbM oder andere Leistungsanbieter Inklusionsbetriebe betreiben möchten, muss die rechtliche, organisatorische, räumliche und wirtschaftliche Selbstständigkeit des Inklusionsbetriebs gewährleistet sein. Dies erfordert in der Regel eine Ausgründung des Inklusionsbetriebes.

Aufträge an Inklusionsbetriebe können – im Gegensatz zu Aufträgen an eine WfbM – nicht auf die Ausgleichsabgabe gemäß § 223 SGB IX angerechnet werden.

2.1.3 Inklusionsbetriebe und Inklusionsabteilungen

Inklusionsbetriebe und Inklusionsabteilungen sind rechtlich unselbstständige, interne Betriebe oder Abteilungen von Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX. Sie erfüllen nicht die Anforderungen an die rechtliche, wirtschaftliche und organisatorische Eigenständigkeit. Weitere Ausführungen folgen hierzu unter Ziffer 8.

2.2 Zielgruppe besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 215 Abs. 2 SGB IX sind insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben oder Berufsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebs erschwert oder verhindert,
- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder 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,
- 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,
- schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sind,
- psychisch kranke Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Es müssen individuelle vermittlungshemmende Umstände vorliegen, welche der Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen. Sie sollen in einem Zusammenhang mit der Behinderung stehen und nicht ausschließlich durch die allgemeine Arbeitsmarktlage für schwerbehinderte Menschen begründet sein. Über die Zuordnung zur Zielgruppe erstellt der Integrationsfachdienst eine fachdienstliche Stellungnahme.

Die Feststellung der Zugehörigkeit zu der Zielgruppe ist eine Einzelfallentscheidung des KVJS-Integrationsamtes.

2.2.1 Beschäftigungsanteil der Zielgruppe (§ 215 Abs. 2 SGB IX) an der Gesamtbelegschaft

In Inklusionsbetrieben sollen Menschen ohne Behinderung mit Personen aus der beschriebenen Zielgruppe zusammenarbeiten (Normalitätsprinzip).

Für die Beschäftigungsverpflichtung nach § 215 Abs. 3 SGB IX (Quotenberechnung) in Inklusionsbetrieben gelten folgende gesetzlichen Regelungen:

- Mindestens 30 Prozent aller Beschäftigten müssen Personen der Zielgruppe sein. Innerhalb der Zielgruppe kann das KVJS-Integrationsamt Prioritäten bei der Förderung setzen. Danach soll die Hälfte der besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter der Personengruppe A der Pauschalierungstabelle in Anlage 2 dieser Fördergrundsätze zugeordnet sein.
- Der Anteil aller beschäftigten schwerbehinderten Menschen soll 50 Prozent nicht übersteigen. Eine Beschäftigungsquote über 50 Prozent von schwerbehinderten Menschen und behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen mit psychischer Erkrankung wird nur dann ausnahmsweise akzeptiert, wenn auch mit diesem höheren Anteil ein wirtschaftlich ausgeglichenes Betriebsergebnis erreicht wird.
- Psychisch kranke Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind, werden auf die Beschäftigungsquote angerechnet. **Die Feststellung der Zugehörigkeit zu dieser Personengruppe erfolgt im Rahmen der Bewilligung von Leistungen der Rehabilitationsträger zur Teilhabe am Arbeitsleben.**

Eine Förderung nach § 217 SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist für diese Zielgruppe nicht möglich.

- Schwerbehinderte Menschen in Teilzeitbeschäftigung von mindestens 12 bis unter 18 Wochenstunden werden bei der Förderung berücksichtigt, allerdings nicht bei der Erfüllung der Beschäftigungsverpflichtung (§ 185 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 156 Abs. 3 SGB IX).

2.3 Aufgaben

Inklusionsbetriebe bieten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 215 Abs. 2 SGB IX

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung auf einem Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes nach § 156 Abs. 1 in Verbindung mit § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX,
- Bezahlung des Mindestlohnes
- Prävention zur Sicherung der Arbeitsplätze
- erforderliche berufliche inner- oder außerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Unterstützung bei der Vermittlung in einen anderen Betrieb oder eine andere Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, (Für diese Aufgabe können auch die Integrationsfachdienste einbezogen werden)
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb bzw. dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- arbeitsbegleitende Betreuung,

- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

2.3.1 Arbeitsbegleitende Betreuung

Arbeitsbegleitende Betreuung ist die unmittelbare personelle Unterstützung zur Erledigung arbeitsvertraglicher Pflichten, sowie die Gestaltung der Arbeitsanforderungen und -abläufe (Aufbau- und Ablauforganisation) im Inklusionsbetrieb. Die Anforderungen der arbeitsbegleitenden Betreuung sind branchen- und firmenspezifisch verschieden und müssen entsprechend der Marktsituation und der Beschäftigtenstruktur gestaltet werden. Arbeitsbegleitende Betreuung muss so ausgestaltet sein, dass ein wettbewerbsfähiges Betriebsergebnis erzielt werden kann und die schwerbehinderten Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen bzw. weiterentwickeln können.

Sozialpädagogische Strukturen müssen dafür nicht vorgehalten werden. Es ist nicht Aufgabe der Inklusionsbetriebe, Sozialarbeit zu leisten.

Wenn eine spezielle psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz im Sinne von § 185 Abs. 2 Satz 4 SGB IX erforderlich wird, sind hierzu die Integrationsfachdienste einzuschalten.

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für die arbeitsbegleitende Betreuung (besonderen Aufwand) erhalten. Ausführungen dazu siehe Anlage 2.

3 Leistungsrechtliche Grundvoraussetzungen

Die Förderung von Inklusionsbetrieben setzt voraus, dass ein wirtschaftlich tragfähiges Unternehmenskonzept besteht. Die unternehmerische Tätigkeit muss in einem wirtschaftlich erfolgversprechenden Marktsegment erfolgen und die Erwartung begründen, dass die wirtschaftliche Existenz dauerhaft gesichert werden kann. Das Konzept soll erkennen lassen, dass die betriebswirtschaftliche Planung darauf ausgerichtet ist, die laufenden Kosten des Betriebs durch **Erlöse am Markt** und nur **nachrangig durch öffentliche Zuschüsse** zu decken. Insbesondere muss die Ertragskraft des Unternehmens ausreichen, um die Kosten einer professionellen Betriebsleitung bzw. Geschäftsführung zu finanzieren. Die wirtschaftliche Tragfähigkeit wird insbesondere nachgewiesen durch:

▪ Kundenaufträge/Absichtserklärungen

Darunter ist insbesondere die Absichtserklärung möglicher Kunden zu verstehen, mit dem Inklusionsbetrieb zusammenzuarbeiten und langfristige Geschäftsbeziehungen einzugehen.

▪ Betriebswirtschaftliche Leitfragen

Die Konzeption des Inklusionsbetriebs soll die als **Anlage 1** beigefügten betriebswirtschaftlichen Leitfragen beantworten.

▪ Betriebswirtschaftliches Gutachten

Das KVJS-Integrationsamt kann bei Aufbau bzw. Erweiterung eines Inklusionsbetriebs die Vorlage eines betriebswirtschaftlichen Gutachtens verlangen. Es kann sich auch eine prognostische Auskunft über die voraussichtliche wirtschaftliche Tragfähigkeit des Betriebs erteilen lassen.

4 Art und Umfang der Förderung

4.1 Allgemeine Förderkriterien

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden. Für die Förderung gelten folgende allgemeinen Förderkriterien.

