

Vorlage Nr. 15/2508

öffentlich

Datum: 26.08.2024
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Hr. Rohde

Schulausschuss	09.09.2024	Kenntnis
Sozialausschuss	10.09.2024	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

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

Beschlussvorschlag:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wie in der Vorlage Nr. 15/2508 dargestellt.

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 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. Jahr):

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

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Zusammenfassung

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung als Inklusionsunternehmen der

- German Reff Tec GmbH & Co. KG

sowie die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der

- REWE Tönnies oHG
- REWE Behrooz Bagherzadeh oHG

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 306.280 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 126.091 € für das Jahr 2024 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in o. g. Inklusionsbetrieben insgesamt 16 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.

Darüber hinaus informiert das LVR-Inklusionsamt über folgende Erweiterungen von bestehenden Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX:

- Alexianer MoVeKo GmbH
- Grüntal gGmbH
- Thilo Garschagen Gartengestaltung
- DHL Airways GmbH

Die Bewilligungen des LVR-Inklusionsamtes umfassen einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 60.000 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten. Durch die Erweiterung werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt zwölf Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/2508:

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 Landesprogramm „Integration unternehmen!“.....	Seite	4
2.2. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“.....	Seite	4
2.3. Stand der Bewilligungen.....	Seite	5
3. Gründung und Anerkennung von Inklusionsbetrieben.....	Seite	6
3.1. German Reff Tec GmbH & Co. KG.....	Seite	6
3.2. REWE Tönnies oHG.....	Seite	10
3.3. REWE Behrooz Bagherzadeh oHG.....	Seite	14
4. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben.....	Seite	18
4.1. Alexianer MoVeKo GmbH.....	Seite	18
4.2. Grüntal gGmbH.....	Seite	21
4.3. Thilo Garschagen Gartengestaltung.....	Seite	23
4.4. DHL Airways GmbH	Seite	25
Anlage –	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 von Inklusionsbetrieben umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Arbeitsplätze (AP) und Investitionskostenzuschüsse – die Anzahl der Arbeitsplätze gibt die Anzahl der mit einem Zuschuss gesicherten Arbeitsplätze plus die Anzahl der mit einem Zuschuss neu entstehenden Arbeitsplätze an.

Antragsteller	Region	Branche	AP	Zuschuss in €
German Reff Tec GmbH & Co. KG	Mönchengladbach	Herstellung und Vertrieb von feuerfesten Produkten	10	198.680
REWE Tönnies oHG	Rheinisch-Bergischer-Kreis	Inklusionsabteilung Waren- und Materiallogistik	3	52.800
REWE Behrooz Bagherzadeh oHG	Köln	Inklusionsabteilung Waren- und Materiallogistik	3	54.800
Beschlussvorschlag gesamt			16	306.280

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	2024	2025	2026	2027	2028
Arbeitsplätze	16	16	16	16	16
Zuschüsse § 27 SchwbAV in €	88.291	134.874	137.572	140.323	143.130
Zuschüsse § 217 SGB IX in €	37.800	57.600	57.600	57.600	57.600
Zuschüsse gesamt in €	126.091	192.474	195.172	197.923	200.730

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 156 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.625 Arbeitsplätzen, davon 1.880 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

2.1. Das Landesprogramm „Integration unternehmen!“

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 2022 bis 2027 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen. 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 2023 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

2.2. 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 Nr. 14/1207 verwiesen.

2.3. Stand der Bewilligungen

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2024

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage Nr.
IFG gGmbH – „projekt.bike inklusiv“	Euskirchen	Fahrradhandel und -Dienstleistungen	5	15/2118
NEUE INSEL gGmbH	Essen	Event- und Veranstaltungsmanagement	3	15/2118
DGKK tagwerk GmbH	Gangelt	Garten- und Landschaftsbau	3	15/2118
DGKK Bau & Grund GmbH	Gangelt	Malerhandwerk, handwerkliche Dienstleistungen	1	15/2118
ecoverde Wermelskirchen GmbH & Co. KG	Wermelskirchen	Garten- und Landschaftsbau	2	15/2118
VFG Inklusiv gGmbH	Bonn	Garten- und Landschaftsbau	3	15/2182
WRS gGmbH	Gummersbach	Personenbeförderung und Sachgütertransporte	5	15/2182
SHO - Service. Handwerk. Oberberg. gGmbH	Wiehl	Garten- und Landschaftsbau	4	15/2315
REWE David Hegemann oHG	Düsseldorf	Inklusionsabteilung Waren- und Materiallogistik	8	15/2315
e.CW Logicon gGmbH	Duisburg	Inklusionsabteilung Gastronomie	3	15/2315

Alexianer MoVeKo GmbH	Köln	Montage-, Verpackungs- und Konfektionierungsarbeiten	5	15/2315
Alexianer MoVeKo GmbH	Köln	Montage-, Verpackungs- und Konfektionierungsarbeiten	3	15/2508
Grüntal GmbH	Wuppertal	Garten- und Landschaftsbau	1	15/2508
Thilo Garschagen Gartengestaltung	Remscheid	Garten- und Landschaftsbau	2	15/2508
DHL Airways GmbH	Köln	Logistikdienstleistungen	6	15/2508

3. Gründung und Anerkennung von Inklusionsbetrieben

3.1. German Reff Tec GmbH & Co. KG

3.1.1. Zusammenfassung

Die German Reff Tec GmbH & Co. KG mit Sitz in Mönchengladbach wurde 2019 gegründet und ist spezialisiert auf die Herstellung und den Vertrieb von feuerfesten Produkten. Es handelt sich dabei überwiegend um die Produktion von vorgefertigten Bauteilen aus Feuerbeton, die zur Dämmung von Tragrohrsystemen in Warmwalzwerken in der Stahlindustrie zum Einsatz kommen. Das Unternehmen beschäftigt derzeit insgesamt 16 Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig, darunter fünf Personen mit Schwerbehinderung, denen im Zuge des Antragsverfahrens bereits eine Arbeitsaufnahme ermöglicht werden konnte. Aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung der letzten Jahre verbunden mit einem stetig ansteigenden Auftragsvolumen sowie damit einhergehendem Personalbedarf plant die German Reff Tec GmbH & Co. KG darüber hinaus nunmehr neun weitere Arbeitsplätze, davon wiederum fünf für Mitarbeitende der Zielgruppe, zu schaffen. Im Zuge der Gründung und Anerkennung als Inklusionsunternehmen wird ein Investitionszuschuss von 198.680 € 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 German Reff Tec GmbH & Co. KG

