

Vorlage Nr. 14/4171

öffentlich

Datum: 27.07.2020
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Rohde / Herr Stenz

Schulausschuss	24.08.2020	Kenntnis
Sozialausschuss	25.08.2020	Beschluss
Kulturausschuss	17.09.2020	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Beschlussvorschlag:

Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wird wie in der Vorlage Nr. 14/4171 dargestellt beschlossen.

Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	A 041	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird die Anerkennung und Förderung gem. §§ 215 ff. SGB IX folgender Inklusionsbetriebe vorgeschlagen:

- low-tec gemeinnützige Inklusionsgesellschaft Düren mbH
- Inklusionsabteilung Schneiderei der LVR-Klinik Bedburg-Hau
- Inklusionsabteilung Vielwerker der gemeinnützigen Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH
- ecoverde Bonn UG & Co. KG
- discovering hands Service GmbH
- Inklusionsabteilung der Kokon Verpackung GmbH
- Inklusionsabteilung des LVR-Archäologischen Parks Xanten

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 424.696 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis 217.791 € für das Jahr 2020 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 29 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/4171:

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite	3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite	3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite	3
2. Einleitung	Seite	5
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite	5
2.2. Stand der Bewilligungen	Seite	6
3. Neugründung von Inklusionsbetrieben		
3.1. low-tec gem. Inklusionsgesellschaft Düren mbH	Seite	7
3.2. Inklusionsabteilung Schneiderei der LVR-Klinik Bedburg-Hau	Seite	11
4. Erweiterungen von Inklusionsbetrieben		
4.1. Inklusionsabteilung Vielwerker der gem. Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH	Seite	14
4.2. ecoverde Bonn UG & Co. KG	Seite	18
4.3. discovering hands Service GmbH	Seite	21
4.4. Inklusionsabteilung der Kokon Verpackung GmbH	Seite	27
4.5. Inklusionsabteilung des LVR-Archäologischen Parks Xanten	Seite	31

Anlage – Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Gründung und Erweiterung neuer und bestehender Inklusionsbetriebe umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Arbeitsplätze (AP) und Investitionskostenzuschüsse

Unternehmen	Region	Branche	AP	Zuschuss
low-tec gGmbH	Düren	Industriedienstleistungen „Papier“	3	60.000
LVR-Klinik Bedburg-Hau	Bedburg-Hau	Schneiderei	3	60.000
DGA gGmbH	Düren	Tischlerei	2	40.000
ecoverde Bonn UG & Co. KG	Bonn	Garten- und Landschaftsbau / -pflege	1	20.000
discovering hands Service GmbH	Mülheim a.d.R.	medizinische Dienstleistungen	18	224.696
Kokon Verpackung GmbH	Mönchengladbach	Holzverpackungen	1	20.000
LVR-APX	Xanten	Holzwerkstatt	1	0
Beschlussvorschlag gesamt			29	424.696

1.2. Laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Inklusionsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze gem. § 215 SGB IX

Summe	ab 2020	2021	2022	2023	2024
Arbeitsplätze	29	29	29	29	29
Zuschüsse § 217 SGB IX in €	55.650	73.080	73.080	73.080	73.080
Zuschüsse § 27 SchwbAV in €	162.141	204.764	208.821	222.598	227.050
Zuschüsse gesamt in €	217.791	277.844	281.901	295.678	300.130

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 146 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.400 Arbeitsplätzen, davon 1.805 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ zu 50 % an der investiven Förderung von Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2020 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

Im Jahr 2016 wurde das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vom Bundestag beschlossen, bundesweit werden aus dem Ausgleichsfonds 150 Mio. € für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €. Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt. Das LVR-Inklusionsamt hat die bestehenden Förderkonditionen unverändert beibehalten und konnte in den Jahren 2016 bis 2019 den Ausbau von Inklusionsbetrieben um 382 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vollständig aus Mitteln des Bundesprogramms finanzieren. Die laufenden Zuschüsse für diese Personen werden für die Dauer von fünf Jahren aus Mitteln des Bundesprogramms getragen und danach in die Regelfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übergehen. Mit Ablauf des Jahres 2019 sind die Mittel des Bundesprogramms vollständig gebunden, so dass keine weiteren Arbeitsplätze aus diesen Mitteln gefördert werden können.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

2.2. Stand der Bewilligungen

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2020

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
rheinarbeit gGmbH	Bornheim	Inklusionsbetrieb Garten-/ Landschaftsbau	6	Soz 14/3875
DHL Airways GmbH	Köln	Inklusionsabteilung Logistikdienstleistungen	9	
Nickut Catering GmbH	Burscheid	Inklusionsabteilung Speisenproduktion	2	
GaLa Service Rhein- Erft Inklusionsbetriebe gGmbH	Bergheim	Garten-/ Landschaftsbau	2	
autark Rhein-Wupper gGmbH	Velbert	Inklusionsbetrieb Verwaltungsdienstleistungen	2	
BQG Hephata gGmbH	Mönchen- gladbach	Fahrdienst, second hand, handwerkliche Dienstleistun- gen	3	
Genesis gGmbH	Solingen	Gemeinschaftsverpflegung	2	
Lebenshilfe Essen gGmbH	Essen	Hausmeisterservice, IT- Service, Büroservice	4	Soz 14/4011
Pro Mobil Integra gGmbH	Velbert	Hotel, Facility Service	5	
carpe diem GBS mbH	verschiedene	Inklusionsabteilungen Hauswirtschaft	11	
low-tec gGmbH	Düren	Industriedienstleistungen „Pa- pier“	3	Soz 14/4171
LVR-Klinik Bedburg- Hau	Bedburg-Hau	Schneiderei	3	
DGA gGmbH	Düren	Tischlerei	2	
ecoverde Bonn UG & Co. KG	Bonn	Garten- und Landschaftsbau / -pflege	1	
discovering hands Ser- vice GmbH	Mülheim a.d.R.	medizinische Dienstleistungen	18	
Kokon Verpackung GmbH	Mönchengladbach	Holzverpackungen	1	
LVR-APX	Xanten	Holzwerkstatt	1	
Bewilligungen im Jahr 2020 gesamt			75	

3. Neugründung von Inklusionsbetrieben

3.1. low-tec Inklusion gGmbH

3.1.1. Zusammenfassung

Die low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH beabsichtigt, am Standort Düren ein Inklusionsunternehmen im Bereich der Zerteilung und Konfektionierung von Papier und Kunststofffolien auszugründen. Seit gut 20 Jahren werden diese Dienstleistungen im Geschäftsbereich „paper-tec“ innerhalb des Tochterunternehmens low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH erbracht. Mit Gründung des Inklusionsunternehmens low-tec Inklusion gGmbH sollen langjährige Geschäftsbeziehungen überführt sowie bestehende Nachfragekapazitäten bedient werden. Es ist beabsichtigt, acht sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen, davon drei für Beschäftigte der Zielgruppe. Im Rahmen des Gründungsvorhabens werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX in Höhe von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4.).

3.1.2 Die low-tec Inklusion gGmbH

Die low-tec Inklusion gGmbH ist ein integratives Tochterunternehmen im Unternehmensverbund der low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, welcher sich neben dem Hauptstandort Düren, an den Standorten Aachen, Eschweiler und Stolberg insbesondere im Bereich der Arbeits- und Beschäftigungsförderung etabliert hat. Der Geschäftsbereich „paper-tec“ innerhalb der low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH soll nunmehr in eine neu zu gründende GmbH überführt werden und künftig als Inklusionsbetrieb am Markt agieren. Das Inklusionsunternehmen low-tec Inklusion gGmbH wird dabei auf bestehende Kooperationen zurückgreifen können und eigenständig Dienstleistungen für die Papierindustrie anbieten. Bestehenden Nachfragen soll durch eine personelle und maschinelle Ausweitung nachgekommen werden.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigten der Zielgruppe des § 215 SGB IX werden als Maschinenanlagenführer*innen, Helfer*innen für die Maschinenanlagenführer*innen und Lagerhelfer*innen beschäftigt. Neben Rüstung und Führung der Maschinen sind unterstützende Tätigkeiten bei der Produktion und Wartung der Maschinen vorzunehmen. Darüber hinaus ist die Qualität der gefertigten Produkte zu prüfen, gemäß Konfektionierung zu verpacken, Lieferscheine zu erstellen sowie ein- und ausgehende Ware zu be- und entladen. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend BAT-KF. Die psychosoziale Betreuung wird durch erfahrenes sozialpädagogisches Personal im Unternehmensverbund gewährleistet.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 215 ff. SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung

der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 08.07.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens sowie der Marktchancen und -risiken führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Zu den Marktentwicklungen ist anzumerken, dass im vergangenen Jahr zwar leichte Produktionsrückgänge hingenommen werden mussten, die deutsche Papierindustrie bleibt aber dennoch der größte Produzent in Europa und liegt im weltweiten Vergleich an vierter Stelle. Die aktuelle Krise aufgrund der Maßnahmen im Covid-19 Kontext führte wie in vielen Branchen zwar auch zur Kurzarbeit, die Folgen für die Branche blieben aber moderat und aufgrund der Konjunkturereagibilität wird ein frühes Partizipieren an einer wirtschaftlichen Erholung erwartet.
- Es besteht durchaus ein Standortvorteil des geplanten Inklusionsbetriebs. In Nordrhein-Westfalen ist eine besonders hohe Standortdichte der Papierhersteller festzustellen und die Region Düren darf auch nach mehr als 300 Jahren Papierherstellung heute noch als wesentlicher Standort der Papierindustrie bezeichnet werden. Paper-tec ist zudem in diesem räumlichen Markt etabliert und es bestehen langjährige Kundenbeziehungen.
- Marktbarrieren für potentielle Wettbewerber sind in der Kapitalintensität der Dienstleistung sowie in der räumlichen Nähe zu den Standorten der Papierproduzenten bzw. der damit einhergehenden, deutlichen Reduzierung der Logistikkosten aus Sicht der Auftraggeber zu sehen.
- Die Mitarbeiterstruktur ermöglicht es, sowohl eine marktgerechte Konditionengestaltung als auch eine zufriedenstellende Rentabilität des Gründungsvorhabens zu realisieren. Das Verhältnis von Fach- und Hilfskräften wie auch das Verhältnis von schwerbehinderten und nicht behinderten Mitarbeitern bietet die Möglichkeit, auch angesichts der Marktdaten ein ansprechendes Leistungspotential nutzen zu können.
- Risiken ergeben sich zum einen durch die Konjunkturereagibilität der Branche und die Unwägbarkeiten der wirtschaftlichen Folgen der Covid-19 Krise. Zum anderen besteht die Notwendigkeit einer zumindest annähernd marktkonformen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Es darf jedoch davon ausgegangen werden, dass beim vorliegenden Konzept durch die Personalauswahl und die arbeitsbegleitende Betreuung eine Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und somit des betrieblichen Erfolgs gewährleistet werden kann.
- Hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Planung ist anzumerken, dass ausreichende Jahresüberschüsse und ein positiver Cashflow realisiert werden können. Es ist zwar nicht auszuschließen, dass Plan-Abweichungen und Verzögerungen und somit temporäre Zahlungsmittelabflüsse auftreten, die Zahlungsfähigkeit bleibt jedoch in jedem Fall erhalten.