4.1.1 Nachrang

Die Leistungen des KVJS-Integrationsamts für Inklusionsbetriebe sind **nachrangig** (Nachrangigkeitsprinzip). Sie können daher erst dann in Anspruch genommen werden, wenn der Bedarf nicht durch Innen- oder Fremdfinanzierung gedeckt werden kann; ggf. sind auch andere Förderungen zu erschließen (z.B. Aktion Mensch, Stiftungen). Das Nachrangigkeitsprinzip gilt für **alle** Bedarfe von Inklusionsbetrieben.

Das Nachrangigkeitsprinzip hat auch zur Folge, dass Förderungen, in der Regel, nur bei Fremdvergabe von Dienstleistungen oder Beschaffungen möglich sind. Erfolgt die Leistungserstellung innerhalb des Unternehmens oder durch den Träger des Inklusionsunternehmens, ist eine Förderung in Ausnahmefällen möglich, z.B. wenn dadurch eine wirtschaftlichere Beschaffung möglich ist.

Freie Rücklagen nach § 62 Abs. 1 Ziffer 3 Abgabenordnung (AO) und zweckgebundene Rücklagen nach § 62 Abs. 1 Ziffer 2 und Ziffer 4 AO in Höhe von 50 Prozent der Jahrespersonalkosten (Finanzpositionen aus dem Vorjahr) und des jährlichen Schuldendienstes (aktueller Wert) bleiben bei der Finanzierung von Ausstattung, Modernisierungen unberücksichtigt. Darüber hinaus gehende Rücklagen müssen in vollem Umfang zur Finanzierung von Ausstattungs- und Modernisierungsinvestitionen eingesetzt werden. Darunter fallen auch zweckgebundene Rücklagen im Sinne des § 62 Abs. 1 Ziffer 2 und Ziffer 4 AO. Unberührt bleiben gesetzlich vorgeschriebene Rücklagen, z.B. nach § 7 Genossenschaftsgesetz (GenG) oder Rücklagen im Sinne des § 62 Abs. 1 Ziffer 1 AO, die erforderlich sind, um steuerbegünstigte, satzungsmäßige Zwecke nachhaltig erfüllen zu können.

Bei der individuellen Förderung von schwerbehinderten Menschen ist insbesondere der Vorrang von Leistungen der Träger der Arbeitsförderung nach dem SGB III (Bundesagentur für Arbeit), der Träger der Grundsicherung (kommunale Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger) und der beruflichen Rehabilitation nach § 18 Abs.1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) zu beachten (§ 185 Abs. 6 SGB IX).

4.1.2 Verpflichtung zur sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung

Inklusionsbetriebe sind dem Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel verpflichtet.

- Sparsamkeit

Von mehreren Handlungsalternativen ist diejenige zu wählen, die den geringsten finanziellen Einsatz von Mitteln der Ausgleichsabgabe erfordert. Zudem ist der Einsatz der Mittel der Ausgleichsabgabe beschränkt auf den unbedingt notwendigen Umfang der Investitionsaufwendungen. Die Relation zwischen den Fördermitteln und den gesamten Investitionsaufwendungen muss dokumentiert und begründet werden.

- Wirtschaftlichkeit

Bei der Beschaffung muss die wirtschaftlichste Variante der notwendigen Investitionsgüter bzw. Leistungen (optimiertes Preis- Leistungsverhältnis, bestes Kosten-Nutzen-Verhältnis) gewählt werden. Die wirtschaftlichste Variante ist z.B. durch Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Einholung von Preisvergleichen etc. zu ermitteln. Insbesondere sind Folgekosten von Maßnahmen zu berücksichtigen.

Auch wenn Inklusionsbetriebe nicht dem Vergabeverfahren von öffentlichen Auftraggebern unterliegen, ist die sparsame und wirtschaftliche Verwendung der Fördermittel zu dokumentieren und dem KVJS-Integrationsamt auf Verlangen nachzuweisen.

4.1.3 Eigenbeteiligung

Eine Förderung ist grundsätzlich nur **anteilig** möglich. Dies setzt voraus, dass der jeweilige Eigenanteil aus der Ertragskraft des Unternehmens finanziert werden kann.

Grundlage für die Berechnung des Eigenanteils sind die förderfähigen Investitionskosten.

Im Einzelfall besteht die Möglichkeit, die nicht förderfähigen Aufwendungen des Trägers ganz oder teilweise als Eigenanteil des Trägers anzuerkennen.

Fördermittel der Aktion Mensch werden als Eigenmittel angerechnet.

Kapitalmarktdarlehen können ausnahmsweise als Eigenmittel angerechnet werden.

4.1.4 Fördervoraussetzungen, Zweckbindung

Die Förderung setzt Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 und § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX voraus, auf denen schwerbehinderte Menschen aus der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX beschäftigt werden. Deren Beschäftigung muss in einem **vollumfänglich sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis** erfolgen.

Für Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX sind deshalb weder investive noch laufende Leistungen nach § 217 SGB IX möglich. Diese Beschäftigungsverhältnisse stellen eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstätte für behinderte Menschen dar und werden daher aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert.

Für Beschäftigungsverhältnisse mit behinderten oder von Behinderung bedrohter Menschen ohne Schwerbehindertenstatus können ebenfalls keine Leistungen nach § 217 SGB IX zur Verfügung gestellt werden.

Spezielle Fördermöglichkeiten für den Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen durch Projekte und Förderprogramme des Bundes, z.B. § 16 i SGB II, des Landes oder anderer Träger werden bei Förderungen nach § 217 SGB IX entsprechend angerechnet.

Die Fördermittel sind zweckgebunden und dürfen nur zur **Schaffung** und zum **Erhalt** von Arbeitsplätzen für Personen aus der Zielgruppe verwendet werden.

Gefördert wird auch die gezielte **Vermittlung** von Personen aus der Fallgruppe A der Pauschalierungstabelle in Anlage 2 dieser Fördergrundsätze, auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse außerhalb des Inklusionsbetriebes (weitere Ausführungen dazu siehe Anlage 3).

Bei Arbeitsplatzwechsel oder **Verlagerungen** von Arbeitsplätzen und dadurch entstehende Kosten kommt eine Förderung nicht in Betracht.

4.1.5 Art der Förderung

Die Förderung erfolgt als **Zuschuss**, **Zinszuschuss** oder **Darlehen**.

Die Laufzeit von Darlehen kann je nach Verwendungszweck bis zu 10 Jahre betragen. Von der Tilgung kann im Jahr der Auszahlung und im Folgejahr abgesehen werden. Anstelle eines unverzinslichen Darlehens können auch Zinszuschüsse bewilligt werden.

4.1.6 Förderfähige Kosten

Förderfähig sind insbesondere:

- Kosten für die Anschaffung von Arbeits- und Betriebsmitteln, die zur Produktion von Gütern oder für das Angebot von Dienstleistungen erforderlich sind (z.B. Maschinen, technische Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung).
- Kosten für das Leasing von Maschinen, Geräten, Hard- und Software, Fahrzeugen und Ähnlichem können ebenfalls im Rahmen der nachfolgend genannten Zuschüsse gefördert werden.

4.1.7 Förderausschluss

Insbesondere folgende Kosten können **nicht** gefördert werden:

- Grundstückskosten
- Baukosten
- Personalkosten (Ausnahme siehe Anlage 2)
- Reparaturen
- Verbrauchsgüter
- Betriebskosten
- geringfügige Wirtschaftsgüter
- Warenbestände
- Ersatzbeschaffung für abgeschriebene oder funktionsuntüchtige Vermögensgegenstände

4.1.8 Vorherige Beteiligung

Ohne **vorherige** Beteiligung des KVJS-Integrationsamtes ist eine Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen oder für den Erhalt von Arbeitsplätzen für die Zielgruppe **nicht möglich**. Dies gilt auch für die Lohnkostenförderung nach § 27 SchwbAV und die Förderung des besonderen Aufwands nach § 217 SGB IX.

