

## Vorlage Nr. 14/3875

öffentlich

**Datum:** 03.02.2020  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Glücks

<b>Schulausschuss</b>	<b>09.03.2020</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>10.03.2020</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

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

### Beschlussvorschlag:

Der Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage Nr. 14/3875 dargestellt, zugestimmt.

### 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:	041		
Erträge:	562.719 €	Aufwendungen:	562.719 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:	562.719 €	Auszahlungen:	562.719 €
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			rd. 280.000 €
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Zusammenfassung:**

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung des Inklusionsbetriebs und der Inklusionsabteilung der

- rheinarbeit gGmbH
- DHL Airways GmbH

sowie des Erweiterungsvorhabens der Inklusionsbetriebe

- Nickut Catering GmbH
- GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH
- autark Rhein-Wupper gGmbH
- BQG Hephata gGmbH
- Genesis gGmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 334.400 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis 228.319 € für das Jahr 2020 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 26 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. 14/3875**

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite 3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite 3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite 3
2. Einleitung	Seite 4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite 4
2.2. Stand der Bewilligungen	Seite 5
3. Gründung der Inklusionsbetriebe	
3.1. rheinarbeit gGmbH	Seite 6
3.2. DHL Airways GmbH	Seite 9
4. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe	
4.1. Nickut Catering GmbH	Seite 12
4.2. GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH	Seite 15
4.3. autark Rhein-Wupper gGmbH	Seite 18
4.4. BQG Hephata gGmbH	Seite 22
4.5. Genesis gGmbH	Seite 25

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
rheinarbeit gGmbH	Bornheim	Inklusionsbetrieb Garten-/ Landschaftsbau	6	120.000
DHL Airways GmbH	Köln	Inklusionsabteilung Logistikdienstleistungen	9	0
Nickut Catering GmbH	Burscheid	Inklusionsabteilung Speisenproduktion	2	40.000
GaLa Service Rhein-Erft gGmbH	Bergheim	Garten-/ Landschaftsbau	2	40.000
autark Rhein-Wupper gGmbH	Velbert	Inklusionsbetrieb Verwaltungsdienstleistungen	2	34.400
BQG Hephata gGmbH	Mönchengladbach	Fahrdienst, second hand, handwerkliche Dienstleistungen	3	60.000
Genesis gGmbH	Solingen	Gemeinschaftsverpflegung	2	40.000
<b>Beschlussvorschlag gesamt</b>			<b>26</b>	<b>334.400</b>

### 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 03.2020	2021	2022	2023	2024
<b>Arbeitsplätze</b>	26	26	26	26	26
<b>Zuschüsse § 217 SGB IX in €</b>	54.600	65.520	65.520	65.520	65.520
<b>Zuschüsse § 27 SchwbAV in €</b>	173.719	212.632	216.885	221.223	225.647
<b>Zuschüsse gesamt in €</b>	228.319	278.152	282.405	286.743	291.167

## **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 143 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.300 Arbeitsplätzen, davon 1.772 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 rd. 380 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

<b>Antragsteller</b>	<b>Region</b>	<b>Branche</b>	<b>Anzahl AP</b>	<b>Vorlage</b>
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 Dienstleistungen	3	
Genesis gGmbH	Solingen	Gemeinschaftsverpflegung	2	
<b>Bewilligungen im Jahr 2020 gesamt</b>			<b>26</b>	

### **3. Neugründung von Inklusionsbetrieben**

#### **3.1. rheinarbeit gGmbH**

##### **3.1.1. Zusammenfassung**

Die rheinarbeit gGmbH wurde im Jahr 2018 als Tochterunternehmen der Bonner Werkstätten Lebenshilfe Bonn gGmbH am Standort Bornheim gegründet. Das Unternehmen erbringt derzeit Beratungsangebote zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung im Raum Bonn / Rhein-Sieg. Es ist beabsichtigt, zudem einen Inklusionsbetrieb aufzubauen, der im Bereich Garten- und Landschaftsbau tätig ist. Es sollen zwölf Arbeitsplätze geschaffen werden, davon sechs für Personen der Zielgruppe. Das Unternehmen beantragt einen Investitionszuschuss von 120.000 € 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. 3.1.4.).

##### **3.1.2. Die rheinarbeit gGmbH**

Die rheinarbeit gGmbH ist am Standort Bornheim angesiedelt und beabsichtigt, einen Inklusionsbetrieb im Bereich Garten- und Landschaftsbau aufzubauen. Geschäftsführer des Unternehmens sowie des Gesellschafters ist Herr Andreas Heß. Der Gesellschafter der rheinarbeit gGmbH, eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM), ist bereits langjährig im Garten- und Landschaftsbau tätig. Es besteht eine hohe Nachfrage im gewerblichen und privaten Kundenkreis, die aufgrund ausgeschöpfter Kapazitäten, wegen des Anforderungsniveaus der Arbeiten oder zu großer räumlicher Entfernung nicht bedient werden kann. Diese Aufträge soll zukünftig die rheinarbeit gGmbH übernehmen. Mit der Gründung des Inklusionsbetriebs beabsichtigt die Bonner Werkstätten Lebenshilfe Bonn gGmbH zudem, Beschäftigten der WfbM verstärkt den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

##### **3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Das Leistungsprogramm des Inklusionsbetriebs soll das Gesamtspektrum des Garten- und Landschaftsbaus mit Neubau- und Pflegeleistungen umfassen. Es werden vorrangig einfache Pflegearbeiten zu verrichten sein, zudem soll die Neuanlage von Hausgärten, Grünanlagen oder Verkehrsgrün angeboten werden. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung orientiert sich an dem Tarifvertrag für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung soll durch die Betriebsleitung erfolgen, die im Rahmen eines Kooperationsvertrags von sozialpädagogisch qualifiziertem Personal des Gesellschafters unterstützt wird.