Zusammenfassend resultiert aus dem spezifischen Leistungsprogramm, der Attraktivität des Standortes, der ausgeglichenen Mitarbeiterstruktur sowie nicht zuletzt aus der seit vielen Jahren realisierten Etablierung im relevanten Markt eine Positionierung des Unternehmens, die auch in einem potentiell schwierigen wirtschaftlichen Kontext den wettbewerbsbestimmenden Kräften standhalten kann. Es ist somit von einem wirtschaftlichen Vorhaben und einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitar-

beiter auszugehen. Die Förderung des Vorhabens ist daher u.E. zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 08.07.2020)

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung des Inklusionsunternehmens macht die low-tec Inklusion gGmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten in Höhe von 335.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Rollenschneider (250 T €), ein Rolltor (15 T €), einen Elektrostapler (15 T €), den Umbau von Lager und Sanitäranlagen (15 T €), einen Abzug für Papierreste (15 T €) sowie die Ausstattung des Lagers (25 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 17 % der Gesamtinvestition. Weitere Fördermittel sollen bei der Aktion Mensch und der Stiftung Wohlfahrtspflege beantragt werden. Der bei erfolgreicher Akquise der Stiftungsmittel verbleibende Eigenanteil von 81.000 € wird über Kapitalmarktdarlehen finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden neu geschaffenen Arbeitsplatz eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 4: PK (jährliche Steigerung um 2 %) und Zuschüsse

	ab 08.2020	2021	2022	2023	2024
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	30.201	73.933	75.411	76.920	78.458
Zuschuss § 217 SGB IX	2.520	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	9.060	22.180	22.623	23.076	23.537
Zuschüsse Gesamt	11.580	28.740	30.183	30.636	31.097

3.1.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die die Anerkennung und Förderung des Inklusionsunternehmens low-tec Inklusion gGmbH mit drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 60.000 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 13.177 € für das Jahr 2020 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies unternehmens- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

3.2. Neugründung der Inklusionsabteilung Schneiderei in der LVR-Klinik Bedburg-Hau

3.2.1. Zusammenfassung

Die LVR-Klinik Bedburg-Hau ist eine Fachklinik zur Behandlung, Betreuung und Pflege von psychisch und neurologisch erkrankten Menschen. Sie wurde 1912 gegründet und ist eine Einrichtung des Landschaftsverbandes Rheinland. Mit rund 1.700 Beschäftigten bietet sie den Kreisen Kleve, Wesel und überregional moderne Behandlungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote im stationären, teilstationären und ambulanten Bereich. Um das Leistungsspektrum der Schneiderei inklusive dem vorgehaltenem Behandlungs- und Beschäftigungsangebot für Patient*innen dauerhaft zu sichern, beabsichtigt die LVR-Klinik Bedburg-Hau, die Schneiderei als Inklusionsabteilung auszubauen. Aufgrund altersbedingter Austritte sollen der Stellenanteil der stellvertretenden Leitung aufgestockt sowie drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung beantragt die LVR-Klinik Bedburg-Hau einen Investitionszuschuss von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 2.4.).

3.2.2. Die LVR-Klinik Bedburg-Hau

Die LVR-Klinik Bedburg-Hau ist eine organisatorisch und wirtschaftlich selbstständige Einrichtung, die wie ein Eigenbetrieb im Sondervermögen des Landschaftsverband Rheinland geführt wird. Als Fachkrankenhaus für psychologische und neurologische Erkrankungen verfügt sie über 864 Planbetten; einschließlich Tageskliniken und Ambulanzen werden somit rd. 1.000 Behandlungsplätze angeboten. Neben der eigenen Gesundheits- und Krankenpflegeschule werden auch psychisch kranke Straftäter in besonders gesicherten Abteilungen des Maßregelvollzugs behandelt. Der Schneidereibetrieb führt neben Näh- und Anfertigungsarbeiten für klinikeigene Stationen sowie für Privatpersonen, Mitarbeitende und Patient*innen insbesondere Wäschereparaturen und Auftragsarbeiten für die LVR-Krankenhauszentralwäscherei aus. Dabei werden bis zu 10 Patient*innen vorwiegend aus dem Bereich der Forensik im Rahmen eines ergotherapeutischen Beschäftigungsangebotes in die auszuführenden Arbeiten eingebunden und angeleitet. Zum Erhalt und Ausbau der externen wie internen Leistungserbringung soll eine Inklusionsabteilung mit insgesamt fünf Arbeitsplätzen, davon drei für Personen der Zielgruppe, geschaffen werden.

3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigten der Zielgruppe werden die langjährigen Mitarbeiter*innen bei der Ausführung der Tätigkeiten in Produktion und Anleitung der Patient*innen unterstützen. Dabei fallen im Wesentlichen folgende Aufgaben an: Mängelfeststellung, Sortierungen der Wäsche, Näharbeiten, Reparaturen, Auftragsannahmen, Qualitätskontrolle sowie Anleitung und Beaufsichtigung der Patient*innen. Die einzustellenden Mitarbeiter*innen sollten idealerweise über eine abgeschlossene Ausbildung als Schneider*in bzw. Kenntnisse und Erfahrungen im Schneidereifachwesen verfügen. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeittellen angelegt, die Beschäftigten werden nach TVöD zuzüglich betrieblicher Zusatzversorgung entlohnt und voraussichtlich in die Entgeltgruppen 4 bis 6 des TVöD eingrup-

piert. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch den entsprechend qualifizierten Sozialdienst der LVR-Klinik Bedburg-Hau wahrgenommen.

3.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 08.07.2020 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zu der bisherigen wirtschaftlichen Entwicklung der Schneiderei ist zu sagen, dass in den vergangenen Jahren zumeist ein kostenstellenbezogener Überschuss erwirtschaftet werden konnte, wobei angemerkt werden muss, dass die Umsätze, die durch die handwerklichen Leistungen erzielt werden, im Vergleich zu den Gesamterlösen vergleichsweise gering ausfallen. (...)“

Im Betrachtungszeitraum können auf der Kostenstelle Schneiderei ab dem ersten Jahr positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden. Allerdings muss angemerkt werden, dass es sich bei der gesonderten Betrachtung der Schneiderei als Handwerksbetrieb nicht um einen wirtschaftlich tragfähigen Geschäftsbetrieb handelt, da auch künftig nicht im ausreichenden Maße Erträge am Markt generiert werden können, um eine Kostendeckung zu erreichen. Auch ist zu sagen, dass in der Branche Maß- und Änderungsschneiderei in der Regel kein Betriebsergebnis erzielt werden kann, das einen angemessenen Unternehmerlohn ausweist.

Die künftige Inklusionsabteilung unterstützt vielmehr die LVR-Klinik Bedburg-Hau in ihrem Auftrag, den Patient*innen ergotherapeutische Angebote im Rahmen der stationären Behandlung zu unterbreiten.

Unter dieser Prämisse ist festzuhalten, dass die Kostenstellenplanungen für die Inklusionsabteilung nachvollziehbar und die Erlösplanungen realisierbar erscheinen. Aufgrund der erweiterten Personaleinsatzes besteht noch Ausweitungspotential sowohl in den handwerklichen Schneiderleistungen als auch bei den Erträgen aus dem Bereich der arbeits- und beschäftigungstherapeutischen Angebote.

Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen langfristig gesichert werden können, so dass eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann.

Es könnte allerdings eine Herausforderung darstellen, in ausreichender Anzahl geeignete Bewerber der Zielgruppe des § 215 SGB IX mit dem notwendigen Kompetenzprofil zu finden, um die Arbeitsplätze in der Inklusionsabteilung zu besetzen. Es wird empfohlen mit der Personalgewinnung möglichst zeitnah zu beginnen.“ (FAF gGmbH vom 08.07.2020)

3.2.5. Bezuschussung

3.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung Schneiderei macht die LVR-Klinik Bedburg-Hau für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten in Höhe von 80.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für die Sanierung und Einrichtung von Toilettenanlagen (40 T €), eine Beschat-

tungs- sowie Klimaanlage (18 T €), eine Nähmaschine (8 T €), kleinere Umbaumaßnahmen (7 T €) sowie für Arbeitsplatz- und Büroausstattung (7 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 75 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 20.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert.

Auf die Absicherung des Zuschusses wird entsprechend dem üblichen Verfahren bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes verzichtet. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.2.5.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 5: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 09.2020	2021	2022	2019	203
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	19.053	58.302	59.468	60.658	61.871
Zuschuss § 217 SGB IX	1.680	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	5.716	17.491	17.840	18.197	18.561
Zuschüsse Gesamt	8.236	25.051	25.400	25.757	26.121

3.2.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Inklusionsabteilung Schneiderei der LVR-Klinik Bedburg-Hau. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 9.182 € für das Jahr 2020 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies unternehmens- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4. Erweiterung von Inklusionsbetrieben

4.1. Inklusionsabteilung Vielwerker der DGA mbH

4.1.1. Zusammenfassung

Die Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung GmbH (DGA GmbH) ist ein Tochterunternehmen der Beteiligungsgesellschaft Kreis Düren GmbH und seit dem Jahr 1994 als Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger tätig. Im März 2014 wurde die Inklusionsabteilung Vielwerker mit den Gewerken KFZ-Werkstatt und Elektroinstallation gegründet, dort sind bislang vier Arbeitsplätze für Menschen der Zielgruppe entstanden. Im Jahr 2017 wurde die Inklusionsabteilung um den Bereich Garten- und Landschaftsbau erweitert. Es wurden weitere vier Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen. Im Zuge der nun geplanten Erweiterung soll die Abteilung Vielwerker um das Gewerk Tischlerei ergänzt werden. Mit dieser Erweiterung sollen 3 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, von denen zwei mit Personen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX besetzt werden. Für das Erweiterungsvorhaben werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX in Höhe von 40.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der neu einzustellenden Personen der Zielgruppe beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.1.4.).