4.2 Aufbau und Erweiterung von Inklusionsbetrieben

Der Aufbau und die Erweiterung von Inklusionsbetrieben sind grundsätzlich vorab mit dem KVJS-Integrationsamt abzustimmen.

4.2.1 Förderumfang

Vollzeitarbeitsplätze (ab 75 Prozent der tariflichen oder betriebsüblichen Wochenarbeitszeit) können mit einem **Zuschuss bis zu 15.000 Euro** und einem zusätzlichen unverzinslichen **Darlehen bis zu 20.000 Euro** gefördert werden.

Bei Zinszuschüssen werden Darlehen bis zur Höhe von 20.000 Euro pro gefördertem Arbeitsplatz berücksichtigt.

Teilzeitarbeitsplätze ab 15 Wochenstunden bis unter 75 Prozent der tariflichen oder betriebsüblichen Wochenarbeitszeit können mit einem **Zuschuss bis zu 7.500 Euro** und einem zusätzlichen unverzinslichen **Darlehen bis zu 10.000 Euro** gefördert werden. Teilzeitarbeitsplätze, die mit Personen aus der Fallgruppe A (siehe Anlage 2) besetzt werden, können wie eine Vollzeitstelle gefördert werden.

Bei Zinszuschüssen werden Darlehen bis zur Höhe von 10.000 Euro pro gefördertem Teilzeitarbeitsplatz berücksichtigt.

Teilzeitarbeitsplätze mit einem Umfang von 12 bis unter 15 Stunden pro Woche können mit einem Zuschuss bis zu 3.000 Euro gefördert werden.

4.2.2 Begrenzung der Förderung

Die Förderung ist begrenzt. Sie beträgt pro Inklusionsbetrieb bei

- Neugründung höchstens 250.000 €
- Erweiterung höchstens 150.000 €

4.2.3 Eigenanteil

Der von dem geförderten Inklusionsunternehmen nach Ziffer 4.1.3 zu erbringende Eigenanteil beträgt

- bei einem Beschäftigungsanteil der Zielgruppe von 30 bis unter 40 Prozent in der Regel mindestens 40 v.H. Eigenanteil
- bei einem Beschäftigungsanteil der Zielgruppe ab 40 Prozent. in der Regel mindestens 20 Prozent Eigenanteil.

Hinweis:

Bei der Ermittlung des Beschäftigungsanteiles der Zielgruppe werden nur Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX, d.h. mit mindestens 18 Wochenstunden berücksichtigt.

4.3 Modernisierung und Ausstattung bestehender Inklusionsbetriebe (Erhalt bestehender Arbeitsplätze)

4.3.1 Förderumfang

Pro **Vollarbeitsplatz** (ab 75 Prozent der tariflichen oder betriebsüblichen Wochenarbeitszeit) können höchstens bis zu 7.500 € als Zuschuss und bis zu 10.000 € als zinsloses Darlehen gewährt werden.

Bei Zinszuschüssen werden Darlehen bis zur Höhe von 10.000 Euro pro Arbeitsplatz berücksichtigt.

Pro **Teilzeitarbeitsplatz** ab 15 Wochenstunden bis unter 75 Prozent der tariflichen oder betriebsüblichen Wochenarbeitszeit können höchstens bis zu 5.000 € als Zuschuss gewährt werden.

Pro **Teilzeitarbeitsplatz** von 12 bis unter 15 Wochenstunden können höchstens bis zu 1.500 € als Zuschuss gewährt werden.

4.3.2 Begrenzung der Förderung

Die Förderhöchstsumme pro Inklusionsbetrieb beträgt höchstens 75.000 € pro Wirtschaftsjahr.

4.3.3 Bagatellgrenze

Eine Förderung erfolgt nicht bei Anschaffungs- und Herstellungskosten für zusammenhängende Investitionen, die folgende Beträge unterschreiten:

- bei 8-10 Beschäftigten 2.000,00 €
- bei 11-20 Beschäftigten 3.000,00 €
- bei 21 und mehr Beschäftigten 4.000,00 €

4.3.4 Eigenanteil

Der von dem geförderten Inklusionsunternehmen nach Ziffer 4.1.3 zu erbringende Eigenanteil beträgt

- bei einem Beschäftigungsanteil der Zielgruppe von 30 bis unter 40 Prozent in der Regel mindestens 60 v.H. Eigenanteil
- bei einem Beschäftigungsanteil der Zielgruppe ab 40 Prozent in der Regel mindestens 50 v.H. Eigenanteil.

Hinweis:

Bei der Ermittlung des Beschäftigungsanteiles der Zielgruppe werden nur Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX, d.h. mit mindestens 18 Wochenstunden berücksichtigt, die vollumfänglich der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

4.4 Liquiditätshilfen

Liquiditätshilfen können in der Regel nur in Form von Darlehen gewährt werden. Liquiditätshilfen setzen zwingend eine positive Fortführungsprognose voraus.

4.5 Beratung

4.5.1 Gründungsberatung

Bei der Finanzierung einer Gründungsberatung sind vorrangig die Mittel anderer Beratungsstellen für Existenzgründer zu nutzen - zum Beispiel der Kammern. Stehen diese nicht oder nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung, kann die Existenzgründungsberatung, die betriebswirtschaftliche Projekterarbeitung und die Durchführung von Marktrecherchen durch unabhängige Dritte mit 80 Prozent der entstehenden Kosten, höchstens jedoch mit **5.200 Euro** bezuschusst werden. Dieser Zuschuss deckt auch eventuell entstehende Gutachterkosten ab. Die Förderung der Gründungsberatung ist erst nach Vorlage eines vorläufigen und aussagekräftigen Exposés möglich.

4.5.2 Begleitende Beratung

Mit bis zu **2.600 Euro** pro Jahr kann eine begleitende Beratung bezuschusst werden, für

- die Unterstützung der weiteren strategischen Unternehmensplanung
- Investitionsentscheidungen
- Projekt- und Produktkalkulationen
- Erweiterungs- und Verlagerungsvorhaben
- Kapazitätsberechnungen
- den Aufbau von Liquiditätsplanungen und -kontrollen

4.5.3 Krisenintervention

Von Inklusionsbetrieben wird erwartet, dass sie ein zeitnahes Controlling durchführen oder im Bedarfsfall Dritte zur betriebswirtschaftlichen Beratung oder Unterstützung beauftragen. Das KVJS-Integrationsamt ist frühzeitig zu informieren, wenn sich für die Geschäftslage des Unternehmens eine Notlage anbahnt, zum Beispiel gravierende wirtschaftliche Probleme, drohende Insolvenz oder Ähnliches. Dasselbe gilt, wenn abzusehen ist, dass die Zielgruppe nicht mehr im erforderlichen Umfang beschäftigt werden kann und dadurch der Status als Inklusionsbetrieb oder der Gemeinnützigkeit gefährdet ist. Der Inklusionsbetrieb ist in diesem Fall verpflichtet, die notwendigen möglichen Ursachen zu benennen und Vorschläge zur Krisenbewältigung zu erarbeiten. Über die Notwendigkeit und den Umfang einer Förderung der Kosten einer Beratung in Krisen- und Konsolidierungsphasen wird nach Lage des Einzelfalles entschieden.