##### **3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags der rheinarbeit gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 29.11.2019 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Vorhabensbeschreibung und die Planungen erscheinen insgesamt nachvollziehbar. Im Betrachtungszeitraum können ab dem zweiten Jahr Jahresüberschüsse und ab

dem ersten Jahr ein positiver Cashflow erzielt werden. Der Gesellschafter hat sich bereit erklärt, anfallende Verluste in der Anlauf- und Aufbauphase zu übernehmen und den Inklusionsbetrieb bei Bedarf mit liquiden Mitteln auszustatten. Bei der Umsatzplanung wurde eine anzunehmende Minderleistung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung angemessen berücksichtigt. Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Inklusionsbetriebs mit der in konventionellen Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus vergleichbar, so dass von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann.

Zu der Branche Garten- und Landschaftsbau ist zu sagen, dass in den letzten Jahren ein deutliches Umsatzwachstum erzielt werden konnte. Die Betriebe konnten im Durchschnitt trotz stetig ansteigender Anzahl an Fachunternehmen den Betriebserlös steigern, das Insolvenzrisiko liegt im Vergleich zu anderen Branchen im unteren Bereich. (...) Die angenommenen Stundensätze des Inklusionsbetriebs liegen im unteren Mittelfeld der Branche. Da der Bonner Raum über eine überdurchschnittliche Kaufkraft verfügt, erscheinen die geplanten Stundensätze am regionalen Markt durchsetzbar.

Zusammenfassend lassen sich die Chancen und Risiken am Markt sowie die Stärken und Schwächen des zu gründenden Inklusionsbetriebs wie folgt darstellen:

Marktrisiken liegen vorwiegend in der Akquise von rentablen Aufträgen, da öffentliche und soziale Auftraggeber tendenziell eher Preissenkungen aushandeln und insbesondere bei Kleinbetrieben auch Preiskämpfe bei Pflegeleistungen zu beobachten sind. Bei privaten Kunden hat die Branche zudem mit Schwarzarbeit zu kämpfen.

Marktchancen für Gründungen bestehen in dem weiterhin wachsenden Markt, nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels und der hohen Erwerbstätigenquote. Es ist davon auszugehen, dass regionale Marktanteile erschlossen werden können, ohne in einen Verdrängungswettbewerb eintreten zu müssen.

Zu den Schwächen des Unternehmens gehört, dass der geplante Inklusionsbetrieb aufgrund der Planungs- und Vorlaufzeit aktuell noch über kein gesichertes Auftragsvolumen verfügt, da bislang keine vertrieblichen Aktivitäten unternommen wurden. Auch stellt die Gewinnung von qualifiziertem Fachpersonal eine Herausforderung dar.

Zu den Stärken des Unternehmens zählen die vorhandenen regionalen Branchenkenntnisse, die Erfahrung in der Anleitung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die internen Auftragspotentiale und die Akquisemöglichkeiten im Kontext des Betätigungsfeldes des Gesellschafters.

Ein Gründungsvorhaben geht naturgemäß mit wirtschaftlichen Risiken einher, aber Marketingaktivitäten und vertriebliche Bemühungen, die sich an das Netzwerk des Unternehmensverbundes richten, erscheinen geeignet, um dem Inklusionsbetrieb den Markteintritt zu ermöglichen. Da es sich um eine personalintensive Branche handelt, ist besonderes Augenmerk auf den Personaleinsatz zu legen. Die zentralen Erfolgsfaktoren liegen in der Akquise rentabler Aufträge, der Personaleinsatzplanung und der Sicherstellung der Produktivität.

Abschließend ist festzuhalten, dass aufgrund der bereits vorhandenen Branchenerfahrung, der starken Verankerung des Unternehmensverbundes in der Region sowie der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten durch den Gesellschafter in der Aufbauphase des Inklusionsbetriebs die Aussichten positiv erscheinen, dass die Arbeitsplätze für Menschen

mit Schwerbehinderung gesichert werden können. Die Förderung des Vorhabens ist unseres Erachtens zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 29.11.2019)

### 3.1.5. Bezuschussung

#### 3.1.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung eines Inklusionsbetriebs macht die rheinarbeit gGmbH für die Neuschaffung von sechs Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 1.126.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für den Bau einer Lagerhalle mit Sozial- und Geschäftsräumen (1.036.000 €), Maschinen und Geräte (72.000 €) sowie Betriebsausstattung (18.000 €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 120.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 11 % der Gesamtinvestition. Zur Finanzierung des verbleibenden Betrags werden Mittel der Aktion Mensch und der Stiftung Wohlfahrtspflege beantragt und erforderliche Eigenmittel eingebracht. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Grundschuldeintragung.

#### 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. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

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

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	6	6	6	6	6
<b>PK (AN-Brutto)</b>	114.740	140.442	143.251	146.116	149.038
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	12.600	15.120	15.120	15.120	15.120
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	34.422	42.133	42.975	43.835	44.711
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	47.022	57.253	58.095	58.955	59.831

#### 3.1.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der rheinarbeit gGmbH als Inklusionsbetrieb. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von sechs neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX von 120.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 47.022 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **3.2. DHL Airways GmbH**

### **3.2.1. Zusammenfassung**

Die DHL Airways GmbH wurde im Jahr 1999 als Unternehmen der Deutsche Post DHL Group gegründet und betreibt seit November 2019 auch das Luftfracht-Drehkreuz am Flughafen Köln/Bonn. In Kooperation mit dem Kölner Inklusionsunternehmen Projekt Router gGmbH konnte die DHL Airways GmbH bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum sammeln. Drei Personen der Zielgruppe wurden bislang im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erfolgreich im Bereich der unterstützenden Logistik-Dienstleistungen eingesetzt. Mit Gründung einer Inklusionsabteilung in diesem Bereich soll diesen Personen ein Arbeitsvertrag bei der DHL Airways GmbH angeboten werden, insgesamt sollen in der Inklusionsabteilung neun Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX geschaffen werden. Das Unternehmen beantragt 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. 3.2.4.).