4.1.2. Die Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung GmbH

Die seit März 2014 bestehende Inklusionsabteilung Vielwerker der DGA GmbH ist in den Geschäftsfeldern Elektroinstallationen, KFZ-Werkstatt und Garten- und Landschaftsbau tätig und beschäftigt 16 Personen, von denen acht zur Zielgruppe des § 215 SGB IX zählen. Die DGA GmbH hat insgesamt 145 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Geschäftsführerin des Unternehmens ist Frau Astrid Küpper. Da im Bereich der Inklusionsabteilung zunehmend Anfragen nach gewerblichen Tischlereidienstleistungen aus kommunalen Einrichtungen (z.B. Kita) ankommen, wurde beschlossen, die Abteilung um einen solchen Bereich zu erweitern – nicht zuletzt auch, weil die DGA in diesem Gewerk als überbetrieblicher Ausbildungsträger Erfahrungen hat, die genannten gewerblichen Aufträge mit seinem Ausbildungsbetrieb aber nicht ausführen darf.

4.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die bestehenden Arbeitsplätze sind in der KFZ-Werkstatt im Bereich der Reparatur und Wartung von Gewerbefuhrparks und Privatfahrzeugen angesiedelt, im Geschäftsfeld Elektrotechnik sind die Prüfung und Wartung von Elektrogeräten sowie unterstützende Tätigkeiten bei Elektroinstallationen angesiedelt und im Garten- und Landschaftsbau werden Tätigkeiten wie Rasenpflege, Heckenschnitt, Pflasterarbeiten, Wegreinigung, Spielplatzüberprüfungen, Instandhaltung von Außenanlagen sowie die Neu- und Umgestaltung von Grünanlagen und Gärten ausgeführt. In der Tischlerei sollen zukünftig Instandhaltung- und Reparaturarbeiten an Einrichtungsgegenständen, Mobiliar und Bauelementen (Fenster, Türen), Neubauten von Kindergartenmobiliar sowie Restaurierungs- und Umbauarbeiten an Kita-Standorten und Gebäuden des Kreises Düren angeboten werden. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem Branchentarifvertrag für das Tischler- und Schreinerhandwerk. Die psy-

chosoziale Betreuung der Beschäftigten wird durch entsprechend qualifiziertes Personal der DGA GmbH gewährleistet.

4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 06.07.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„ (...) Die DGA gGmbH verfolgt nun das Vorhaben, die Inklusionsabteilung „Vielwerker“ um das Gewerk Tischlerei zu erweitern, da von der GIS GmbH eine Absichtserklärung vorliegt, in der erneut eine bevorzugte Auftragsvergabe an die Inklusionsabteilung avisiert wird. Es ist vorgesehen, dass die Inklusionsabteilung „Vielwerker“ mit folgendem Leistungsprogramm für das Mutterunternehmen BTG GmbH und den Kita-Träger Kreismäuse AöR tätig wird:

- Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten an Einrichtungsgegenständen und Mobiliar
- Instandhaltung von Bauelementen, wie z.B. Fenster und Türen
- Neubau und Instandhaltung von Kindergartenmobiliar
- Restaurierungs- und Umbauarbeiten an Kita-Standorten und Gebäuden des Kreises Düren

Die Umsatzplanungen basieren nahezu vollständig auf bereits avisierten Aufträgen. Hauptauftraggeber ist die GIS GmbH mit fast 80% des Umsatzvolumens. Darüber hinaus sollen interne Leistungen für die DGA gGmbH erbracht werden und im geringeren Ausmaß Umsätze durch Privatkunden erzielt werden.

Hinsichtlich der Marktgegebenheiten ist zu sagen, dass die Branche Tischlerei in den letzten Jahren kontinuierlich ein Umsatzwachstum aufwies. In 2018 konnte eine Umsatzsteigerung von 6,33 % erzielt werden. Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute erwarten ein mittelfristig anhaltendes Wachstum der Bauinvestitionen, und dies weitgehend unabhängig von anderen konjunkturellen Entwicklungen. Es ist davon auszugehen, dass die Corona-Pandemie nicht zu größeren Verwerfungen in der Branche führt.

Die DGA gGmbH verfügt über den Wettbewerbsvorteil, da der überwiegende Umsatz durch Aufträge des Gesellschafters und der verbundenen Unternehmen erzielt werden soll, so dass eine ausreichende Auslastung der eingesetzten Mitarbeiter gesichert erscheint.

Die wirtschaftliche Entwicklung der DGA gGmbH stellt sich insgesamt positiv dar. In den letzten Jahren konnte kontinuierlich der Umsatz gesteigert und auskömmliche operative Ergebnisse erzielt werden, die Re-Investitionen ermöglichen. Auch die Umsatz- und Ertragsentwicklung der Inklusionsabteilung „Vielwerker“ stellt sich zufriedenstellend dar.

Die in den Bilanzen ausgewiesenen Verlustvorräte resultieren aus Umstrukturierungsmaßnahmen bereits aus dem Jahr 2005, die in den letzten Jahren kontinuierlich gemindert werden konnten, so dass die Eigenkapitalquote inzwischen 44,3 % beträgt. Es besteht aber darüber hinaus weiterhin die Zusage des Gesellschafters, zur Vermeidung einer etwaigen Überschuldung, eine Einzahlung bis zu 450 TEuro in die Kapitalrücklage vorzunehmen.

Die DGA gGmbH rechnete mit der Fortsetzung der positiven Entwicklung vor dem Beginn der Corona-Krise. Zum jetzigen Zeitpunkt bestehen allerdings erhebliche Unwägbarkeiten hinsichtlich der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die wirtschaftliche Entwicklung. Es wird in Anlehnung an die Prognosen der deutschen Wirtschaftsverbände positiv von einer v-förmigen Umsatzentwicklung mit einem starken Wachstum ab Herbst 2020 ausgegangen. Größere Marktverwerfungen können aber nicht gänzlich ausgeschlossen werden, insbesondere solange noch kein Impfstoff oder Medikament zur Behandlung verfügbar ist und ggf. eine zweite Infektionswelle im Herbst erwartet werden kann. Gleichwohl hätte das Unternehmen die Möglichkeit, durch Beantragung von Kurzarbeitergeld und die Inanspruchnahme der Leistungen aus dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEg) einen möglichen Umsatzeinbruch deutlich abzumildern.

Da es sich bei den Leistungen der Inklusionsabteilung „Vielwerker“ überwiegend um Aufträge der Kreises Düren für notwendige handwerkliche Leistungen handelt, ist dort auch künftig nicht mit Umsatzausfällen zu rechnen.

So ist davon auszugehen, dass die DGA gGmbH die wirtschaftliche Krisensituation aufgrund der vorhandenen Finanz- und Vermögensausstattung bewältigen kann und keine Insolvenzbedrohung bestehen wird.

Die betriebswirtschaftlichen Planungen für die Erweiterung der Inklusionsabteilung im Gewerk Tischlerei gehen von einem Jahresüberschuss und einem positiven Cashflow ab dem ersten Jahr aus und erscheinen realisierbar. Die Produktivitätserwartungen berücksichtigen die anzunehmende Minderleistung der Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen im ausreichenden Maße. Allerdings kann die Kostenstruktur wegen der erhöhten Personalkosten sowie der überproportionalen Betriebskosten aufgrund der Größe der Ausbildungswerkstatt nicht als branchentypisch bezeichnet werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass weder der Tischlermeister, der in der Ausbildung eingesetzt ist, noch die Maßnahmeteilnehmenden der überbetrieblichen Ausbildung produktiv eingeplant wurden.

Es wird an dieser Stelle angenommen, dass die Inklusionsabteilung Tischlerei bei Verbesserung der Kostenstruktur und moderaten Auftragsausweitungen auch ohne die Berücksichtigung von Zuwendungen aus der Arbeitsmarktförderung kostendeckend arbeiten kann.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Aussichten positiv erscheinen, dass eine wirtschaftlich erfolgreiche Etablierung der Inklusionsabteilung im Gewerk Tischlerei aufgrund des bereits avisierten Auftragsvolumens und der weiteren Auftragspotentiale im Unternehmensverbund sowie der bereits vorhandenen branchenspezifischen Erfahrungen in der Bau- und Möbeltischlerei gelingen kann. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe des § 215 SGB IX nachhaltig gesichert werden können, so dass unseres Erachtens eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann.“ (Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH, 03.07.2020).

4.1.5. Bezuschussung

4.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht das Unternehmen Investitionskosten von 50.000 € geltend. Die Investitionen erfolgen im Bereich der Maschinenausstattung der Tischlerei – enthalten sind z.B. eine Kantenleimmaschine (ca. 16.000 €), eine Format-

kreissäge (ca. 16.000 €), eine Absauganlage (ca. 9.000 €), eine Dübelbohrmaschine (ca. 5.800 €) sowie diverse Handmaschinen und –Werkzeuge (ca. 3.000 €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 10.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden neu geschaffenen Arbeitsplatz für Personen der Zielgruppe eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der in der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 09.2020	2021	2022	2023	2024
Personen	2	2	2	2	2
PK (AN-Brutto)	38.400	58.752	59.927	61.126	62.348
Zuschuss § 217 SGB IX	1.680	5.040	5.040	5.040	5.040
Zuschuss § 27 SchwbAV	11.520	17.626	17.978	18.338	18.704
Zuschüsse Gesamt	13.200	22.666	23.018	23.378	23.744

4.1.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Inklusionsabteilung Vielwerker gem. §§ 215 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von vier neuen Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 40.000 € und laufende Zuschüsse wie dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.2. ecoverde Bonn (haftungsbeschränkt) UG & Co. KG

4.2.1 Zusammenfassung

Die ecoverde Bonn UG (haftungsbeschränkt) & Co. KG (ecoverde Bonn) wurde im Jahr 2010 als Schwesterunternehmen der Forster Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG in Bonn gegründet, Kommanditist des Unternehmens ist Herr August Forster. Die ecoverde Bonn ist im Bereich der Grünflächenpflege tätig und beschäftigt derzeit elf Personen sozialversicherungspflichtig, davon sieben Personen der Zielgruppe. Aufgrund der guten Auftragslage ist beabsichtigt, im Bereich der Grünpflegekolonne einen weiteren Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe zu schaffen. Für das Erweiterungsvorhaben beantragt das Unternehmen einen Investitionszuschuss von 20.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Person der Zielgruppe. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.2.4).