4.6 Förderung der Vermittlung von schwerbehinderten Beschäftigten/ Rehabilitanden aus Inklusionsbetrieben auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes

Die Förderung erfolgt nach Maßgabe der Richtlinie zur Förderung der Vermittlung von schwerbehinderten Beschäftigten/Rehabilitanden aus Inklusionsbetrieben auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes (Anlage 3)

4.7 Förderung von Schulungsmaßnahmen

Spezielle, auf betriebliche Bedürfnisse von Inklusionsbetrieben zugeschnittene Seminare und solche, die nichtbehinderte Beschäftigte sowie das Unterstützungspersonal im Umgang mit den schwerbehinderten Beschäftigten schulen, können gefördert werden (§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SchwbAV). Nicht gefördert werden können hingegen allgemeine betriebswirtschaftliche Seminare sowie Rechtsseminare. Kenntnisse in Personalmanagement und Mitarbeiterführung werden als vorhanden vorausgesetzt. Förderfähige Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden mit maximal **4.000 €** pro Inklusionsbetrieb (juristische Person/Rechtsträger) pro Kalenderjahr bezuschusst. Bei Inklusionsbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten der Zielgruppe beträgt die Förderung maximal **6.000 €** pro Kalenderjahr. Erstattungsfähig sind die reinen Seminargebühren. Der Eigenanteil der förderfähigen Kosten beträgt 20 Prozent. Nicht förderfähig sind Reisekosten, wie zum Beispiel Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Beförderungskosten usw.

Die Förderung erfolgt auf Antrag; dieser soll einmal pro Kalenderjahr gesammelt nach Durchführung der Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen gestellt werden. Diesem sind entsprechende Verwendungsnachweise (z.B. Teilnahmezertifikate, Nachweis über die Seminardauer, Seminarrechnung) beizulegen.

4.9 Individuelle Leistungen

Fördervoraussetzungen

Die laufenden Leistungen werden gemäß den Voraussetzungen in Anlage 2 gewährt.

5 Besonderheiten durch die Kombination von Projektförderung nach § 217 SGB IX und individueller Förderung nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie Abs. 3a und Abs. 4 SGB IX i.V. mit § 15 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

5.1 Neuschaffung von Arbeitsplätzen nach § 15 SchwbAV

Für Inklusionsbetriebe gilt für die Förderung von Investitionen ausschließlich die vorrangige Vorschrift des § 217 SGB IX.

5.2 Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen nach § 26 SchwbAV

Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen nach § 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) sind regelmäßig in den Leistungen nach § 217 SGB IX zum Aufbau der Inklusionsbetriebe enthalten. Eine Förderung nach § 26 SchwbAV kann **ausnahmsweise** in Betracht kommen, wenn ein Arbeitsplatz oder das Arbeitsplatzumfeld speziell an eine Behinderung angepasst werden muss. **Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 50 SGB IX sind vorrangig.**

6 Individuelle Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

Individuelle Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben an schwerbehinderte Menschen nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IX können unter Beachtung der allgemeinen Fördervoraussetzungen uneingeschränkt erbracht werden.

Bei der Prüfung der Notwendigkeit einer Berufsbegleitung nach § 185 Abs. 4 oder einer persönlichen Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX ist allerdings zu berücksichtigen, dass Inklusionsbetriebe aufgrund ihrer besonderen gesetzlichen Aufgabenstellung eine besondere arbeitsbegleitende Betreuung zu erbringen haben, für die sie entsprechende vorrangige Leistungen nach §§ 217 SGB IX, 27 SchwbAV erhalten können.

7 Besonderheiten bei Arbeitnehmerüberlassung, betriebsintegrierte Arbeitsplätze und Hinzuverdienstmöglichkeiten

7.1 Arbeitnehmerüberlassung

Beschäftigte eines Inklusionsbetriebs können **in begründeten Ausnahmen** an Dritte zur Ausführung von Arbeitsleistungen überlassen oder im Rahmen von Werk- und selbstständigen Dienstverträgen sowie anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes eingesetzt werden (Personalüberlassung/ Zeitarbeit).

Dies ist in Inklusionsbetrieben allerdings nur in einer jahresdurchschnittlichen Quote von **maximal 25 Prozent** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX zulässig.

Zudem sind die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in der jeweils gültigen Fassung einzuhalten.

Eine Arbeitnehmerüberlassung mit Werkvertrag oder die sonstige Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen (zum Beispiel als produktionssteigernde Kräfte) ist nur zulässig, wenn dies zuvor mit dem KVJS-Integrationsamt abgestimmt und genehmigt wurde.

7.2 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Einzelne Arbeitsplätze aus WfbM oder anderer Anbieter können in Inklusionsbetrieben als betriebsintegrierte Arbeitsplätze geführt werden, wenn die Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis beim Inklusionsbetrieb oder einem sonstigen Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten möglich erscheint.

Die Förderung nach § 217 SGB IX ist für betriebsintegrierte Arbeitsplätze ausgeschlossen.

Über den Umfang der betriebsintegrierten Arbeitsplätze in einem Inklusionsbetrieb muss mit dem KVJS-Integrationsamt vorab Einvernehmen hergestellt werden. Die Finanzierung und die Ausgestaltung dieser Arbeitsplätze müssen gegenüber dem KVJS-Integrationsamt transparent gemacht werden. Auszüge aus der Teilhabeplanung der Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen erhält das KVJS-Integrationsamt zur Kenntnis.

Zwischen WfbM/anderem Leistungsanbieter und dem Inklusionsbetrieb muss eine schriftliche Vereinbarung über die Zielsetzung und voraussichtliche Dauer des betriebsintegrierten Arbeitsplatzes vereinbart werden.

7.3 Hinzuverdienstmöglichkeiten

Arbeitsangebote im Rahmen von Hinzuverdienstmöglichkeiten, ohne Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, werden nicht gefördert.

Das Angebot an Hinzuverdienstmöglichkeiten muss mit dem KVJS-Integrationsamt vorher einvernehmlich abgestimmt sein und darf nicht im Widerspruch zum erwerbswirtschaftlichen Charakter des Inklusionsbetriebs stehen.

8 Förderung von rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieben (Unternehmensinterne Inklusionsbetriebe und -abteilungen oder von öffentlichen Arbeitgebern)

8.1 Allgemeine Voraussetzungen

Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmer am normalen Wirtschaftswettbewerb. Unternehmensinterne Inklusionsbetriebe und -abteilungen können nur von Wirtschaftsunternehmen im Sinne des Handels- und Gesellschaftsrechts oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX geführt werden. Sie können, in der Regel, nicht Teil eines gemeinnützigen, wohltätige Zwecke verfolgenden und nicht primär gewerbliche Tätigkeiten ausführenden Trägers (zum Beispiel eines Wohlfahrtsverbandes oder einer Werkstatt für behinderte Menschen als Rehabilitationseinrichtung) sein.

Die Förderung eines rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetriebs oder einer Inklusionsabteilung setzt voraus, dass der Rechtsträger des Unternehmens Arbeitgeber der schwerbehinderten Menschen ist, die im Inklusionsbetrieb oder in der Inklusionsabteilung beschäftigt werden.

8.2 Förderung nur für neue zusätzliche Arbeitsplätze

Neue zusätzliche Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 oder § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX für Personen aus der Zielgruppe gem. § 215 Abs. 2 SGB IX können in rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieben/-abteilungen nur dann gefördert werden, wenn diese bislang nicht bei demselben Rechtsträger beschäftigt wurden. Im Übrigen werden die Förderkriterien für rechtlich selbstständige Inklusionsbetriebe analog angewendet. Der Anteil dieser Arbeitsplätze muss - bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Inklusionsabteilung/unselbstständigem Betrieb - mindestens 30 Prozent betragen. Darüber hinaus muss der Rechtsträger die Beschäftigungspflicht gemäß § 154 SGB IX erfüllen.