### **3.2.2. Die DHL Airways GmbH**

Die DHL Airways GmbH ist innerhalb der Deutsche Post DHL Group dem Unternehmensbereich Express zugeordnet, in diesem werden eilige Dokumente und Waren von Tür zu Tür befördert. Das Luftfracht-Drehkreuz am Flughafen Köln/Bonn ist ein hochmodernes Logistikzentrum mit Bürogebäude und Luftfrachthalle mit einer stark automatisierten Sortieranlage, dem Einsatz von 3D-Scannern zur Sicherheitsüberprüfung und einer CO2-freien Energie- und Klimaversorgung. Derzeit werden am Drehkreuz täglich Sendungen aus 14 Flugzeuglandungen und sieben ankommenden LKW bearbeitet, die dann je nach Zielgebiet umverteilt werden. Am Standort Köln sind derzeit rd. 340 Personen tätig, aufgrund der absehbaren weiteren Expansion des Unternehmens besteht weiterer Personalbedarf. In diesem Rahmen kann auch eine Inklusionsabteilung mit neun Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX im Bereich der unterstützenden Logistik-Dienstleistungen gegründet werden.

### **3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Arbeitsplätze der Beschäftigten in der Inklusionsabteilung werden im Bereich des Be- und Entladens, des manuellen Scannens nicht automatisiert erfasster Frachtstücke, der Auswertung von 3D-Scans und ggf. auch im Hausmeisterservice angesiedelt sein. Sechs Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt und drei als Teilzeitstellen, die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag Kommunikation und Logistik. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird von einer Mitarbeiterin der DHL Airways GmbH mit einem Bachelorabschluss im Bereich Soziale Arbeit sowie in Kooperation mit der Projekt Router gGmbH sichergestellt. Die Personen können am individuellen Bedarf orientiert ein intensives Arbeitstraining und Jobcoaching erhalten, dies wird bei den aktuell im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzten Personen bereits erfolgreich umgesetzt.

### **3.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags der DHL Airways GmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 17.12.2019 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Lage der DHL Airways GmbH ist zu sagen, dass im Jahr 2018 ein deutlicher Umsatzanstieg erreicht werden konnte. Der Unternehmensbereich Express erzielt insgesamt die höchste Umsatzrendite innerhalb des Konzerns und ist maßgeblich für den wirtschaftlichen Erfolg der Deutsche Post DHL Group verantwortlich.

Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Konzerns kann durchweg positiv bewertet werden. Weiteres Wachstum ist vor allem im Unternehmensbereich Express zu erwarten. Zu den Marktgegebenheiten ist zu sagen, dass der internationale Express-Markt eine hohe Dynamik aufweist und stark konjunkturabhängig ist. Es wird derzeit mit einem anhaltenden, wenn auch gegenüber den Vorjahren langsameren, Wachstum der Weltwirtschaft gerechnet.

Nicht unerhebliche Risiken gehen von der weltpolitischen Entwicklung und internationalen Handelskonflikten aus, insbesondere die anhaltenden Handelsspannungen zwischen den USA und China und den Unsicherheiten über die Auswirkungen des Brexits. Es ist aber davon auszugehen, dass der Express-Markt weiterhin überproportional von dem kontinuierlich zunehmenden, grenzüberschreitenden Internethandel profitieren kann, der als Wachstumstreiber fungiert.

Der Express-Markt weist eine hohe Konzentration auf und ist von einer starken Wettbewerbsintensität geprägt. DHL Express ist Weltmarktführer gefolgt von FedEx und UPS. Gegenüber den Konkurrenten verfügt DHL Express über Wettbewerbsvorteile, da das Unternehmen globaler aufgestellt und weniger abhängig vom US-Markt ist. Es bestehen im Wettbewerb erhebliche Herausforderungen an Forschung und Entwicklung in Bezug auf Digitalisierung und Automatisierung sowie die gestiegenen Umweltauflagen, die eine hohe Innovations- und Investitionsbereitschaft voraussetzen. (...)

Die vorgelegten Planungen der DHL Airways GmbH sind nachvollziehbar, das Unternehmen rechnet mit einem weiteren Umsatzzuwachs für die nächsten Jahre. Es ist davon auszugehen, dass DHL Express auch künftig der profitabelste Unternehmensbereich innerhalb der Deutsche Post DHL Group sein wird.

Unter Beachtung der Marktgegebenheiten im Expressmarkt, der starken Positionierung von DHL Express als Weltmarktführer und der sehr positiven Umsatz- und Ertragsentwicklung ist davon auszugehen, dass die DHL Airways GmbH als Teil des DHL-Express-Netzwerkes weiterhin erfolgreich den wettbewerbsbestimmenden Kräften Stand halten kann und das Potenzial zur weiteren Expansion vorhanden ist. Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe in der DHL Airways GmbH nachhaltig gesichert sind, da Personalbedarf aufgrund des Auftragszuwachses vorhanden ist. Eine Förderung des Vorhabens ist daher zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 17.12.2019)

### 3.2.5. Bezuschussung

#### 3.2.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung der Inklusionsabteilung macht die DHL Airways GmbH keine Investitionskosten geltend.

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

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	9	9	9	9	9
<b>PK (AN-Brutto)</b>	232.263	284.290	289.976	295.776	301.691
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	18.900	22.680	22.680	22.680	22.680
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	69.679	85.287	86.993	88.733	90.507
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	88.579	107.967	109.673	111.413	113.187

#### 3.2.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Inklusionsabteilung der DHL Airways GmbH. Der Beschluss umfasst laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 88.579 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **4. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe**

### **4.1. Nickut Catering GmbH**

#### **4.1.1. Zusammenfassung**

Die Nickut Catering GmbH ist am Standort Burscheid in der Gemeinschaftsverpflegung tätig, Geschäftsführer des im Jahr 1995 gegründeten Unternehmens ist Herr Uwe Nickut. Täglich werden derzeit mit rd. 70 Beschäftigten ca. 10.000 Mahlzeiten für Schulen, Kindergärten, Krankenhäuser und Seniorenheime produziert und ausgeliefert. Das Unternehmen hat im Jahr 2014 eine Inklusionsabteilung im Bereich der Vor- und Nachbereitung in der Speisenproduktion gegründet, dort sind drei Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX beschäftigt. Mit Erweiterung der Produktions- und Verpackungskapazitäten können in der Inklusionsabteilung zwei zusätzliche Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden. Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX in Höhe von 40.000 € 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. 4.1.4.).