4.2.2 Die ecoverde Bonn (haftungsbeschränkt) UG & Co. KG

Die ecoverde Bonn hat im Juli 2010 ihre Geschäftstätigkeit im Unternehmensverbund der seit mehr als 50 Jahren bestehenden Forster Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG aufgenommen, derzeit beschäftigt das Unternehmen elf Personen sozialversicherungspflichtig, davon sieben der Zielgruppe, darunter eine Person, die zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt war. Inzwischen bestehen sechs Unternehmen im ecoverde-Verbund, fünf davon im Rheinland. Das Konzept der „ecoverde“ wurde im Jahr 2009 von den damaligen Präsidiumsmitgliedern des Verbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Nordrhein-Westfalen entwickelt und sieht vor, Auftragspitzen der seit Jahrzehnten etablierten Mutter- oder Schwestergesellschaft im Bereich der Grünpflege mit einem verbundenen integrativen Unternehmen aufzufangen, welches sich sukzessive auch am freien Markt etablieren soll, um dort neue Kundengruppen zu erschließen. Die ecoverde Bonn beabsichtigt nun, aufgrund neu gewonnener Aufträge und Nachfrage einen zusätzlichen Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe zu schaffen.

4.2.3 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Der neue Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX soll im Bereich der Grünpflegekolonne entstehen, dort sind vorrangig einfache gärtnerische Tätigkeiten mit sich wiederholenden Arbeitsabläufen wie Laub aufsammeln, Rasen mähen oder Hecken schneiden zu verrichten. Darüber hinaus ist ein Einsatz zur Bedienung von akuten Serviceanfragen (z.B. Wässern, kleinere Schnittmaßnahmen oder Bepflanzungen) vorgesehen. Die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus. Die fachliche Anleitung sowie die arbeitsbegleitende Betreuung werden durch die Betriebsleiterin sichergestellt, die bereits mehrjährige Erfahrung mit der Begleitung von Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX gesammelt hat, zudem erfolgt eine Unterstützung bei der psychosozialen Begleitung innerhalb des ecoverde-Verbunds.

4.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 215 ff. SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 09.07.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die unternehmensinternen und –externen Erfolgsfaktoren des Vorhabens können wie folgt zusammengefasst werden:

- Das Marktumfeld ist weiterhin positiv zu beurteilen. Die GaLaBau-Branche konnte seit 2005 kontinuierlich ihren Gesamtumsatz auf nunmehr fast neun Milliarden Euro (2019) steigern. Die Zahl der Betriebe stieg zuletzt ebenso wie die Zahl der Beschäftigten. Trotz Corona-Pandemie konnte im GaLaBau bisher noch mit zumeist ausgelasteten Kapazitäten gearbeitet werden. Einzelne Marktsegmente weisen allerdings einen intensiven Preiswettbewerb auf.
- Das Unternehmen zeichnet sich durch eine sehr stabile Umsatz- und Gewinnentwicklung aus. Zudem konnten sukzessive Arbeitsplätze für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX geschaffen und über viele Jahre hinweg gesichert werden. Die Kooperation mit dem Schwesterunternehmen sowie langfristige Pflegeaufträge bilden die Basis für eine ebenso erfolgreiche, künftige Entwicklung der ecoverde Bonn.
- Die vorgelegte betriebswirtschaftliche Planung basiert auf den Ist-Daten der Vorjahre und kann in jedem Fall nachvollzogen werden. Die Plan-Kostenstruktur darf unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen des Unternehmens und der Besonderheiten bei Inklusionsunternehmen als mit den Branchendaten kompatibel bezeichnet werden und der Plan-Umsatz orientiert sich an der Steigerung der betrieblichen Produktivstunden nach der Erweiterung. Es ist dementsprechend davon auszugehen, dass nach der Erweiterung positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden können.

Aufgrund der vorgenannten Erfolgsfaktoren darf eine langfristige Sicherung der bereits bestehenden Arbeitsplätze sowie des neu zu schaffenden Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen prognostiziert werden. Die Förderung des Vorhabens wird daher empfohlen.“ (FAF gGmbH vom 09.07.2020)

4.2.5. Bezuschussung

4.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens und der Neuschaffung eines Arbeitsplatzes für eine Person der Zielgruppe macht die ecoverde Bonn Investitionskosten in Höhe von 30.000 € für einen Pritschenwagen (24 T €) und Kleinmaschinen (6 T €) geltend. Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 67 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 10.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für den neu geschaffenen Arbeitsplatz eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.2.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellende Person der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 7: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	09.2020	2021	2022	2023	2024
Personen	1	1	1	1	1
PK (AN-Brutto)	9.050	27.693	28.247	28.812	29.388
Zuschuss § 217 SGB IX	840	2.520	2.520	2.520	2.520
Zuschuss § 27 SchwbAV	2.715	8.308	8.474	8.644	8.816
Zuschüsse Gesamt	3.555	10.828	10.994	11.164	11.336

4.2.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Anerkennung und Förderung der Erweiterung der ecoverde Bonn UG (haftungsbeschränkt) & Co. KG gem. §§ 215 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für eine Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 20.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 3.944 € für das Jahr 2020 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies unternehmens- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.3. discovering hands Service GmbH

4.3.1. Zusammenfassung

Die discovering hands Service GmbH wurde im Jahr 2013 in Mülheim an der Ruhr gegründet. Im Jahr 2016 erfolgte die Anerkennung als Inklusionsbetrieb gem. §§ 215 ff. SGB IX. Die discovering hands Service GmbH beschäftigte 25 Personen auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen – davon gehören 20 Personen zur Zielgruppe gem. § 215 Abs. 2 SGB IX. Das Unternehmen qualifiziert und beschäftigt Frauen mit Sehbehinderung, die behinderungsbedingt über einen sensibleren Tastsinn verfügen, als Medizinische Tastuntersucherinnen zur Früherkennung von Brustkrebs. Die Tastuntersuchungen werden mittels Werkverträgen oder Arbeitnehmerüberlassung in wohnortnah gelegenen Arztpraxen erbracht werden. Das Unternehmen agiert bundesweit. Die Nachteilsausgleiche werden zunächst zentral vom LVR-Inklusionsamt gezahlt, im Nachgang erfolgt eine Erstattung seitens des Integrationsamtes / Inklusionsamtes des Bundeslandes, in dem der Einsatzort der Beschäftigten liegt. Im Rahmen der aktuellen Erweiterung wird die Anerkennung und Förderung von 18 weiteren Arbeitsplätzen für Mitarbeiterinnen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX beantragt – ein Teil dieser Arbeitsplätze ist nach Absprache mit dem LVR-Inklusionsamt im Rahmen eines vorzeitigen Maßnahmebeginns bereits besetzt. Im Zuge der aktuellen Erweiterung wird ein Investitionszuschuss von ca. 225.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.3.4.).

4.3.2. Die discovering hands Service GmbH

In den Jahren 2006 bis 2008 wurde das Projekt „discovering hands“ des niedergelassenen Duisburger Facharztes für Frauenheilkunde Dr. Frank Hoffman, der Universitätsklinik Essen, dem Berufsförderungswerk Düren und der Ärztekammer Nordrhein aus Mitteln des LVR-Inklusionsamtes gefördert. Ziel des Vorhabens war es, den teilweise unzureichenden Abtastuntersuchungen im Rahmen der Brustkrebsfrüherkennung mit einer standardisierten, wissenschaftlich evaluierten und von einer qualifizierten Fachkraft mit einer Sehbehinderung durchgeführten Untersuchung zu begegnen und zunächst fünf sehbehinderte Frauen zur Medizinischen Tastuntersucherin (MTU) auszubilden. Zur Lokalisierung von Befunden wurde im Rahmen des Projektes ein haptischer Einmal-Taststreifen aus Papier entwickelt und patentiert. Laut ersten Untersuchungsergebnissen ertasten sehbehinderte Frauen bis zu 30 Prozent mehr und bis zu 50 Prozent kleinere Gewebeveränderungen. Die medizinische Tastuntersuchung wird bislang von 30 Krankenkassen als abrechnungsfähige Leistung anerkannt. Zwischenzeitlich konnten ca. 100 gynäkologische Praxen für die Durchführung der medizinischen Tastuntersuchung sowie 38 (meist große) Unternehmen gewonnen werden, welche die medizinische Tastuntersuchung im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten. Zum Leistungsprogramm des Unternehmens zählen zudem der Verkauf der patentierten Orientierungsstreifen sowie der Vertrieb des social-franchise-Konzepts für Medizinische Tastuntersuchung im Ausland. Geschäftsführer des Unternehmens sind Herr Dr. Frank Hoffmann und Herr Diplomb Kaufmann Arndt Helf. Gesellschafter sind die gemeinnützige discovering hands Service

UG (50,4%), die BonVenture Management GmbH (27%), Herr Arndt Helf (0,9%), die pfm medical AG (10%) sowie die KfW AÖR (11,7%).

4.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die discovering hands Service GmbH beschäftigt derzeit 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte medizinische Tastuntersucherinnen (MTU), die alle zur Zielgruppe gem. § 215 Abs. 2 SGB IX zählen. Im Rahmen der nunmehr beantragten Erweiterung wurden bereits weitere 11 MTU mit einer Schwerbehinderung, die vom Unternehmen ausgebildet wurden, im Rahmen eines genehmigten vorzeitigen Maßnahmebeginns eingestellt. Darüber hinaus sollen 7 weitere blinde oder hochgradig sehbehinderte Frauen, die sich derzeit in Ausbildung zur MTU befinden, bis Ende 2020 eingestellt.