8.3 Strukturelle/organisatorische Voraussetzungen

Ein rechtlich unselbstständiger Inklusionsbetrieb bedarf einer konzeptionellen Grundlage entsprechend Anlage 1. Insbesondere muss eine Inklusionsabteilung oder ein rechtlich unselbstständiger Inklusionsbetrieb eine eigene, klar identifizierbare Aufgaben-, Organisations- und Leitungsstruktur haben. Diese muss sich in einem Organigramm oder einem Geschäftsverteilungsplan niederschlagen. Die innerbetriebliche Kostenstellenrechnung muss durch geeignete Verfahren die Transparenz über die finanziellen Angelegenheiten des Betriebes bzw. der Abteilung sicherstellen. Darüber hinaus muss erkennbar sein, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX in besonderem Maße nachkommt. Die allgemeinen Arbeitgeberpflichten korrespondieren mit den besonderen Aufgaben gem. § 216 SGB IX. Zusätzlich hat der Arbeitgeber die Verpflichtungen nach § 216 SGB IX zu erfüllen. Diese beinhalten die arbeitsbegleitende Betreuung, Maßnahmen der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung, die Unterstützung bei der Vermittlung in sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die Vorbereitung auf die Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

8.4 Durchlässigkeit

Bei der Beschäftigung in einer Inklusionsabteilung oder einem (unselbstständigen) Inklusionsbetrieb soll sichergestellt sein, dass ein Wechsel auf andere Arbeitsplätze innerhalb des Gesamtunternehmens möglich ist. Deswegen hat der Arbeitgeber gemäß § 164 Absatz 1 SGB IX bei freien Arbeitsplätzen zu prüfen, ob Beschäftigte aus der Inklusionsabteilung oder dem Inklusionsbetrieb auf anderen Arbeitsplätzen des Unternehmens eingesetzt werden können.

8.5 Inklusionsvereinbarung

Unternehmen, die eine Inklusionsabteilung oder einen Inklusionsbetrieb einrichten wollen, sollen über eine Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX verfügen. Liegt eine Inklusionsvereinbarung noch nicht vor, soll diese während des Aufbaus des Betriebs innerhalb eines Jahres abgeschlossen werden.

9 Verfahren

9.1 Sachliche und örtliche Zuständigkeit

Zuständig für sämtliche Leistungen der begleitenden Hilfe an Inklusionsbetriebe im Sinne des § 215 SGB IX ist das KVJS-Integrationsamt, wenn der Sitz des Inklusionsunternehmens oder der geförderte Arbeitsplatz in Baden-Württemberg ist.

9.2 Antragstellung, Auszahlung

Leistungen werden frühestens vom Monat der Antragstellung an erbracht. Erst wenn der Antrag bewilligt ist, darf mit konkreten Maßnahmen begonnen werden. Eine Förderung ist nicht möglich, wenn vor der Entscheidung über den Förderantrag Anschaffungen gemacht oder Verträge abgeschlossen wurden.

9.3 Nachweis von Kosten

Inklusionsbetriebe haben dem KVJS-Integrationsamt die zweckentsprechende Verwendung der Geldleistungen mit den hierzu zur Verfügung gestellten Formularen nachzuweisen. Sofern der Inklusionsbetrieb laufende Zuschüsse für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erhält, sind die entsprechenden Gehaltsnachweise vorzulegen.

9.4 Stellung von Sicherheiten

Inklusionsbetriebe müssen geeignete Sicherheiten dafür bieten, dass die Auflagen und Bedingungen (z.B. Arbeitsplatzbindungen) eingehalten werden, die im Förderbescheid festgelegt wurden. Über Art und Umfang der Sicherheit wird je nach Sachverhalt entschieden. Vorrangige Sicherheiten sind Bankbürgschaften, Grundschuldeintragung und selbstschuldnerische Bürgschaften der Gesellschafter. Die Dauer, für die geförderte Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen der Zielgruppe zu besetzen sind (Arbeitsplatzbindung), wird im Förderbescheid festgelegt. Die Bindungsfrist beginnt ab der Einstellung des letzten mit einem Mitarbeiter der Zielgruppe zu besetzenden Arbeitsplatzes oder nach den Regelungen im Förderbescheid.

9.5 Regelmäßige Information über Geschäftsergebnisse

Das KVJS-Integrationsamt erhält - solange Förderleistungen gewährt werden - folgende Informationen über die jährlichen Geschäftsergebnisse des Inklusionsbetriebs:

- die Bilanz
- eine Gewinn- und Verlustrechnung
- auf Verlangen sonstige geeignete Unterlagen, die eine Einschätzung zum Geschäftsverlauf des Inklusionsbetriebs ermöglichen (z.B. Planungs- und Kostenstellenrechnung)
- Verpflichtung zur Erstellung eines Reporting nach Vorgabe des KVJS-Integrationsamts

9.6 Statistische Erfassung/Datenschutz

Das KVJS-Integrationsamt erfasst die Leistungsfälle, den finanziellen Aufwand bei der Förderung von Inklusionsbetrieben sowie die Angaben zur Personalstruktur. Diese Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.

10 Inkrafttreten

Diese Grundsätze treten zum 1. Februar 2020 in Kraft. Sie ersetzen die Grundsätze vom 1. April 2019.

Anlage 1

Inhaltliche Anforderungen an die Konzeption eines Inklusionsbetriebs

Die Konzeption soll Auskunft über folgende Inhalte geben:

- 1.1 Genaue Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung; Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und -strategien.
- 1.2 Darstellung des Personalkonzeptes insbesondere eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
 - a. Beschreibung der Anforderungen für die Arbeitsplätze der einzustellenden schwerbehinderten Menschen (Beschäftigungskonzept, Anforderungsprofil der einzelnen Arbeitsplätze, Leistungsprofil der schwerbehinderten Beschäftigte für diese Plätze)
 - b. Stellenplan (bei komplexeren Projekten ein Organigramm), Beschreibungen der wesentlichen Stellen
 - c. Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der innerbetrieblichen (bzw. außerbetrieblichen) Personalentwicklung
 - d. Beschreibung des Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens der einzustellenden schwerbehinderten Menschen (Praktika, Trainingsmaßnahmen, Vorqualifizierung, etc.)
 - e. Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers bzw. für den Inklusionsbetrieb hauptverantwortlichen Betriebsleiters.
- 1.3 Zuordnung des beabsichtigten Inklusionsbetriebs zum Typ Inklusionsbetrieb oder -abteilung und Darstellung der damit verbundenen rechtlichen und organisatorischen Strukturen. Die Beschreibung der beim Träger bereits vorhandenen Betriebe und Zweckbetriebe ist dabei wichtig.
 - a. Angaben über die sozialen Unternehmer, die Gesellschaft oder Körperschaft einschl. Angaben zu den Gesellschaftern (bei Firmierung als GmbH)
 - b. Angaben zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. Steuerbegünstigung (im Sinne der §§ 51 ff AO).
- 1.4 Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach fünf Betriebsjahren, ergänzend dazu eine kommentierte Planungsrechnung.
Im ersten Schritt sind die betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen differenziert darzustellen:
 - a. Investitionen: detaillierte Darstellung der geplanten Investitionen (Anschaffungspreis, Nutzungsdauer, jährliche Abschreibung)
 - b. Personalkosten: Anhand des Stellenplans und der Angaben über die Tarifverhältnisse des Betriebes werden die Personalkosten mehrere Jahre berechnet; jährliche Tarifierhöhungen werden berücksichtigt. Evtl. geplante sukzessive Einstellung von Mitarbeitern wird gesondert ausgewiesen.