#### **4.1.2. Die Nickut Catering GmbH**

Die Nickut Catering GmbH mit Sitz in Burscheid ist in der Gemeinschaftsverpflegung tätig und produziert und liefert täglich rd. 10.000 Essen für etwa 100 Einrichtungen. Geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens ist Herr Uwe Nickut. Die Nickut Catering GmbH beabsichtigt, zukünftig auch Menükomponenten anzubieten und wird zudem Kommissionierung und Verpackung in einer eigenen Halle professionalisieren. In diesem Rahmen sollen auch zwei zusätzliche Arbeitsplätze in der Inklusionsabteilung geschaffen werden.

#### **4.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

In der Inklusionsabteilung sind vorrangig einfache Arbeiten in der Vorbereitung von Speisen sowie in der Portionierung und Kommissionierung fertiger Gerichte auszuüben. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung der Beschäftigten orientiert sich am Tarifvertrag des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (DEHOGA). Die psychosoziale Betreuung wird durch in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung erfahrenes Anleitungspersonal sichergestellt.

#### **4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 28.11.2019 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Finanz- und Vermögenslage der Nickut Catering GmbH ist geordnet und durch einen sehr guten Eigenkapitalanteil gekennzeichnet. Hinsichtlich der Ertragslage des Unternehmens ist darauf hinzuweisen, dass in den letzten Jahren deutlich zunehmende Umsatzvolumina und tendenziell steigende Jahresüberschüsse erzielt wurden. Die Kosten-

struktur kann zudem als zufriedenstellend bezeichnet werden. Auf Basis aktueller Daten darf davon ausgegangen werden, dass sich die positive Entwicklung des Unternehmens auch in 2020 fortsetzt und sowohl Umsatz- als auch Gewinnsteigerungen gegenüber dem Vorjahr erzielt werden können. (...)

Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens und der Chancen und Risiken des Marktes führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Die Nickut Catering GmbH etablierte sich bisher sehr erfolgreich am Markt und konnte die Rentabilität sowie die Marktanteile im Bergischen Land kontinuierlich steigern. Aus heutiger Sicht deuten alle Indikatoren darauf hin, dass diese Entwicklung auch künftig fortgesetzt werden kann.
- Die Wettbewerbsintensität innerhalb der Branche nimmt weiter zu und die sehr hohen Wachstumsraten der vergangenen Jahre werden künftig wohl nicht mehr erreicht werden können. Die Nachfrage nach Cateringleistungen ist jedoch stabil und lässt den Markt für etablierte Unternehmen weiterhin attraktiv erscheinen.
- Trotz marktdominierender Unternehmen bleiben aber viele Marktsegmente von diesen unbearbeitet und bieten Chancen für lokale Anbieter, die u.a. Qualitäts- oder Logistikvorteile nutzen können. Der Trend zu regionalen Produkten, vegetarischen oder veganen Speisen etc. bietet weitere Differenzierungsmöglichkeiten.
- Innerhalb dieses Wettbewerbsfeldes erfolgt die Positionierung der Nickut Catering GmbH insbesondere durch den Bezug von Waren regionaler Herkunft, die Nutzung saisonaler Zutaten und einen geringen Conveniencegrad.
- Neben diesen qualitätsdeterminierenden Faktoren trägt innerhalb des Leistungsspektrums auch die geplante Aufnahme der Komponentenmahlzeiten sowie das Angebot vegetarischer und veganer Speisen zur Differenzierung gegenüber den Wettbewerbern bei.
- Die Gewinn- und Verlustplanung weist auch bei stagnierenden Umsatzvolumina vom ersten Jahr an positive Ergebnisse aus, das Eigenkapital wird weiter gestärkt und Liquidität ist in ausreichendem Maße im Unternehmen vorhanden. Der Cashflow ist von Beginn an positiv und ermöglicht die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter nach Ablauf der Abschreibungsphase. Der Break-Even-Umsatz liegt deutlich unter dem geplanten Umsatz, der wiederum äußerst vorsichtig eingeschätzt wurde.

Unter Berücksichtigung der genannten Chancen und Risiken ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens ist zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 28.11.2019)

#### **4.1.5. Bezuschussung**

##### **4.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Nickut Catering GmbH für die Neuschaffung von zwei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten in Höhe von 130.000 € für eine Vakuumier- und Verpackungsmaschine geltend. Diese Investition kann gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 31 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 90.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss in Höhe von 40.000 € wird für jeden der beiden neu geschaffenen Arbeitsplätze 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. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

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

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	2	2	2	2	2
<b>PK (AN-Brutto)</b>	36.131	44.224	45.109	46.011	46.931
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	4.200	5.040	5.040	5.040	5.040
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	10.839	13.267	13.533	13.803	14.079
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	15.039	18.307	18.573	18.843	19.119

#### 4.1.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Inklusionsabteilung der Nickut Catering GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 40.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 15.039 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **4.2. GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH**

### **4.2.1. Zusammenfassung**

Die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH wurde im Januar 2018 am Standort Bergheim gegründet, alleinige Gesellschafterin ist die WIR gGmbH, eine im Rhein-Erft-Kreis angesiedelte Werkstatt für behinderte Menschen. Das Inklusionsunternehmen erbringt Dienstleistungen im Garten- und Landschaftsbau und hat aktuell fünf Beschäftigte, darunter drei Personen der Zielgruppe. Aufgrund der guten Auftragslage können drei weitere Arbeitsplätze, davon zwei für Beschäftigte der Zielgruppe, geschaffen werden. Das Unternehmen beantragt einen Investitionszuschuss von 40.000 € 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. 4.2.4.).