Die German Reff Tec GmbH & Co. KG produziert seit dem Jahr 2019 mit heute nunmehr 16 Beschäftigten vorgefertigte Bauteile aus besonders hitzebeständigen resp. feuerfesten Beton, die als Schalen zur Dämmung von Tragrohrsystemen in Walzwerköfen in der Stahlindustrie zum Einsatz kommen. Zum Leistungsprogramm gehören neben der Konzeption des ofenspezifischen Dämmsystems in Modulbauweise, die Fertigung und Montageüberwachung sowie die Gesamtmontage auf Kundenwunsch. Als vollhaftender Gesellschafter (Komplementäre) tritt die Reff Tec Verwaltungsgesellschaft mbH auf, beschränkt haftender

Gesellschafter (Kommanditist) ist Herr Predrag Letica, welcher zudem als Geschäftsführer berufen ist. Herr Letica verfügt über mehr als 20 Jahre Branchenerfahrung in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb von feuerfesten Dämmschalen und war vor der eigenen Unternehmensgründung zuletzt langjährig als Projekt- und Konstruktionsleiter beschäftigt. Der German Reff Tec GmbH & Co. KG ist es nicht zuletzt aufgrund dieser Fachexpertise gelungen, als recht junges, wenn auch schnell wachsendes Unternehmen, bereits über 25 Bestandskunden zu gewinnen, zu denen neben Anlagen- und Ofenbauern (B2B) auch führende Stahlwerke (Ofenbetreiber), wie Thyssen Krupp, Salzgitter Stahl und Arcelor Mittal, in Deutschland und Europa gehören. Aufgrund des enormen Wachstumspotentials, dem bestehenden Personalbedarf sowie den positiven Erfahrungen des Betriebsleiters bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist im Weiteren eine Gründung und Anerkennung als Inklusionsunternehmen beabsichtigt. Insgesamt sollen im Zuge dessen zehn Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe des § 215 SGB IX entstehen, wobei fünf bereits im Laufe des Antragsverfahrens erfolgreich geschaffen sowie besetzt werden konnten.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Der Einsatz der Menschen mit Schwerbehinderung ist vorwiegend im Produktionsbereich vorgesehen, wo einfache und angelernte Tätigkeiten zu verrichten sind. Im Konkreten ist insbesondere die Komponentenfertigung, wie das Anbringen der Edelstahlanker auf Edelstahlblechen, der Zuschnitt von Dämm-Matten sowie die Aufbringung der konfektionierten Dämm-Matten auf den Edelstahlblechen zu realisieren. Darüber hinaus ist die Befüllung der Betonmischer, die Bestückung der Gießformen, die Entnahme der gefertigten Dämmsteine, die Reinigung der Formteile und deren Lagerung, Verpackungsarbeiten sowie der Transport von Gütern und das Beladen der Fahrzeuge zu gestalten. Die Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden der Zielgruppe sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch den, hervorgehend aus Beschäftigungen in mehreren Inklusionsbetrieben, langjährig in der Anleitung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung erfahrenen Personal- und Betriebsleiter erfolgen.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung der German Reff Tec GmbH & Co. KG hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 27.05.2024 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zu dem Marktgegebenheiten ist zu sagen, dass sich die German Reff Tec GmbH & Co. KG mit der Herstellung von vorgefertigten Dämmschalen für Ofenbetreiber in der Stahlindustrie sich in einem ausgesprochenen Nischenmarkt bewegt. Das geschätzte internationale Umsatzvolumen beträgt laut Aussage des Unternehmens zwischen 50 bis 60 Mio. Euro im Jahr, das weltweit betrachtet von relativ wenigen Anbietern erwirtschaftet wird. (...)

Die Hersteller von vorgefertigten Dämmschalen konkurrieren mit anderen Dämm Lösungen, in erster Linie mit Ortbetonzustellung, die in der Anschaffung zunächst kostengünstiger sind. Die Vorteile von vorgefertigten Bauteilen liegen hingegen in der schnellen und somit

kostengünstigen Montage und den daraus resultierenden kürzeren Stillstandzeiten der Aggregate sowie der höheren Energieeffizienz. Der überwiegende Umsatz wird bei vorgefertigten Dämmschalen durch den Austausch von beschädigten Isolationen und Erneuerung der Tragrohrdämmung generiert und nur 15 bis 20 % resultieren aus dem Neubau von Öfen. Die Markteintrittsbarrieren sind aufgrund des notwendigen spezialisierten Know-hows sowie der notwendigen Kundenkontakte und Vertriebsstrukturen als hoch einzuschätzen. (...)

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Hersteller von feuerfesten Dämmmaterialien von den Entwicklungen in der Stahlindustrie abhängig sind, die von einer hohen Konjunkturreagibilität und einer starken Wettbewerbsintensität geprägt ist. Es bestehen große Unwägbarkeiten in diesem volatilen Weltmarkt aufgrund globaler wirtschaftlicher und politischer Gegebenheiten und Entwicklungen bezogen auf Handelsabkommen, Zölle, (kriegerische) Konflikte, Umweltauflagen und staatliche Unterstützungen. Europa ist hinter China der zweitgrößte Stahlproduzent der Welt. Allerdings stellen die hohen Personal- und Energiekosten sowie die notwendigen Investitionen für das Erreichen der Klimaziele eine große Herausforderung im Wettbewerb dar. (...)

Die betriebswirtschaftliche Planung ist weitgehend nachvollziehbar und basiert auf vorliegenden Ist-Daten des Unternehmens. Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem auskömmlichen Jahresüberschuss vom ersten Jahr an aus. Der Cashflow des künftigen Inklusionsunternehmens ist ebenfalls vom ersten Jahr an positiv und ermöglicht weitere Investitionen in den Ausbau des Geschäftsbetriebs, die Bedienung des Kapitaldienstes sowie die Entnahme eines angemessenen Unternehmerlohns.

Die wirtschaftlichen Risiken der Schaffung von zehn Arbeitsplätzen für Mitarbeitende der Zielgruppe ist aufgrund der sehr positiven Ertragslage der German Reff Tec GmbH & Co. KG eher gering einzuschätzen. Der Break-Even-Umsatz liegt auch bei personellem Vollausbau noch deutlich unter dem realisierten Umsatz des Jahres 2024, so dass zur Sicherung der Arbeitsplätze keine Umsatzausweitungen nötig wären.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass aufgrund der bisherigen wirtschaftlichen Entwicklung des noch jungen Unternehmens und des bereits vorhandenen Kundenstamms und Auftragsvolumens sowie der langjährigen Branchenerfahrungen auch im internationalen Markt die Voraussetzungen günstig erscheinen, dass sich das Unternehmen dauerhaft am Markt etablieren und dem Wettbewerb Stand halten kann.

Erfolgsfaktoren liegen in der Beachtung des dynamischen Marktgeschehens und der Preissensibilität der Auftraggeber, in der effizienten Personaleinsatzplanung sowie in der Sicherstellung einer angemessenen Produktivität.