- c. Betriebskosten: Schätzung anhand von Vergleichszahlen und Erfahrungswerten; detaillierte Angaben zu Raumkosten (Art, Dauer und Preisentwicklung des Mietvertrages), Energiekosten, Werbung, Versicherungen, Buchhaltung und Buchprüfung
 - d. Variable Kosten (Rohstoffe, Handelswaren, Materialien): Ermittlung entsprechender Angaben aufgrund von Branchenkennciffern bzw. Erfahrungswerten vergleichbarer Betriebe
 - e. ggf. kalkulatorische Kosten: Neben den Abschreibungen der Investitionen sind je nach Betriebszweig und konkreter Risikolage pauschale Wertberichtigungen, Forderungs- und Anlaufverluste, Risiko- und Wagniskosten einzuplanen.
 - f. ggf. Zins- und Finanzierungskosten
- 1.5 Zuschüsse: Die zu erwartenden Zuschüsse sind unter Angabe der gesetzlichen Grundlagen und Berechnung der zeitlich (meist degressiven) Entwicklung darzustellen und zu berechnen.
Investitionskostenzuschüsse sollten nicht in die Gewinn- und Verlustplanung einfließen. Der Betrieb sollte das Ziel der Erwirtschaftung von Reinvestitionen verfolgen und ggf. Überschüsse für Substanzverbesserung, Rücklagen oder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen verwenden.
- 1.6 Errechnung und Verprobung des "break-even-points"
- Auf Basis der betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen wird der "break-even-point" ermittelt
- unter Berücksichtigung der Zuschüsse sowie
 - ohne Berücksichtigung der Zuschüsse
- Der als Ergebnis errechnete Sollumsatz wird je nach spezifischem Konzept in folgender Hinsicht verprobt:
- Betriebsleistungskapazität (personelle und maschinelle Ressourcen, Berücksichtigung von notwendigen Reserven)
 - Marktsituation (Absatzmöglichkeiten der Produkte)
 - Wachstumsdynamik (Ist das notwendige bzw. errechnete Soll-Wachstum realistisch zu erzielen? Welcher flankierenden Maßnahmen bedarf es?)
 - Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (unter Berücksichtigung von Produktivitätswerten und -steigerungen lt. Erfahrungen in bestehenden Betrieben).
- 1.7 Darstellung einer Zielprojektion: Welche Zuschussquote hält der Antragsteller für langfristig notwendig, um die vorgegebenen Zielsetzungen solide erfüllen zu können?
Dabei sind die gesetzlichen Förderinstrumente und eine anzunehmende Personalfuktuation mit zu berücksichtigen.
- 1.8 Darstellung eines geeigneten Controllingkonzeptes

Anlage 2

Förderung nach § 217 SGB IX und Pauschalierung der Lohnkostenförderung nach § 27 SchwbAV an Inklusionsbetriebe (Stand 01.02.2020)

I. Leistungen nach § 217 SGB IX

Leistungen nach § 217 SGB IX werden bei Beschäftigten der **Personengruppen B bis E nach dem Beschäftigungsumfang** festgesetzt

- Beschäftigungsumfang 12 – 20 h pro Woche 100 €
- Beschäftigungsumfang 21 – 30 h pro Woche 150 €
- Beschäftigungsumfang von mindestens 31 h pro Woche 200 €

Bei Beschäftigten der **Personengruppe A** beträgt die **Pauschale 300 Euro monatlich**. (Beschäftigungsumfang von mindestens 18 Stunden wöchentlich).

Für Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsumfang von 12 bis unter 18 Wochenstunden wird für Personengruppe A eine Pauschale von 100 € gewährt.

Der besondere Aufwand wird bei **Kurzarbeit nach SGB III** und parallel zu **laufenden Leistungen der Arbeitsagenturen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach dem SGB III** gezahlt.

Dies gilt auch bei entsprechenden Leistungen anderer Rehabilitationsträger nach §§ 49 ff. SGB IX und bei Leistungen des KVJS-Integrationsamts wegen außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV.

Die monatliche Pauschale für den besonderen Aufwand wird außerdem nicht bei der Ermittlung der Förderhöchstgrenze von Lohnkostenzuschüssen nach § 27 SchwbAV berücksichtigt.

Der besondere Aufwand wird bei vorrangigen Leistungen auch dann gezahlt, wenn der Gesamtzuschuss 40 Prozent des Arbeitgeberbruttoentgeltes übersteigt.

Förderausschluss für den besonderen Aufwand, wenn

- **vorrangige** Leistungen bereits arbeitsbegleitende Maßnahmen beinhalten
z.B. § 16 e SGB II (Beiträge zur sozialpädagogischen Betreuung)
- **vorrangige** Förderungen 100 % des Arbeitsentgeltes abdecken
- Arbeitsverhältnisse **nicht in vollem Umfang der Sozialversicherungspflicht** unterliegen,
z.B. § 16 i SGB II, Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX

Förderbegrenzung für den besonderen Aufwand, bei

- **Gewährung von Inklusionsprämien** im Rahmen des Förderprogramms „Arbeit Inklusiv“ nach § 4 Abs. 4 der Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“. Der besondere Aufwand gemäß § 217 SGB IX wird um die Inklusionsprämien reduziert.
Die Gesamtförderung von Inklusionsprämien und besonderen Aufwand wird in Höhe des besonderen Aufwandes gedeckelt.

II. Pauschalierte Lohnkostenförderung nach § 27 SchwbAV

Die Leistungen nach § 27 SchwbAV werden für Inklusionsbetriebe in Form von Pauschalen nach der Tabelle in Ziffer 2 erbracht. Durch diese Förderung sollen die Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen im Inklusionsbetrieb dauerhaft gesichert werden.

1 Förderprinzipien

1.1 Prozentsätze der Rechengröße für die jeweiligen Personengruppen (siehe auch Punkt 2.)

A 40% des Arbeitgeberbruttoentgeltes

B 40%, C 35%, D 20%, E 15% der jeweiligen Rechengrößen

1.2 Lohngruppen:

Lohngruppe 1: AG-Brutto bis 850 € mtl. - **Rechengröße 600 €**

Lohngruppe 2: AG-Brutto bis 1.000 € mtl. - **Rechengröße 800 €**

Lohngruppe 3: AG-Brutto bis 1.500 € mtl. - **Rechengröße 1.250 €**

Lohngruppe 4: AG-Brutto bis 2.000 € mtl. - **Rechengröße 1.500 €**

Lohngruppe 5: AG-Brutto bis 2.500 € mtl. - **Rechengröße 1.750 €**

Lohngruppe 6: AG-Brutto über 2.500 € mtl. - **Rechengröße 2.000 €**

2 Pauschalierungstabelle für Leistungen nach § 27 SchwbAV

	Personengruppe	Leistung
A	schwerbehinderte und gleichgestellte WfbM/andere Anbieter-Übergänger (aus dem Arbeitsbereich), wesentlich Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII, Abgänger aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“, Abgänger aus Regelschulen mit sonderpädagogischem Beratungs- und Unterstützungsbedarf (ziendifferenzierter Unterricht), sbM mit einem GdB von mindestens 50 allein wegen seelischer/psychischer Behinderung	Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV 40 % des AG-Brutto
B	sbM ab GdB 50 allein wegen geistiger Behinderung oder ab GdB 60 wegen	Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV

	schwerwiegender Folgen einer Suchterkrankung oder Lernbehinderung oder sbM mit GdB von mindestens 30 allein wegen seelischer/psychischer Behinderung	40% der Rechengröße der Lohngruppen nach Ziffer 1.2: 240 € / 320 € / 500 € / 600 € / 700 € / 800 €
C	sbM mit mindestens GdB 50 wegen einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung oder schwerwiegenden Folgen einer Suchterkrankung oder Lernbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt	Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV 35 % der Rechengröße der Lohngruppen nach Ziffer 1.2: 210 € / 280 € / 440 € / 525 € / 615 € / 700 €
D	Alle anderen sbM	Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV 20 % der Rechengröße der Lohngruppen nach Ziffer 1.2: 120 € / 160 € / 250 € / 300 € / 350 € / 400 €
E	Gleichgestellte	Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV 15 % der Rechengröße der Lohngruppen nach Ziffer 1.2: 90 € / 120 € / 190 € / 225 € / 265 € / 300 €