### **4.2.2. Die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH**

Die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH erbringt überwiegend Dauerpflegearbeiten, zum Kundenkreis zählen vorrangig im Rhein-Erft-Kreis ansässige kommunale Einrichtungen, gewerbliche Unternehmen sowie Hausverwaltungen. Geschäftsführerin des Inklusionsunternehmens sowie des Gesellschafters ist Frau Birgit Hummel. Mit der derzeitigen Auftragslage sind die personellen Kapazitäten des Unternehmens erschöpft, es müssen bereits Aufträge abgelehnt werden. Nach Umsetzung des Erweiterungsvorhabens kann eine zusätzliche Arbeitskolonne mit drei Personen eingesetzt werden. Das Unternehmen baut derzeit eine Halle mit Stell- und Lagerflächen sowie Sozialräumen für bis zu zwanzig Personen in Bergheim, der Bau soll im Frühjahr 2020 abgeschlossen sein.

### **4.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Das Leistungsprogramm der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH umfasst das Gesamtspektrum des Garten- und Landschaftsbaus mit Neubau- und Pflegeleistungen, vorrangig wurden bislang Dauerpflegeaufträge akquiriert. Die Beschäftigten verrichten einfache Pflegearbeiten in der Grünflächenpflege, es wird aber auch die Neuanlage von Hausgärten, Grünanlagen oder Verkehrsgrün angeboten. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung orientiert sich an dem Tarifvertrag für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung erfolgt durch den Betriebsleiter, der über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt.

### **4.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 05.11.2019 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Situation der der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH ist anzumerken, dass im ersten Jahr nach Gründung ein zufriedenstellender Jahresüberschuss erzielt werden konnte. In 2019 konnte der Umsatz erneut gesteigert wer-

den und das Unternehmen rechnet mit einer weiteren Verbesserung der Ertragslage. Das Inklusionsunternehmen verfügt über eine gute Kapitalausstattung und auch liquide Mittel sind in hohem Maße vorhanden. So kann die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage durchweg positiv bewertet werden. (...)

Zu den Marktgegebenheiten im Garten- und Landschaftsbau ist zu sagen, dass die Branche in den letzten Jahren ein deutliches Umsatzwachstum aufwies, zudem liegt die Insolvenzquote im unteren Bereich. In 2018 konnte erneut eine Umsatzsteigerung erzielt werden, dieser Trend scheint sich fortzusetzen. Der Garten- und Landschaftsbau ist eine überwiegend klein- und mittelständisch strukturierte Branche. Während kleine Betriebe überwiegend in der Grünflächenpflege tätig sind, führen größere Betriebe verstärkt Baumaßnahmen durch. Im Bereich der einfachen Pflegearbeiten ist eine recht intensive Wettbewerbssituation festzustellen. Zu den Konkurrenten zählen nicht nur Garten- und Landschaftsbaubetriebe, sondern auch Dienstleister im Bereich Facility-Service.

Die vorgelegten betriebswirtschaftlichen Planungen sind nachvollziehbar. Die Umsatzerwartungen berücksichtigen die Leistungsfähigkeit der Personen der Zielgruppe in ausreichendem Maße. Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten bei Inklusionsunternehmen mit der in konventionellen Unternehmen vergleichbar, so dass in dieser Hinsicht von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann. Vom ersten Jahr an können positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung des Inklusionsunternehmens, des vorhandenen Auftragsvolumens und der steigenden Nachfrage die Aussichten positiv erscheinen, dass die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH die Position am Markt festigen und ausbauen kann. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für die Beschäftigten der Zielgruppe gesichert werden können, so dass an dieser Stelle die Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann.“ (FAF gGmbH vom 05.11.2019)

#### **4.2.5. Bezuschussung**

##### **4.2.5.1. Investive Zuschüsse**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH für die Neuschaffung von zwei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 51.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Radlader (30 T €), einen Anhänger (8 T €), einen gebrauchten PKW (5 T €) sowie Maschinen und Geräte (8 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 78 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 11.000 € 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.

##### **4.2.5.2. 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 7: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	2	2	2	2	2
<b>PK (AN-Brutto)</b>	33.817	41.392	42.219	43.064	43.925
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	4.200	5.040	5.040	5.040	5.040
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	10.145	12.417	12.666	12.919	13.178
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	14.345	17.457	17.706	17.959	18.218

#### **4.2.6. Beschluss**

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX von 40.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 14.345 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

### **4.3. autark Rhein-Wupper gGmbH**

#### **4.3.1. Zusammenfassung**

Die autark Rhein-Wupper gGmbH ist ein Tochterunternehmen des im Jahr 1981 gegründeten Vereins autismus Rhein-Wupper e.V. Ein Geschäftsbereich des Unternehmens wurde im Jahr 2015 als Inklusionsbetrieb gem. § 215 SGB IX anerkannt und beschäftigt heute am Standort Velbert sieben Personen sozialversicherungspflichtig, darunter drei Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX, die über eine Behinderung aus dem Autismus-Spektrum verfügen. Der Inklusionsbetrieb erbringt im Unternehmensverbund qualitativ hochwertige Dienstleistungen in den Bereichen Personalverwaltung, Finanzen und Immobilienmanagement. Im Jahr 2019 wurden bislang extern vergebene Dienstleistungen vollständig vom Inklusionsbetrieb übernommen, so dass nun zwei weitere Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum geschaffen werden können. Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens werden gem. §§ 215 ff. SGB IX ein Investitionszuschuss in Höhe von 34.400 € 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 autark Rhein-Wupper gGmbH**