Obwohl sich sowohl die Qualifizierung der Frauen wie auch die Untersuchungsmethode als wirkungsvoll erwiesen haben, sollte schon ab 2008 die bundesweite Umsetzung durch Vermittlung der MTU in Facharztpraxen erfolgen. Dies gelang jedoch nicht – die Vermittlungen mündeten meist in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in den Arztpraxen. Mit der Gründung eines Inklusionsunternehmens haben alle bereits ausgebildeten und zukünftigen MTU die Möglichkeit erhalten, einen Arbeitsvertrag mit der discovering hands Service GmbH abzuschließen. Die MTU erbringen die ca. dreißigminütige Tastuntersuchung als Dienstleistung der discovering hands Service GmbH entweder im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werksvertrags in Frauenarztpraxen in der wohnortnahen Umgebung erbringen. Die Arbeitsverhältnisse sind i.d.R. mit wöchentlich etwa 30 Stunden angelegt - die Mitarbeiterinnen sind damit in drei bis vier Facharztpraxen tätig. Die Arbeitsplätze sind aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses zunächst nur für Bewerberinnen vorgesehen und werden nach einem Haustarifvertrag angelehnt an den Tarifvertrag für Medizinische Fachangestellte entlohnt.

Die Akquise der Vertragsarztpraxen sowie die regionale arbeitsbegleitende Betreuung der Mitarbeiterinnen wird durch die discovering hands Service GmbH sichergestellt.

4.3.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der discovering hands Service gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 22.06.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem befürwortenden Ergebnis – empfiehlt aber ein kontinuierliches betriebswirtschaftliches Monitoring:

„Zum Leistungsprogramm des Unternehmens gehören die erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung der medizinischen Tastuntersucherinnen (MTU) an gynäkologische Praxen und der Verkauf der patentierten Orientierungstreifen sowie der Vertrieb des social-franchise-Konzepts für Tastuntersuchung im Ausland (derzeit Österreich, Kolumbien und Indien). Ende des Jahres 2017 wurde das Portfolio um die Anleitung zur taktilen Selbsttastuntersuchung (ATS) erweitert. Die Dienstleistung wird Unternehmen im Rahmen ihrer betrieblichen Gesundheitsförderung und zwischenzeitlich auch Klientinnen in den gynäkologischen Praxen angeboten. Seit Anfang 2020 betreibt das Unternehmen zudem in Eigenregie ein Zentrum für Tastuntersuchungen in Berlin, das nach Geschäftsaufgabe der taktile gGmbH übernommen wurde.

Zum Unternehmensverbund gehören neben der discovering hands gUG das Schwesterunternehmen discovering hands Akademie GmbH, welches u.a. die Qualifizierung zur medizinischen Tastuntersucherin und die Fortbildung zur Anleiterin für

taktile Selbstuntersuchung anbietet. Die erfolgreich abgeschlossene Qualifizierung zur MTU ist mit einer Einstellungszusicherung im Inklusionsunternehmen verbunden.

Zur wirtschaftlichen Entwicklung der discovering hands Service GmbH ist zu sagen, dass seit der Umwandlung in ein Inklusionsunternehmen Ende 2016 erhebliche Defizite hingenommen werden mussten (kumuliert 1,29 Mio. Euro bis 2019, seit Gründung 2013 insgesamt 1,98 Mio Euro).

Die Marktentwicklung und -durchdringung gestaltete sich deutlich kapital- und zeitintensiver als von dem Unternehmen erwartet. Die Erlöse aus dem operativen Geschäft konnten die um Personalkostenzuschüsse bereinigten Personalkosten der MTUs im Jahr 2019 zwar decken, aber nur zu einem geringen Anteil die Gemeinkosten und Unternehmensfixkosten finanzieren (22%).

Es ist allerdings zu konstatieren, dass Umsatzsteigerungen und auch Produktivitätssteigerungen in allen Geschäftsfeldern im Vergleich zum Vorjahr erzielt werden konnten. Bei einer verbesserten Kostenstruktur führte dies zu einer Reduzierung der Verluste im operativen Geschäft (2019: 400 TEuro; 2018: 507 TEuro). Auch sind positive Tendenzen in der Geschäftsentwicklung sichtbar, die auch darauf hinweisen, dass sich die Nachfrage steigern lässt und erfolgreiche Schritte zum Markteintritt bewältigt werden konnten (Auslastungssteigerung der MTUs, Gewinnung von 30 kostenübernehmenden Krankenkassen, Akquise von 96 gynäkologischen Praxen für die Entleihung, 38 aktive Unternehmenskontakte für ATS).

Zur Vermögens- und Finanzlage der discovering hands Service GmbH ist anzumerken, dass die Geschäftstätigkeit aufgrund der erheblichen Aufbau- und Anlaufverluste bisher mit einem hohen Kapitalabfluss einherging. In der Bilanz 2019 wurde ein nicht von Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag von fast 1,96 Mio. Euro ausgewiesen. Eine drohende Insolvenz konnte durch den Beitritt von Pfm medical AG zu der Gesellschaft und dem damit verbundenen Kapitalzufluss (200 TEuro durch Erhöhung des Stammkapitals und Einstellung in die Kapitaleinlage sowie 250 TEuro Darlehen) abgewendet werden.

Insgesamt verfügte das Unternehmen Ende 2019 über Fremdmittel i.H.v. 2,02 Mio. Euro, die als eigenkapitalersetzende Mittel gewertet werden. Aufgrund vorliegender Rangrücktrittserklärungen für die Darlehen besteht derzeit keine Überschuldung des Unternehmens.

Es ist aber auch nach Beitritt der Pfm medical AG zum Gesellschafterkreis eine sehr schwierige Eigen-/Fremdkapitalstruktur zu konstatieren, und die die Belastungen durch den Kapitaldienst sind künftig als sehr hoch einzuschätzen.

Nicht zuletzt unter Berücksichtigung der Auszahlung der gesamten Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes für das Jahr 2020 als Liquiditätshilfe aufgrund der Corona-Krise erscheint die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens derzeit gesichert.

Zu den Marktchancen und -risiken sowie Stärken und Schwächen des Unternehmens ist zu sagen, dass die Geschäftsidee, eine behinderungsbedingte Einschränkung in eine berufliche Stärke zu verwandeln und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Krebsvorsorge zu leisten einzigartig und innovativ ist. Die discovering hands Service GmbH verfügt über ein Angebotsmonopol, und die Markteintrittsbarrieren für Wettbewerber sind dementsprechend hoch.

Gleichwohl bestehen mit der Einführung von einer solchen Produkt- und Dienstleistungsinnovation naturgemäß hohe innovationstypische Risiken, da der Markt gleichzeitig noch entwickelt werden muss. Wie bereits in dem Gutachten zur Gründung

des Inklusionsunternehmens hingewiesen, birgt das Verfolgen einer Markterschließung durch eine Niedrigpreisstrategie das erhebliche Risiko, dass bei mangelnder Auslastung der Tastuntersucherinnen die Kostendeckung nicht erreicht wird.

Zu den Stärken des Unternehmens ist zu zählen, dass es im umfangreichen Ausmaß gelingt, ideale und finanzielle Unterstützer für die Geschäftsidee zu gewinnen. Es kann als großer Erfolg gewertet werden, dass die Pfm medical AG nicht nur in das Unternehmen investiert, sondern ausdrücklich auch als strategischer Wachstumspartner mit dem Know-how und den Netzwerkkontakten das Inklusionsunternehmen unterstützen möchte.

Die discovering hands Service GmbH beantragt nun die Erweiterung und Förderung von insgesamt 18 Arbeitsplätzen für Mitarbeiterinnen der Zielgruppe des § 215 SGB IX. Aufgrund von Insolvenzgefährdung konnten die gestellten Anträge auf Erweiterung bislang nicht zur Förderung empfohlen werden. Das Inklusionsunternehmen hat mit Erlaubnis des LVR-Inklusionsamtes weitere 11 Mitarbeiterinnen der Zielgruppe auf eigenes wirtschaftliches Risiko eingestellt. Für das Jahr 2020 plant das Unternehmen sieben weiteren Einstellungen.

Neben Beschäftigungssicherungszuschüssen und dem besonderen Aufwand werden beim LVR-Inklusionsamt Investitionskostenzuschüsse in Höhe von rund 225 TEuro (80% des Investitionsvolumens) im Rahmen des Erweiterungsvorhabens beantragt.

Bei der von der discovering hands Service GmbH vorgelegten Rentabilitätsvorschau wird der Breakeven im operativen Geschäft bereits im Jahr 2020 erreicht und in den Folgejahren werden bei weiterer geplanten Personalausweitung sehr auskömmliche Überschüsse erwartet. Aus der bisherigen Entwicklung sind der geplante Umsatzanstieg und die erhebliche Ergebnisverbesserung nicht hinreichend nachvollziehbar.

Nach Prüfung der betriebswirtschaftlichen Planungsrechnungen des Unternehmens zur Erweiterung ist davon auszugehen, dass bei optimistischen Planungsannahmen auch künftig - wenn auch im geringeren Ausmaß als in der Vergangenheit - noch Jahresfehlbeträge hinzunehmen sein werden (voraussichtlich 118 TEuro in 2020 und 64 TEuro in 2021). Die erfolgswirksamen Einplanungen der Investitionskostenzuschüsse (fast 177 TEuro in 2020 und 150 TEuro in 2021) wirken sich ergebnisverbessernd aus.

Es ist zu sagen, dass das Inklusionsunternehmen aufgrund der vergleichsweise geringen potentiellen Deckungsbeiträge im operativen Geschäft in Relation zu den Gemeinkosten noch vor erheblichen Herausforderungen steht: Es müssen deutliche Umsatzsteigerungen generiert werden, die mit weiteren Personalausweitungen (18 zusätzliche Mitarbeiterinnen in 2021) bei gleichzeitiger Preis- und Auslastungssteigerung einhergehen müssen, um die Gewinnschwelle (frühestens im Jahr 2022) zu erreichen.