III. Erläuterungen, Anwendungshinweise für Leistungen nach § 217 SGB IX und Leistungen nach § 27 SchwbAV

1 Leistungen nach § 27 SchwbAV bei Förderung vorrangiger Leistungsträger

Während der Gewährung von **Lohnkostenzuschüssen durch vorrangige Leistungsträger** werden keine Leistungen nach § 27 SchwbAV gewährt. Bei Leistungen nach § 27 SchwbAV ist der **Vorrang** der Leistungen der Träger der **Arbeitsförderung** gem. SGB III (Bundesagentur für Arbeit), der **Grundsicherung** gem. SGB II (kommunale Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger) und der beruflichen Rehabilitation nach § 18 Abs. 1 SchwbAV zu beachten.

Leistungen nach § 27 SchwbAV werden erst dann gewährt, wenn der vorrangige Leistungsträger seine Fördermöglichkeiten eines Eingliederungszuschusses (EGZ) umfassend ausschöpft. Die Mindestförderung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen soll die Dauer von 12 Monaten umfassen und bei 40 Prozent des Bruttoentgelts liegen.

Für befristete Arbeitsverträge werden, in der Regel, keine Leistungen nach § 27 SchwbAV geleistet.

Versäumt der Arbeitgeber, vorrangige Leistungen in Anspruch zu nehmen, werden Lohnkostenzuschüsse aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erst nach Ablauf der Mindestförderung für vorrangige Leistungen gewährt.

2 Maßgebender Zeitpunkt, Erhöhung, Widerruf

Maßgebend für die Berechnung der Förderung sind die Bedingungen zum Zeitpunkt der Entscheidung.

Eine Erhöhung/Verminderung des Zuschusses während eines **laufenden** Bewilligungszeitraumes erfolgt nur dann, wenn das Arbeitsentgelt um **mehr als 20 Prozent steigt/sinkt**.

Die Anpassung des Zuschusses erfolgt im laufenden Monat, wenn die Änderung des Arbeitsentgeltes bis zum 15. des Monats umgesetzt wird, ansonsten ab dem Folgemonat.

Bei Reduzierung des Arbeitsentgeltes von Arbeitsverhältnissen der Personengruppe A, für die der Träger der Eingliederungshilfe ergänzende Lohnkostenzuschüsse erbringt, erfolgt immer eine Neuberechnung der Förderung, auch wenn sich das Arbeitsentgelt um weniger als 20 Prozent ändert.

3 Bruttoentgelt

Sonderzahlungen (tariflich oder freiwillig), wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen werden bei der Berechnung des für die Förderung maßgeblichen Bruttoentgeltes **nicht** berücksichtigt.

4 Zuordnung zur Personengruppe für Leistungen nach § 27 SchwbAV (II.2)

Für die Zuordnung zu einer Personengruppe können die Versorgungsmedizinischen Grundsätze (Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung) im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht angewendet werden. Die Einschätzung für die Zuordnung zu einer Personengruppe kann in Grenzfällen auch aus bewilligten Merkzeichen getroffen werden.

5 Auswirkungen der Veränderung des GdB auf die Zuordnung zur Personengruppe

Bei **Veränderung des GdB** erfolgt ggf. eine Neuordnung zu einer Personengruppe, sobald der Feststellungsbescheid darüber bestandskräftig ist.

6 Förderung nach § 27 SchwbAV nach Ablauf vorrangiger Leistungen (z.B. EGZ)

Die Leistungen nach § 27 SchwbAV werden ab dem Folgemonat gewährt.

7 Förderhöchstgrenze für Leistungen des KVJS-Integrationsamtes

Nach Auslaufen der Förderung vorrangiger Leistungsträger bestehen für Leistungen des **KVJS-Integrationsamtes** nach § 27 SchwbAV **Förderhöchstgrenzen** entsprechend der Pauschalierungstabelle (II.2).

Förderleistungen nach § 27 SchwbAV werden in Höhe von 40 % der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV gedeckelt.

8 Förderung bei Beginn/Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Monats

Bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bis zum 15. eines Monats werden Leistungen nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX für diesen Monat in voller Höhe gewährt, ansonsten ab dem Folgemonat.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum 15. eines Monats werden für diesen Monat keine Leistungen nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX gewährt. Ab dem 16. eines Monats wird der monatliche Förderbetrag in voller Höhe ausbezahlt. Diese Regelung gilt auch in Kündigungsfällen, solange Arbeitsentgelt gezahlt wird.

9 Jährliche Überprüfung der Leistungen

Die Verwendung der Lohnkostenzuschüsse wird **einmal jährlich** überprüft. Zu diesem Zweck ist ein Nachweis, entsprechend den Auflagen und Bedingungen des Förderbescheides beim KVJS-Integrationsamt einzureichen. Dies **entbindet allerdings nicht von der Verpflichtung, das KVJS-Integrationsamt unverzüglich zu unterrichten**, wenn sich Veränderungen ergeben, die Auswirkungen auf die Lohnkostenförderung haben, z.B. Überzahlung von Zuschüssen, wenn kein Entgeltanspruch besteht (Zahlung von Krankengeld, etc.).

10 Leistungen für Zeiten ohne Arbeitsentgeltanspruch

Für Zeiten, in welchen kein Arbeitsentgelt bezahlt wird, besteht kein Anspruch auf laufende Leistungen nach § 27 SchwbAV, § 217 SGB IX sowie ergänzenden Lohnkostenzuschuss. Eine bewilligte Förderung wird für diese Zeiträume gekürzt. Bereits ausbezahlte Leistungen werden zurückgefordert.

11 Leistungen bei Bezug von Kurzarbeitergeld

Bei Kurzarbeit bleibt der Förderanspruch auf laufende Leistungen bestehen, wenn der Anteil der Kurzarbeitstage an den Gesamtarbeitstagen pro Jahr unterhalb von 20 % bleibt. Kein Förderanspruch besteht, für den Anteil der Kurzarbeitstage, bei über 20 % der jährlichen Gesamtarbeitstage.

Beispiel:

65 Tage Kurzarbeit p.a./ Jahresförderung 2.400 €

Bei 252 Gesamtarbeitstagen entspricht die Kurzarbeit rd. 26 %. Die Jahresförderung wird demnach um 6 % (139,05 €) gekürzt und zurückgefordert.