Bei diesem Vorhaben überwiegen die Chancen und Stärken gegenüber den Risiken und Schwächen, so dass davon auszugehen ist, dass die Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden der Zielgruppe des § 215 SGB IX nachhaltig gesichert werden können. So kann die Förderung des Vorhabens aus unserer Sicht befürwortet werden“ (FAF GmbH vom 27.05.2024).

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung des Inklusionsunternehmens werden für die Neuschaffung von zehn Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionen in Höhe von 248.350 € geltend gemacht. Darin enthalten sind Kosten für Flurfördergeräte (45 T €), Absaugungen (45 T €), Gießformen (25 T €), Lagersysteme (25 T €), Werkzeuge und Ausstattungen (25 T €), Verwaltungsausstattungen (20 T €), Kompressoren und Trockner (15 T €), Schwerlastrollenbahnen (15 T €), Industriespülmaschinen (13 T €), Arbeitstische (13 T €) sowie Scherenhubtische (7 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 198.680 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze 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 5: PK (jährliche Steigerung um 2 %) und Zuschüsse

	ab 04.2024	2025	2026	2027	2028
Personen	10	10	10	10	10
PK (AN-Brutto) in €	221.760	301.594	307.625	313.778	320.054
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	66.528	90.478	92.288	94.133	96.016
Zuschuss § 217 SGB IX in €	27.000	36.000	36.000	36.000	36.000
Zuschüsse Gesamt in €	93.528	126.478	128.288	130.133	132.016

3.1.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der German Reff Tec GmbH & Co. KG als Inklusionsunternehmen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zehn neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 198.680 € und laufende Zuschüsse gem. § 217 SGB IX und § 27 SchwbAV von bis zu 93.528 € für das Jahr 2024 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

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.

3.2. REWE Tönnies oHG

3.2.1. Zusammenfassung

Bei der im Jahre 1999 gegründeten REWE Tönnies oHG mit Sitz in Odenthal handelt es sich um einen Vollsortimenter des Lebensmitteleinzelhandels. Das Unternehmen ist Mitglied der REWE West eG und besteht aus einem Lebensmittelmarkt sowie einem nahegelegenen Getränkemarkt mit einer Verkaufsfläche von ca. 820 bzw. 330 qm. Aktuell beschäftigt die REWE Tönnies oHG 62 Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig sowie vier Mitarbeitende auf geringfügiger Beschäftigungsbasis. Hervorgehend u. a. aus Kooperationen mit der integrativen Gesamtschule Holweide sowie dem Kölner Inklusionsunternehmen ProjektRouter gGmbH integriert das Unternehmen bereits langjährig Menschen mit Behinderung und bietet diesen entsprechende Qualifikations- und Beschäftigungsangebote. Vor dem Hintergrund dieser sehr guten Erfahrungen und eines ergänzenden Personalbedarfs beabsichtigt die REWE Tönnies oHG nunmehr den Aufbau einer Inklusionsabteilung mit einhergehender Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe. Das Unternehmen beantragt im Rahmen des Gründungsvorhabens einen Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX von 52.800 € 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. 3.2.4.).

3.2.2. Die REWE Tönnies oHG

Die REWE Tönnies oHG mit Sitz in Odenthal umfasst einen Lebensmittel- sowie angeschlossenen Getränkemarkt in fußläufiger Entfernung mit einer Verkaufsfläche von insgesamt ca. 1.150 qm. Das Unternehmen ist Mitglied der REWE West eG, wobei 20 % der offenen Handelsgesellschaft von der REWE Partner GmbH gehalten werden. Als vollhaftender Gesellschafter tritt Herr Dietmar Tönnies auf, welcher die beiden Märkte seit dem Jahr 1999 in entsprechender Verantwortung betreibt. Das Unternehmen wurde zuletzt auf der allgemeinen Nahrungs- und Genussmittel-Ausstellung (Anuga) 2023 von Lebensmittel Praxis und dem Deutschen Tiefkühlinstitut mit dem Preis für Deutschlands beste TK-Abteilung ausgezeichnet. Herr Tönnies ist zudem Mitglied des Aufsichtsrates der REWE-West und Mitglied des Themen-Experten-Kreises der Kaufleute für das Thema Personal. Bereits seit vielen Jahren werden durch die REWE Tönnies oHG Menschen mit Behinderung qualifiziert und beschäftigt u. a. auch im Rahmen betriebsintegrierter Arbeitsplätze, so dass der verankerten Beschäftigungspflicht regelhaft nachgekommen wird. Aufgrund dieser positiven Erfahrungswerte sowie eines bestehenden Personalbedarfs durch eine vorgesehene Intensivierung der Servicetätigkeiten und Stärkung der Dienstleistungsorientierung soll nunmehr der Aufbau einer Inklusionsabteilung im Bereich der Waren- und Materiallogistik erfolgen. Es sollen drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe neu geschaffen werden, so dass der Aufgabenbereich nach entsprechenden Besetzungen sieben sozialversicherungspflichtige Mitarbeitende umfasst und die gesetzliche Beschäftigungsquote für Inklusionsbetriebe erfüllt (hier 43 %).

3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsplätze der Beschäftigten in der Inklusionsabteilung werden im Bereich der Waren- und Materiallogistik angesiedelt sein und im Wesentlichen einfache, angelernte Tätigkeiten umfassen. Das sog. Pack-Team ist zuständig für das Einräumen der Regale und

deren Pflege, die Leergut- und Müllentsorgung sowie den Kundenservice in Form von Unterstützung bei der Bedienung von Selbstscanner-Kassen oder beim Einpacken von Waren. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung der Beschäftigten orientiert sich an dem Tarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V. Landesbezirk Nordrhein-Westfalen. Ein- arbeitung und Qualifizierung der Menschen mit Behinderung erfolgen durch vier qualifi- zierte Mitarbeitende, die psychosoziale Betreuung wird ergänzend durch sozialpädagogisch qualifiziertes Personal der REWE West eG unterstützt.

3.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung gem. § 215 SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirt- schaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 29.04.2024 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der REWE Tönnies oHG darf als zufrieden- stellend bezeichnet werden. In der Bilanz sind keine problematischen Relationen der Ver- mögens- und Kapitalstrukturen zu erkennen. Die Eigenkapitalausstattung ist ausreichend.

(...) Zu den Marktgegebenheiten ist zu sagen, dass der Lebensmitteleinzelhandel zu den wenigen Branchen gehört, die in der Corona-Krise und bei einem rückläufigen Bruttoin- landsprodukt ein Umsatzplus verzeichneten. Auch in der Phase nach der Krise konnten Umsatzsteigerungen realisiert werden. Das Wachstum im Jahr 2023 stieg zwar nominal im Vergleich zu 2022, war jedoch real, d.h. preisbereinigt, niedriger als im Jahr 2022.