Es wird davon ausgegangen, dass ab Herbst 2020 Liquiditätsengpässe im Unternehmen auftreten können und dass günstigstenfalls 166 TEuro zusätzliche finanziellen Mittel benötigt werden, um die Zahlungsfähigkeit bis Ende 2021 sicherzustellen. Es ist aber noch anzumerken, dass derzeit Unwägbarkeiten bestehen, wie sich die Corona-Pandemie mittelfristig auf die Nachfrageentwicklung bei den kontaktintensiven Dienstleistungen auswirkt, solange kein Medikament und/oder Impfstoff verfügbar ist.

Der Gesellschafter Pfm medical AG hat schriftlich erklärt, dass sich das Unternehmen mit den anderen Gesellschaftern bemüht, bei Bedarf zusätzliches Kapital zu mobilisieren. Die Aussage sollte bei auftretenden Liquiditätsengpässen präzisiert werden.

Zentrale Erfolgsfaktoren liegen weiterhin in der Gewinnung weiterer (großer) kostenübernehmender Krankenkassen / Krankenversicherer, in der Sicherstellung der Produktivität und der nachfrageorientierten Personaleinstellung sowie in der Beschaffung von weiteren finanziellen Mittel bis zum Erreichen des Breakeven. Es wird aus betriebswirtschaftlicher Sicht empfohlen, den Vertrieb von ATS-Leistungen in Großunternehmen aufgrund der höheren Deckungsbeiträge verstärkt zu forcieren.

Unseres Erachtens ist eine Förderung des Vorhabens der discovering hands Service GmbH trotz des hohen Risikopotentials zu befürworten. Zum einen zeichnet sich ab, dass sich der Markt für (Selbst-) Tastuntersuchungen entwickeln lässt und die Nachfrage weiter gesteigert werden kann. Zum anderen konnte mit der Pfm medical AG ein potenter Gesellschafter und strategischer Partner gewonnen werden, der das Wachstum der discovering hands Service GmbH unterstützen wird. Zudem wird das Inklusionsunternehmen erst durch die Erweiterung der beantragten Arbeitsplätze in die Lage versetzt, sich der Gewinnzone zu nähern.

Die weitere Geschäftsentwicklung sollte weiterhin engmaschig anhand geeigneter Unterlagen (monatliche betriebswirtschaftliche Auswertungen, Monitoring relevanter Kennzahlen sowie Liquiditätsplanung) begleitet werden. Auch ist zur besseren Nachvollziehbarkeit und Transparenz eine Kostenstellenrechnung nach Geschäftsfeldern notwendig.“ (Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte FAF gGmbH, 22.06.2020).

4.3.5. Bezuschussung

Da der Unternehmenssitz im Rheinland angesiedelt ist, wird die Abrechnung der investiven und laufenden Zuschüsse einheitlich und zentral durch das LVR-Inklusionsamt erfolgen. Die für Arbeitsplätze in anderen Bundesländern erbrachten Zuschüsse werden im Nachgang vom Integrationsamt / Inklusionsamt des Bundeslandes, in dem der Einsatzort der Medizinischen Tastuntersucherin liegt, erstattet. Auf Vorschlag des LVR-Inklusionsamtes haben die Bundesländer diesem Verfahren in der Sitzung des Fachausschusses Schwerbehindertenrecht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) am 31.05.2016 zugestimmt. Ausreichend finanzielle Mittel sind bundesweit aufgrund des seit Mai 2016 bestehenden Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vorhanden.

4.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die discovering hands Service GmbH für die Neuschaffung von achtzehn Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 280.870 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten zur Ausstattung von 18 Arbeitsplätzen für Medizinische Tastuntersucherinnen mit mobilen Computern, Software, Smartphones (20.000 €), Abrollern für Taststreifen und Auflagen für Behandlungsliegen (ca. 13.600 €) sowie mobile Behandlungsliegen (58.000 €).

Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 224.696 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 44.939 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft. Für den Investitionszuschuss von 320.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.3.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 8: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2020	2021	2022	2023	2024
Personen	18	18	18	18	18
PK (AN-Brutto)	421.200	429.624	438.216	446.981	455.920
Zuschuss § 217 SGB IX	45.360	45.360	45.360	45.360	45.360
Zuschuss § 27 SchwbAV	126.360	128.887	131.465	134.094	136.776
Zuschüsse Gesamt	171.720	174.247	176.825	179.454	182.136

4.3.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gemäß §§ 215 ff. SGB IX die Erweiterung der discovering hands Service GmbH um 18 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem.

§ 215 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 224.696 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. § 217 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 171.720 € für das Jahr 2020 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt. Die für Arbeitsplätze in anderen Bundesländern vorfinanzierten Zuschüsse werden von diesen zurückerstattet.

Die Förderung erfolgt mit der Auflage, dass dem LVR-Inklusionsamt monatlich betriebswirtschaftliche Auswertungen sowie eine Auswertung der relevanten Kennzahlen zur Verfügung gestellt werden, um eine engmaschige Begleitung des Vorhabens zu gewährleisten.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.4. Kokon Verpackung GmbH

4.4.1. Zusammenfassung

Die Kokon Verpackung GmbH wurde im Jahr 1990 in Mönchengladbach gegründet und ist mit derzeit 38 Beschäftigten in der Herstellung von Holzverpackungen tätig. Seit dem Jahr 2003 beschäftigt das inhabergeführte Unternehmen in seiner Inklusionsabteilung zwölf Personen als Produktionshelfer. Aufgrund der sich nach der Coronakrise abzeichnenden guten Auftragslage und dem damit einhergehenden Personalbedarf ist die Schaffung von einem zusätzlichen Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe – in Absprache mit dem LVR-Inklusionsamt - erfolgt. Im Rahmen dieses Erweiterungsvorhabens werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX von 20.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.4.4.).

4.4.2. Die Kokon Verpackung GmbH

Die Kokon Verpackung GmbH ist seit über 30 Jahren in der Herstellung von Holzverpackungen tätig. Zum Leistungsprogramm des Unternehmens zählen neben der Fertigung von standardisierten Paletten und Kisten, Sonderpaletten und Spezialverpackungen auch verpackungsnah und logistische Dienstleistungen. Geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens ist Herr Steffen Grösgen. Da die Auftragslage des Unternehmens kontinuierlich gewachsen ist, hat das Unternehmen in Absprache mit dem LVR-Inklusionsamt zum 01.04.2020 einen neuen Arbeitsplatz für eine(n) Beschäftigte(n) der Zielgruppe geschaffen.

4.4.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die neu eingestellte Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX ist als Produktionshelfer vorrangig in der Aufbereitung von Mehrweg-Paletten tätig. Die Paletten sind zu reinigen, zu reparieren und aufzustapeln oder zu entsorgen. Die Arbeitsplätze in der Inklusionsabteilung der Kokon Verpackung GmbH sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird von der langjährig im Umgang mit Personen der Zielgruppe erfahrenen Personalleiterin sichergestellt.

4.4.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 215 ff SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 13.07.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis: „(...) Da kurz nach Beantragung im März 2020 noch keine belastbaren Prognosen für die Auswirkungen der Corona-Pandemie vorlagen, wurde bislang keine betriebswirtschaftliche Bewertung des Erweiterungsvorhabens vorgenommen. Das LVR-Inklusionsamt hat der KOKON Verpackung GmbH gestattet, diesen Mitarbeiter zum 01.04.2020 mit vorzeitigem Maßnahmebeginn auf eigenes wirtschaftliches Risiko einzustellen. (...)

Zu den Marktgegebenheiten ist zu sagen, dass es sich bei der Holzpackmittelindustrie um einen stark konjunktur reagiblen und volatilen Markt handelt und dass der Branchenumsatz nicht proportional zu den Absatzmengen wächst. Insgesamt ist eine zunehmende Nachfrage nach logistischen Dienstleistungen zu verzeichnen. Es ist davon auszugehen, dass Preisdruck und die starke Konkurrenzsituation in der Branche anhalten werden.

Während im Jahr 2018 mit fast 20% ein starkes Wachstum in der Branche zu verzeichnen war, musste in 2019 wieder eine Verringerung des Gesamtumsatzes um fast 14% hingenommen werden. Vor Beginn der Corona-Krise rechnete der Fachverband HPE e.V. mit einer stabilen Umsatzentwicklung in 2020 im Vergleich zum Vorjahr.

Es ist festzustellen, dass die KOKON Verpackung GmbH langjährig am Markt tätig ist, bei marktbedingten Schwankungen bislang dem Wettbewerb Stand halten konnte und auch die Verwerfungen aufgrund der Finanzkrise in 2009 gemeistert hat. Als Wettbewerbsvorteil des Unternehmens kann die Spezialisierung auf die Herstellung von Spezialverpackungen nach individuellem Kundenwunsch in Verbindung mit der Erweiterung des Leistungsprogrammes um industrielle Serviceleistungen und verpackungsnahe Dienstleistungen gewertet werden. Risiken bestehen nach wie vor durch die hohe Abhängigkeit von zwei Hauptauftraggebern.

Zur wirtschaftlichen Entwicklung der KOKON Verpackung GmbH ist anzumerken, dass die deutlichen Schwankungen in den Umsätzen die Marktsituation in der Branche widerspiegeln. Dem Unternehmen ist es aber bislang gelungen, auf Phasen rückläufiger Nachfrage mit angemessenen Maßnahmen zu reagieren, und durch Umstrukturierungen, Anpassungen im Personal und Neuakquisitionen wieder Jahresüberschüsse zu erwirtschaften. Im Jahr 2018 konnte der Umsatz um 13,8% gesteigert werden und auch in 2019 war ein leichter Umsatzzuwachs zu verzeichnen (2%), der bei sinkenden Holzpreis zu einem auskömmlichen Jahresüberschuss führte.

Zur Finanz- und Vermögenslage ist zu sagen, dass die KOKON Verpackung GmbH über eine zufriedenstellende Eigenkapitalausstattung (41,4 % Eigenkapitalquote) verfügt. Auch sind die notwendigen liquiden Mittel im Unternehmen im ausreichenden Maß vorhanden, um mit dem Bankguthaben die kurzfristigen Verbindlichkeiten zu decken (Liquiditätsgrad I: fast 124% Ende 2019).