12 Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten bei beendeter Entgeltfortzahlung sowie Zeiträume, in welchen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht

Bei **Folgeanträgen** auf laufende Zuschüsse nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX beginnt ein **neuer** Förderzeitraum **erst mit der Arbeitsfähigkeit** des Beschäftigten. Rückwirkende Leistungen werden nicht gewährt.

13 Leistungen bei voller Erwerbsminderungsrente oder Altersrente eines schwerbehinderten Beschäftigten

Lohnkostenzuschüsse nach § 27 SchwbAV und Leistungen nach § 217 SGB IX werden nur dann gewährt, **wenn die Rente nicht zum Lebensunterhalt ausreicht.**

Im Übrigen gelten die Ausführungen in den Fördergrundsätzen zur Beschäftigung im Bereich des Hinzuverdienstes.

14 Arbeitnehmerüberlassung

Bei Arbeitnehmerüberlassung durch den Inklusionsbetrieb nach 7.1 der Grundsätze kann die Pauschalierung ebenfalls angewendet werden.

Bei **Arbeitnehmerüberlassung** an WfbM, andere Leistungsanbieter und Förder- und Betreuungsgruppen ist die Anwendung der Pauschalierung mit der Dezernats- bzw. Referatsleitung zu klären.

15 Fachdienstliche Stellungnahme des IFD

Der IFD gibt zu folgenden Fragestellungen eine fachdienstliche Einschätzung ab:

- Zuordnung zur Zielgruppe nach § 215 Abs. 2 - 4 SGB IX
- Leistungen nach § 27 SchwbAV
- Leistungen nach § 55 SGB IX
- bei Leistungen anderer Leistungsträger, wenn dies so vereinbart ist (z.B. ergänzender Lohnkostenzuschuss, etc.).

Anlage 3

Richtlinie zur Förderung der Vermittlung von schwerbehinderten Beschäftigten/ Rehabilitanden aus Inklusionsbetrieben auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes

Aufgabe von Inklusionsbetrieben ist vorrangig die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen. Ein weiteres Aufgabensegment ist die Umsetzung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie die Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, auch in einem anderen Inklusionsbetrieb.

Die Förderung der Vermittlung auf andere Arbeitsplätze gehört damit zu Pflichtaufgaben von Inklusionsbetrieben, die mit eigenen Ressourcen oder durch Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste umgesetzt werden soll.

Inklusionsbetriebe sind für die berufliche Bildung von Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX besonders geeignet, da sie gleichrangig neben erwerbswirtschaftlichen Zielen auch strukturelle Bedingungen vorhalten müssen, um diese Personen nachhaltig beschäftigen zu können. Dies setzt voraus, dass die Aufbau- und Ablauforganisation in den Inklusionsbetrieben so gestaltet sein müssen, dass beide Ziele gleichrangig erfüllt werden können. Damit unterscheidet sich diese Unternehmensform von ausschließlich ertragsorientierten Unternehmen sowie von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen.

Aktuell wird berufliche Bildung in Inklusionsbetrieben in Baden-Württemberg mit dem Ziel umgesetzt, deren Beschäftigung in der jeweiligen Branche zu gewährleisten bzw. zu optimieren.

Vermittlungen von Beschäftigten aus dem Inklusionsbetrieb in andere Unternehmen erfolgen überwiegend ungeplant. Dies ist auch nachvollziehbar, da für ein erfolgreiches Unternehmen die Kontinuität der Beschäftigten, auch aus der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX, von erheblicher Bedeutung ist.

Die geplante berufliche Bildung mit dem konkreten Ziel einer Vermittlung in andere Arbeitsverhältnisse ist aus ökonomischer Sicht, in der Regel, nur dann sinnvoll, wenn dadurch nicht das erforderliche Stammpersonal kontinuierlich ausgetauscht werden muss. Dies von Inklusionsbetrieben zu verlangen, könnte eine erhebliche Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit zur Folge haben.

Die geplante Vermittlung aus Inklusionsbetrieben erfordert daher die gezielte Vorbereitung auf eine Weiterbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen. Dies setzt ein konkretes Qualifizierungs- und Vermittlungskonzept voraus, welches über eine branchenspezifische Personalentwicklung deutlich hinausgeht. Zur Unterstützung solcher Qualifizierungs- und Vermittlungskonzepte werden Fördermittel an Inklusionsbetriebe zur Verfügung gestellt.

1 Fördervoraussetzungen

- Zielgruppe

Ausschließlich Personen der Fallgruppe A gemäß Pauschalierungstabelle für Leistungen nach § 27 SchwbAV für Inklusionsbetriebe in Baden-Württemberg.

Dies sind schwerbehinderte und gleichgestellte WfbM-Übergänger, Übergänger von anderen Leistungsanbietern, wesentlich Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII, Abgänger aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“, Abgänger aus Regelschulen mit sonderpädagogischem Beratungs- und Unterstützungsbedarf (zieldifferenter Unterricht), schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 v.H. wegen seelischer Behinderung.

- Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Vermittlung in ein befristetes Arbeitsverhältnis von mindestens 12 Monaten Dauer oder in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt jeweils im Umfang von mindestens 18 Wochenstunden.

- Spezifisches Qualifizierungs- und Vermittlungskonzept

Das Qualifizierungs- und Vermittlungskonzept muss darstellen, in welcher Weise die Beschäftigten aus der Zielgruppe qualifiziert und für eine Beschäftigung außerhalb des Inklusionsbetriebes vorbereitet werden.

Dabei muss deutlich erkennbar sein, dass das Konzept über eine branchenübliche Qualifizierung, die bei einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb üblich ist, hinausgeht und das ausdrückliche Ziel der Vermittlung auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz außerhalb des Inklusionsbetriebes beinhaltet.

2 Förderung

- Abgeltung des besonderen Aufwands nach § 217 Abs. 1 SGB IX

Für jede Vermittlung, entsprechend den Fördervoraussetzungen, in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt wird die Abgeltung des besonderen Aufwandes an den Inklusionsbetrieb bezahlt.

- Höhe der Abgeltung des besonderen Aufwands

Inklusionsbetriebe, die eine Qualifizierungsmaßnahme durchführen, für die Fördergelder zur Verfügung gestellt werden (z.B. BVE-Maßnahme, KoBV) oder andere Mittel für diesen Zweck erhalten (z.B. Stiftungsgelder), bekommen **1.200 €** für jede Vermittlung.

Inklusionsbetriebe, die für das Qualifizierungs- und Vermittlungskonzept keine anderweitige Förderung erhalten und ausschließlich aus eigenen Mitteln finanzieren, bekommen eine Prämie von **3.600 €** für jede Vermittlung.

- Nachweispflichten

Der Abruf der Förderung erfordert den Nachweis über den Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages. Dieser kann durch eine Kopie des neuen Arbeitsvertrages erbracht werden oder alternativ durch Bestätigung des neuen Arbeitgebers über Beginn, Dauer, Arbeitsinhalt und -umfang des Arbeitsverhältnisses. Weiter ist ein Nachweis über die Zuordnung zur Personengruppe sowie eine Darstellung des Qualifikationskonzeptes erforderlich. Zur Einschätzung der Vermittlungsfähigkeit auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist eine fachdienstliche Stellungnahme des IFD erforderlich.

- Die Zahlung erfolgt in 2 Raten:

1. Rate: 50 % der Gesamtförderung zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses

2. Rate: 50 % der Gesamtförderung zu Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres

3 Beteiligung Integrationsfachdienst

Vor der Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist der IFD zu beteiligen. Der IFD gibt eine fachdienstliche Stellungnahme über die Vermittlungsfähigkeit (Beschäftigungsfähigkeit) für eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt ab.