Die Unternehmenskonzentration nimmt weiter zu und die vier größten Unternehmen (REWE, Edeka, Schwarz-Gruppe, Aldi) vereinen mittlerweile 76 % Marktanteil auf sich. Da im Lebensmittelbereich zuletzt Preiserhöhungen oberhalb der Inflationsrate zu verzeichnen waren, änderte sich das Verbraucherverhalten jedoch und der Marktanteil der Discounter steigt zulasten der Supermärkte, die allerdings ein Umsatzwachstum bei den Handelsmar- ken verzeichnen können.

Der Lebensmitteleinzelhandel leidet zwar momentan weniger unter Lieferengpässen als noch 2023, die Lage bleibt aber angespannt. Kostendruck, Personalmangel und veränderte Kundenbedürfnisse haben im Lebensmitteleinzelhandel zudem zu einem Technologie- Schub geführt und die Unternehmen investieren in digitale Innovationen.

Im laufenden Jahr wird zunächst weiterhin eine spürbare Zurückhaltung der Verbrauche- rinnen und Verbraucher erwartet, allerdings dürften die sinkende Inflation und steigende Löhne und Gehälter die Kaufkraft stärken und im Jahresverlauf für mehr Nachfrage im Einzelhandel sorgen.

Den genannten Herausforderungen des Marktes begegnet die REWE Tönnies oHG mit einer verstärkten Kundenorientierung und Intensivierung der Servicetätigkeiten, der Einbindung von neuer Technologie (Selbstbedienungs-Scanner-Kassen) sowie dem Angebot von regi- onalen (Eigen-)Produkten.

Der Lebensmittelmarkt und der Getränkemarkt liegen im Ortskern der Gemeinde Odenthal in guter Einkaufslage. Die REWE Tönnies oHG ist langjährig am regionalen Markt etabliert und erwirtschaftet auskömmliche Jahresüberschüsse. Die einzelhandelsrelevante Kaufkraft

in der Gemeinde Odenthal ist deutlich überdurchschnittlich (124) und die REWE Tönnies oHG verfügt über einen hohen Marktanteil im Gemeindegebiet (27,3 %).

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Aussichten günstig erscheinen, dass die REWE Tönnies oHG weiterhin erfolgreich am Markt agieren wird. Vor dem Hintergrund der Marktgegebenheiten sowie der Wettbewerbsposition des Unternehmens kann von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe des § 215 SGB IX ausgegangen werden. Die Förderung des Vorhabens ist daher u.E. zu befürworten“ (FAF gGmbH vom 29.04.2024).

3.2.5. Bezuschussung

3.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung werden für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionen in Höhe von 66.000 € geltend gemacht. Darin enthalten sind Kosten für vier Selbstscanner-Kassen (50 T €), Mikrolifter/ Umpackhilfen (7,5 T €), eine Putzmaschine (7,5 T €) sowie Stehhilfen (1 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 52.800 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. 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. 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 05.2024	2025	2026	2027	2028
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto) in €	48.362	73.994	75.473	76.983	78.523
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	14.509	22.198	22.642	23.095	23.557
Zuschuss § 217 SGB IX in €	7.200	10.800	10.800	10.800	10.800
Zuschüsse Gesamt in €	21.709	32.998	33.442	33.895	34.357

3.2.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der REWE Tönnies oHG. 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 52.800 € und laufende Zuschüsse gem. § 217 SGB IX und § 27 SchwbAV von bis zu 21.709 € für das Jahr 2024 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

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.

3.3. REWE Behrooz Bagherzadeh oHG

3.3.1. Zusammenfassung

Die REWE Behrooz Bagherzadeh oHG mit Sitz in Köln wurde 2022 gegründet und umfasst einen Lebensmitteleinzelhandelsmarkt mit einer Verkaufsfläche von ca. 1.195 qm. Nach Umzug von der Friedrichstraße auf das ehemalige Areal des Hertie-Gebäudes am Friedrich-Ebert-Platz im letzten Jahr ist der Vollsortimenter heute fester Bestandteil der Porzer Innenstadt. Das Unternehmen beschäftigt derzeit ca. 28 Mitarbeitende sozialversicherungs-pflichtig, darunter auch eine schwerbehinderte Mitarbeiterin in leitender Funktion. Darüber hinaus befinden sich aktuell zwei Personen mit Schwerbehinderung aus dem Übergangssystem Schule-Beruf in einer betrieblichen Erprobungsphase, welchen perspektivisch ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis angeboten werden soll. Vor dem Hintergrund des bestehenden Personalbedarfes sowie der inklusiven Ausrichtung und des Selbstverständnisses des verantwortlichen Kaufmannes ist der Aufbau einer Inklusionsabteilung geplant, in welcher zunächst drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe neu geschaffen werden sollen. Im Zuge dessen wird ein Investitionszuschuss von 54.800 € 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. 3.3.4.).

3.3.2. Die REWE Behrooz Bagherzadeh oHG

Bei der im Jahre 2022 gegründeten REWE Behrooz Bagherzadeh oHG mit Sitz in Köln-Porz handelt es sich um einen Vollsortimenter des Lebensmitteleinzelhandels. Das Unternehmen ist Mitglied der REWE West eG, wobei 20 % der offenen Handelsgesellschaft von der REWE Partner GmbH gehalten werden. Als vollhaftender Gesellschafter tritt Herr Behrooz Bagherzadeh, der bereits seit 2005 im Unternehmensverbund der REWE tätig ist, auf. Herr Bagherzadeh nahm zunächst eine Aushilfstätigkeit im Leergutbereich auf und arbeitete sich dann beispielgebend über eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann und das REWE-Nachwuchsförderprogramm letztlich zum Marktmanager resp. nunmehr selbstständigen Kaufmann hoch. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der eigenen (Migrations-)Biographie sollen insbesondere auch in seinem Markt Menschen mit Integrationsschwierigkeiten, vor allem Menschen mit Behinderungen, verstärkt Möglichkeiten und Chancen gegeben werden. Aufgrund des bestehenden Personalbedarfes sowie erster positiver Erfahrungen bei der Beschäftigung und Erprobung schwerbehinderter Menschen ist nunmehr der Aufbau einer Inklusionsabteilung im Bereich der Waren- und Materiallogistik vorgesehen. Insgesamt werden derzeit bereits vier Personen schwerpunktmäßig in vorgenanntem Aufgabenbereich beschäftigt, so dass mit vorgesehener Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX die gesetzliche Beschäftigungsquote für Inklusionsbetriebe als erfüllt angesehen werden kann.