Die autark Rhein-Wupper gGmbH wurde im Jahr 2012 gegründet und hat zwei wirtschaftlich selbstständige Geschäftsbereiche. Zum einen erbringt das Unternehmen für Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum Hilfen zur Berufsfindung, unterstützt sie in der Ausbildung, im Studium und im Erwerbsleben und übernimmt auch die fachliche Beratung und Begleitung von deren Arbeitgebern. Zudem hat die autark Rhein-Wupper gGmbH seit dem Jahr 2015 im Unternehmensverbund sukzessive die Erbringung qualifizierter Verwaltungsdienstleistungen für den Gesellschafter und dessen Tochterunternehmen, die Autismus-Therapie-Zentrum Rhein-Wupper gGmbH, den Autismus Wohnverbund Rhein-Wupper gGmbH und das Wohnheim „Haus Burberg“ zu marktkonformen Konditionen übernommen, dieser Geschäftsbereich wurde als Inklusionsbetrieb gem. § 215 SGB IX anerkannt. Die Geschäftsführung der autark Rhein-Wupper gGmbH bilden Frau Dorothee Daun (ehrenamtlich) und Herr Thorsten Hilgers. Mit der im Jahr 2019 erfolgten vollständigen Übernahme zuvor extern vergebener Aufträge können zwei weitere Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden.

#### **4.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Auch der Einsatz der neuen Beschäftigten mit Behinderung wird sich an deren individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen orientieren. Es sind Tätigkeiten wie bspw. das Erstellen von Gehaltsabrechnungen, das Erfassen von erbrachten Leistungen im Rahmen der Fakturierung, die Verbuchung laufender Geschäftsvorfälle, unterstützende Arbeiten beim Jahresabschluss sowie allgemeine Verwaltungsarbeiten, Ablage und Telefondienste zu verrichten. Die Entlohnung erfolgt branchenüblich, die Arbeitsplätze sind als Teilzeitarbeitsplätze mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit angelegt. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch eine erfahrene pädagogische Fachkraft sichergestellt, im Rahmen der Einarbeitung sollen flankierend individuell erforderliche Trainingsmaßnahmen erfolgen.

#### 4.3.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der autark Rhein-Wupper gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 18.12.2019 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Vermögens- und Finanzlage der autark Rhein-Wupper gGmbH ist als geordnet bzw. gut zu bezeichnen. Die Eigenkapitalquote ist zufriedenstellend, es kann zudem auf eigenkapitalersetzende Mittel zurückgegriffen werden. Die Liquidität ist in jedem Fall unproblematisch, und das Unternehmen kann jederzeit die Zahlungsverpflichtungen erfüllen. Hinsichtlich der Ertragslage der autark Rhein-Wupper gGmbH ist anzumerken, dass die vorliegenden Daten darauf hinweisen, dass der Inklusionsbetrieb das vergangene Jahr mit einem ausgeglichenen Ergebnis abschließen konnte.

Bereits in 2019 wurden aufgrund neuer Aufgabenbereiche Personalkapazitäten geschaffen, die zu wesentlichen Veränderungen der Kosten-/Umsatzstruktur führten. Die innerhalb des Unternehmensverbundes des autismus Rhein-Wupper e.V. anfallenden Aufgaben, die bisher weitgehend dezentral bearbeitet wurden, werden nunmehr zusammengefasst und in der autark Rhein-Wupper gGmbH zentral erledigt. Zudem erfolgt in diesem Kontext auch ein Insourcing der bisher extern vergebenen Leistungen. (...)

Folgende Stärken und Schwächen bzw. Chancen und Risiken des Erweiterungsvorhabens sind herauszustellen:

- Die Auslastung des Inklusionsbetriebs kann aufgrund des Bedarfs innerhalb des Unternehmensverbundes des autismus Rhein-Wupper e.V. gewährleistet werden, eine kostenintensive Markterschließung ist nicht notwendig.
- Die Marktdaten bzw. Daten relevanter Vergleichsbetriebe lassen auf eine zufriedenstellende Rentabilität des Erweiterungsvorhabens, die Möglichkeit einer marktgerechten Konditionengestaltung und ein erfolgreiches Insourcing bisher extern verbogener Leistungen schließen.
- Risiken ergeben sich durch die Notwendigkeit einer zumindest annähernd marktkonformen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, d.h. es muss z.B. eine bestimmte Anzahl von Buchungen in einer festgelegten Zeit abgewickelt werden. Erfahrungen mit autistischen Menschen zeigen einerseits, dass dies durchaus möglich ist und die speziellen Fähigkeiten dieser Personen z.T. sehr gut in die betrieblichen Abläufe integriert werden können. Andererseits sind erhebliche Unterschiede in der Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe sowie starke Leistungsschwankungen bei einzelnen Personen möglich.
- Hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Planung ist anzumerken, dass die Kosten-/Umsatzstruktur aufgrund der Beschäftigtenstruktur vom Branchendurchschnitt abweicht, es werden aber Jahresüberschüsse und ein positiver Cashflow vom ersten Jahr an realisiert. Die geplante Pro-Kopf-Leistung liegt unter dem Branchenwert und trägt somit der Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Personen Rechnung.
- Zudem darf davon ausgegangen werden, dass beim vorliegenden Konzept in besonderem Maße vor allem in der Personalauswahl und in der arbeitsbegleitenden Betreuung ein Schlüssel zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und somit zum betrieblichen Erfolg liegt. Der Gesellschafter und das Toch-

terunternehmen sind dabei prädestiniert, an dieser Stelle eine erfolgversprechende Basis zu schaffen.

Unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Stärken und Schwächen sowie angesichts der Chancen und Risiken kann somit insgesamt von einem erfolgversprechenden Vorhaben ausgegangen werden. Die Voraussetzungen für eine nachhaltige Stabilisierung sind insbesondere auch aufgrund der vorhandenen Basisauslastung als günstig zu beurteilen. Es kann von einer langfristigen Sicherung der bestehenden sowie der zwei neuen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen ausgegangen werden. Vor diesem Hintergrund wird die Förderung des Erweiterungsvorhabens empfohlen.“ (FAF gGmbH vom 18.12.2019)

#### **4.3.5. Bezuschussung**

##### **4.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen der Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens macht die autark Rhein-Wupper gGmbH für die Neuschaffung von zwei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten in Höhe von 43.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Server (30 T €), Software (7 T €), einen Drucker (3 T €) und weitere technische Büroausstattung (3 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 34.400 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 8.600 € 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.