Die vor dem Beginn der Corona-Krise eingereichte Rentabilitätsvorschau des Unternehmens wurde im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Beratung überprüft und angepasst. Die Neuplanung basiert auf den Ist-Daten des Unternehmens aus dem Jahr 2019. Die Kokon Verpackung GmbH hat von Januar bis April 2020 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ein Umsatzrückgang von 7,5% zu verzeichnen. Das Unternehmen gibt aber an, bislang von den Bestandskunden - bis auf wenige Ausnahmen - keine Signale zu verzeichnen sind, die auf einen kommenden Umsatzeinbruch hindeuten.

So wurde bei der Neuplanung positiv von einer V-förmigen Wirtschaftsentwicklung ausgegangen, die in Anlehnung an die Prognosen für das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von einem starken Umsatzrückgang bis in den Herbst und danach von einem erneuten Wachstum ausgeht (2020: minus 6,3% im Vergleich zu 2019; 2021: plus 5,2% im Vergleich zu 2020). Das Umsatzniveau des Jahres 2019 wird voraussichtlich erst im Jahr 2022 wieder erreicht.

Unter diesen Prämissen können im Jahr 2020 und in den Folgejahren leicht positive Jahresergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden.

Es ist aber anzumerken, dass noch erhebliche Unwägbarkeiten bestehen, wie sich die Corona-Pandemie mittelfristig auf Konjunktur im In- und Ausland und damit auf die Nachfrageentwicklung in der Holzverpackungsbranche auswirkt. Größere Marktverwerfungen sind nicht auszuschließen.

Es besteht für die KOKON Verpackung GmbH aber die Möglichkeit, zur Bewältigung der Corona-Krise die aufgelegten Bundes- und Länderprogramme in Anspruch zu nehmen. Es kämen neben dem Einsatz von Kurzarbeitergeld, auch Zuschüsse aus den Überbrückungshilfen für kleine und mittelständische Unternehmen sowie Darlehen der KfW-Bank zur Liquiditätssicherung in Frage. Auch hat sich das LVR-Inklusionsamt bereit erklärt, die gesamten Förderungen für das Jahr 2020 als Liquiditätshilfe vorzeitig auszusahlen.

Unter diesen Voraussetzungen erscheinen die Aussichten positiv, dass auch ein erheblicher Umsatzeinbruch deutlich abgemildert werden kann. Zudem verfügt das Unternehmen über ausreichend Gewinnrücklagen, so dass auch mögliche Defizite getragen werden können. Es ist davon auszugehen, dass es der KOKON Verpackung GmbH gelingt, auch bei stärkeren wirtschaftlichen Einbrüchen oder länger andauernder Rezession, am Markt bestehen zu bleiben. Aus diesem Grund ist eine Förderung des Vorhabens unseres Erachtens zu empfehlen.“ (Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH, 13.07.2020).

4.4.5. Bezuschussung

4.4.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Kokon Verpackung GmbH für die Neuschaffung von einem Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten von 37.420 € für vier elektrische Radstapler geltend. Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 53,4 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.4.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 9: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	Ab 04.2020	2021	2022	2023	2024
Personen	1	1	1	1	1
PK (AN-Brutto)	20.400	27.744	28.299	28.865	29.442
Zuschuss § 217 SGB IX	1.890	2.520	2.520	2.520	2.520
Zuschuss § 27 SchwbAV	6.120	8.323	8.490	8.659	8.833
Zuschüsse Gesamt	8.010	10.843	11.010	11.179	11.353

4.4.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Erweiterung der Inklusionsabteilung der Kokon Verpackung GmbH um einen Arbeitsplatz. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von einem neuen Arbeitsplatz für einen Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 20.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 8.010 € für das Jahr 2020 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.5. Inklusionsabteilung des LVR-Archäologischen Parks Xanten

4.5.1. Zusammenfassung

Seit 2015 kooperiert der LVR-Archäologische Park Xanten (LVR-APX) mit dem LVR-Inklusionsamt in einem gemeinsamen dezernatsübergreifenden Projekt „Schiffsbau“. Das Projekt ist aufgrund seiner Vielseitigkeit und des Zusammenwirkens des LVR-APX mit dem LVR-Inklusionsamt europaweit einzigartig. Jugendliche mit Einschränkungen führten im Zuge von Langzeitpraktika den originalgetreuen Nachbau von römischen Rheinschiffen aus. Die Jugendlichen kamen aus unterschiedlichen Einrichtungen und Förderschulen. Im Rahmen dieses Projektes war geplant, Jugendliche mit Einschränkung an eine betriebliche Ausbildung zur Fachpraktikerin/ zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung heranzuführen.

Auf Basis der Vorlage Nr. 14/1628/2 wurde im Dezember 2016 der Aktionsplan „Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX“ beschlossen. Damit verbunden war einerseits die Einrichtung einer Inklusionsabteilung gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 2 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 SGB IX, die nach dem Budget für Arbeit als WfbM-Wechsler gefördert wurden und andererseits die Einrichtung einer Ausbildungswerkstatt, in der zwei der vorher qualifizierten jungen Menschen mit Schwerbehinderung zum/zur Fachpraktiker*in für Holzbearbeitung ausgebildet werden sollten.

Die Auszubildenden sollten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim LVR-APX übernommen werden.

Im Jahr 2020 werden die beiden Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und werden dann auf Arbeitsplätze im LVR-APX übernommen. Ab dem Beginn des Ausbildungsjahres 2020 soll nun eine weitere Ausbildung in der Holzwerkstatt des LVR-APX beginnen. Dies stellt eine Erweiterung der Inklusionsabteilung dar. Im Rahmen dieses Erweiterungsvorhabens werden keine Investitionszuschüsse benötigt - jährliche Zuschüsse zu den Personal-/Betreuungskosten der/des Auszubildenden der Zielgruppe werden unter 4.5.5.2. dargestellt. Diese werden aber nur benötigt, wenn keine Förderung des Ausbildungsverhältnisses durch die Agentur für Arbeit erfolgt.

4.5.2. Der Aktionsplan „Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX“

Im Dezember 2016 hat der Landschaftsausschuss den Aktionsplan „Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX“ beschlossen (Nr. 14/1628/2). Dieser Beschluss umfasste folgende Punkte:

- Die im LVR-APX vorhandenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BIAPs) werden in unbefristete Stellen umgewandelt.
- Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden.
- Eine Holzwerkstatt soll im LVR-APX dauerhaft eingerichtet und mit den erforderlichen sachlichen Betriebsmitteln ausgestattet werden. Ferner sollen die beiden

Auszubildenden bei erfolgreichem Abschluss unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

- Ein/e Tischlermeister/in als Ausbilder/in und ein/e fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in sollen zur dauerhaften Umsetzung des Vorhabens ab 2017 auf neu einzurichtenden Stellen beschäftigt werden.
- Die ab dem Jahr 2017 benötigten Finanzmittel werden über den Schlussveränderungsnachweis im Haushalt eingestellt und die benötigten 4 Stellen zum Stellenplan 2017 eingerichtet.

Die Umsetzung dieser Beschlüsse ist im LVR-APX zwischenzeitlich erfolgt – die zwei betriebsintegrierten Arbeitsplätze wurden in zwei reguläre Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Inklusionsabteilung im LVR-APX umgewandelt und werden seitdem vom LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX bezuschusst. Die beiden Auszubildenden zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung werden im Jahr 2020 ihre Ausbildung beenden und dann ebenfalls auf regulären Arbeitsplätzen innerhalb der Inklusionsabteilung weiterbeschäftigt.

Damit verfügt die Inklusionsabteilung des LVR-APX über 4 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Personen mit einer Schwerbehinderung gem. § 215 SGB IX.

Im Zuge der Fortführung des Ausbildungsbetriebs soll nun ein weiterer Ausbildungsplatz angeboten und besetzt werden.

4.5.3. Arbeits-/Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung

Innerhalb der Inklusionsabteilung des LVR-APX werden zwei Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung gem. § 215 SGB IX in den Bereichen Bodendenkmalpflege / Fundmagazin sowie Bau, Rekonstruktionen und Parkpflege / Gärtnerteam eingesetzt.

Für die Ausbildungsverhältnisse wurde eine Tischlerwerkstatt installiert, in der zwei junge Männer mit einer Schwerbehinderung als Auszubildende zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung arbeiten und lernen konnten. Die Ausbildungen enden am 31.08.2020. Nach erfolgreich absolvierter Prüfung werden die beiden als Gesellen in den Dienst des LVR-APX übernommen.

In Holzwerkstatt des LVR-APX werden alle Arbeiten ausgeführt, die im Rahmencurriculum des Lehrberufs Fachpraktiker für Holzverarbeitung vorgeschrieben sind. Des Weiteren werden Rekonstruktionen römischer Schiffe und Holzobjekte angefertigt, der Umgang mit historischem Werkzeug geübt, sowie Sonderausstellungen ab- und aufgebaut.

Die Ausbildung und die arbeitsbegleitende Betreuung der Beschäftigten und Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung übernehmen ein Tischlermeister und die Integrationskoordinatorin des Schiffsbauprojektes.

4.5.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Die wirtschaftlichen Planungen zur Inklusionsabteilung und zur Fortführung des Ausbildungsbetriebes wurden vom LVR-APX gegenüber dem LVR-Inklusionsamt dargestellt. „Die Holzwerkstatt der Inklusionsabteilung übernimmt zahlreiche Aufgaben im LVR-APX, die ansonsten kostenintensiv an externe Firmen vergeben werden. Geleistet werden Reparaturarbeiten aller Art an Holzobjekten und Gebäuden im Park sowie im LVR-RömerMuseum. Ferner werden Rekonstruktionen römischer Möbel und Geräte hergestellt und Materialien für Wechsellausstellungen produziert. Bislang kann aufgrund des aktuel-

len Personalumfangs (1 Tischlermeister, 2 Auszubildende mit Schwerbehinderung) immer nur ein Team Arbeiten erledigen, sodass weiterhin Arbeiten an Dritte vergeben werden müssen. Im Laufe des Jahres 2020 wird zur Unterstützung des Tischlermeisters ein weiterer Tischlergeselle eingestellt. Der Ausbildungsbetrieb soll weiterhin aufrecht erhalten bleiben. Eine geeignete Kandidatin, die seit November 2017 als Praktikantin im Schiffbauprojekt und der Holzwerkstatt vorgebildet wurde, befindet sich derzeit in der Maßnahme „Berufsvorbereitung Reha CJD Niederrhein“ und absolviert den praktischen Teil die gesamte Zeit über im LVR-APX. Sie soll zum 01.09.2020 die 3-jährige Ausbildung zur Fachpraktikerin für Holzverarbeitung - zur anschließenden Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt - beginnen. Durch den personellen Ausbau können dann zwei Teams parallel Arbeiten ausführen, mit dem Ziel, dass die Holzwerkstatt des LVR-APX alle notwendigen Schreinerarbeiten in Eigenleistung durchführen kann und somit weitergehende finanzielle Einsparpotentiale realisiert werden können.“ (LVR-APX, 10.03.2020).

Auf eine betriebswirtschaftliche Begutachtung durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte FAF gGmbH wurde in diesem Fall verzichtet, da diese Planungen bereits innerhalb des LVR mit der Einrichtung der entsprechenden Personalstellen und des zusätzlichen Ausbildungsplatzes bestätigt wurden.

4.5.5. Bezuschussung

4.5.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Besetzung des Ausbildungsplatzes in der Holzwerkstatt hat der LVR-APX keine Zuschüsse zu Investitionen beantragt, da die Holzwerkstatt bei Einrichtung ausgestattet wurde.

4.5.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Die Berechnung der Zuschüsse für den zusätzlichen Ausbildungsplatz erfolgen im Sinne kaufmännischer Vorsicht in voller Höhe und ohne Berücksichtigung von Zuschüssen anderer Leistungsträger. Da bei Ausbildung jedoch i.d.R. Zuschüsse von Seiten der Agentur für Arbeit bewilligt werden, reduzieren sich die Zuschüsse des LVR-Inklusionsamt oder entfallen ganz.

Tabelle 10: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	Ab 09.2020	2021	2022	2023	2024
Personen	1	1	1	1	1
PK (AN-Brutto)	2.167	6.500	6.500	38.632	39.442
Zuschuss § 217 SGB IX	840	2.520	2.520	2.520	2.520
Zuschuss § 27 SchwbAV	650	1.950	1.950	11.590	11.821
Zuschüsse Gesamt	1.490	4.470	4.470	14.110	14.341

4.5.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Erweiterung der Inklusionsabteilung des LVR-APX um einen zusätzlichen Ausbildungsplatz. Der Beschluss umfasst laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 1.490 € für das Jahr 2020 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt im Rahmen der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Anlage zur Vorlage Nr. 14/4171:

Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes.

Das Beratungs- und Antragsverfahren folgt den Gegebenheiten und Fragestellungen der einzelnen Antragsteller, es gibt keine festgelegten Fristenregelungen oder Zugangsbeschränkungen. Im Regelfall durchläuft jedes Projekt folgende Abfolge:

- Erstberatungsgespräch
- Einreichen einer ersten Unternehmensskizze
- Inhaltliche und betriebswirtschaftliche Beratung zur Ausarbeitung eines detaillierten Unternehmenskonzeptes
- Beratung hinsichtlich der Gesamtfinanzierung
- Vermittlung von Kontakten zu IFD, Agentur für Arbeit u.a.
- Einreichen eines detaillierten Unternehmenskonzeptes einschließlich betriebswirtschaftlicher Ausarbeitungen
- Hilfestellung bei der Beantragung weiterer Fördermittel (Aktion Mensch, Stiftung Wohlfahrtspflege u.a.)
- Betriebswirtschaftliche Stellungnahme durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH)
- Beschlussvorschlag des LVR-Inklusionsamtes

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen, die ihre Entscheidungen aufgrund wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und der jeweiligen Marktsituation treffen. Daher können von Seiten des LVR-Inklusionsamtes Faktoren wie Standort und Größe des Unternehmens, Betriebsbeginn, Anteil bestimmter Zielgruppen an der Gesamtbelegschaft etc. nicht vorgegeben oder maßgeblich beeinflusst werden.

Im Beratungs- und Antragsverfahren werden die inhaltlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft und bewertet. Werden diese Bedingungen von den Antragstellenden erfüllt, liegen alle weiteren unternehmerischen Entscheidungen, wie z.B. die Personalauswahl, alleine in der Verantwortung der Unternehmen.

Alle Inklusionsbetriebe, für die dem zuständigen Fachausschuss seitens des LVR-Inklusionsamtes ein positiver Beschlussvorschlag vorgelegt wird, erfüllen die in den Empfehlungen der BIH und den Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes vorgegebenen Bedingungen. Es ist jedoch anzumerken, dass insbesondere bei Unternehmensgründungen sowohl Chancen als auch Risiken bestehen. Diese werden im Rahmen des Antragsverfahrens sorgfältig abgewogen, ein sicherer wirtschaftlicher Erfolg eines Inklusionsbetriebes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung von Gründungsvorhaben ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Die Förderung von Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe orientiert sich am betrieblichen Bedarf und ist ab der Neuschaffung eines einzelnen Arbeitsplatzes möglich. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

Investitionshilfen für Inklusionsbetriebe sind möglich für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Gefördert werden können bspw. Anschaffungen von Maschinen, Gerätschaften oder Büroausstattung sowie Bau- und Sachinvestitionen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen. Nicht förderfähig sind bspw. Grunderwerbskosten, Miet- und Projektvorlaufkosten sowie reine Ersatzbeschaffungen.

Als Zuwendungsart für Investitionshilfen kommen Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln in Betracht. Art und Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des einzelnen Inklusionsbetriebes. Berücksichtigt werden bei der Bewertung des Einzelfalls insbesondere der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbeschäftigtenzahl, die wirtschaftliche Situation des Projektträgers, die Gesamtinvestitionssumme, der Finanzierungsplan sowie branchenbezogene Kriterien.

Grundsätzlich sind maximal 80 % der Gesamtinvestition förderfähig, 20 % der investiven Kosten sind zwingend als Eigenanteil zu erbringen. Es gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss

gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe wird projektbezogen festgelegt. Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Inklusionsamt durch Stellung einer Sicherheit für den Zeitraum der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes umfasst bei Bewilligung des maximalen Investitionszuschusses einen Zeitraum von fünf Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine Grundschuldeintragung in Frage, die Kombination verschiedener Sicherheiten ist möglich.

Leasing von Ausstattungsgegenständen kann im Rahmen der festgelegten Zuschusshöhe gefördert werden, in diesem Fall entfällt die Stellung von Sicherheiten.

2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche

Inklusionsbetriebe erhalten für die Beschäftigung eines besonders hohen Anteils von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbelegschaft laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche. Diese Leistungen werden in pauschalierter Form erbracht, für ein Kalenderjahr festgelegt und in der Regel vierteljährlich ausgezahlt. Die laufenden Förderungen gelten auch für Auszubildende.

Arbeitsverhältnisse, die gem. § 16 e SGB II (JobPerspektive) oder gem. dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II mit bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttolohns gefördert werden, werden nicht zusätzlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst.

2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für den so genannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Behinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Hierzu zählen insbesondere:

- eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Betreuung,
- eine zeitweise oder dauerhafte psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz,
- das Vorhalten behinderungsgerechter Betriebsstrukturen und -prozesse.

Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt mittels einer Pauschale pro beschäftigter Person der Zielgruppe in Höhe von 210,- € pro Monat.

2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes (AN-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe

2.2.1. Landesprogramm „Integration Unternehmen!“

Das Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ wurde im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW beabsichtigt, dauerhaft Mittel in Höhe von jährlich 2,5 Mio. € für investive Zuschüsse zur Neuschaffung von 250 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben in NRW zur Verfügung zu stellen. Die Aufteilung der Mittel erfolgt jeweils hälftig auf die beiden Landesteile.

2.2.2. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX

Inklusionsbetriebe können, wie jeder andere Arbeitgeber auch, für Personen, die sozialversicherungspflichtig eingestellt werden, Leistungen der Arbeitsförderung oder zur beruflichen Teilhabe erhalten. Diese so genannten Eingliederungszuschüsse werden personenabhängig, je nach Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen und nach Lage des Einzelfalls, gewährt. Deshalb sind sowohl Höhe als auch Bewilligungsdauer vorab nicht kalkulierbar. Gesetzliche Grundlagen dieser Eingliederungszuschüsse sind §§ 16 Abs. 1 SGB II, 217 bis 222, 235 a SGB III und 50 SGB IX.

Förderungen nach § 16 e SGB II (Job Perspektive) oder dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II sind auch für Inklusionsbetriebe möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Förder Voraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

2.2.3. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgänger*innen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

2.2.3.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgänger*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das LVR-Inklusionsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

2.2.3.2 Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

2.3. Stiftungsmittel

Inklusionsbetriebe können Fördermittel freier Stiftungen oder Organisationen erhalten, sofern die jeweiligen Fördervoraussetzungen, bspw. der steuerrechtlich anerkannte Status der Gemeinnützigkeit oder die Zugehörigkeit zu einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege, erfüllt werden. Bei der Finanzierung von Inklusionsbetrieben im Rheinland sind häufig weitere Fördermittelgeber beteiligt, dies sind insbesondere die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, Aktion Mensch e.V. sowie die Kämpgen-Stiftung.

3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Inklusionsbetriebe bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe wird in der Regel auf Basis der Antragsunterlagen vorgenommen, der Technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes wird bereits im Rahmen der Antragstellung beteiligt. Die Auszahlung der Investitionskostenzuschüsse erfolgt nach Stellung einer Sicherheit sowie im Regelfall nach Vorlage von Originalrechnung und Zahlungsnachweis.

Die Berechnung der laufenden Leistungen für Inklusionsbetriebe erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Inklusionsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Inklusionsbetriebe sind jedoch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entsprechend.

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse erfolgt anhand eines zu erwartenden, am jeweiligen Branchentarif orientierten Arbeitnehmerbruttogehaltes mit einer jährlichen Steigerung von 2 %. Die Höhe der tatsächlichen Zuschüsse richtet sich jedoch nach den tatsächlichen Lohnkosten und den tatsächlichen Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres.

4. Vergabe öffentlicher Aufträge

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 können gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bisher nur für Werkstätten für behinderte Menschen.