3.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Das Tätigkeitsfeld der Zielgruppenmitarbeitenden umfasst alle Aufgaben der filialinternen Waren- und Materiallogistik. Die Inklusionsabteilung ist zuständig für den Prozess von der Warenannahme bis zur Regalpflege, also für das Einräumen der Regale und deren Pflege, die Müllentsorgung, verbundene Reinigungsaufgaben, den Kundenservice inklusive der Einkaufswagenpflege und die Aufgaben hinsichtlich des Leerguts. Die Arbeitsplätze sind als

Voll- und Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung der Beschäftigten orientiert sich an dem Tarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V. Landesbezirk Nordrhein-Westfalen. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch sozialpädagogisch qualifiziertes Personal der REWE West e.G. unterstützt, zudem soll entsprechende Leistung perspektivisch extern eingekauft werden.

3.3.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der REWE Behrooz Bagherzadeh oHG hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 13.05.2024 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens sowie der Chancen und Risiken des Marktumfeldes führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Die Rahmenbedingungen des Lebensmitteleinzelhandels stellen sich weiterhin überwiegend positiv dar. Wenngleich die Gesamtzahl der Lebensmittelgeschäfte in den vergangenen Jahren sank und die Unternehmenskonzentration zunahm, stieg das Marktvolumen des Lebensmitteleinzelhandels in der Bundesrepublik. Zum einen handelte es sich um eine der wenigen Branchen, die in der Corona-Krise ein Umsatzplus verzeichneten, zum anderen konnten aber auch in der Phase nach der Krise Umsatzsteigerungen realisiert werden.
- Risiken des Marktes ergeben sich insbesondere für kleine Lebensmittelgeschäfte (bis 400 qm), deren Zahl deutlich sinkt. Das Wachstum der Branche im Jahr 2023 war zudem ein nominales Wachstum, preisbereinigt war jedoch eine rückläufige Nachfrage zu konstatieren und der Marktanteil der Discounter stieg zulasten der Supermärkte. Aufgrund der Preissteigerungen war insgesamt eine spürbare Zurückhaltung der Verbraucherinnen und Verbraucher wahrnehmbar, allerdings dürften die sinkende Inflation und steigende Löhne und Gehälter die Kaufkraft stärken und im Jahresverlauf für mehr Nachfrage im Einzelhandel sorgen.
- Die bisherige Entwicklung und die erfolgsbestimmenden Faktoren weisen darauf hin, dass der Lebensmitteleinzelhandel von Herrn Bagherzadeh den genannten, wettbewerbsbestimmenden Kräften standhalten kann und künftig eine weitere Expansion des Unternehmens realisiert wird. In diesem Kontext sind die Einbindung in eines der vier größten Unternehmen der Branche (REWE, Edeka, Schwarz-Gruppe, Aldi), der attraktive Standort im Zentrum von Köln-Porz, eine moderne und das Einkaufserlebnis fördernde Gestaltung der mehr als 1.000 qm großen Verkaufsfläche sowie eine von Beginn an hohe Produktivität ebenso als interne Erfolgsfaktoren zu nennen wie die klare Positionierung am lokalen Markt.
- Aufgrund der Zusammensetzung der Mitarbeitenden, der Möglichkeit, Einblicke in andere Arbeitsbereiche zu erhalten, sowie der kooperativen Einarbeitung innerhalb des Unternehmens dürfte die künftige Inklusionsabteilung geeignet sein, die Potentiale der schwerbehinderten Mitarbeitenden zu nutzen und eine zufriedenstellende Ren-

tabilität des Vorhabens zu realisieren. Die Abteilung bietet zudem Qualifizierungspotentiale für die Mitarbeitenden und somit Optimierungspotentiale für den Leistungsprozess.

- Hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Planung ist anzumerken, dass von Beginn an zunehmende Jahresüberschüsse und ein positiver Cashflow realisiert werden können. Die Zahlungsfähigkeit bleibt in jedem Fall erhalten und ermöglicht zudem die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter.

Zusammenfassend kann unter Berücksichtigung der internen Stärken und Schwächen, der Marktgegebenheiten sowie der Wettbewerbsposition der REWE Behrooz Bagherzadeh oHG von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeitende ausgegangen werden, so dass die Förderung des Vorhabens u.E. zu befürworten ist“ (FAF gGmbH vom 13.05.2024).

3.3.5. Bezuschussung

3.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung der Inklusionsabteilung werden für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionen in Höhe von 68.500 € geltend gemacht. Darin enthalten sind Kosten für Putzroboter und Reinigungsgeräte (17 T €), Umbau und Ausstattung des Pausen- und Aufenthaltsraumes (16 T €), Portamatanlage (16 T €), Einkaufswagen u. a. für gebehinderte Kunden (9 T €), Mikrolifter/ Umpack- und Stehhilfen (8,5 T €) sowie Brandschutz- bzw. Rauchwarnmelder für Mitarbeiter*innen und Kunden mit Sinnesbehinderung (2 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 54.800 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.3.5.2. Laufende Zuschüsse

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

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

	ab 09.2024	2025	2026	2027	2028
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto) in €	24.181	73.994	75.473	76.983	78.523
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	7.254	22.198	22.642	23.095	23.557
Zuschuss § 217 SGB IX in €	3.600	10.800	10.800	10.800	10.800
Zuschüsse Gesamt in €	10.854	32.998	33.442	33.895	34.357

3.3.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der REWE Behrooz Bagherzadeh oHG. 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 54.800 € und laufende Zuschüsse gem. § 217 SGB IX und § 27 SchwbAV von bis zu 10.854 € für das Jahr 2024 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

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.

4. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben

4.1 Alexianer MoVeKo GmbH

Die Alexianer MoVeKo GmbH mit Sitz in Köln wurde 2018 gegründet sowie einhergehend als Inklusionsunternehmen anerkannt. Gesellschafter ist die Alexianer Werkstätten gGmbH, ihres Zeichens wiederum anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen mit verschiedenen Standorten im Kölner Stadtgebiet sowie in und um Münster. Darüber hinaus tritt die Alexianer Werkstätten GmbH als Gesellschafter des Inklusionsunternehmens Integra Hotel GmbH auf und betreibt sowohl das Hotel Begardenhof (Köln-Rodenkirchen) als auch das Restaurant-Bistro eXcellent (Bezirksrathaus Köln-Kalk). Als Geschäftsführer der Alexianer MoVeKo GmbH sowie des Gesellschafters ist Herr Matthias Hopster bestellt. Während die Alexianer Werkstätten gGmbH u. a. bereits langjährig mit dem Kölner Motorenhersteller Deutz AG kooperiert, wurde mit Gründung der Alexianer MoVeKo GmbH eine weitergehende Beauftragung und Dienstleistungserbringung vereinbart. Dementsprechend werden seither durch das Inklusionsunternehmen Montage-, Verpackungs- sowie Konfektionierungsarbeiten im Rahmen einer langfristigen, arbeitsteiligen Kooperation für die Deutz AG verrichtet (Dienstleistung im Rahmen der Kontraktlogistik). Die Zusammenarbeit und die Erbringung von Werkleistungen wurde zuletzt Anfang des Jahres 2024 ausgeweitet, womit auch ein Ausbau der bestehenden Arbeitsplätze einherging. Nach erfolgreicher Umsetzung beschäftigt die Alexianer MoVeKo GmbH nunmehr ca. 60 Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig, wovon 25 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vorgehalten werden.

4.1.1. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Im Zuge des entstehenden Auftragszuwachses bei der Deutz AG, insbesondere durch die Übernahme von Vertrieb und Wartung von Motoren mit vorwiegendem Einsatz in landwirtschaftlichen Fahrzeugen und Baumaschinen von der Rolls-Royce Power Systems AG sowie den damit einhergehenden Servicetätigkeiten, soll der mit der MoVeKo GmbH bestehende Werkleistungsvertrag zur Jahresmitte 2024 ebenfalls erneut ausgebaut werden. Die Dienstleitungen für den Bereich der Abteilung „Logistik und Qualität für Ersatzteile“ werden dementsprechend um die Konfektionierung und Verpackung dieser neuen Bauteile ergänzt. Die Alexianer MoVeKo GmbH beantragt daher eine Erweiterung mit Neuschaffung von insgesamt fünf Arbeitsplätzen, davon drei Mitarbeitende der Zielgruppe. Die zu verrichtenden Tätigkeiten werden weiterhin vorwiegend unmittelbar in den Hallen bzw. auf dem Gelände des Kooperationspartners verrichtet. Der Einsatz der Beschäftigten mit Schwerbehinderung soll in der Produktion vorrangig als Montagehelfer und Verpacker erfolgen. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt in Anlehnung an den Tarif der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch eine entsprechend qualifizierte Person im Sozialen Dienst der Alexianer MoVeKo GmbH sichergestellt.

4.1.2. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor, wobei insbesondere die folgenden Marktchancen und –risiken sowie Stärken und Schwächen herausgestellt werden:

- „(...) Die Einbindung der MoVeKo GmbH in die Wertschöpfungskette der Deutz AG bietet auf der einen Seite Chancen und Wettbewerbsvorteile, zu den zentralen Risiken gehört auf der anderen Seite aber auch die Konzentration des Geschäftsbetriebs auf nur einen Kunden. Zu beachten ist jedoch, dass Kontraktlogistik-Dienstleister wie die MoVeKo GmbH Aufgaben entlang der Wertschöpfungskette übernehmen, so dass ein Wechsel ist für den Auftraggeber zumeist mit erheblichen Risiken und Kosten verbunden ist. Mit dem Outsourcing von Prozessen, wie z.B. der Logistikleistungen, wird seitens der Deutz AG ferner nicht nur eine Kostensenkung angestrebt, sondern auch die Konzentration auf die Kernkompetenzen.
- Die bisherige Zusammenarbeit sowie die erneute Ausweitung des Auftragsvolumens weisen auf die erfolgreiche und stabile Integration der MoVeKo GmbH in die Abläufe und die vernetzten Prozesse der Deutz AG hin, so dass die genannten Risiken des Geschäftsmodells als eher gering und in jedem Fall kalkulierbar bezeichnet werden können. Für die künftige, stabile Entwicklung spricht zudem, dass die Deutz AG als Anbieter von Motoren gut am Markt positioniert ist und über eine sehr gute Auftragslage verfügt.
- In der Koordination der Betriebsabläufe der beiden Unternehmen werden auch künftig Herausforderungen liegen, die langjährige Branchenerfahrung und die umfangreichen Erfahrungen der Alexianer-Gruppe mit dem Einsatz von schwerbehinderten Mitarbeitenden innerhalb dieser Branche werden aber wie in der Vergangenheit ermöglichen, diesen Herausforderungen gerecht zu werden.
- Auf Basis der vertraglich vereinbarten Konditionen sowie angesichts des künftigen Auftragsvolumens sind die Planungsrechnungen nachvollziehbar und es darf mit der Erweiterung eine weitere Stabilisierung des Cashflows und des Betriebsergebnisses erwartet werden.

Bei kritischer Würdigung der genannten Erfolgsfaktoren kann bei der Erweiterung der MoVeKo GmbH von einem wirtschaftlichen Vorhaben ausgegangen werden. Die Voraussetzungen für eine weitere Stabilisierung der Marktposition sind günstig zu beurteilen und es ist zusammenfassend von einer langfristigen Sicherung der neu zu schaffenden sowie auch der bestehenden Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen auszugehen. Die Förderung des Erweiterungsvorhabens der MoVeKo GmbH ist daher u.E. zu empfehlen“ (FAF gGmbH vom 24.05.2024).

4.1.3. Bezuschussung

Im Rahmen der Erweiterung des Inklusionsunternehmens macht die Alexianer MoVeKo GmbH keine Investitionen geltend, da derzeit notwendige Ausstattungen für das Unternehmen wie auch die Arbeitsplätze bereits im Vorfeld umgesetzt und bezuschusst worden sind.

4.1.4. Bewilligung

Die Erweiterung der Alexianer MoVeKo GmbH um drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst laufende Zuschüsse gem. § 217 SGB IX und § 27 SchwbAV für das Jahr 2024 und Folgejahre.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, 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.

4.2 Grüntal gGmbH

Das Inklusionsunternehmen Grüntal gGmbH nahm im Frühjahr 2013 den Geschäftsbetrieb im Garten- und Landschaftsbau (GALA) auf. Im Jahr 2016 wurde das Unternehmen um die Geschäftsfelder Gebäudereinigung und handwerkliche Dienstleistungen ausgeweitet. Das Unternehmen wurde im Jahr 2018 erneut erweitert, so dass derzeit 10 bewilligte Arbeitsplätze für Mitarbeitende gemäß des § 215 SGB IX bestehen. Aktuell verfügt die Grüntal gGmbH über insgesamt 22 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Gesellschafter des Inklusionsunternehmens ist die GESA Beteiligungs- gGmbH, die als Holding für die Grüntal gGmbH und die weiteren vier Tochtergesellschaften fungiert.

Zu den Kunden der Grüntal gGmbH gehören der Unternehmensverbund sowie öffentliche, kirchliche und soziale Einrichtungen, Wohnungsbaugesellschaften, gewerbliche Unternehmen und Privatpersonen aus der Region Wuppertal. Geschäftsführer des Unternehmens ist Herr Benjamin Thunecke.

4.2.1. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Grüntal gGmbH beantragt die Erweiterung um einen Zielgruppenarbeitsplatz gemäß des § 215 SGB IX, um einen Ausbildungsplatz im Maler- und Lackiererhandwerk zu schaffen und damit durch die unternehmensinterne Qualifizierung dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das Gewerk hat zudem eine steigende Nachfrage sowohl im Privatkundenbereich als auch bei (halb-)öffentlichen und sozialen Unternehmen zu verzeichnen.

Mit der Genehmigung eines vorzeitigen Maßnahmebeginns durch das LVR-Inklusionsamt nahm eine Mitarbeiterin mit Hörbehinderung zum 01.08.2023 die dreijährige Ausbildung zur Maler- und Lackiererin im Inklusionsunternehmen auf. Neben dieser sind im Aufgabenbereich vier Mitarbeitende, davon zwei Mitarbeitende der Zielgruppe, beschäftigt.

4.2.2. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zur wirtschaftlichen Lage der Grüntal gGmbH ist zu sagen, dass sich das Inklusionsunternehmen am regionalen Markt etablieren und die Umsätze kontinuierlich steigern konnte. Auch die Ertragslage stellt sich positiv dar. Im Jahr 2023 konnten auskömmliche Jahresüberschüsse generiert werden, die die Re-Investition in bereits beschaffte Güter ermöglichen.

Auch die Kapital- und Vermögenslage der Grüntal gGmbH ist als günstig zu bewerten. Das Unternehmen konnte in den letzten Jahren die Eigenkapitalausstattung ausbauen und verfügte Ende 2022 über eine Eigenkapitalquote von 54 %. Auch sind ausreichend liquide Mittel vorhanden, so dass die Zahlungsfähigkeit als sichergestellt erscheint. (...)

Wie aber die Umsatzentwicklung der Grüntal gGmbH im Gewerk Maler- und Lackiererhandwerk zeigt, ist es dem Inklusionsunternehmen gelungen, sich am regionalen Markt zu positionieren und dem Wettbewerb Stand zu halten. (...)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der guten Finanz- und Vermögensausstattung des Unternehmens und der bestehenden Nachfrage im Gewerk Maler- und Lackiererei die Aussichten positiv sind, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeitende der

Zielgruppe langfristig gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens kann von unserer Seite empfohlen werden“ (FAF gGmbH vom 26.03.2024).

4.2.3. Bezuschussung

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Grüntal gGmbH Investitionen von insgesamt 35.007 € für die Anschaffung eines Transportfahrzeuges geltend. Die Investitionen können für die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 57 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 15.007 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für den neu geschaffenen Arbeitsplatz eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.2.4. Bewilligung

Die Erweiterung des Inklusionsunternehmens der Grüntal gGmbH um einen Arbeitsplatz für eine Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 20.000 € zu den Investitionen (für einen neu geschaffenen Ausbildungsplatz) sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, 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.

4.3. Thilo Garschagen Gartengestaltung

Das inhabergeführte Einzelunternehmen Thilo Garschagen Gartengestaltung mit Sitz in Remscheid wurde 2003 gegründet und ist spezialisiert auf Dienstleistungen im Garten- und Landschaftsbau. Das Leistungsportfolio umfasst im Konkreten neben der Gartenpflege, welche den Hauptumsatzträger darstellt, auch Dienstleistungen im Bereich Gartenbau, Gartenplanung sowie Winterdienst. Hervorgehend aus den positiven Erfahrungen bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sowie dem Bestreben weitere Arbeitsplätze für diesen Personenkreis bei stetig steigender Nachfrage anzubieten, erfolgte Anfang des Jahres 2023 eine Umwandlung bzw. Anerkennung als Inklusionsunternehmen. Nach nunmehr erfolgreicher Umsetzung der Betriebserweiterung beschäftigt die Thilo Garschagen Gartengestaltung derzeit insgesamt 15 Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig, davon fünf Personen der besonderen Zielgruppe des § 215 SGB IX.

4.3.1. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Aufgrund des weiterhin bestehenden Nachfrageüberhangs bzw. der Vielzahl an Auftragsanfragen, welchen auch mit dem bereits ausgebauten Personalstamm nicht nachgekommen werden kann, plant die Thilo Garschagen Gartengestaltung abermals eine Erweiterung um zwei Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe. Der Einsatz der Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist vorwiegend als Garten- und Landschaftsbauhelfer vorgesehen, wobei vorrangig einfache Tätigkeiten in der Garten- und Grünflächenpflege, Neubepflanzung sowie im Strauch- und Heckenschnitt zu verrichten sein 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 wird durch das Anleitungspersonal sowie den Inhaber Thilo Garschagen gewährleistet, bei Bedarf soll eine externe sozialpädagogische Fachkraft beauftragt werden.

4.3.2. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor, wobei insbesondere folgende Stärken und Schwächen des Unternehmens sowie Chancen und Risiken des Marktes herausgestellt werden:

- „(...) Die gute und stabile Position des Unternehmens im regionalen Markt konnte nach Umwandlung in einen Inklusionsbetrieb weiter ausgebaut werden. Die schwerbehinderten Mitarbeitenden fügten sich sehr gut in den Betrieb ein und werden seitens der Kunden in hohem Maße akzeptiert. Die positive Kundenresonanz und die überzeugenden Leistungen des Betriebs führen zu einer weiterhin hohen Nachfrage, die auch die Auslastung der neuen Zielgruppenmitarbeitenden von Beginn an gewährleistet.
- Die Thilo Garschagen Gartengestaltung weist seit vielen Jahren eine stabile Aufwands- und Ertragsentwicklung auf, so dass der Jahresüberschuss relativ stabil gehalten werden konnte. Es ist daher umso erfreulicher, dass dieser rentable Betrieb im ersten Jahr nach der Umwandlung in ein Inklusionsunternehmen den Umsatz und den Jahresüberschuss aufgrund der erhöhten Personalkapazität unmittelbar steigern konnte. Die schwerbehinderten Mitarbeitenden konnten dementsprechend auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht sehr gut in den Leistungsprozess eingebunden werden.

- Marktchancen ergeben sich durch die weiterhin positive Branchenentwicklung. Der gesamte Jahresumsatz der GaLaBau-Branche legte kontinuierlich zu, gleichzeitig stieg jedoch auch die Anzahl der Fachunternehmen. Obwohl dementsprechend eine Zunahme der Wettbewerbsintensität festzustellen war, gelang es den einzelnen Betrieben dennoch, den durchschnittlichen Umsatz zu steigern.
- Hinsichtlich der Nachfrage ist darauf hinzuweisen, dass die Bedeutung der privaten Auftraggeber in den vergangenen Jahren stark zunahm, der Umsatzanteil der öffentlichen Hand über die Jahre konstant blieb und der Anteil aus der Immobilienwirtschaft sank. Risiken bei privaten Auftraggebern ergeben sich dadurch, dass Ausgaben für den Neubau von Gartenanlagen zurückgehen. Die von der Thilo Garschagen Gartengestaltung angebotenen, zumeist notwendigen Pflegearbeiten werden aber voraussichtlich auch künftig auf eine relativ stabile Nachfrage treffen. (...)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass beim Unternehmen Thilo Garschagen Gartengestaltung die Harmonisierung von sozialen und wirtschaftlichen Zielen in hohem Maße und nahezu vorbildlich realisiert werden konnte. Es besteht kein Zweifel daran, dass diese Entwicklung auch künftig zu erwarten ist und die Erweiterung des Geschäftsbetriebs die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeitende gewährleistet wird. Die Förderung des Vorhabens ist daher u.E. zu befürworten“ (FAF gGmbH vom 27.05.2024).

4.3.3. Bezuschussung

Im Rahmen der Erweiterung macht die Thilo Garschagen Gartengestaltung Investitionen von 74.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für ein Pritschenfahrzeug (39 T €) sowie eine Kombimaschine für Rasenschnitt, Erdarbeiten und Winterdienst (35 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 54 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 34.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.3.4. Bewilligung

Die Erweiterung der Thilo Garschagen Gartengestaltung um zwei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 40.000 € zu den Investitionen sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, 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.

4.4. DHL Airways GmbH

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. Dabei handelt es sich um 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. Durch Investitionen in Höhe von 123 Mio. Euro in den Standort verbunden mit einer Kapazitätsausweitung hat die Bedeutung der DHL Airways GmbH innerhalb des globalen DHL-Netzwerkes deutlich zugenommen und die Sendungsmenge hat sich seit 2019 signifikant erhöht. Derzeit werden am Hub Cologne täglich Sendungen aus 13 Flugzeuglandungen und 62 ankommenden LKWs bearbeitet, die dann je nach Zielgebiet umverteilt werden. Zudem wird die Zollabfertigung, die zuvor nur am Standort Leipzig stationiert war, seit 2021 auch am Standort Köln geleistet, so dass sich die Mitarbeiterzahl deutlich erhöht hat. Im Jahr 2023 wurde ein weiteres Bürogebäude mit über 200 Arbeitsplätzen angemietet und zwischenzeitlich sind am Standort Köln 489 Mitarbeitende tätig.

Die Anerkennung einer Inklusionsabteilung mit neun Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX erfolgte Anfang 2020. Die Inklusionsabteilung umfasst angepasste Nischenarbeitsplätze in Tätigkeitsgebieten in den unterstützenden Diensten in der Logistik, und zwar im Bereich des Be- und Entladens der Frachtgüter (Operations), des manuellen Scannens nicht automatisierter Frachtstücke inklusive Auswertung der 3D-Scans (Security) sowie im Bereich Hausmeisterservice (Facility). Zwischenzeitlich wurde eine Erweiterung der Aufgabenbereiche um den Bereich Zollabfertigung (Customs) anerkannt. Im Bereich Facility war bis heute noch kein Einsatz einer Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX erfolgt. Die Inklusionsabteilung der DHL Airways GmbH beschäftigt derzeit zwölf Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig, darunter sind neun Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

4.4.1 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Da grundsätzlich Personalbedarf besteht und alleine in 2024 am Standort Köln mit zusätzlich 80 Stellen gerechnet wird, beabsichtigt die DHL Airways GmbH nunmehr auch in der Inklusionsabteilung insgesamt sechs weitere sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX zu schaffen. Durch die weiterhin enge Kooperation mit dem Kölner Inklusionsunternehmen Projekt Router gGmbH sind bereits zwei Mitarbeitende im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung im Unternehmen tätig, denen ein Arbeitsvertrag angeboten werden soll. Es ist vorgesehen zwei der sechs neuen Arbeitsplätze im Bereich Operations und einen im Bereich Customs zu schaffen. Zudem sollen nun auch erstmalig drei Arbeitsplätze für Menschen der Zielgruppe im Bereich Facility geschaffen werden, da durch die gewachsene Anzahl an Bürogebäuden neue hauswirtschaftliche Tätigkeiten in den Küchen und Meeting-Räumen sowie in der Selbstbedienungskantine entstanden sind. Die Arbeitsplätze sind als Voll- und Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung orientiert sich am Tarifvertrag in der Kommunikation und Logistik, der zwischen der Deutschen Post AG und der Gewerkschaft Kommunikationsgesellschaft DPV (DPV Kom) am 01. Juli 2019 geschlossen wurde. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch fachlich qualifiziertes Personal im eigenen Unternehmen sowie ergänzend durch die

Unterstützung des Kooperationspartners und Inklusionsdienstleisters Projekt Router gGmbH sichergestellt.

4.4.2. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Die vorgelegten Vorhabensbeschreibungen der DHL Airways GmbH sind nachvollziehbar. Das Unternehmen rechnet mit einem moderaten Wachstum in den nächsten Jahren. Es ist davon auszugehen, dass DHL Express weiterhin maßgeblich am wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns beteiligt sein wird.

Unter Beachtung der Marktgegebenheiten im Express-Markt, der starken Positionierung von DHL Express und der bisherigen Umsatz- und Ertragsentwicklung ist davon auszugehen, dass die DHL Airways GmbH als Teil des DHL-Express-Netzwerkes erfolgreich den wettbewerbsbestimmenden Kräften Stand halten kann.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe gemäß des § 215 SGB IX in der DHL Airways GmbH nachhaltig gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens ist daher zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 25.06.2024).

4.4.3. Bezuschussung

Im Rahmen der Erweiterung der Inklusionsabteilung macht die DHL Airways GmbH keine Investitionskosten geltend.

4.4.4. Bewilligung

Die Erweiterung der DHL Airways GmbH um sechs Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, 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.

In Vertretung

D r . S c h w a r z

Anlage zur Vorlage Nr. 15/2508:

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 Grundschuld eintragung 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 oder § 16 i SGB II (Teilhabechancengesetz) gefördert werden und nur eingeschränkt sozialversicherungspflichtig sind, 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 300,- € pro Monat (ab dem 01.01.2023; zuvor 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 und § 16 i SGB II (Job Perspektive) sind auch für Inklusionsbetriebe möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Fördervoraussetzungen 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 gesetzlichen Leistungen gem. §§ 61, 61a 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 bis zu diesem Zeitpunkt nur für Werkstätten für behinderte Menschen.