##### **4.3.5.2. 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

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	2	2	2	2	2
<b>PK (AN-Brutto)</b>	51.393	62.905	64.164	65.447	66.756
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	4.200	5.040	5.040	5.040	5.040
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	15.418	18.872	19.249	19.634	20.027
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	19.618	23.912	24.289	24.674	25.067

#### **4.3.6. Beschluss**

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens des Inklusionsbetriebs autark Rhein-Wupper gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 34.400 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 19.618 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

#### **4.4. BQG Hephata gGmbH**

##### **4.4.1 Zusammenfassung**

Die Gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Hephata mbH (BQG Hephata gGmbH) wurde im Jahr 1997 in Mönchengladbach gegründet. Das Unternehmen betreibt einen Fahrdienst für Menschen mit und ohne Behinderung, vier Second-Hand-Läden, handwerkliche Dienstleistungen, die Prüfung von Elektrogeräten sowie die Verwaltung des Fuhrparks für den Gesellschafter. Derzeit sind 118 Personen im Unternehmen beschäftigt, von denen 59 zur Zielgruppe des § 215 SGB IX zählen. Um die zunehmenden Aufträge im Bereich Fahrdienst annehmen zu können, sollen sechs weitere Arbeitsplätze geschaffen werden, darunter drei für Personen der Zielgruppe. Hierfür beantragt das Unternehmen Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten für die Beschäftigten der Zielgruppe.

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

##### **4.4.2. Die BQG Hephata gGmbH**

Die BQG Hephata gGmbH wurde im Jahr 1997 von der Evangelischen Stiftung Hephata in Mönchengladbach gegründet, Geschäftsführer des Unternehmens sind Herr Christian Dopheide und Herr Klaus-Dieter Tichy. Die Anerkennung als Inklusionsunternehmen folgte im Jahr 2003, seitdem wurde die BQG Hephata gGmbH kontinuierlich erweitert und professionalisiert. Im Bereich Fahrdienst sind die personellen Kapazitäten ausgeschöpft, es mussten bereits Aufträge fremd vergeben werden, so dass das Inklusionsunternehmen beabsichtigt, weitere Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.

##### **4.4.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Das Team des Fahrdienstes des Inklusionsunternehmens befördert täglich mit 36 Fahrzeugen Menschen mit Behinderung unterschiedlichen Alters in eine Werkstatt für behinderte Menschen, zur Schule oder in den Kindergarten. Darüber hinaus sind täglich flexibel Fahrten bspw. ins Krankenhaus oder private Fahrten für Menschen mit und ohne Behinderung durchzuführen. Die Fahrzeuge sind jeweils mit einem Fahrer / einer Fahrerin und einem Beifahrer / einer Beifahrerin besetzt. Die Arbeitsplätze sind als Stellen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem BAT-KF. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird von einer erfahrenen Sozialpädagogin sichergestellt.

##### **4.4.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der BQG Hephata gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 16.01.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der BQG Hephata gGmbH ist zu sagen, dass seit dem Jahr 2015 auskömmliche Jahresüberschüsse generiert werden konnten. Ein Umsatzrückgang war in 2018 im Zuge eines Umstrukturierungsprozesses im Unternehmensverbund zu verzeichnen. Der Gartenshop und die Baumschule wurden in die Stiftung Hephata

ta Werkstätten gGmbH verlagert und der Geschäftsbereich Gebäudereinigung in dem inklusiven Schwesterunternehmen NOAH gGmbH zusammengeführt. Die Kosten der BQG Hephata gGmbH reduzierten sich annähernd proportional zum Umsatzrückgang. Für das Jahr 2019 rechnet das Unternehmen mit einer Umsatzsteigerung und einer erneuten Verbesserung der Ertragslage. Der Geschäftsbereich Fahrdienst trägt dabei maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei.

Zur Finanz- und Vermögenssituation ist anzumerken, dass die BQG Hephata gGmbH durch die positiven Jahresergebnisse der letzten Jahre eine solide Eigenkapitalbasis aufgebaut hat. Auch die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens ist jederzeit gewährleistet. (...)

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die betriebswirtschaftlichen Planungen nachvollziehbar sind und auf Ist-Daten des Unternehmens aufbauen. Vom ersten Jahr an können positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow sowohl im Geschäftsbereich Fahrdienst als auch im Gesamtunternehmen erzielt werden. Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung, des vorhandenen Auftragsvolumens und der steigenden Nachfrage erscheinen die Aussichten positiv, dass in der BQG Hephata gGmbH die Arbeitsplätze für die Beschäftigten der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können. So kann an dieser Stelle die Förderung des Vorhabens empfohlen werden.“ (FAF gGmbH vom 16.01.2020)

#### **4.4.5. Bezuschussung**

##### **4.4.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die BQG Hephata gGmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten in Höhe von 80.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für zwei Transportfahrzeuge (67 T €) sowie deren behindertengerechten Umbau (13 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 75 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 20.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft. 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

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto)</b>	75.913	92.918	94.776	96.671	98.605
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	6.300	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	22.774	27.875	28.433	29.001	29.581

<b>Zuschüsse Gesamt</b>	29.074	35.435	35.993	36.561	37.141
-------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

#### **4.4.6. Beschluss**

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der BGQ Hephata gGmbH. 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 29.074 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **4.5. Genesis gGmbH**

### **4.5.1 Zusammenfassung**

Die Genesis gGmbH wurde im Jahr 2006 in Solingen gegründet, alleiniger Gesellschafter ist heute die Kplus Gruppe GmbH. Das Unternehmen betreibt am Standort Solingen eine Großküche und ist in den Bereichen Catering sowie Servicedienstleistungen und Grünpflege für den Gesellschafter tätig. Derzeit sind 196 Personen im Unternehmen beschäftigt, von denen 60 zur Zielgruppe des § 215 SGB IX zählen. Geschäftsführer des Unternehmens ist Herr Wolfram Bannenberg. Mit Inbetriebnahme einer neuen Verteilerküche in einem vom Gesellschafter betriebenen Krankenhaus in Hilden können zwei weitere Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden. Hierfür beantragt das Unternehmen Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 40.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten für die Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.5.4.).

### **4.5.2. Die Genesis gGmbH**

Die Genesis gGmbH wurde im Jahr 2006 als Kooperation des Kplus-Verbands und dem Lebenshilfe Solingen e.V. gegründet, alleiniger Gesellschafter ist heute die Kplus Gruppe GmbH. Das Inklusionsunternehmen beliefert 37 Kliniken, Senioreneinrichtungen, Unternehmen, Kindergärten sowie eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit in der unternehmenseigenen Großküche selbst produzierten Speisen. Die Genesis gGmbH betreibt zudem in drei Kliniken die Cafeteria und erbringt Servicedienstleistungen wie den Menüerfassungsservice, den Hol- und Bringdienst, den Fahrdienst, Verwaltungsaufgaben und die Grünpflege für den Unternehmensverbund. Mit dem Aufbau einer Verteilerküche in einem Krankenhaus in Hilden können zwei zusätzliche Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX geschaffen werden.

### **4.5.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Arbeitsplätze werden in der Verteilerküche in einem Krankenhaus in Hilden angesiedelt sein. Dort sind Essen zu portionieren und in die Speisenverteilwagen zu räumen. Zudem ist die Spülstraße zu befüllen und auszuräumen und es sind Speisereste zu entsorgen. Die Arbeitsplätze sind als Stellen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes NRW (DeHoGa). Die arbeitsbegleitende Betreuung wird von einer erfahrenen Sozialpädagogin sichergestellt.

### **4.5.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der Genesis gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 21.01.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Entwicklung ist anzumerken, dass auf Basis der vorliegenden Daten tendenziell zunehmende Umsatzvolumina zu konstatieren sind.

Die Umsatzstruktur blieb maßgeblich durch den Geschäftsbereich Speiserversorgung bestimmt und der Anteil dieses Geschäftsbereichs am Gesamtumsatz nahm zuletzt noch zu.

Die vorläufige Gewinn- und Verlustrechnung weist ein ausgeglichenes Jahresergebnis aus. Das Ergebnis resultiert nicht nur aus Markterträgen, sondern auch aus Zuwendungen der verbundenen Kliniken, die zuletzt jedoch maßgeblich reduziert werden konnten. Die Eigenkapitalausstattung ist zwar gering, Verbindlichkeiten bestehen aber im Wesentlichen nur gegenüber Gesellschaftern und verbundenen Unternehmen, so dass ein eigenkapitalersetzender Charakter vorhanden ist.

Umstrukturierungen in der Zentralküche sowie neuartige Verfahren der Speiserversorgung führten bereits zu maßgeblichen Rationalisierungseffekten und zur Verbesserung des operativen Ergebnisses der Genesis GmbH. Die bisher realisierten, erfolgreichen Pilotprojekte sollen verbundweit umgesetzt werden. Diese Maßnahmen sowie die weitere Nutzung der vielfältigen Synergiepotentiale und Größendegressionseffekte lassen auf eine künftige, kontinuierliche Optimierung der Kosten-/Umsatzstruktur schließen.

Die nunmehr geplante Erweiterung des Inklusionsunternehmens ist im Kontext dieser Optimierungsbemühungen zu sehen. Es soll eine neue Verteilküche in einem Krankenhaus in Hilden errichtet werden, mit deren Hilfe bei identischer Anzahl Patienten weniger Essen bestellt werden müssen, da Unwägbarkeiten bei der Nachfrage mit einem neuen Konzept aufgefangen werden können. Gleichzeitig kann der Lieferrhythmus des Essens deutlich reduziert werden. (...)

Unter der Prämisse, dass die sukzessive Verbesserung und Stabilisierung des Geschäftsfeldes Catering aus den vergangenen Jahren fortgeführt werden kann, weist die Rentabilitätsvorschau nach der Erweiterung ein zunehmendes, operatives Ergebnis und ebenfalls einen wachsenden Cashflow aus. Die Eigenkapitalbasis sollte ebenso wie die Liquiditätsausstattung vor diesem Hintergrund gestärkt werden können.

Auf Basis der dargelegten Restrukturierungsbemühungen darf zusammenfassend geschlossen werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Erweiterung aus heutiger Sicht überwiegend positiv darstellen und die langfristige Sicherung von weiteren zwei Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung zu erwarten ist. Die Genesis gGmbH ist zudem fest eingebunden in den Kplus Verbund, so dass u.E. keine Zweifel an der langfristigen Fortführung des Unternehmens bestehen. Vor diesem Hintergrund ist u.E. eine Förderung des Erweiterungsvorhabens zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 21.01.2020)

#### **4.5.5. Bezuschussung**

##### **4.5.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Genesis gGmbH für die Neuschaffung von zwei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten in Höhe von 384.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für die Einrichtung der Verteilerküche (183 T €), Kältetechnik (94 T €) sowie Speisenverteilwagen (107 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 10 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 344.000 € soll mit einem Anteil von 40.000 € aus Mitteln der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW sowie aus Eigenmitteln finanziert werden. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

#### 4.5.5.2. 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.

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

	<b>ab 03.2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personen</b>	2	2	2	2	2
<b>PK (AN-Brutto)</b>	34.807	42.603	43.455	44.325	45.211
<b>Zuschuss § 217 SGB IX</b>	4.200	5.040	5.040	5.040	5.040
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	10.442	12.781	13.037	13.297	13.563
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	14.642	17.821	18.077	18.337	18.603

#### 4.5.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Genesis gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 40.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 14.642 € 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 durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber