

Begründung zur Vorlage Nr. 13/1255

1. Zusammenfassung	Seite	2
2. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite	3
2.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite	3
2.2. laufende Zuschüsse	Seite	3
3. Einleitung	Seite	5
3.1. Stand der Anträge	Seite	6
4. Erweiterungen / Sicherung bestehender Integrationsprojekte	Seite	8
4.1. ecoverde Bonn UG & Co KG	Seite	8
4.2. ASH Sprungbrett gGmbH	Seite	14
4.3. LVR-Krankenhauszentralwäschereien	Seite	19
4.4. WRS gGmbH	Seite	26
4.5. Return Freizeit GmbH	Seite	35
4.6. TKMSS GmbH, Abteilung Duisburg-Süd	Seite	45
4.7. Sanitätshaus Lang GmbH	Seite	51
4.8. fairDienst gGmbH	Seite	55
5. AfB gGmbH – Ausbildungsprojekt Projekt WAB	Seite	60
6. Neugründungen bzw. Erstanerkennung von Integrationsprojekten	Seite	69
6.1. IN VIA Düren e.V.	Seite	69
6.2. LVR-Kantine - Dussmann Service Deutschland GmbH	Seite	76
6.3. WerkStadt Duisburg GmbH	Seite	82
6.4. Palette Sozialservice gGmbH, Kleve	Seite	87

1. Beschlusszusammenfassung

Der Sozialausschuss beschließt die Förderung der Erweiterung / Sicherung der Integrationsprojekte ecoverde Bonn UG & Co. KG, ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH, LVR-Krankenhauszentralwäschereien, WRS gGmbH, Return Freizeit GmbH, TKMSS GmbH - Abteilung Duisburg-Süd, Sanitätshaus Lang GmbH, fairDienst gGmbH, AfB NRW gGmbH – Ausbildungsprojekt „Werkstatt – Ausbildung – Arbeit“ sowie die Neugründung bzw. Erstanerkennung der Integrationsprojekte IN VIA Düren e.V., Betrieb „LVR-Kantine“ der Dussmann Service Deutschland GmbH, WerkStadt Duisburg GmbH, Palette Sozialservice gGmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse in Höhe von 1.445.582,- € für die Investitionskosten und laufende Zuschüsse für das Jahr 2011 in Höhe von bis zu 162.765,95,- € sowie für die Folgejahre im zuvor dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Integrationsprojekten bis Mitte des Jahres 2012 62 Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen bzw. erstmalig anerkannt sowie 20 Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX dauerhaft gesichert.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III, den regionalen Förderprogrammen „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“ und aktion 5 sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

In Vertretung

H o f f m a n n – B a d a c h e

2. Zusammenfassung der Zuschüsse

2.1. Zuschüsse zu Investitionen

Die in der Vorlage dargestellten Erweiterungen / Sicherungen bestehender Integrationsprojekte sowie die Gründung bzw. Erstanerkennung neuer Integrationsprojekte umfassen folgende Zuschüsse zu den Investitionskosten

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

Unternehmen	Stadt / Kreis	Branche	neue AP	gesicherte AP	Zuschuss
ecoverde Bonn UG & Co. KG	Bonn	GaLa-Bau / - Pflege	2		40.000,- €
ASH Sprungbrett gGmbH	Bergheim	Gala-Bau / - Pflege	2		40.000,- €
LVR-Krankenhaus-zentralwäschereien	Viersen, Bedburg-Hau	Wäscherei	1	4	71.432,- €
WRS gGmbH	Gummersbach	Wäscherei, Archivierung	4	13	275.000,- €
Return Freizeit GmbH	Mönchengladbach	Gebäudereinigung	25		500.000,- €
TKMSS GmbH, Abteilung Duisburg-Süd	Duisburg	Dienstleistungen	1		19.456,- €
Sanitätshaus Lang GmbH	Dinslaken	Dienstleistungen		1	15.000,- €
fairDienst gGmbH	Düsseldorf	Kantine / Catering		2	7.280,- €
AFB gGmbH – Projekt WAB	Essen / Köln / Jülich	IT-Handel und -Aufbereitung	12		240.000,- €
IN VIA Düren e.V.	Kreis Düren	Lebensmittel-einzelhandel	4		80.000,- €
„LVR-Kantine“ der Dussmann-Service GmbH	Köln	Kantine	6		80.000,- €
WerkStadt Duisburg gGmbH	Duisburg	Catering	2		37.414,- €
Palette Sozialservice Kleve gGmbH	Kleve	Gebrauchtwarenhandel	3		40.000,- €
		Gesamt	62	20	1.445.582,- €

2.2. laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Erweiterungen / Sicherungen bestehender Integrationsprojekte und die Gründung bzw. Erstanerkennung neuer Integrationsprojekte umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnungen wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt.

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse erfolgt ohne Berücksichtigung anderer, von den Integrationsprojekten vorrangig zu nutzender Fördermöglichkeiten. In allen Fällen werden die Integrationsprojekte verpflichtet, diese Leistungen, insbesondere Leistungen nach dem Programm „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“, dem SGB II oder SGB III vorrangig in Anspruch zu nehmen. Werden solche Leistungen personenbezogen bewilligt, reduzieren sich die laufenden Leistungen des LVR-Integrationsamtes entsprechend bzw. entfallen ganz. Im Sinne haushalterischer Vorsicht werden hier jedoch die Regelleistungen nach §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV dargestellt.

Tabelle 2: laufende Zuschüsse für die neuen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen - Gesamt

	2011	2012	2013	2014	2015
Arbeitsplätze	62	62	62	62	62
Zuschüsse § 134 SGB IX	64.890,00	156.240,00	156.240,00	156.240,00	156.240,00
Zuschüsse § 27 SchwbAV	123.795,95	297.461,49	304.605,92	316.890,03	337.743,03
Gesamt	162.765,95	375.221,49	380.205,92	385.290,03	390.475,83

3. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Integrationsprojekten befindet sich seit Jahren im Rheinland auf einem hohen Niveau.

Hierzu trägt die Initiative „Integration unternehmen!“ des damaligen Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS), der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, der Regionaldirektion NRW und des Arbeitskreises der Optionskommunen beim Landkreistag NRW bei (siehe hierzu Vorlage Nr. 12/3510). Die Initiative „Integration unternehmen!“ hatte eine dreijährige Laufzeit von 2008 bis 2010.

Ziel der gemeinsamen Initiative des Landes und der beiden Landschaftsverbände war die Schaffung von 1.000 neuen und zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX in Integrationsprojekten.

Da das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ offiziell erst Ende Juni 2008 mit Verabschiedung der Förderrichtlinie auf Landesebene gestartet werden konnte, wurden die nicht verausgabten Landesmittel vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW in den Haushaltsentwurf für das Jahr 2011 eingebracht. Somit können auch noch die im 1. Halbjahr 2011 entstehenden oder bewilligten Arbeitsplätze in Integrationsprojekten dem Landesprogramm „Integration unternehmen!“ zugerechnet werden.

Eine Fortführung der Landesinitiative in Kooperation mit den beiden Landschaftsverbänden wird aktuell vorbereitet. Das MAIS NRW möchte dauerhaft für eine jährliche Fortführung des Landesprogramms Mittel zur Neuschaffung von jährlich 250 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Integrationsprojekten in NRW zur Verfügung stellen. Ein entsprechender Antrag der Landtagsfraktionen von SPD / Bündnis 90 / Die Grünen sowie ein Antrag der CDU-Fraktion wurden vom Landtag am 20.01.2011 einstimmig in den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Integration zur abschließenden Beratung und Abstimmung überwiesen – siehe hierzu auch Vorlage Nr. 13/1218.

Im Rahmen der Landesinitiative „Integration unternehmen!“ wurden im Rheinland seit 2008 in 61 Integrationsprojekten 551 neue Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Personengruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX bewilligt. 41 Integrationsprojekte sind neu gegründet worden und in 20 bestehenden Projekten wurden im Rahmen von Erweiterungen neue Arbeitsplätze geschaffen.

Das LVR-Integrationsamt hat darüber hinaus weitere 42 Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX ausschließlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert.

Einschließlich der vom Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland in seiner Sitzung am 03.05.2011 bewilligten neuen Arbeitsplätze in Integrationsprojekten, wurden demnach im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ 1.055 neue Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe in Nordrhein-Westfalen geschaffen.

3.1. Stand der Anträge

Wenn im Folgenden von Anträgen gesprochen wird, ist auf eine Bandbreite hinzuweisen: zum einen liegen dem LVR-Integrationsamt einige nahezu entscheidungsreife Anträge vor, zum anderen geht es um Anträge, die sich noch im „Vor-Beratungsstadium“ befinden.

In der folgenden Tabelle 2 sind einerseits diejenigen Projekte und Arbeitsplätze aufgeführt, die im Jahr 2011 bereits bewilligt worden sind und andererseits diejenigen Personen oder Initiativen, die sich im Beratungsprozess zur Förderung als Integrationsprojekt befinden oder die bereits einen Antrag auf Förderung nach §§ 132 ff. SGB IX gestellt haben. Die Angaben in der Tabelle geben den aktuellen Planungsstand der Projekte wieder. Welche dieser Projekte tatsächlich realisiert werden, die Zahl der dann entstehenden Arbeitsplätze und der Projektstart entscheidet sich jedoch erst im Laufe des Beratungsprozesses.

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2011 und Stand der Anträge zum 30.05.2011 bzw. Beratungen zur Förderung nach §§ 132 ff. SGB IX – in Klammern: Zahl der gesicherten Arbeitsplätze

Antragsteller	Region	Branche	Zahl der AP	Realisierung geplant
Füngeling Router	Rhein-Erft-Kreis	Arbeitnehmerüberlassung	10	Soz 13/923
Lebenshilfe Viersen	Viersen	Gastronomie & Hausmeisterdienste	5	Soz 13/923
Genesis GmbH	Solingen	Dienstleistungen	7	Soz 13/923
Picco Bella gGmbH	Aachen	Gebäudereinigung	12	Soz 13/923
Schnitt-Gut gGmbH	Neuss	GaLa-Bau	3	Soz 13/1080
HB Manufaktur GmbH	Essen	Schreinerei	5	Soz 13/1080
Botanika GmbH	StädteRegion Aachen	GaLa-Bau, Floristik, Rohstoffhandel	1	Soz 13/1217
Mc Support UG	Mönchengladbach	Textildienstleistungen	4	Soz 13/1217
ecoverde Bonn UG & Co. KG	Bonn	GaLa-Bau / -Pflege	2	Soz 13/1255
ASH Sprungbrett gGmbH	Bergheim	Gala-Bau / -Pflege	2	Soz 13/1255
LVR-KHZW	Viersen, Bedburg-Hau	Wäscherei	1 (4)	Soz 13/1255
WRS gGmbH	Gummersbach	Wäscherei, Archivierung	4 (13)	Soz 13/1255
Return Freizeit GmbH	Mönchengladbach	Gebäudereinigung	25	Soz 13/1255
TKMSS GmbH	Duisburg	Dienstleistungen	1	Soz 13/1255
Sanitätshaus Lang GmbH	Dinslaken	Dienstleistungen	(1)	Soz 13/1255
fairDienst gGmbH	Düsseldorf	Kantine / Catering	(2)	Soz 13/1255
AFB gGmbH – Projekt WAB	Essen / Köln / Jülich	IT-Handel und -Aufbereitung	12	Soz 13/1255
IN VIA Düren	Kreis Düren	Lebensmitteleinzelhandel	4	Soz 13/1255
„LVR-Kantine“ der Dussmann Service GmbH	Köln	Kantine	6	Soz 13/1255
WerkStadt Duisburg gGmbH	Duisburg	Catering	2	Soz 13/1255
Palette Kleve gGmbH	Kleve	Gebrauchtwarenhandel	3	Soz 13/1255
		Gesamt	109	

			(20)	
HolzTeam Esser	Kreis Düren	Schreinerei	2	Beratung
MIC gGmbH	Zülpich	Küche / Catering	6	Beratung
Haus Freudenberg	Kreis Kleve	Dienstleistungen	10	Beratung
renatec gGmbH	Düsseldorf	Gastronomie	3	Beratung
NAI gGmbH	Mönchengladbach	Wäscherei, Gästehaus	10	Beratung
Universitätsklinik Köln Reinigung GmbH	Köln	Gebäudereinigung	10	Beratung
Dosen Zentrale Züchner	Kreis Mettmann	Konfektionierung	20	Beratung
Fa. Redur	Kreis Düren	Elektronikproduktion	5	Beratung
SCI Moers	Kreis Kleve	Küche, Gastronomie	4	Beratung
GWN Neuss	Neuss	Lebensmitteleinzelhandel	8	Beratung
Helios gGmbH	Euskirchen	Second-Hand-Bekleidung	4	Beratung
Jugendfarm Bonn	Bonn	Schulverpflegung	5	Beratung
Caritas Rhein-Sieg	Siegburg	Wäscherei	8	Beratung
		Gesamt beantragt	95	

4. Erweiterung / Sicherung bestehender Integrationsprojekte

4.1. Zusammenfassung

Die ecoverde Bonn UG & Co. KG ist ein im Jahr 2010 gegründetes Tochterunternehmen der Forster Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG mit Sitz in Bonn. Geschäftsführer der ecoverde Bonn UG & Co. KG ist Herr August Forster. Das Unternehmen ist im Bereich Grünflächen- und Außenanlagenpflege mit insgesamt 5 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, davon 3 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX tätig. Die ecoverde Bonn UG & Co. KG hat eine Erweiterung um zwei neue Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Investitionszuschuss in Höhe von 40.000,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.1.3.).

4.1.1. ecoverde „Unternehmensverbund“

Die Firma ecoverde GmbH ist am 21.06.2005 in Essen als Akquiseplattform für die sechs beteiligten Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau - Unternehmen gegründet worden, ohne jedoch den operativen Betrieb aufzunehmen. Die Gesellschafter der ecoverde GmbH Essen waren anfänglich:

- Lorenz GmbH, Bergisch Gladbach
(Herr Manfred Lorenz ist Präsident des GaLa-Verbandes NRW)
- Forster GmbH, Bonn
- Knappmann GmbH & Co. KG, Essen
(Geschäftsführer der ecoverde GmbH)
- Jakob Leonhards Söhne GmbH & Co. KG, Wuppertal
- SIEG + Partner GmbH & Co. KG, Wermelskirchen
- Mennigmann GmbH, Hamm.

Die Geschäftsführer der sechs Gesellschaften sind gleichzeitig Präsidiumsmitglieder des Landesverbandes für Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e.V..

Im Rahmen einer Präsidiumssitzung des Verbandes im Mai 2008 haben das LVR - Integrationsamt und das LWL – Integrationsamt gemeinsam die Fördermöglichkeiten der Integrationsämter zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung präsentiert. Diese Anregungen sind aufgegriffen worden und im Frühjahr 2009 ist die Firma ecoverde GmbH Essen als Integrationsunternehmen im Bereich Pflege und Reinigung von Grünflächen neu aufgebaut worden.

Die ecoverde GmbH Essen erhielt ihre Aufträge zum überwiegenden Teil von den sechs Gesellschaftern. Das Integrationsunternehmen fing die branchenspezifischen Auftragsspitzen im Bereich der Grünpflege und Begrünung ab und unterstützte die Mutterunternehmen bei der Abräumung und Endsäuberung von Baustellen.

Die Gesellschafter der ecoverde GmbH Essen verfügen alle über mehr als 40 jährige Erfahrungen in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Baufeldräumung, Tiefbau, Baumschule, Bautechnik, u.a. – die Unternehmen haben insgesamt über 350 Beschäftigte. Die Unternehmen verfügen über Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland hat in seiner Sitzung am 9.3.2009 über die Anerkennung und Förderung der ecoverde GmbH Essen als Integrationsunternehmen entschieden (vgl. Vorlage 12/4032). Bis Mitte 2010 sind in der ecoverde GmbH Essen fünf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, davon drei für Personen der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX entstanden und das Integrationsunternehmen hat sich am Markt erfolgreich behaupten können.

Die Praxis bis Mitte 2010 hat jedoch gezeigt, dass eine Umstrukturierung der ecoverde GmbH Essen angebracht war:

- die ecoverde GmbH Essen wurde hauptsächlich über die Firma Knappmann in Essen ausgelastet (zu rund 70%)
- logistische Probleme wie z.B. Personalplanung und- eininsatz sowie der finanzielle und zeitliche Aufwand der An- und Abfahrt zu den Einsatzorten standen einer höheren Auftragsvergabe durch die anderen Gesellschafter im Wege
- aus Marketing-Gesichtspunkten war eine regionale Vermarktung der Dienstleistungen aufgrund des zentralen Standortes in Essen nicht möglich

Auf der Gesellschafterversammlung der ecoverde GmbH Essen im Mai 2010 wurde daher entschieden,

- dass die Fa. Knappmann GmbH & Co. KG in Essen die ecoverde GmbH Essen als alleiniger Gesellschafter übernimmt und weiterführt und
- dass die anderen Gesellschafter an ihren jeweiligen Standorten eigene Tochtergesellschaften unter dem Namen „ecoverde“ gründen und als Integrationsunternehmen betreiben.

Im September 2009 hat der LVR-Sozialausschuss die Förderung der Gründung der folgenden Integrationsunternehmen beschlossen: ecoverde Bonn UG, ecoverde Wuppertal UG, ecoverde Wermelskirchen UG und ecoverde Hamm UG (Vorlage Nr. 13/593). In der gleichen Sitzung wurde eine Erweiterung der ecoverde GmbH Essen um einen weiteren Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Mitarbeiter beschlossen.

In Absprache mit dem LWL-Integrationsamt erfolgt die Abrechnung der Förderung der ecoverde Hamm UG auch über das LVR-Integrationsamt – die dabei entstehenden Kosten werden vom LWL-Integrationsamt erstattet.

Der bisherige Mitgesellschafter der ecoverde GmbH Essen, die Fa. Lorenz GmbH aus Bergisch Gladbach hat sich eine spätere Gründung einer eigenen ecoverde-Tochtergesellschaft vorbehalten.

In den bislang 4 im Rheinland vertretenen ecoverde-Gesellschaften sind insgesamt 20 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden – davon sind 12 mit schwerbehinderten Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt.

4.1.2. Die ecoverde Bonn UG & Co. KG

Die ecoverde Bonn UG & Co. KG (Handelsregister Bonn, HRB 18098) hat im Juli 2010 ihre Geschäftstätigkeit als Tochterunternehmen der Forster Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG

mit insgesamt 5 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen aufgenommen. Drei Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt – das entspricht einer Quote von 60%. Alle Arbeitsplätze sind Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Geschäftsführer der ecoverde Bonn UG & Co. KG ist der Geschäftsführer des Hauptgesellschafters, Herr August Forster.

Die Forster GmbH & Co. KG blickt auf eine über 50 jährige Firmengeschichte im klassischen Garten- und Landschaftsbau (Planung, Konzeption und Anlage von Hausgärten, Innenhöfen oder Themengärten) zurück und übernimmt darüber hinaus im Bereich von Außenanlagen auch Erdarbeiten, die Bodenmodellierung, Flächenentwässerungsarbeiten oder die Gartendenkmalpflege.

Als Referenzen für gebaute und/oder gepflegte öffentliche Außenanlagen sind z.B. zu nennen: der Kreuzgang im Bonner Münster, die Nova Vita Residenz Bonn und das Verwaltungsgebäude der T-Mobile in Bonn-Beuel.

Die Grundausrüstung der ecoverde Bonn UG & Co. KG wird durch den Gesellschafter sichergestellt. Die Foster GmbH & Co. KG gibt Aufträge in der Grünpflege an das Integrationsunternehmen weiter und baut dadurch im eigenen Unternehmen Überstunden ab bzw. bewältigt Auftragsspitzen.

Die Anforderung der Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Arbeitnehmer sind kognitiv eher von einfacher Natur: leichte gärtnerische Arbeiten mit sich wiederholenden Arbeitsabläufen wie z.B. Müll aufsammeln, Rasen mähen, Hecken und Sträucher schneiden, Pflanzflächen pflegen und Laub aufnehmen. Eine gewisse körperliche Grundbelastungsfähigkeit ist für die Erledigung der Tätigkeiten allerdings unabdingbar.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach dem Tarifvertrag des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus entlohnt. Die Personalauswahl der schwerbehinderten Mitarbeiter erfolgte mit Hilfe des Integrationsfachdienstes Bonn/Rhein-Sieg und der Arbeitsagentur Bonn.

Die fachliche Anleitung sowie die arbeitsbegleitende Betreuung der Menschen mit einer Schwerbehinderung wird durch den Vorarbeiter als Meister mit Ausbildereignungsprüfung sichergestellt.

Die bisherigen Erfahrung mit der ecoverde GmbH und anderen im Garten- und Landschaftsbau tätigen Integrationsprojekten belegen, dass die Tätigkeiten für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX gut geeignet sind.

Aufgrund der positiven Entwicklung der ecoverde Bonn UG & Co. KG und auch der weiteren Perspektiven des Unternehmens beantragt die Firma nun eine Erweiterung um 2 neue und zusätzliche Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX.

4.1.3. Wirtschaftlichkeit der ecoverde UG & Co. KG

Im Rahmen des Erweiterungsantrags der ecoverde Bonn UG & Co. KG hat das LVR-Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 09.05.2011 kommt die FAF gGmbH zu folgenden Ergebnissen:

- **„Das anerkannte Integrationsunternehmen ecoverde Bonn UG (haftungsbeschränkt) & Co. KG (Kommanditist August Forster) hat im Juli 2010 die Geschäftstätigkeit aufgenommen. In der Hauptsache werden Grünpflege-Dienstleistungen angeboten.
Die ecoverde Bonn führt zunächst für den Hauptauftraggeber Forster Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG Aufträge in der Grünpflege zum Abbau von Überstunden und Auftragsspitzen durch und versucht, sukzessive externe Kunden zu gewinnen.**
- **Zurzeit sind ein Meister, ein Landschaftsgärtner und drei schwerbehinderte Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt. Die bisherige Geschäftsentwicklung kann aufgrund der noch jungen Unternehmensgeschichte nur bedingt beurteilt werden. In den ersten 10 Monaten lag die ecoverde Bonn mit Umsätzen i. H. v. 132 TEuro und einen Überschuss i. H. v. 79 TEuro ohne Abschreibung deutlich über den Erwartungen. Das Unternehmen konnte wesentlich höhere Förderungen (EGZ) akquirieren als ursprünglich angenommen. Die Umsätze sind überplanmäßig bei Betriebskosten, die leicht unterhalb der Planung liegen.**
- **Zum Start der Grünpflegesaison konnten nunmehr weitere Aufträge des Kunden Immobilienwert-Verwaltungsgesellschaft aus Bonn für die Pflege zweier Objekte gewonnen werden (Umfang ca. 50 TEuro im Jahr).**
- **Für die Bewältigung der neuen Aufträge plant die ecoverde Bonn die Einstellung von zwei Menschen mit Schwerbehinderung (§ 132 SGB IX), um zukünftig die beiden Grünpflegeteams zu stärken und ggf. auf Kleinaufträge flexibler reagieren zu können.**
- **Die Investitionen für die Erweiterung belaufen sich auf 63,1 TEuro, u. a. für einen Radlader. Die Finanzierung soll mit Investitionskostenzuschüssen i. H. v. 40 TEuro und Eigenkapital sichergestellt werden.**
- **Die Auslastung der ecoverde Bonn, die Einsatzplanung und Preisgestaltung wird nach wie vor von der Forster Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG bestimmt, so dass zum einen eine hohe Abhängigkeit von der Auftragslage des Hauptauftraggebers besteht, zum anderen das Integrationsunternehmen von der Branchenerfahrung und der organisatorischen Nähe zum Auftraggeber profitieren kann.**
- **Die vorgelegte aktualisierte betriebswirtschaftliche Planung kann als branchenüblich eingestuft werden. Die Umsätze pro Vollzeitstelle liegen unterhalb des Branchenschnitts. Die Preiskalkulation mit 26,- Euro pro Stunden ist als branchenüblich einzuordnen.**
- **Vor dem Hintergrund der neuen Aufträge und der bisherigen positiven Geschäftsentwicklung kann eine Förderung befürwortet werden.“ (FAF gGmbH vom 09.05.2011)**

4.1.4. Bezuschussung

4.1.4.1 Zuschüsse zu Investitionen

Für die Erweiterung der ecoverde Bonn UG & Co. KG um zwei Arbeitsplätze für Personen der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX werden Investitionskosten in Höhe von 63.100,- € geltend gemacht. Darin enthalten sind Anschaffungskosten für einen Radlader, einen Aufsitzmäher, zwei Motorsägen und Kleinwerkzeuge.

Von den Investitionen in Integrationsprojekten können maximal 80% gefördert werden, die Förderhöchstsumme ist begrenzt auf 20.000,- € pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX. Danach kann die ecoverde Bonn UG & Co. KG zur Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätze einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 40.000,- € erhalten – dies entspricht 63,3% der Gesamtinvestitionen.

Der verbleibende Eigenanteil in Höhe von 22.100,- € wird durch ein Gesellschafterdarlehen abgedeckt. Die Sicherung des investiven Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft.

4.1.4.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für zwei Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Als Einstellungsdatum wird der 01.07.2011 für die Berechnung zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe. Da die ecoverde Bonn UG & Co. KG jedoch auch die Einstellung von Personen mit einer Förderung nach dem Programm „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für Werkstatt-Wechsler oder mit Eingliederungszuschüssen nach den SGB II und III plant und in diesen Fällen keine oder geringere Zuschüsse des LVR - Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR - Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt in der Praxis anhand der tatsächlichen Löhne und Gehälter und anhand des tatsächlichen Einstellungsdatums.

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

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	2	2	2	2	2
PK (AN-Brutto)	20.268,48	41.347,70	42.174,65	43.018,15	43.878,51
Zuschuss § 134 SGB IX	2.520,00	5.040,00	5.040,00	5.040,00	5.040,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	6.080,54	12.404,31	12.652,40	12.905,44	13.163,55
Zuschüsse Gesamt	8.600,54	17.444,31	17.692,40	17.945,44	18.203,55

4.1.5. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 40.000,- € wird für die zwei neu geschaffenen Ausbildungsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

Der Investitionskostenzuschuss wird durch eine Bankbürgschaft abgesichert

4.1.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Erweiterung der ecoverde Bonn UG & Co. KG (haftungsbeschränkt) gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 40.000,- € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 8.600,54,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration unternehmen!“, „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR - Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.2. ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH, Bergheim

4.2.1. Zusammenfassung

Die ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH ist ein im Jahr 2009 gegründetes Tochterunternehmen des Vereins ASH Sprungbrett e.V. mit Sitz in Bergheim. Geschäftsführer der ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH ist Herr Julian Beywl. Die ASH Sprungbrett ist mit insgesamt 5 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, davon 3 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX in den Gewerken Garten- / Landschaftspflege bzw. -Bau und Hausmeisterdienstleistungen tätig. Die ASH Sprungbrett gGmbH hat eine Erweiterung um 3 Arbeitsplätze davon zwei für Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 40.000,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.2.4.).

4.2.2. Das Integrationsunternehmen ASH Sprungbrett gGmbH

Die ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH wurde im November 2009 gegründet und in das Handelsregister des Amtsgerichtes Köln unter HRB 68699 eingetragen. Einziger Gesellschafter ist der Verein ASH Sprungbrett e.V. aus Bergheim. Das Stammkapital in Höhe von 25.000,- EURO ist in voller Höhe eingezahlt. Der Geschäftsführer der ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH ist Herr Julian Beywl, Prokurist ist Herr Dr. Michael Dickmann. Der Verein und die Gesellschaft ASH Sprungbrett sind Mitglieder im Paritätischen Wohlfahrtsverband.

Die ASH Sprungbrett gGmbH wurde vom LVR-Sozialausschuss im Mai 2010 als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX anerkannt. Das Unternehmen verfügt über insgesamt 5 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze – davon sind 3 mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt.

Der Gesellschafter der ASH Sprungbrett gGmbH – der Verein ASH Sprungbrett – ist seit 25 Jahren anerkannter Träger im Bereich Arbeitsmarktförderung und Jugendhilfe, sowie Ausbildungsbetrieb. Derzeit verfügt der Verein über ca. 80 sozialversicherungspflichtig angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ca. 100 Auszubildende und ca. 80 Maßnahmeteilnehmerinnen und -Teilnehmer.

Der Verein ASH Sprungbrett bietet Beratungsstellen für (langzeit-) arbeitslose Menschen, Bewerbungstraining, Sprach- und Integrationskurse, (außer-) betriebliche Ausbildung und Ausbildungsunterstützung, Gemeinwohlarbeit, Werkstattjahr, Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für jüngere arbeitslose Menschen, u.v.a.m.

Die ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH ist in zwei der Gewerke tätig, in denen vor der Unternehmensgründung der Verein ASH Sprungbrett e.V. über 10 Jahre erfolgreich für Kommunen und Privatkunden tätig war. Diese Gewerke sind Garten- und Landschaftspflege, Garten- und Landschaftsbau und Dienstleistungen „Rund ums Haus“. Ein Großteil des bestehenden Kundenstamms des Vereins wurde von der ASH Sprungbrett gGmbH übernommen.

Der Verein ASH Sprungbrett e.V. verfügt über Erfahrungen in der Beschäftigung, Qualifizierung und der arbeitsbegleitenden Betreuung von Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX sowie über 10jährige Branchenerfahrung in den Bereich Garten- und Land-

schaftsbau / -Pflege, sowie Dienstleistungen „Rund ums Haus“. Von diesen Erfahrungen hat das Unternehmen ASH Sprungbrett Integrationsbetriebe gGmbH profitiert.

4.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

Die ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH ist mit 5 in Vollzeit beschäftigten Personen in den zwei Gewerken Garten- / Landschaftsbau bzw. –Pflege und Hausmeisterdienstleistungen tätig.

Konkret werden vom Unternehmen angeboten: Pflege und Reinigung von Gärten, Grünflächen und Außenanlagen, Bäume und Gehölze beschneiden bzw. Baumfällarbeiten, Neuanlage von Gärten und Außenanlagen inklusive pflastern und Erstellung von Trockenmauern, Wohnungsentrümpelungen, Müll- und Winterdienste für große Gebäudeeinheiten, u.a.

Die Entlohnung der Beschäftigten der ASH Sprungbrett gGmbH erfolgt nach einem Haustarifvertrag, der dem Branchentarif des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus NRW entspricht.

Die arbeitsbegleitende Betreuung für die Personen mit einer Schwerbehinderung in der ASH Sprungbrett gGmbH erfolgt durch bestehendes und qualifiziertes Personal des Gesellschafters ASH Sprungbrett e.V. – diese Dienstleistung wird vom Verein gegenüber der Gesellschaft in Rechnung gestellt.

Aus den bisherigen Erfahrung des Unternehmens und des LVR-Integrationsamtes mit anderen branchengleichen oder –ähnlichen Integrationsprojekten kann gesagt werden, dass diese Tätigkeiten für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX gut geeignet sind.

Aufgrund der bisherigen positiven Geschäftsentwicklung und der Akquise vieler Neukunden insbesondere aus dem Privatkundenbereich, soll die ASH Sprungbrett gGmbH nun um 3 zusätzliche Arbeitsplätze erweitert werden. Zwei der neuen Arbeitsplätze sollen mit schwerbehinderten Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt werden.

Mit dieser Erweiterung möchte das Unternehmen einen zweite Gartenkolonne aufbauen, um der verstärkten Nachfrage Rechnung zu tragen.

4.2.4. Wirtschaftlichkeit der ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH

Im Rahmen des Erweiterungsantrags der ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH hat das Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit der Unternehmensplanungen beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 09.05.2011 kommt die FAF gGmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Das Garten- und Landschaftsbauunternehmen ASH hat den Geschäftsbetrieb im Juli 2010 aufgenommen. Anhand der vorgelegten Unterlagen für die ersten neun Monate kann die Geschäftsentwicklung nur bedingt beurteilt werden, insbesondere da es sich in

der Hauptsache um die auftragsschwache Winterzeit handelte. Eine von den Projektverantwortlichen erstellte Hochrechnung ergibt für die ersten 12 Monate, dass der Planumsatz fast erreicht wird, aber aufgrund höherer Kosten (u. a. Einführungswerbung und höherer Materialeinsatz) ein geringes Defizit i. H. v. rund 8,2 TEuro zu erwarten ist (unter Berücksichtigung der Auflösung von Sonderposten). Etwaige Anlaufverluste übernimmt der Gesellschafter.

Zum 31. März 2011 waren fünf Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt, davon drei Mitarbeiter der Zielgruppe, sowie ein Minijobber (Verwaltung). Geplant war im ersten Jahr die Einstellung von sechs Mitarbeitern (drei der Zielgruppe) mit einem Stellenumfang i. H. v. 4,5. Es sollen nunmehr weitere Einstellungen gemäß der Gründungsplanung in der ersten Jahreshälfte 2011 und Anfang 2012 umgesetzt werden (zwei Mitarbeiter der Zielgruppe), so dass vor Ablauf des zweiten Geschäftsjahres acht Mitarbeiter (7,42 Vollzeitstellen), davon fünf der Zielgruppe, eingestellt sein werden (Ursprüngliche Planung für das 2. Jahr: 6,6 Stellen).

Im zweiten Jahr wurde mit einer Quote der schwerbehinderten Beschäftigten i. H. v. 56% geplant, die mit nunmehr 62,5% leicht überschritten wird. Es wird empfohlen, dass bei weiteren Personaleinstellungen geprüft wird, inwieweit nicht behinderte Mitarbeiter eingestellt werden können, damit eine Balance gewahrt wird.

Die Projektverantwortlichen gehen für das zweite Planjahr von einer höheren Auftragslage aus als geplant. Es konnten weitere Kunden (Gold Kraemer Stiftung, REWE, Paritätischer Kindergarten) dazu gewonnen werden. Für das Jahr 2011 sind bisher Umsätze i. H. v. 126 TEuro geplant. Rund 60 TEuro des Auftragsvolumens muss für die Erreichung des Planumsatzes Jahr 1 bis Ende Juni realisiert werden (bis dato 40 TEuro). Um den geplanten Umsatz für die zweite Hälfte des Jahres i. H. v. 100 TEuro zu realisieren, müssen noch Aufträge in Höhe von rund 54 TEuro akquiriert werden.

Für das zweite Jahr wird mit einem Umsatz i. H. v. 210 TEuro gerechnet (Ursprungsplanung 180 TEuro), so dass sich bei den geplanten Stellen i. H. v. 7,42 ein Durchschnittsumsatz pro Stelle i. H. v. 28 TEuro ergibt. In der Gründungsplanung sind Produktivitätssteigerungen eingeplant worden, jedoch blieb diese im ersten Jahr leicht unterhalb der Planung. Die zweite Stelle im Frühjahr 2012 sollte nur geschaffen werden, wenn sich weitere Auftragerhöhungen Anfang 2012 für das dritte Geschäftsjahr abzeichnen.

Mit der geplanten Aufstockung der Stellen gehen Investitionen i. H. v. 51 TEuro einher. Mit der Anschaffung eines zweiten Kastenwagens können zukünftig zwei Teams im Einsatz sein.

Die aktualisierte Planung für das zweite und dritte Jahr geht von positiven Betriebsergebnissen nach der Auflösung von Sonderposten aus, wobei im dritten Jahr nur die Personalkostenförderung des LVR-Integrationsamtes eingeplant worden ist und Zuschüsse gemäß SGB II/SGB III außer Acht gelassen worden sind.

Die Erweiterung kann befürwortet werden: die Auftragslage stellt sich positiv dar, die bisherigen Kunden des Zweckbetriebes konnten größtenteils gehalten werden und die bisherige Entwicklung ist unter Berücksichtigung von Anlaufschwierigkeiten positiv einzuschätzen, so dass ein Vorziehen der geplanten Erweiterungen unterstützt werden

kann. Es sollte anhand der Quartals-BWA für 2011 zeitnah überprüft werden, ob die neuen Planungen in Hinblick auf die Kundenakquise, die notwendigen Produktivitätssteigerung sowie die Einhaltung des Kostenrahmens eingehalten werden können.“ (FAF gGmbH vom 09.05.2011)

4.2.5. Bezuschussung

4.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Erweiterung der ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH werden Investitionskosten in Höhe von 51.000,- € geltend gemacht - dafür werden ein Pritschenwagen, ein Mini-Bagger, ein Radlader, sonstige Maschinen und Geräte für den Bereich Garten- und Landschaftspflege / -Bau, sowie Arbeitskleidung und Ausstattungen für zusätzliche Werk- und Sozialräume angeschafft.

Für die Schaffung von 2 zusätzlichen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX kann die ASH Sprungbrett gGmbH einen Zuschuss in Höhe von 40.000,- € erhalten (Höchstzuschuss 20.000,- € pro Arbeitsplatz) – dies entspricht 78,4 % der Gesamtinvestitionskosten.

Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln finanziert – die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

4.2.5.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe, d.h. auf der Basis von Vollzeitstellen. Da die ASH Sprungbrett gGmbH jedoch auch die Einstellung von Personen mit einer Förderung nach dem Programm „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für Werkstatt-Wechsler oder mit Eingliederungszuschüssen nach den SGB II oder III plant und in diesen Fällen keine oder geringere Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Als Einstellungsdatum wird der 01.07.2011 für die Berechnung zugrunde gelegt.

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

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	2	2	2	2	2
PK (AN-Brutto)	20.268,48	41.347,70	42.174,65	43.018,15	43.878,51
Zuschuss § 134 SGB IX	2.520,00	5.040,00	5.040,00	5.040,00	5.040,00

Zuschuss § 27 SchwbAV	6.080,54	12.404,31	12.652,40	12.905,44	13.163,55
Zuschüsse Gesamt	8.600,54	17.444,31	17.692,40	17.945,44	18.203,55

4.2.6. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 40.000,- € wird für 2 neu geschaffene Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten festgelegt.

Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

4.2.7. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Erweiterung der ASH Sprungbrett Integrationsbetriebe gGmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 40.000,- € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 8.600,54,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration unternehmen!“, „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.3. LVR-Krankenhauszentralwäschereien

4.3.1. Zusammenfassung

Die LVR-Krankenhauszentralwäschereien (KHZW) sind eine wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des Landschaftsverbandes Rheinland und wurden 1979 gegründet. Geschäftsführer ist der kaufmännische Direktor der LVR-Klinik Mönchengladbach, Herr Udo Fechner. Die LVR-KHZW mit zwei Betriebsstätten in Viersen und Bedburg-Hau bieten mit insgesamt 101 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, davon 29 Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX alle Dienstleistungen einer modernen Großwäscherei an. Die LVR-KHZW haben einen Antrag auf Erweiterung um einen zusätzlichen Arbeitsplatz und Sicherung von 4 bestehenden Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 71.432,- € gestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.3.5.).

4.3.2. Der Integrationsbetrieb LVR-Krankenhauszentralwäschereien

Die LVR-Krankenhauszentralwäschereien (KHZW) sind eine Einrichtung des Landschaftsverbandes Rheinland und wurden 1979 gegründet. Sie werden organisatorisch, verwaltungsmäßig und finanzwirtschaftlich gesondert wie ein Eigenbetrieb nach den dafür geltenden gesetzlichen Vorschriften und den Bestimmungen der Betriebssatzung geführt. Die KHZW sind gem. § 1 der Satzung gemeinnützig.

Seit dem Jahre 2006 wird die Position des Betriebsleiters der KHZW in Personalunion durch den kaufmännischen Direktor der LVR-Klinik Mönchengladbach wahrgenommen. Dies ist Herr Udo Fechner.

Die KHZW verfügen seit dem Jahre 1999 größtenteils über keine eigene Verwaltung. Die Verwaltungsarbeiten werden durch die Infrastruktur der LVR-Klinik Bedburg-Hau und des Servicebetriebes Viersen erledigt und den KHZW in Rechnung gestellt.

Im August 2005 wurde der erste Antrag auf Anerkennung der KHZW als Integrationsprojekt gem. §§ 132 ff. SGB IX gestellt. Nach umfangreichen Beratungen wurde am 24.05.2006 ein erstes Konzept (Integrationsabteilung „Wäsche-Produktion“, Betriebsstätte Viersen) vorgelegt, welches mit Datum vom 15.04.2007 (Integrationsabteilung „Wäsche-Produktion“, Betriebsstätten Viersen und Bedburg-Hau) nochmals geändert und erweitert wurde.

Im Zuge des Beratungs- und Antragsverfahren haben die KHZW seit dem Jahr 2006 eine Vielzahl an Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen bzw. durch befristete Leiharbeitsverhältnisse ausgeführte Tätigkeiten in reguläre Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen umgewandelt.

Im August 2008 wurden die LVR-Krankenhauszentralwäschereien vom LVR-Sozialausschuss als Integrationsprojekt gem. §§ 132 ff. SGB IX anerkannt und die Förderung beschlossen (Vorlage Nr. 12/3467).

Im Integrationsprojekt der KHZW arbeiten insgesamt 101 Personen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Davon sind 29 Beschäftigte anerkannt schwerbehindert und gehören zur besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX – das entspricht einer Quote von 28,7%.

Die Förderungen bzw. die damit verbundenen Bindungsfristen aller Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bei den KHZW sind bereits seit dem Jahr 2010 ausgelaufen.

4.3.3. Geschäftsfeld der KHZW

Zweck der KHZW ist die Sicherstellung der Wäscheversorgung, vorrangig der Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland. Seit über 25 Jahren übernehmen die KHZW die textile Vollversorgung der LVR-Kliniken, der Heilpädagogischen Netze und zahlreicher anderer Einrichtungen des LVR. Daneben bieten sie auch individuelle Serviceleistungen für andere Großeinrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens an.

Zur Gewährleistung einer zeitnahen Ver- und Entsorgung arbeiten die KHZW an zwei Produktionsstandorten, in Bedburg-Hau und Viersen mit einer möglichen Gesamtkapazität von 22 t Tagesleistung.

Basierend auf der langjährigen Erfahrung präsentieren sich die KHZW heute als modernes und leistungsstarkes Textilunternehmen. Neben der Versorgung der Eigenkunden werden Fremdkunden, insbesondere Krankenhäuser, Altenheime etc. von der KHZW bedient. Dieser Kundenanteil macht zur Zeit 20% (2010) des Gesamterlöses aus und kann nicht weiter ausgebaut werden, da die KHZW aufgrund der Gemeindeordnung einen Anteil von 20% Fremdkundengeschäft am Gesamtumsatz nicht überschreiten darf.

Die KHZW bieten an jedem der beiden Standorte folgende Dienstleistungen an:

- Bereitstellung, Bearbeitung, Kennzeichnung und Instandsetzung von Mietwäsche. Die LVR-Kliniken und HPH-Netze erhalten ca. 95% ihres Wäschebedarfs als Mietwäsche (Bettwäsche, Frottierwäsche, Tischwäsche, Patientenhemden, Bekleidung und Inkontinenzunterlagen).
- Bearbeitung kundeneigener Wäsche
- Beschaffung und Vermietung von Berufsbekleidung mit Erkennungssystem
- moderne, umweltfreundliche Desinfektionswaschverfahren
- chemische Reinigung
- Abholung und Belieferung durch eigenen Fuhrpark
- persönliche Kundenbetreuung
- Reinigung von Thrombosestrümpfen
- Gardinenwäsche
- Belieferservice auf Station.

Darüber hinaus bieten die KHZW für den OP-Bereich entsprechende Tücher und Bekleidung sowie diverse Artikel für den körpernahen Bereich, wie Unterwäsche und Nachtwäsche. Die Produktpalette wird je nach Kundenwünschen individuell angepasst und erweitert.

Die KHZW garantieren die Einhaltung aller für die Bearbeitung von Krankenhauswäsche ergangenen Richtlinien und Rechtsvorschriften für die Textilhygiene. Durch den Einsatz modernster Technologien und umweltbewusstem Umgang mit Energie wird die sachgemäße Wäschepflege garantiert. Regelmäßige Kontrollen der Waschprozesse durch anerkannte Institute sichern darüber hinaus Qualität und Erhaltung der Wäsche.

4.3.4. Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

In den Produktionsbereichen der KHZW, in denen insgesamt 101 Personen sozialversicherungspflichtig arbeiten, werden derzeit 29 Personen mit Schwerbehinderung, die der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX zugerechnet werden können, beschäftigt – dies entspricht einer Quote von 28,7 %.

Der überwiegende Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten Vollzeit (61 Personen Vollzeit, 40 Personen Teilzeit) – die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD). Die arbeitsbegleitende Betreuung der Personen mit einer Schwerbehinderung in den KHZW wird durch geeignetes Fachpersonal aus dem arbeits-/ergotherapeutischen Dienst der LVR-Kliniken gegen Rechnungslegung sichergestellt.

Die Tätigkeiten in den KHZW sind für Menschen mit einer Schwerbehinderung gut geeignet, wobei insbesondere Menschen mit geistigen oder seelischen Behinderungen, sowie Sinnesbehinderte Menschen (z.B. Gehörlose) derzeit in den KHZW beschäftigt sind.

Die meisten Tätigkeiten entsprechen aufgrund der standardisierten Arbeitsabläufe einfachen Anforderungen im Sinne der Entgeltgruppe 1 des TvöD – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach diesem Tarif entlohnt.

Der Produktionsbereich der KHZW umfasst – neben dem Waschen der Wäsche über verschiedene maschinelle Waschvorgänge - insbesondere folgende weitere Tätigkeitsfelder:

- Versand / Expedition
 - Lieferungen zusammen stellen, stationsbezogene Kommissionierung, Bestell- und Lieferscheine ausfüllen / bearbeiten, Ein- und Auslesen von Barcode-Artikeln mittels Scanner und PC-Tastatur, u.a.
- Mangelbereich
 - Kleinteile vorsortieren und mangeln, Maschinen- oder Handfaltung, Flick- und Schmutzwäsche aussortieren, Wäsche in Container einsortieren, Bedienung und Einstellung der Mangel, Tischdecken, Tafeltücher, OP-Tücher einlegen und abfalten über Stapler oder Handfaltung, Groß- und Kleinteile mangeln, Endkontrolle, u.a.
- Finish- / Pressbereich

- gewaschene Wäsche entladen, Aufbügeln von Formteilen (z.B. Kittel, Nachthemden, Hosen, etc), auflegen und pressen von Formteilen, Bedienung der Flachpressen (für Großteile) und „Robofold“, Handfalten und legen von Kitteln und Formteilen, Einsortieren in Container, Endkontrolle, u.a.

Derzeit beschäftigt die KHZW 2 Auszubildende im Produktionsbereich – jedoch ist eine Erhöhung des Anteils der Auszubildenden beabsichtigt. Je nach persönlicher Eignung sollen auch Menschen mit Schwerbehinderung in der KHZW eine Ausbildung (z.B. zum Wäscher/-in oder Plätter/-in) absolvieren können.

Bei der Personalauswahl der Menschen mit Schwerbehinderung z.B. bei Personalfuktuation haben die KHZW mit den örtlichen Integrationsfachdiensten sehr gut zusammengearbeitet.

Zum Ende des Jahres 2010 haben die KHZW einen Antrag auf Erweiterung um einen Arbeitsplatz und Sicherung von vier bestehenden Arbeitsplätzen und Bezuschussung einer Mangleingabemaschine gestellt. In Absprache mit dem LVR-Integrationsamt wurde mit der Umsetzung der Maßnahme auf eigenes wirtschaftliches Risiko des Antragstellers bereits begonnen. Aktuell hat die KHZW am Standort Viersen durch Umstrukturierung der Arbeitsabläufe und den Einsatz einer neuen Mangleingabemaschine für 4 bereits beschäftigte Personen mit einer Schwerbehinderung die bisherigen Tätigkeitsbereiche langfristig erweitert und optimiert, sowie Tätigkeiten für eine weitere Personalstelle für einen schwerbehinderten Beschäftigten geschaffen.

4.3.5. Wirtschaftlichkeit der KHZW

Im Rahmen des Erweiterungsantrags wurde die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH mit der betriebswirtschaftlichen Beratung und Begutachtung der KHZW beauftragt.

Insgesamt kommt die FAF gGmbH in ihrer Stellungnahme vom 05.05.2011 zu folgenden Ergebnissen:

„Das anerkannte Integrationsunternehmen konnte die Wäschereidienstleistungen für die LVR Einrichtungen um den Bereich der forensischen Abteilungen, die als Neukunden hinzugekommen sind, ausbauen. Dies ging einher mit der Ausweitung des Angebotes auf die Reinigung von Bettwäsche. Zwar führte das zunächst zu höheren Kosten in Bezug auf die Ausstattung der neuen Kunden mit Mietwäsche, jedoch konnte 2010 eine Umsatzsteigerung i. H. v. insgesamt 236 TEuro realisiert werden.

Als Folge stellte die LVR-KHZW einen Erweiterungsantrag und schaffte eine neue Mangleingabemaschine für 89 TEuro an, die von schwerbehinderten Mitarbeitern bedient werden kann sowie den Arbeitsprozess erleichtert und beschleunigt. Neben der technischen Verbesserung ist geplant, einen neuen Mitarbeiter der Zielgruppe des § 132 SGB IX im Rahmen der Auftragerweiterung einzustellen. Mit der Maßnahme geht auch die Sicherung von vier Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen einher.

Die bisherige Geschäftsentwicklung ist von Umsatzrückgängen bis 2009 geprägt (Umsatzrückgang Heilpädagogische Netze). 2010 konnte erstmals wieder eine Umsatzsteigerung

rung erzielt werden. Allerdings wurde ein deutlicher Rückgang der sonstigen Erträge verzeichnet. Dabei beeinflussten u. a. periodenfremde Erträge sowie aufgrund des Bilanzmodernisierungsgesetzes verbuchte Abzins-Erträge für die Altersteilzeit das Ergebnis. Sowohl der Materialaufwand als auch der Anteil der Personalkosten am Umsatz konnte von 2009 auf 2010 leicht gesenkt werden. Grundsätzlich erreicht die LVR-Krankenhauszentralwäscherei ein ausgewogenes Ergebnis. Nach wie vor liegt der Anteil der Fremdkunden am Umsatz bei 20% und konnte absolut gesehen von 2009 auf 2010 um 47 TEuro gesteigert werden.

Bei der zukünftigen Ausrichtung der LVR-Krankenhauszentralwäscherei ist zu beachten, dass mit der Ausweitung der Reinigung von Bewohnerwäsche in Bedburg-Hau ein höherer Personaleinsatz einhergehen wird.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die zusätzlichen Kosten (Abschreibung für die Anschaffung der Mangleingabemaschine, Instandhaltung, zusätzliche Energie- und Betriebsmittelkosten, Personalkosten) überschaubar sind. Rund 50 TEuro zusätzlicher Umsatz - rund 0,78% Steigerung zu 2010 - müssten zur Kostendeckung der Maßnahme erzielt werden. Laut Herrn Braam wird für 2011 mit einer weiteren Umsatzsteigerung aufgrund des Ausbaus des Forensikbereichs gerechnet und die Optimierung der Abläufe sowie die Suche nach Energieeinsparungspotentialen weiter forciert. Es wird ein Umsatz i. H. v. 6,4 Mio. Euro für 2011 erwartet (Vorjahr 6,348 Mio. Euro).

Grundsätzlich bleibt das Risiko von Preissteigerungen im Energiesektor sowie die Abhängigkeit von Aufträgen seitens der LVR-Einrichtungen bestehen, für die das Preisniveau bisher stabil gehalten werden konnte.

Die Förderung ist vor dem Hintergrund der bisherigen Entwicklung und der zukünftigen Auftragslage zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 05.05.2011)

4.3.6. Bezuschussung

4.3.6.1. Zuschüsse zu Investitionen

Die KHZW haben im Rahmen des Erweiterungsantrags Gesamtinvestitionen in Höhe von 89.290,- € nachgewiesen. Dies sind die Kosten für die Mangleingabemaschine am Standort Viersen, durch die langfristig 4 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX gesichert und ein neuer Arbeitsplatz für eine schwerbehinderte Person der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX geschaffen werden kann.

Für die Schaffung von einem zusätzlichen Arbeitsplatz für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX sowie die Sicherung von 4 bestehenden Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX kann die KHZW einen Zuschuss in Höhe von 71.432,- € erhalten (Höchstzuschuss 20.000,- € pro neu geschaffenen Arbeitsplatz bzw. Höchstzuschuss 15.000,- € pro gesichertem Arbeitsplatz) – dies entspricht 80 % der Gesamtinvestitionskosten und einem Zuschuss in Höhe von 14.286,40,- € pro Arbeitsplatz.

Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln finanziert.

4.3.6.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe, d.h. auf der Basis von Vollzeitstellen. Da die KHZW jedoch auch die Einstellung einer Person mit einer Förderung nach dem Programm „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für Werkstatt-Wechsler oder mit Eingliederungszuschüssen nach den SGB II oder III plant und in diesen Fällen keine oder geringere Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für den zusätzlichen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 sowie die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Berechnung wurde als Einstellungsdatum der 01.07.2011 zugrunde gelegt.

Tabelle 6: PK (jährliche Steigerung um 1,5%) und Zuschüsse

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	1	1	1	1	1
PK (AN-Brutto)	9.298,19	18.968,31	19.347,67	19.734,63	20.129,32
Zuschuss § 134 SGB IX	1.260,00	2.520,00	2.520,00	2.520,00	2.520,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	2.789,46	5.690,49	5.804,30	5.920,39	6.038,80
Zuschüsse Gesamt	4.049,46	8.210,49	8.324,30	8.440,39	8.558,80

4.3.7. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 71.432,- € wird für einen neu geschaffenen sowie 4 langfristig gesicherte Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten festgelegt.

Bei Arbeitgebern aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes kann bei Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe auf die Stellung einer Sicherheit verzichtet werden.

4.3.8. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Erweiterung bzw. die Sicherung von Arbeitsplätzen bei den LVR-Krankenhauszentralwäschereien gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen

Zuschuss in Höhe von 71.432,- € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 4.049,46,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration unternehmen!“, „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, Aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.4. Die WRS Gemeinnützige Service GmbH, Gummersbach

4.4.1. Zusammenfassung

Die WRS Gemeinnützige Service GmbH mit Sitz in Gummersbach ist ein im Jahr 1995 gegründetes Tochterunternehmen der Gesellschafter Oberbergischer Verein zur Hilfe für psychisch Behinderte e.V. (65%) und Kreiskrankenhaus Gummersbach GmbH (35%). Geschäftsführer der WRS gGmbH sind Herr Sascha Klein und Herr Johannes Müller. Die WRS gGmbH ist mit insgesamt 43 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, davon 31 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX in den Bereichen Wäscherei, digitale Archivierung und Logistikdienstleistungen tätig. Die WRS gGmbH hat eine Erweiterung um 4 neue Arbeitsplätze sowie die Sicherung von 13 bestehenden Arbeitsplätzen für Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 275.000,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.4.6.).

4.4.2. Das Integrationsunternehmen WRS gGmbH

Die WRS gGmbH wurde im Jahr 1995 gegründet und wird seit Februar 2003 als Integrationsprojekt gem. §§ 132 ff. SGB IX durch das LVR-Integrationsamt gefördert. Gesellschafter der WRS gGmbH sind der Oberbergische Verein zur Hilfe für psychisch Behinderte e.V. (65%) und die Kreiskrankenhaus Gummersbach GmbH (35%). Geschäftsführer der WRS gGmbH sind Herr Sascha Klein und Herr Johannes Müller. Die WRS gGmbH ist seit 1995 im Handelsregister beim Amtsgericht Köln (HRB-Nr. 39191) eingetragen.

Die WRS gGmbH ist in den Geschäftsbereichen Wäscherei (Standort Gummersbach), digitale Archivierung (Standort Marienheide) und Logistik tätig.

Insgesamt arbeiten bei der WRS gGmbH 43 Personen auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen, davon sind 31 Personen anerkannt schwerbehindert und gehören zur besonderen Personengruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX. Hinzukommen 7 Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Die hohe Quote von Personen mit einer Schwerbehinderung (72%) wird dadurch relativiert, dass die Bereiche Geschäftsführung und Verwaltung – üblicherweise die Bereiche mit nicht-behindertem Personal – vom Gesellschafter Kreiskrankenhaus Gummersbach GmbH (gegen Rechnungslegung) durchgeführt werden und die Arbeitsabläufe in den Produktionsbereichen weitgehend standardisiert sind.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WRS gGmbH arbeiten auf Vollzeit-Arbeitsplätzen. Die Entlohnung erfolgt nach einem Haustarifvertrag, der dem Tarifvertrag des Textilreinigungs- und Wäschereigewerbes entspricht.

4.4.3. Die Geschäftsfelder der WRS gGmbH

Die WRS gGmbH ist mit den Bereichen digitale Archivierung (Digitalisierung von Krankenhausakten) und Wäscherei (Vermietung und Reinigung von Feuchtwischbezügen) auf Großkunden, insbesondere Krankenhäuser und andere stationäre Großeinrichtungen (Pflegeheime, u.ä.) sowie große Reinigungsunternehmen spezialisiert. Dabei wird von der WRS gGmbH auch die gesamte hiermit verbundene Logistik (Abholung und Anlieferung) sichergestellt. Seit dem Jahr 2008 bietet die WRS im Bereich Logistik – neben den Logistikdienstleistungen für die Wäschereikunden – auch Fahrdienste für Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen (Transport von Medikamenten, Arbeitsmitteln, Mahlzeiten) sowie Personentransporte an.

Kunden der WRS sind im Bereich der Wäscherei z.B. die GKD - Gesellschaft für Krankenhaus-Dienstleistungen, Wirtschaftsdienst Hellersen, Clean-Service Schramm, Impuls-Reinigung und diverse Krankenhäuser sowie im Bereich der digitalen Archivierung z.B. das Kreiskrankenhaus Gummersbach, die Klinik Marienheide und die Märkischen Kliniken.

Von den insgesamt 31 beschäftigten Personen mit einer Schwerbehinderung i.S.d. § 132 Abs. 2 SGB IX arbeiten 16 im Bereich der Wäscherei, 7 in der digitalen Archivierung und 8 im Bereich Logistik.

Aufgrund steigender Nachfrage, insbesondere im Bereich der Wäscherei, und den begrenzten Räumlichkeiten der bisherigen Standorte plant die WRS gGmbH seit längerem einen Neubau. Die derzeitigen Räume der Wäscherei und die maschinelle Ausstattung erlauben einerseits keine weiteren Kapazitätserweiterungen (obwohl diese durch Aufträge nachgefragt werden) und andererseits entsprechen die Räume nicht mehr den Anforderungen an Hygiene und Arbeitsschutz.

4.4.4. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

Die WRS beschäftigt derzeit insgesamt 43 Personen (davon 31 der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX) mit einer Schwerbehinderung. Diese arbeiten auf Vollzeitarbeitsplätzen und werden in Anlehnung an den Tarifvertrag des Textilreinigungs- und Wäschereigewerbes entlohnt. Die WRS gGmbH beschäftigt überwiegend Personen mit einer schweren Körper- oder Mehrfachbehinderung, aber auch Personen mit geistigen oder seelischen Behinderungen.

Die fachliche Anleitung erfolgt im Bereich der digitalen Archivierung durch eine EDV-Fachkraft und in der Wäscherei durch einen Wäschereimeister. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird von ergotherapeutischem Fachpersonal der WRS gGmbH durchgeführt.

Die Arbeitsplätze in der Wäscherei zeichnen sich durch standardisierte Arbeitsabläufe (Bestückung der Maschinen, Sortierung, Verpackung, u.a.) aus. Es wird fast ausschließlich ein Produkt (Feuchtwischbezüge) bearbeitet, so dass komplizierte Nachbearbeitungen (wie in anderen Wäschereibetrieben üblich), wie z.B. Bügeln oder Falten, entfallen. Diese Arbeitsplätze sind für Menschen mit einer Schwerbehinderung, insbesondere für Menschen mit geistigen Behinderung gut geeignet.

Die Arbeitsabläufe in der digitalen Archivierung sind aufgrund anspruchsvoller Sortier- und Vorbereitungsarbeiten der Krankenhausakten etwas komplexer und erfordern mehr Selbständigkeit und

Flexibilität. Hier können jedoch erfahrungsgemäß Personen mit einer seelischen oder körperlichen Behinderung arbeiten.

Im Bereich der Logistikdienstleistungen werden die Personen mit einer Schwerbehinderung entweder als Beifahrer bei Warentransportfahrten eingesetzt oder – falls ein Führerschein vorhanden ist – auf Fahrten mit festgelegten Routen und Kunden, so dass die Arbeitsabläufe ebenfalls standardisiert werden können. Es ist jedoch auch geplant, bei wachsender Nachfrage im Bereich des Personbeförderung, Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung und bei persönlicher Eignung speziell für diesen Bereich zu qualifizieren und auch für Mietwagenfahrten einzusetzen.

4.4.5. Erweiterung und Modernisierung der WRS gGmbH

Im Zuge der bisherigen Unternehmensentwicklung in den 3 Geschäftsfeldern ist festzustellen, dass alle Bereiche der WRS von einem stetigen leichten Wachstum gekennzeichnet sind. Dieses Wachstum hat der WRS zu einer guten Marktpositionierung verholfen. Dennoch stößt dieser kontinuierliche Wachstumsprozess nun an seine technischen und organisatorischen Grenzen, so dass für eine weitere strategische Ausrichtung des Unternehmens Investitionen notwendig werden, um konkurrenzfähig zu bleiben und weitere Kunden hinzugewinnen zu können.

Erweiterung / Modernisierung der Wäscherei:

Der Wäschereibetrieb der WRS ist spezialisiert auf die Vermietung, Reinigung, Trocknung und Kommissionierung von Feuchtwischbezügen (sog. „Wisch-Mop“) insbesondere für stationäre Einrichtungen mit hohem Hygienebedarf (Pflegeheime, Krankenhäuser, u.a.). Dabei werden die gereinigten Feuchtwischbezüge innerhalb der Wäscherei nach der Reinigung und Trocknung digital erfasst und für die jeweiligen Einrichtungen kommissioniert. Dabei erfolgt die Sortierung und Verpackung der Feuchtwischbezüge individuell nach Kundenanforderung – z.B. erhält ein Krankenhaus die Feuchtwischbezüge bereits vorsortiert für die einzelnen Krankenhausstationen und die jeweiligen Hygieneanforderungen, d.h. reguläre Feuchtwischbezüge zur Flächenreinigung des Eingangsbereiches und spezielle, mit Desinfektionsmittel getränkte Feuchtwischbezüge für den OP-Bereich.

Durch die digitale Erfassung jedes einzelnen Feuchtwischbezuges, der jeweils über einen eingetragenen Chip verfügt, kann dessen Weg nachgewiesen werden. Dies dient einerseits dazu, um Kundenreklamationen nachvollziehen zu können und andererseits Verluste von Feuchtwischbezügen (die ja im Eigentum der WRS sind) zu minimieren.

Aufgrund dieser Arbeitsabläufe, in denen die Feuchtwischbezüge per Hand digital erfasst und zur Verpackung vorbereitet werden müssen, stößt die Wäscherei der WRS an ihre Kapazitätsgrenzen, obwohl die reine Wäscherei weitaus höhere Stückzahlen bearbeiten könnte.

Dieser Engpass soll nun durch Anschaffung und Anpassung einer digitalen Erfassungs- und Verpackungsstraße beseitigt werden. Hierfür sind Investitionskosten für die Hardware-Anschaffung und Programmierkosten für die Anpassung der Software an die Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten erforderlich.

Erweiterung / Modernisierung der digitalen Archivierung:

Im Bereich der digitalen Archivierung ist die WRS spezialisiert auf Unterlagen und Materialien aus dem Gesundheitswesen, z.B. Krankenhausakten. Da in diesem Bereich ein wachsender Bedarf zu verzeichnen ist, aber auch die Kundenanforderungen immer spezialisierter und individueller werden, ist auch hier die Investition in neue Hardware, aber vor allem in die Anpassung der Software erforderlich.

In der digitalen Archivierung hat weniger das manuelle, rein mechanische Erfassen bzw. Einscannen der Dokumente als vielmehr das Management der erfassten Daten und Dokumente wachsende Bedeutung. Um diesen sehr individuellen Kundenwünschen nach speziellem Datenmanagement gerecht werden zu können und auch diese Tätigkeiten für die Menschen mit einer Schwerbehinderung bei der WRS erhalten zu können, muss die Standardsoftware so umgestaltet werden, dass eine fehlerfreie Bedienung der Software durch die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung ermöglicht wird.

Erweiterung des Bereiches Logistik:

Aufgrund der wachsenden Nachfrage im Transportgeschäft und der bereits gegebenen Vollausslastung aller im Bereich eingesetzten Fahrzeuge und auch Beschäftigten, ist die Neuanschaffung weiterer Fahrzeuge für den Logistikbereich erforderlich.

Durch die o.g. Erweiterungs- und Modernisierungsmaßnahmen können in der WRS kurzfristig 4 neue und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, darüber hinaus werden durch die Optimierung und behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe und Erschließung von Erweiterungspotential 13 bestehende Arbeitsplätze in den Geschäftsbereichen der WRS dauerhaft gesichert.

Perspektivisch können durch die o.g. Maßnahmen bis zu 12 weitere Arbeitsplätze neu entstehen – jedoch kann der Zeitpunkt der Einrichtung dieser Arbeitsplätze zum jetzigen Zeitpunkt nicht benannt werden, da dieser von der Gewinnung neuer Kunden abhängig ist. Deshalb sind diese 12 Arbeitsplätze nicht Teil des aktuellen Antrags.

4.4.6. Wirtschaftlichkeit der WRS gGmbH und der geplanten Erweiterung / Modernisierung

Anlässlich des Erweiterungs- und Modernisierungsvorhabens wurde die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH mit der Begutachtung der Unternehmensentwicklung der WRS gGmbH und des Erweiterungsvorhabens vom LVR-Integrationsamt beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 24.05.2011 kommt die FAF gGmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Die WRS GmbH aus Gummersbach hat sich erfolgreich am Markt mit den Geschäftsreichen Wäscherei, Digitalisierung und Logistik etabliert. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Reinigung und Vermietung von Feuchtwischbezügen für Krankenhäuser bzw. Gebäudereiniger, die Digitalisierung von Krankenhausakten sowie auf Transporte

von Personen und Gütern für Krankenhäuser und verschiedene Rehabilitationseinrichtungen.

Seit der Gründung 1995 hat sich das Unternehmen mit der Optimierung der Technik sowie der Betriebsabläufe, mit dem Umzug der Wäscherei in 2007 und dem intensiven Aufbau des Geschäftsfeldes Transport seit 2008 stetig weiterentwickelt. Dazu gehören auch strategische Überlegungen zur Positionierung der WRS. Die Projektverantwortlichen haben detailliert das Wettbewerbsumfeld sowie die Marktanforderungen analysiert. Daraus resultierend sollen nunmehr Modernisierungs- sowie Erweiterungsmaßnahmen vorgenommen werden, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Zurzeit sind 43 Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 31 der Zielgruppe.

Die Umsatz- und Ertragssituation der WRS ist positiv zu bewerten. Das Unternehmen konnte kontinuierliche Umsatzsteigerungen und Überschüsse erzielen. Die Kostenstruktur konnte in den letzten Jahren optimiert sowie die Produktivität der Mitarbeiter von 2009 auf 2010 gesteigert werden. Der Anteil der Personalkostenzuschüsse an den Personalkosten ist relativ konstant, da der Anteil der degressiven EGZ-Förderung sehr gering ist. Die Vermögens- und Liquiditätssituation ist ebenfalls positiv zu bewerten. Allerdings sind noch rund 1 Mio. Euro Bankdarlehen zu tilgen, die aus dem Neubau der Wäscherei resultieren.

Das Unternehmen beantragt nunmehr Investitionskostenzuschüsse zur Sicherung von Arbeitsplätzen für Mitarbeiter der Zielgruppe in der Wäscherei und Archivierung (13 Arbeitsplätze) sowie zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen in der Wäscherei und im Bereich Logistik (4 Arbeitsplätze).

Wäscherei:

Der Markt ist von einer Zentralisierung und einem hohen Preiskampf gekennzeichnet, der im Zusammenhang mit dem Kostendruck im Gesundheitswesen zu sehen ist. Die WRS konzentriert sich auf das Angebot individueller Lösungen verbunden mit einer hohen Beratungskompetenz. Als Wettbewerbsvorteile der WRS sind die langjährige Branchen-erfahrung sowie die starke Vernetzung im Krankenhausbereich zu nennen.

Die Marktbeobachtungen haben ergeben, dass die Anforderungen an die Kommissionierung der Feuchtwischbezüge immer differenzierter werden und die Wettbewerber sich mit entsprechender Technik darauf bereits eingestellt haben. Die Kunden verlangen zum einen eine genaue Nachverfolgung der teuren Feuchtwischbezüge per Chip-System, um den Schwund zu reduzieren, zum anderen wird die Kommissionierung immer kleinteiliger bis hin zur Verpackung für eine Station oder Reinigungskraft. Die WRS hat auf diese Marktendenzen reagiert und eine erste Chip-Technik mit einer Scan-Straße zur Kommissionierung eingeführt. Da die eingesetzte Hard- und Software nicht in dem Maße an die Bedürfnisse der schwerbehinderten Mitarbeiter angepasst ist, kommt es zu einer hohen Fehleranfälligkeit und somit zu Engpässen in der Kommissionierung. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, soll die Scan-Straße modernisiert werden. Dazu müssen zum einen behinderungsfreundliche Softwarelösungen programmiert werden, die eine zuverlässige Bedienung durch das schwerbehinderte Personal ermöglichen (stärkere Visuali-

sierung der Bedienelemente, Erstellung von Vorlagen für einzelne Arbeitsschritte, zusätzliche Sicherheitsabfragen) und zum anderen die Hardware angepasst werden. Diese Maßnahmen führen dazu, dass Arbeitsabläufe umstrukturiert werden und somit weitere platzsparende Hochstapelregalsysteme angeschafft werden müssen. Um die angestrebte Ausweitung der Produktion (derzeit 20.000 auf 40.000 Feuchtwischbezüge) bei den jetzigen Raumverhältnissen und der zukünftigen technischen Ausstattung noch reibungslos kommissionieren zu können, sind folgende Investitionen zur Modernisierung notwendig:

- Entwicklung behinderungsgerechter Software: 90 TEuro (200 Manntage je 450 Euro)
- Hardware: 20 TEuro
- Scannstraße: 71 TEuro
- Logistik: 87,5 TEuro

Digitalisierung:

Der Markt ist ebenfalls von einer Zentralisierung und einem hohen Preiskampf gekennzeichnet. In der Digitalisierung spezialisiert sich die WRS auf passgenaue Lösungen für die Archivierung von Patientenakten. Als Wettbewerbsvorteile der WRS sind die langjährige Branchenerfahrung und das Verständnis für die Sicherheit von Patientenakten aufgrund der Vernetzung im Krankenhauswesen zu nennen.

Die Ansprüche der Kunden an die Digitalisierung wachsen im Sinne von sehr spezialisierten sowie individuellen Lösungen, der Digitalisierungsprozess wird zunehmend komplexer und verlangt spezielle computertechnische Kenntnisse von den Mitarbeitern. Das bedingt eine fortwährende behinderungsgerechte Anpassung der Software sowie eine Optimierung der Abläufe, um komplexe technische Prozesse für die schwerbehinderten Mitarbeiter so zu gestalten, dass die verlangte Sicherheit und Zuverlässigkeit erreicht wird. Die Investitionen zur Modernisierung belaufen sich auf:

- Modernisierung Scan-Technik: 30 TEuro
- Behinderungsgerechte Programmierung der Scan-Software: 27 TEURO (60 Manntage je 450 Euro)

Logistik:

Die WRS bietet seit 2008 intensiv Transportdienstleistungen wie Medikamenten-, Mahlzeiten- und Krankentransporte für Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen an. Aufgrund der ländlichen Lage im oberbergischen Kreis und aufgrund des Rückgangs des Zivildienstes sieht das Unternehmen Chancen im Bereich des Mietwagengeschäftes für hilfebedürftige Personen. Damit ist das Unternehmen in der Lage auch außerhalb der typischen Fahrzeiten in den Vormittag- und Mittagsstunden für die Krankenhäuser eine ganztägige Auslastung der Fahrzeuge/Mitarbeiter zu erreichen. Zudem konnte das Unternehmen aktuell einem Auftrag für das Kreiskrankenhaus Gummersbach über 48 TEuro/Jahr akquirieren. Die Investitionen zur Erweiterung der Logistik belaufen sich auf:

- Anschaffung Caddy: 19,5 TEuro

- **Anschaffung LKW: 71,0 TEuro**

Die Förderung der Maßnahmen wird empfohlen. Die Planungsrechnung unter Einbeziehung der Abschreibung für die Investitionen, der zusätzlichen Personal- und Sachkosten sowie einer gesamten moderaten Umsatzsteigerung von rund 16% ist nachvollziehbar und setzt den Unternehmenstrend fort. Die WRS kann durch die Umrüstung auf behindertenfreundliche Soft- und Hardware die Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Mitarbeiter zukunftssicher gestalten und die Wettbewerbsposition stärken.“ (FAF gGmbH vom 24.05.2011).

4.4.7. Bezuschussung

4.4.7.1. Investitionen

Für das Erweiterungs- und Modernisierungsvorhaben der WRS gGmbH werden Gesamtinvestitionskosten in Höhe von 416.000,- € veranschlagt. Darin enthalten sind 343.800,- € für Anschaffungskosten für eine Erfassungs- und Verpackungsstraße, Hardware für die Archivierung, Fahrzeuge für die Logistik, sowie 72.250,- € für behinderungsbedingt notwendige Programmierarbeiten.

Von den Investitionen (343.800,- €) in Integrationsprojekten können maximal 80% (275.040,- €) gefördert werden, die Förderhöchstsumme liegt jedoch bei 20.000,- € pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für schwerbehinderte Personen gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bzw. 15.000,- € pro gesichertem / modernisiertem Arbeitsplatz einer schwerbehinderten Person der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX.

Demnach kann der WRS gGmbH für 4 neue und 13 gesicherte Arbeitsplätze ein Zuschuss in Höhe von 275.000,- € (20.000,- € X 4 neue Arbeitsplätze – 15.000,- € X 13 gesicherte Arbeitsplätze) gezahlt werden.

Der Restbetrag der Anschaffungskosten wird von der WRS gGmbH aus Eigenmitteln finanziert.

Die Sicherung der investiven Zuschüsse erfolgt über die Eintragung einer Grundschuld.

Ob und in welcher Höhe die behinderungsbedingt notwendige Softwareanpassung auf Basis des § 26 SchwbAV bezuschusst werden kann, muss geprüft werden, wenn die Hard- und Softwareausstattung angeschafft wurde und die erforderlichen Anpassungen begutachtet werden können. Hierzu wird der technische Fachdienst des LVR-Integrationsamt zur Beratung des Unternehmens und zur Begutachtung der erforderlichen Aufwendungen beteiligt. Eine erste Einschätzung des technischen Fachdienstes des LVR-Integrationsamtes aufgrund des aktuell vorliegenden Planungsstandes geht davon aus, dass ungefähr 2/3 der Programmierkosten als behinderungsbedingter Aufwand gefördert werden könnten.

4.4.7.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die vier zusätzlichen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Berechnung der Zuschüsse wurde der 01.07.2011 als Einstellungsdatum zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe. Da die WRS gGmbH die Neueinstellung der zusätzlichen Personen mit einer Schwerbehinderung plant und für diese auch Eingliederungsleistungen nach dem Modell „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für WfbM-Abgänger, SGB II oder III in Anspruch nehmen wird und in diesen Fällen reduzierte oder keine Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

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

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	4	4	4	4	4
PK (AN-Brutto)	31.870,00	65.014,80	66.315,10	67.641,40	68.994,23
Zuschuss § 134 SGB IX	5.040,00	10.080,00	10.080,00	10.080,00	10.080,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	9.561,00	19.504,44	19.894,53	20.292,42	20.698,27
Zuschüsse Gesamt	14.601,00	29.584,44	29.974,53	30.372,42	30.778,27

4.4.8. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 275.000,- € wird für vier neu zu schaffende Arbeitsplätze und 13 gesicherte Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

Die Sicherung des investiven Zuschüsse erfolgt über die Eintragung einer Grundschuld.

4.4.9. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Förderung der Erweiterung, der Sicherung sowie der Modernisierung des Integrationsunternehmens WRS gGmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 275.000,- € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 14.601,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, sowie der Förderprogramme „Übergang 500 Plus

mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.5. Return Freizeit GmbH, Mönchengladbach

4.5.1. Zusammenfassung

Die Return Freizeit GmbH mit Sitz in Mönchengladbach ist ein im Jahr 1984 gegründetes Unternehmen von Herrn Utto Reugels, der auch Geschäftsführer der Gesellschaft ist. Die Return Freizeit GmbH ist mit insgesamt 47 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, davon 8 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX in einer Integrationsabteilung als Anbieter von hochwertigen Fitness- und Freizeitangeboten tätig. Die Return Freizeit GmbH hat die Anerkennung als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX sowie eine Erweiterung um 25 neue Arbeitsplätze für Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 500.000,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor. Zur zwischenzeitlich noch angeforderten Marktanalyse bezüglich des Schwimmbadneubaus erfolgt ein mündlicher Bericht der Verwaltung (siehe Punkt 4.5.4.).

4.5.2. Das Unternehmen Return Freizeit GmbH

Die Return Freizeit GmbH wurde im Jahr 1984 als eigenständige Gesellschaft von Herr Utto Reugels, der auch Geschäftsführer der GmbH ist, gegründet. Die Gesellschaft ist beim Handelsregister des Amtsgerichts Mönchengladbach unter HRB 2721 eingetragen. Das Stammkapital in Höhe von 75.000,- Euro ist in voller Höhe eingezahlt.

Die Return GmbH betreibt in Mönchengladbach und im Kreis Viersen 4 Freizeiteinrichtungen als Saunaparks und Fitnesscenter mit Wellnessangeboten. Dabei versteht sich die Return Freizeit GmbH als „Premium“-Anbieter, der sich mit qualifiziertem Fachpersonal, differenziertem Kursangebot, Durchführung von individuellen Reha-Maßnahmen, Kinderbetreuung, anspruchsvollem Ambiente, hochwertiger Gastronomie, u. a. von Konkurrenzangeboten abhebt.

Die Return Freizeit GmbH verfügt aktuell über ca. 8.100 Stammgäste, welche die Angebote des Unternehmens über verschiedene Beitragsmodelle (Jahresmitgliedschaft für alle Einrichtungen, Jahresmitgliedschaft für einzelne Einrichtungen, Monatsmitgliedschaften, u.v.a.m.) regelmäßig nutzt. Hinzu kommen Tagesgäste, die einzelne Einrichtungen nutzen, ohne Mitglied der Return Freizeit GmbH zu sein.

Im September 2010 wurde im Return Saunapark in Brüngen-Boerholz eine Integrationsabteilung mit insgesamt 8 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen eingerichtet. 6 dieser Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt (Vorlage Nr. 13/593).

Die Return GmbH beschäftigt derzeit insgesamt 47 Personen auf sozialversicherungspflichtigen Arbeits- und Ausbildungsplätzen – davon sind 8 Personen anerkannt schwerbehindert. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 17%.

Hinzukommen ca. 130 Mini-Jobber (z.B. im Gastronomieservice) und 72 freie Mitarbeiter (Trainer, Kursleiter, u.a.). Besonderen Wert wird auf eine qualifizierte Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt – die derzeit 25 Auszubildenden werden, neben den in den jeweiligen Berufs-

gruppen üblichen Ausbildungsinhalten, zusätzlich durch einen firmeneigenen Schulungsplan qualifiziert.

Die Einrichtungen der Return Freizeit GmbH sind:

- Return Saunapark, Brüggen-Boerholz: seit 1996 im Eigentum der Return GmbH, ca. 8.000 qm Fläche, davon ca. 1.100 qm bebaut, Landsauna mit großer Außenanlage und folgenden Angeboten: Aroma- und Lichtsauna, Blockhaussauna, Feuer-Sauna, Massage, Fußwärmbecken, Eisbar, Fußpflege, Kneippweg, Außenpool, Kamin-Pavillon, Sonnenstudio, Hydrojet, Schwimmbad, u.a.
- Return Lady-Spa, Mönchengladbach-Rheydt: seit 2002 in Pacht der Return GmbH, ca. 1.500 qm, Sport- und Wellnessclub für Frauen, das Angebot umfasst: Saunabereich mit verschiedenen Saunatypen, Fußwärmbecken, Eisbar, Hot-Whirlpool, Ruhezone mit Wasserbetten, Kosmetik, Sonnenstudio, Mutter-Kind-Sauna, Massagen, Hydro-Jet, Vacu-Fit, Cardio-Fitness, Krafttraining, diverse Kursangebote, wie z.B. Pilates, Aerobic, Yoga, Power-Plate, Personal Training sowie einen Junior-Club, Kinderturnen und einen Kinderhort.
- Return Active-Spa, Dorint-Hotel Mönchengladbach: seit 2001 in Pacht der Return GmbH, ca. 1.500 qm, Sport- und Wellnessclub im Dorint Hotel, das Angebot umfasst: Badelandschaft, Tauchbecken, Saunalandschaft und Dampfbad, Fußwärmbecken, Hot-Whirlpool, Hydro-Jet, Vacu-Fit, Familien-Sauna, Solarienstrand, diverse Sport- und Fitnessangebote, wie z.B. Cardio-Training, Krafttraining, Physiotherapie, Pilates, Aerobic, Aqua-Gym, Yoga, Power-Plate, u.a.
- Return Sportpark, Mönchengladbach: seit 1996 im Eigentum der Return GmbH, ca. 11.000 qm, davon ca. 6.000 qm bebaut, Sport- und Wellnesspark mit großem Außenbereich, die Sportangebote umfassen: Indoor-Fußballplatz, Beachvolleyball-, Badminton- und Tennisplätze, Indoor-Cycling, Kick-Boxen, Taekwondo, Krafttraining, Cardio-Training, Pilates, Yoga, Aerobic, u.a. sowie alle o.g. Wellnessangebote, zusätzlich Junior-Club mit Kursangeboten, Kinderhort und Spezialangebote für Kindergeburtstage oder Familienfeiern.

Mit dem Antrag auf Anerkennung des Gesamtunternehmens als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX wird die Return Freizeit GmbH sein Angebot am Hauptstandort Return Sportpark Mönchengladbach qualitativ um einen Schwimmbadbereich ausbauen. Damit wird nicht nur dieser Standort, sondern auch das Angebot der anderen Standorte aufgewertet, da die Mitglieder die (Teil-) Angebote anderer Standorte mitnutzen können. Hierdurch wird eine Steigerung der Mitgliederzahlen und eine bessere Auslastung der einzelnen Angebote erwartet. Durch den Schwimmbadneubau und einen Ausbau der Mitgliederzahlen entsteht auch ein größerer Bedarf an Reinigungsdienstleistungen, die zukünftig von den Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX erbracht werden.

Neben dem Betrieb eigener Einrichtungen hat die Return Freizeit GmbH Managementverträge über die Leitung und Organisation der Freizeit- und Wellnessangebote der Dorint-Hotelgruppe.

Bis September 2010 wurden alle Einrichtungen und Außenanlagen der Return Freizeit GmbH von verschiedenen Fremdfirmen gereinigt und gepflegt. Die Return Freizeit GmbH war mit dem Ergebnis dieser Reinigungs- und Pflegearbeiten nicht zufrieden, insbesondere, da dieses nicht dem hohen Service- und Qualitätsanspruch der sonstigen Dienstleistungen und Angebote entsprach.

Daher wurde im September 2010 der auslaufende Vertrag in Brüggen-Boerholz mit einem der Fremddienstleister nicht verlängert und eine eigene Abteilung für Reinigung und Außenanlagenpflege als Integrationsabteilung eingerichtet.

Perspektivisch sollen nun alle Fremdaufträge in diesen Bereichen – nach Auslaufen der entsprechenden Verträge – wieder innerhalb der Return Freizeit GmbH erledigt werden. Durch den Kontakt des geschäftsführenden Gesellschafters Herrn Utto Reugels mit der Stiftung Hephata und dem Integrationsunternehmen Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Hephata, die Reinigungsdienstleistungen anbietet, entstand die Idee, die Reinigungsarbeiten und die Außenanlagenpflege für die Einrichtungen der Return GmbH im Rahmen einer internen Integrationsabteilung durchzuführen.

Da die Erfahrungen der Return Freizeit GmbH mit der Integrationsabteilung in Brüggen-Boerholz positiv sind und sich die Qualität der Reinigungsergebnisse und der Sauberkeit der Außenanlagen merklich verbessert hat, sollen nun alle bislang extern vergebenen Reinigungs- und auch technische Wartungsarbeiten zurück in das Unternehmen geholt werden. Ein großer Teil der dadurch neu entstehenden Arbeitsplätze soll mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt werden.

Die bisherigen Rückmeldungen zur Zusammenarbeit der Stiftung Hephata und des Integrationsfachdienstes Mönchengladbach in Bezug auf die Einstellung und Beschäftigung der Menschen mit einer Schwerbehinderung bei der Return Freizeit GmbH sind durchweg positiv.

4.5.3. Die Integrationsabteilung Reinigung der Return Freizeit GmbH

Die bereits bestehende Integrationsabteilung für Reinigung der Gebäude und Außenanlagen im Saunapark Brüggen-Boerholz beschäftigt 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 6 Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Menschen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX neu besetzt worden – die anderen 2 Arbeitsplätze wurden aus dem vorhandenen nicht-behinderten Personal der Return Freizeit GmbH besetzt. Die Beschäftigungsquote in der Abteilung liegt damit bei 75% Prozent – die Quote des Gesamtunternehmens beträgt nach Einrichtung dieser Integrationsabteilung 17%.

Die Arbeitsplätze bei der Return Freizeit GmbH wurden im ersten Schritt durch Teilzeitkräfte besetzt. Es war jedoch geplant, die Stundenzahl – je nach Leistungsvermögen und Einarbeitungsstand der jeweiligen Personen – schrittweise zu erhöhen. Bei einem Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung innerhalb der Integrationsabteilung ist der Arbeitsumfang bereits auf eine volle Personalstelle erweitert worden.

Das Unternehmen ist nicht tariflich gebunden und bezahlt für die Stellen in der Reinigung und der Außenanlagenpflege einen Stundensatz von 8,55 €. Dieser Stundensatz ist für Unternehmen im Bereich der Gebäudereinigung als Mindestlohn nach dem Entsendegesetz festgelegt. Damit liegt die Vergütung im branchenüblichen Bereich.

Die arbeitsbegleitende Betreuung der Personen mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bei der Return Freizeit GmbH erfolgt derzeit in Kooperation mit der Stiftung Hephata, dem Integrationsfachdienst und der Personalleiterin der Return GmbH, Frau Natalie Kratzki. Diese ab-

solviert derzeit berufsbegleitend eine Ausbildung zur „Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ bei der Stiftung Hephata. Darüber hinaus beschäftigt die Return Freizeit GmbH an allen Standorten auch pädagogische Fachkräfte, welche begleitend diese Aufgabe übernehmen können.

Die Reinigungs- und Außenanlagenpflegetätigkeiten, welche die neuen Beschäftigten durchführen sollen, sind von der Art der Ausführung (absaugen, nass reinigen, abstauben, abwaschen, kehren, Müll aufheben, kehren, usw.) und dem Reinigungsrythmus (täglich, wöchentlich, alle 3 Monate) detailliert beschrieben und können somit nach und nach angeleitet und auch kontrolliert werden.

Durch die Kündigung bzw. auslaufenden Reinigungsverträge der Standorte Lady-Spa, Active Spa und Sportpark der Return Freizeit GmbH und die Organisation dieser Tätigkeiten mit eigenem Personal werden insgesamt 28 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Davon sollen 25 mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt werden.

Da die Reinigungstätigkeiten der meisten Bereiche der verschiedenen Standorte außerhalb der Öffnungszeiten stattfinden müssen, wird ein Großteil der 25 Arbeitsverhältnisse anfänglich durch Teilzeitkräfte besetzt werden. Die Return Freizeit GmbH wird jedoch allen neuen Beschäftigten anbieten, am umfassenden Qualifizierungsprogramm der Return Freizeit GmbH teilzunehmen, um sich darüber weitere Tätigkeiten (Sauna-Meister, Service- / Gastronomiefachkraft, Haustechnik, u.a.) innerhalb des Unternehmens zu erschließen. Das Qualifizierungsangebot, die Teilnahme der neu einzustellenden Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung und Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeiten werden vom LVR-Integrationsamt im Rahmen der jährlichen Betriebsbesuche überprüft. Hierzu wird die Return Freizeit GmbH verpflichtet, die individuellen Qualifizierungsangebote und -Planungen für die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX, die Planungen bzw. Maßnahmen zu individuellen Stundenaufstocungen regelmäßig nachzuweisen.

Da die Return Freizeit GmbH die neuen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung in Kooperation mit der Werkstatt Hephata und dem Integrationsfachdienst einstellen wird, ist geplant, auch diese Institutionen an den personenbezogenen Qualifizierungsplanungen und den regelmäßigen Auswertungsgesprächen zu beteiligen.

Darüber hinaus ist ebenfalls zugesagt, dass innerhalb der Return Freizeit GmbH an den unterschiedlichen Standorten geprüft wird, ob bestimmte Reinigungstätigkeiten auch während der Öffnungszeiten für die Sportparkbesucher möglich sind.

Erste Erfahrungen aus der Integrationsabteilung in Brüggen-Boerholz zeigen, dass Stundenaufstocungen bereits vorgenommen wurden und Teilnahme an betriebsinternen Qualifizierungen, z.B. zur Service-Fachkraft oder im Bereich Haustechnik von den Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung wahrgenommen werden. So konnte ein in Brüggen-Boerholz als Teilzeitarbeitsplatz eingerichteter Arbeitsplatz eines beschäftigten Mitarbeiters mit einer Schwerbehinderung in ein Vollzeit-arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

Laut Auskunft des Integrationsfachdienstes (IFD) Mönchengladbach sowie der Stiftung Hephata, die zusammen auch Anbieter der Unterstützten Beschäftigung nach § 38 a SGB IX in Mönchengladbach sind, gibt es Interessenten für die geplanten Arbeitsplätze bei der Return Freizeit GmbH. Nach

Rücksprache mit dem IFD Mönchengladbach sind dort mehrere Bewerber bekannt, die gezielt nach einer Teilzeitbeschäftigung im Reinigungs- oder Servicebereich suchen.

Im Zuge der Erweiterung der Return Freizeit GmbH ist vom Unternehmen geplant, die Attraktivität des Hauptstandortes Sportpark Mönchengladbach durch den Bau eines Sportschwimmbekens deutlich zu erhöhen, sich qualitativ von den Mitbewerbern abzuheben und somit die vorhandenen und neu entstehenden Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern. Das Grundstück für den Anbau eines Schwimmbekens an die bestehenden Gebäude des Sportparks sind vorhanden und befinden sich im Eigentum des Unternehmens.

Nach der beantragten Erweiterung wird die Return Freizeit GmbH insgesamt 75 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse haben. Davon werden 33 mit schwerbehinderten Personen besetzt sein (davon 31 der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX) – dies entspricht einer Quote von 44%. Daher hat die Return Freizeit GmbH neben der Erweiterung auch die Anerkennung als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX beantragt.

4.5.4. Wirtschaftlichkeit der Integrationsabteilung der Return Freizeit GmbH

Im Rahmen des Erweiterungsantrags der Return Freizeit GmbH hat das LVR-Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des geplanten Vorhabens beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 19.05.2011 kommt die FAF gGmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Die Return Freizeit GmbH betreibt an vier Standorten Fitness-, Sport- und Wellnessanlagen. Zusätzlich baut sich das Unternehmen ein neues Geschäftsfeld auf: Management von Fitness- und Wellnessanlagen für Dorint Hotels. Aktuell wird über das Management für Garmisch-Patenkirchen und Daun verhandelt. Zurzeit beschäftigt das Unternehmen 47 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter, darunter 25 Auszubildende, sowie 146 Minijobber und 75 Honorarkräfte. Das Unternehmen verfügt zurzeit über 8.063 Mitglieder (2010: 7.733 Mitglieder). Am Standort Saunapark Brüggen-Boerholz wurde erfolgreich eine Integrationsabteilung Reinigung /Grünpflege mit sechs schwerbehinderten Mitarbeitern und einer Anleiterin seit Oktober 2010 aufgebaut.

Das Unternehmen plant für die weiteren Standorte (Sportpark, Active Spa und Lady Spa in Mönchengladbach) die Aufgaben Reinigung, Gartenpflege, Technik, Hygiene und Fahrdienste nicht mehr fremd zu vergeben, sondern mit eigenem Personal zu besetzen. Hintergrund ist, dass die Reinigung/Grünpflege-Tätigkeiten bisher nicht in der geforderten Qualität erbracht wurden. So mussten bisher rund 3 Stunden im Schnitt pro Standort nachgearbeitet werden und zu Stoßzeiten standen keine Reinigungskräfte mehr für die Reinigung der Nassflächen zur Verfügung. Unter Hinzurechnung des Reinigungsaufwandes für das geplante Sportschwimmbekens – siehe unten – ergibt sich damit insgesamt ein Mehrbedarf von 6.132 Std. im Jahr. Bisher stellten die Fremdfirmen rund 15.000 Stunden zur Verfügung. Mit der neuen Planung ergibt sich ein Stundenkontingent von rund 21.000 Stunden. Der Fahrdienst mit einem Fahrer wird neu geplant, da bisher die Haus- und Lieferfahrten von Mitarbeitern zusätzlich übernommen worden sind.

Für die Tätigkeiten ist die Einstellung von 25 schwerbehinderten Mitarbeitern, hauptsächlich zunächst in Teilzeit (18 Stunden) und drei Anleitungenkräften geplant, so dass damit das Unternehmen auch die Anerkennung als Integrationsunternehmen beantragt. Zukünftig werden somit 75 Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig im Unternehmen beschäftigt sein, davon 31 schwerbehinderte Mitarbeiter gemäß der Zielgruppe des § 132 SGB IX (Quote 44%). In Absprache mit dem LVR-Integrationsamt werden Schulungsmaßnahmen durchgeführt, um die schwerbehinderten Menschen für weitere Aufgaben (Saunameister, Technik, eventuell Gastronomie) zu qualifizieren, damit Stundenaufstockungen möglich sind. Für die Reinigungstätigkeiten kommen nur die frühen Morgenstunden in Frage, da die Anlagen zwischen 7 und 10 Uhr öffnen und erst um 22 bzw. 23 Uhr schließen.

Die Gegenüberstellung der Fremd- und Eigenleistung für die einzelnen Standorte für Reinigung, Gartenpflege, Technik und Hygiene ergibt, dass pro Stunde ohne die Hinzurechnung von Nachteilsausgleichen/EGZ Mehrkosten i. H. v. 1,29 Euro entstehen. Für die Fremdaufträge wurden bisher rund 171 TEuro aufgewendet. Zukünftig betragen die zusätzlichen Personalkosten rund 269 TEuro inkl. Berufsgenossenschaft. Die LVR-Förderung beläuft sich auf rund 124 TEuro im Jahr. Die Projektverantwortlichen gehen davon aus, dass die mit dem Budget einhergehende Leistung wie ein externer Dienstleister erbracht und sich zusätzlich die Qualität der Reinigung erhöht.

Im Zuge dieser Maßnahme soll ein Sportschwimmbecken (25 Meter lang, 6 Meter breit und 1,40 Meter tief) am Standort Sportpark in Mönchengladbach gebaut werden, um das Angebot für die bestehenden Kunden zu erweitern und die Attraktivität des Sportparks für Neukunden zu erhöhen. Damit einher geht auch der Ausbau von Umkleidemöglichkeiten, die bisher nicht mehr für die Mitgliederanzahl ausreichen. Das Angebot richtet sich zum einen an Sportschwimmer - insbesondere an Triathleten in Kombination mit dem Fitnessangebot - und zum anderen soll es Schwimmbesesserte anziehen, für die das Angebot in öffentlichen Bädern zu beschränkt ist. Zusätzlich können weitere Wassersportkurse angeboten werden, die das bisherige Fitness-Angebot komplettieren. Das Schwimmbadangebot kann nur von Mitgliedern genutzt werden, wahlweise als Paketangebot oder mit Einzeltickets. Neukunden müssen die unterschiedlichen Angebote der Return Freizeit im Baukastensystem (mindestens drei Angebote: Sauna, Fitness-Studio, Tennis etc.) buchen.

Mit dem neuen Angebot will sich das Unternehmen von den Mitbewerbern deutlich absetzen, da kein Sport- bzw. Fitness-Studio-Anbieter in Mönchengladbach ein vergleichbar spezialisiertes Schwimmbadangebot bietet. Als Mitbewerber sind in der Hauptsache Discounter wie McFit, 4SF, Fitness-Polizei, FitGym24 sowie FitnessFirst, Just Fit und der Sportpark West zu nennen, die ebenfalls den Premiummarkt bearbeiten. Die diversen Fitnessclubs verfügen laut Herrn Reugels über rund 10.000 Mitglieder. Die Anzahl der Fitness-Anlagen wird bei einer Einwohnerzahl von 270.000 in Mönchengladbach von den Projektverantwortlichen als hoch eingeschätzt (qm-Fitness-Angebotsfläche zur Einwohnerzahl unter den Top 5 in Deutschland). Die strategische Ausrichtung des Unternehmens zielt deshalb auf das Premiumsegment ab und erwartet sich von dem neuen Schwimmbadangebot eine weitere Spezialisierung.

Ebenso sind die öffentlichen Schwimmbad-Angebote im Raum Mönchengladbach beschränkt bzw. werden aufgrund der vielerorts angespannten kommunalen Finanzlage nicht mehr aufrechterhalten. Sicherlich wird die Return Freizeit vom allgemeinen gesellschaftlichen Wellness- und Gesundheitstrend profitieren. Die öffentlichen Bäder können teilweise der Nachfrage nach „Aquafitness-Kursen“ und „Wohlfühlangeboten“ nicht gerecht werden, da dies Modernisierungen und Neubauten mit entsprechenden Raum- und Wasserflächenangebote sowie aufwendig gestalteten Saunalandschaften etc. nach sich ziehen würde. Neben den Marktchancen sollte aber die Risiken nicht unerwähnt bleiben. Mit dem Bau des Schwimmbades sind erhebliche Investitionen und dem Betrieb eines Bades hohe Energie- und Instandhaltungskosten verbunden. Außerdem wird ein Vorfinanzierungsbedarf bis die Kostendeckung erreicht ist. Zudem müssen die Mitglieder das neue Angebot annehmen und ausreichend Neukunden gewonnen werden.

Die Projektverantwortlichen erwarten, dass zunächst 250 der bestehenden Mitglieder das Schwimmangebot buchen und ebenso viele Neukunden gewonnen werden können (Preis 4,89 Euro Brutto pro Woche).

	2012	2013	2014
Anzahl:			
bestehende Mitglieder	250	550	600
neue Mitglieder	250	250	250
Summe	500	800	850
Umsatz Mitglieder in TEuro, netto	rund 108	rund 171	rund 182

Die Anzahl neuer Mitglieder für 2012 entspricht einer Steigerung zur jetzigen Mitgliederanzahl von 3%. Die bisherige Steigerung der Mitgliedszahlen von 7.733 auf 8.063 (um 4%) wurde von Mitte 2010 bis April 2011 erreicht, wobei hauptsächlich die Akquise in 2011 durchgeführt wurde (spezielle Werbeaktionen, Schließung von anderen Studios).

Die Kosten für den Bau des Sportbeckens betragen 750 TEuro, die neben den Mitteln des LVR-Integrationsamtes und des MAIS mit einem Bankdarlehen i. H. v. 150 TEuro (Kapitaldienst 12,5 TEuro) und Eigenkapital i. H. v. 100 TEuro finanziert werden sollen. Laufende Kosten belaufen sich auf 40 TEuro für den Energiebedarf, 4 TEuro für Instandhaltung, 38,5 TEuro Abschreibung sowie rund 24 TEuro (2.373 Stunden pro Jahr je 8,55 Stundenlohn plus 22% AG-Anteil) für die Reinigung.

Zur Vermögenssituation des Unternehmen lässt sich festhalten, dass das Unternehmen einen nicht durch Eigenkapital gedeckten Fehlbetrag i. H. v. rund 1,375 Millionen Euro zum 31. Dezember 2009 bilanziert, der allerdings laut Steuerberater durch stille Reserven der Grundstücke und Gebäude abgedeckt ist. Das Unternehmen hat sowohl Bankverbindlichkeiten i. H. v. 3,5 Mio. Euro als auch Privatdarlehen, so dass in 2010 Tilgungen i. H. v. 253 TEuro für Bankdarlehen und 130 TEuro Sondertilgung für Privatdarlehen zu Buche schlugen. Um 2010 die Tilgungen bedienen zu können, legte Herr Reugels 80 TEuro ein. Das Unternehmen rechnet zukünftig mit einer Zins- und Tilgungslast i. H. v. 575 TEuro.

Die Umsatzsituation des Unternehmens stagnierte in den letzten zwei Jahren. Die Gewinn- und Verlustrechnung von 2009 weist aufgrund Aufwendungen für Umbaumaßnahmen (Eigenleistungen) ein negatives Ergebnis auf. Zudem beeinflussen Erträge aus Anlagenverkäufen das Ergebnis. Die BWA 2010 zeigt ein deutlich positiveres Bild. Zwar konnten die Umsätze erneut nicht wesentlich gesteigert werden, jedoch ergab sich ein Überschuss i. H. v. 107 TEuro ohne Sondereffekte. Die BWA 03/2011 zeigt im Vergleich zum Vorjahr eine Umsatzsteigerung, die auf ein leicht höheres Umsatzvolumen als 2010 schließen lässt. Bis März 2011 wurden Gesamterlöse i. H. v. 1.037 TEuro (Vorjahr 990 TEuro) und ein Überschuss vor Abschreibungen i. H. v. 133 TEuro erzielt.

Der Unternehmenstrend ist zwar 2010/2011 positiver zu bewerten, jedoch muss das Unternehmen in Zukunft erhebliche Mittel zur Erbringung des Kapitaldienstes erwirtschaften. Die Planungen ab 2012 mit Betrieb des Sportschwimmbades und dem eigenen Personal für die internen Dienstleistungen gehen davon aus, dass Überschüsse und ein positiver Cashflow erzielt werden können, die zur Deckung der Tilgungen ausreichen. Falls die Umsätze nicht wie geplant erreicht werden können, kann die Tilgung der Privatdarlehen zurückgestellt werden. Der Steuerberater der Return, Herr Erich Becker aus Mönchengladbach, bestätigte, dass das Unternehmen zurzeit und zukünftig zahlungsfähig ist und die eingereichte Liquiditätsplanung realistisch ist. Aufgrund des hohen Kapitaldienstes hat das Unternehmen wenig Spielraum, eine längere Vorfinanzierung des Schwimmbades bereit zu stellen. Deshalb wird empfohlen, halbjährlich eine BWA mit Summen- und Saldenliste anzufordern.

Sowohl die Entscheidung mit dem Betrieb des Sportschwimmbades die Marktposition zu stärken und auszubauen als auch die Reinigung von eigenem Personal durchführen zu lassen ist nachvollziehbar, so dass eine Förderung empfohlen werden kann.

Aus den vorliegenden Unterlagen sind keine Anhaltspunkte ersichtlich, die gegen einen Erfolg des Vorhabens Sportschwimmbad sprechen. Allerdings ist keine detaillierte Marktanalyse vorgelegt worden, so dass empfohlen wird, diese nachzureichen.“(FAF gGmbH vom 19.05.2011).

Mit dem Antrag auf Anerkennung des Gesamtunternehmens als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX wird die Return Freizeit GmbH sein Angebot am Hauptstandort Return Sportpark Mönchengladbach qualitativ um einen Schwimmbadbereich ausbauen. Damit wird nicht nur dieser Standort, sondern auch das Angebot der anderen Standorte aufgewertet, da die Mitglieder die (Teil-) Angebote anderer Standorte mitnutzen können. Hierdurch wird eine Steigerung der Mitgliederzahlen und eine bessere Auslastung der einzelnen Angebote erwartet. Durch den Schwimmbadneubau, den Ausbau der Mitgliederzahlen sowie die Kündigung der bislang extern vergebenen Reinigungsaufträge entsteht auch ein größerer Bedarf an Reinigungsdienstleistungen, die zukünftig von den Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX im Unternehmen erbracht werden.

Die Auflage, vor dem Maßnahmebeginn eine Marktanalyse zu erstellen und beim LVR-Integrationsamt bzw. der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH vorzulegen ist der Geschäftsführung der Return Freizeit GmbH mitgeteilt worden. Die Return Freizeit GmbH wird diese Analyse mit der Industrie- und Handelskammer erstellen und bis zur Entscheidung im

Sozialausschuss am 28.06.2011 vorlegen. Sollte diese Marktanalyse nicht ausreichend sein, wird die Verwaltung die Vorlage zurückziehen.

4.5.5. Bezuschussung

4.5.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Erweiterung und damit Anerkennung als Integrationsunternehmen hat die Return Freizeit GmbH Investitionskosten in Höhe von 750.000,- € veranschlagt. Diese Investitionen sollen die Return Freizeit GmbH im Angebot der Premiumdienstleister im Sport- und Wellnessbereich dauerhaft besser am Markt positionieren. Die veranschlagten Investitionen gehen in den Anbau eines Sportschwimmbekens am Sportpark Mönchengladbach.

Von den Investitionen in Integrationsprojekten können maximal 80% gefördert werden, die Förderhöchstsumme ist begrenzt auf 20.000,- € pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX. Danach kann die Return Freizeit GmbH zur Schaffung der 25 neuen Arbeitsplätze einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 500.000,- € erhalten.

Der Zuschuss des LVR-Integrationsamtes bzw. des Landes NRW deckt rund 66,6 Prozent der Investitionssumme. Der verbleibende Betrag in Höhe von 250.000,- € wird aus Eigenmitteln bzw. einem Kapitalmarktdarlehen finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Grundschuldeintragung.

4.5.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe, d.h. auf der Basis von Vollzeitstellen. Da die Return Freizeit GmbH jedoch auch die Einstellung von Personen mit einer Förderung nach dem Modell „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für Werkstatt-Wechsler oder mit Eingliederungszuschüssen nach den SGB II oder III plant und in diesen Fällen keine oder geringere Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2010 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Als Einstellungsdatum wird der 01.10.2011 zugrunde gelegt.

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

	ab 10/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	25	25	25	25	25
PK (AN-Brutto)	96.187,50	392.445,00	400.293,90	408.299,78	416.465,77
Zuschuss § 134 SGB IX	15.750,00	63.000,00	63.000,00	63.000,00	63.000,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	28.856,25	117.733,50	120.088,17	122.489,93	124.939,73

Zuschüsse Gesamt	44.606,25	180.733,50	183.088,17	185.489,93	187.939,73

4.5.6. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 500.000,- € wird für 25 neu geschaffene Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten festgelegt.

Die Besicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Grundschuldeintragung.

4.5.7. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Erweiterung der Return Freizeit GmbH sowie die Anerkennung als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 500.000,- € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 44.606,25 € für das Jahr 2010 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Umsetzung des Beschlusses erfolgt mit der Auflage, dass die Return Freizeit GmbH die individuellen Qualifizierungsangebote und -Planungen für die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX, die Planungen bzw. Maßnahmen zu individuellen Stundenaufstockungen regelmäßig nachweist und den Personen mit einer Schwerbehinderung eine Erweiterung ihres Beschäftigungsumfangs ermöglicht.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration Unternehmen!“, „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, Aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.6. ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH, Duisburg-Süd

4.6.1. Zusammenfassung

Das Unternehmen ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH mit Sitz in Duisburg wurde am 01.10.2008 von den Gesellschaftern DEUTAG GmbH & Co. KG (32%) und ThyssenKrupp Industrieservice Holding GmbH (69%) gegründet. Geschäftsführer sind Herr J. Schürmann, Herr H. Pöpperling, Herr U. Reichardt und Herr W. Weyenberg. Die TKMSS GmbH ist mit europaweit ca. 2.200 Beschäftigten Marktführer im Bereich stahlwerksnaher Dienstleistungen. Die TKMSS GmbH verfügt eine Beschäftigungsquote von 10% und beschäftigt derzeit in der Integrationsabteilung Duisburg-Süd 12 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. Die TKMSS GmbH hat eine Erweiterung um 1 Arbeitsplatz für eine Person mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 19.456,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.6.5.).

4.6.2. Thyssen-Krupp MillServices & Systems GmbH

Das Unternehmen ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH wurde am 01.10.2008 gegründet. In der neuen Gesellschaft fusionieren die bisherigen Unternehmen DSU Gesellschaft für Dienstleistungen und Umwelttechnik, GVD Gesellschaft für Verpackungstechnik und Dienstleistungen, Nickel, ThyssenKrupp Anlagenservice und ThyssenKrupp Rema.

Die TKMSS GmbH erbringt unter dem Dach des Mutterkonzerns Thyssen Krupp Service AG am Standort des größten Hüttenwerks Europas ein allumfassendes Dienstleistungsangebot vom Schlackenmanagement über die innerbetriebliche Logistik, Produktionsunterstützung und Instandhaltung bis hin zu Verpackung und Projektgeschäft.

Eines der in die TKMSS GmbH fusionierten Unternehmen ist die ehemalige Gesellschaft DSU GmbH. Alleiniges Geschäftsfeld der DSU GmbH war die Aufbereitung aller im Hüttenwerk anfallenden Stückschlacke. Für ihr Engagement bei der Beschäftigung und Integration von schwerbehinderten Menschen ist die DSU GmbH in 2007 mit dem „LVR - Prädikat Behindertenfreundlich“ ausgezeichnet worden.

Der LVR-Sozialausschuss hat in seiner Sitzung am 18.11.2008 die Gründung einer Integrationsabteilung mit vier sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bei der ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH am Standort Beeckerwerth beschlossen.

In seiner Sitzung am 05.05.2009 bewilligte der LVR-Sozialausschuss die Gründung einer zweiten Integrationsabteilung der TKMSS GmbH am Standort Duisburg-Süd auf dem Gelände der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH in Duisburg-Huckingen (vgl. Vorlage-Nr. 12/4161). Es sind sieben Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX entstanden. Für diese Abteilung wurde im Mai 2010 eine Erweiterung um fünf zusätzliche Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Personengruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX beantragt und vom LVR-Sozialausschuss beschlossen (Vorlage Nr. 13/249), so dass in der Abteilung Duisburg-Süd

nunmehr 12 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX neu entstanden sind.

Im März 2011 beantragt die ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH für den Standort Duisburg-Süd eine Erweiterung der Integrationsabteilung um einen weiteren Arbeitsplatz für eine schwerbehinderte Person.

Neben den beiden Integrationsabteilungen Duisburg-Süd und Duisburg-Beeckerwerth wurde der TKMSS eine dritte Abteilung für interne Wartungs- und Reparaturdienstleistungen, wie z.B. Instandsetzung und Vulkanisierung der Transportbänder, mit insgesamt 20 neuen und zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bewilligt. Diese Abteilung befindet sich derzeit im Aufbau.

Nach Auskunft des Unternehmens wird die TKMSS GmbH nicht von den Umstrukturierungen bzw. Verkäufen innerhalb des ThyssenKrupp-Gesamtkonzerns betroffen sein, da diese eine Konzentration auf das Kerngeschäft, also die Stahlproduktion, zum Ziel hat. Daher wird die TKMSS GmbH als stahlwerksnaher Dienstleister weiterhin zum ThyssenKrupp-Konzern gehören.

4.6.3. Integrationsabteilung am Standort Duisburg-Süd

Die Integrationsabteilung der TKMSS GmbH am Standort Duisburg-Süd ist auf dem Gelände der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH in Duisburg-Huckingen angesiedelt. Mit rund 330 Beschäftigten und einem Umsatz von ca. 35 Mio. € pro Jahr ist dies zurzeit der zweitgrößte Standort des Unternehmens. Die Abteilung „Transporte / Radladereinsätze“ des Betriebes Duisburg-Süd, in welche die Integrationsabteilung angegliedert ist, beschäftigt derzeit ca. 100 Mitarbeiter.

Das Dienstleistungsangebot der Integrationsabteilung umfasst drei verschiedene Aufgaben:

- die Versorgung der Beschäftigten im Hüttenwerk mit persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Arbeitskleidung und Betriebsmitteln (Wasser etc.).
- die Reinigung der Fahrzeuge des Fuhrparks, Abteilung „Transporte / Radladereinsätze“ der TKMSS GmbH
- die Unterstützung der Werkstraßenreinigung (incl. Wegen und Plätzen) mit einer zusätzlichen Kehrmachine, um die Feinstaubbelastung zu reduzieren

Die Arbeiten werden in einem 3-Schicht Rhythmus in Früh-, Spät- und Nachtschicht durchgeführt.

4.6.4. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

Bereits mit der Gründung des Standortes Duisburg-Süd in 2009 hat das Personal der Integrationsabteilung den externen Reinigungsdienst der TKMSS GmbH bei der Reinigung der Werksstraßen auf dem Firmengelände Krupp Mannesmann AG unterstützt.

Mit der Erweiterung der Integrationsabteilung um fünf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX im Mai 2010 wurde die Integrationsabteilung in

die Lage versetzt, die Aufgabe des externen Dienstleister - dessen Vertrag im Oktober 2010 auslief - vollständig zu übernehmen. Durch dieses In-Sourcing der Reinigungsdienstleistung konnte die Kehrleistung flexibler erbracht werden. Die Maschinen verlassen nicht mehr das Firmengelände und sind im Bedarfsfall, z.B. bei Sonderreinigungen wegen erhöhter Verschmutzung immer einsatzbereit.

Mit Einrichtung der Integrationsabteilung Duisburg-Süd wurde auch ein Waschplatz für die eingesetzten Transport- und Reinigungsfahrzeuge geschaffen, der für die regelmäßige gründliche Reinigung der – auf dem Werksgelände starker Verschmutzung ausgesetzten – Fahrzeuge genutzt wird und ebenfalls zur Schaffung eines Arbeitsplatzes für einen Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX genutzt wurde. Die Erfahrungen mit dieser internen Dienstleistung sind durchweg positiv, da sich nicht nur das optische Erscheinungsbild der Fahrzeuge deutlich verbessert hat, sondern durch die regelmäßige gründliche Reinigung Fahrzeugwartungsintervalle verlängert werden können, Fahrzeugschäden schneller erkannt und dadurch Folgeschäden an den Fahrzeugen verhindert werden können.

Durch die Ausweitung der Tätigkeiten der Abteilung und die Übernahme der Aufträge des externen Dienstleisters ist nun auch der Bedarf an Fahrzeugreinigung deutlich gestiegen, so dass ein zweiter Waschplatz eingerichtet und die dort entstehende Personalstelle wieder mit einer schwerbehindernden Person der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt werden soll.

Der Einsatz der Mitarbeiter in der Abteilung Duisburg-Süd erfolgt in einem vollkontinuierlichen Schichtmodell aus Früh-, Spät- und Nachtschichten. Laut Schichtplan ergeben sich pro Jahr 262 Schichten á 8 Stunden. Dies entspricht einer 40 – Stunden – Woche. Tariflich ist allerdings eine geringe Arbeitszeit von 165 Stunden pro Monat vereinbart, so dass jedem Beschäftigten zusätzlich 26 AZV Tage pro Jahr zustehen (Freischichten).

Die Entlohnung erfolgt nach dem für die TKMSS GmbH gültigen Tarif. Die Beschäftigten der Integrationsabteilung werden nach der Entgeltgruppe 4 entlohnt, was einem monatlichen Brutto von rund 1.850,- € entspricht, zuzüglich Wochenend-, Nacht- und Feiertagszuschlägen.

Die arbeitsbegleitende Betreuung bei der TKMSS GmbH wird durch eine externe Fachkraft auf Honorarbasis sichergestellt. Bereits in der Vergangenheit wurde die DSU GmbH sowohl vom Integrationsfachdienst als auch von der Diplom-Pädagogin Delia Faust-Röder beraten bzw. die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung von diesen betreut.

Frau Faust-Röder ist auch für die arbeitsbegleitende Betreuung der Menschen mit einer Schwerbehinderung bei den Integrationsprojekten TKMSS-Duisburg-Beeckerwerth und beim Gesundheitszentrum Lang in Dinslaken tätig. Sie berät die TKMSS GmbH auch bei Fragen der Personalauswahl und der Einarbeitung sowie Qualifizierung.

4.6.5. Wirtschaftlichkeit der Integrationsabteilung der TKMSS GmbH

Im Rahmen des Beratungs- und Antragsverfahren der TKMSS GmbH hat das LVR-Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gemeinnützige GmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und der geplanten Erweiterung beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 24.05.2011 kommt die FAF gemeinnützige GmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Die ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH beschäftigt ca. 2.200 Mitarbeiter, realisierte zuletzt ein Umsatzvolumen i.H.v. ca. 250 Mill. € und ist das führende Unternehmen auf dem Gebiet stahlwerksnaher Dienstleistungen in der Bundesrepublik. Sowohl am TKMSS-Standort Duisburg-Beeckerwerth als auch am Standort Duisburg-Süd existiert jeweils eine Integrationsabteilung. Am Standort Duisburg-Süd ist nunmehr eine Erweiterung der Integrationsabteilung geplant. Die Personalplanung sieht hierfür die Schaffung einer neuen Stelle für einen schwerbehinderten Mitarbeiter vor.

Ziel der Erweiterung ist zum einen, mithilfe des schwerbehinderten Mitarbeiters die Fahrzeugreinigung effektiver zu gestalten, so dass dem höheren Arbeitsaufwand pro Fahrzeug und dem gewachsenem Fahrzeugbestand Rechnung getragen werden kann. Aufgrund der Reinigung werden Schäden früh erkannt und es können vorbeugende Wartungen durchgeführt werden, die eine Reduzierung der Instandhaltungskosten und der Standzeiten ermöglichen.

Das Investitionsvolumen umfasst ca. 24,5 TEuro, so dass eine anteilige Finanzierung durch Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes bzw. des MAIS i.H.v. ca. 19,5 TEuro für die Schaffung einer neuen Stelle für einen schwerbehinderte Menschen möglich ist. Vorbehaltlich der Prüfung durch das LVR-Integrationsamt kommen für den Mitarbeiter zudem Nachteilsausgleiche gemäß § 27 SchwbAV sowie die Pauschale für den besonderen Aufwand gemäß § 134 SGB IX i.H.v. ca. 6,7 TEuro p.a. bzw. 2,5 TEuro p.a. in Betracht.

Ein Indikator für die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter ist in der Effizienz der geplanten Maßnahme zu finden. Durch die verbesserte Reinigung werden Kostenreduktionen auf Unternehmensebene i.H.v. 25.000 Euro/Monat bzw. 300 TEuro p.a. erwartet. Ein Kostenvorteil der Erweiterung der Integrationsabteilung ist bei Selbstkosten i.H.v. ca. 72 TEuro p.a. demnach auch bei deutlich geringeren Reduktionen der Instandhaltungskosten festzustellen, so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit von einem effizienten Vorhaben ausgegangen werden kann.

Es kann somit von einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter/-innen ausgegangen werden, so dass eine Förderung des Vorhabens zu empfehlen ist.“ (FAF gemeinnützige GmbH vom 24.05.2011).

4.6.6. Bezuschussung

4.6.6.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Erweiterung der Integrationsabteilung um einen neuen Arbeitsplatz für einen Menschen mit einer Schwerbehinderung hat die TKMSS GmbH Investitionskosten in Höhe von 24.320,- € für den Ausbau eines zusätzlichen Waschplatzes und der dazugehörigen Ausstattung (Hochdruckreiniger, Hochdruckleitungen und -Isolierung, Heizung, Pumpenanlage, Wasserspeicher, u.a.) geltend gemacht.

Von den Investitionen in Integrationsprojekten können maximal 80% gefördert werden, die Förderhöchstsumme ist begrenzt auf 20.000,- € pro neu geschaffenen Arbeitsplatz für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX. Danach kann die TKMSS GmbH zur Schaffung von einem neuen Arbeitsplatz einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 19.456,- € erhalten (80% der Gesamtinvestitionen).

Den verbleibende Betrag in Höhe von 4.864,- € finanziert das Unternehmen aus Eigenmitteln. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

4.6.6.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe.

Da die TKMSS GmbH jedoch die Einstellung einer Person mit einer Förderung nach § 16 e SGB II, Eingliederungszuschüssen nach den SGB II oder III oder dem Programm „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“ plant und in diesen Fällen keine Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Als Einstellungsdatum für den neuen Mitarbeiter wird der 01.07.2011 für die Berechnung zugrunde gelegt.

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

	ab 7/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	1	1	1	1	1
PK (AN-Brutto)	11.272,50	22.995,90	23.455,82	23.924,93	24.403,43
Zuschuss § 134 SGB IX	1.260,00	2.520,00	2.520,00	2.520,00	2.520,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	3.381,75	6.898,77	7.036,75	7.177,48	7.321,03
Zuschüsse Gesamt	4.641,75	9.418,77	9.556,75	9.697,48	9.841,03

4.6.7. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 19.456,- € wird für einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

4.6.8. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Erweiterung und Förderung der ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH als Integrationsabteilung gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 19.456,- € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 4.641,75 € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration Unternehmen!“, Job Perspektive gem. § 16 e SGB II, „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“, Aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.7. Integrationsabteilung Sanitätshaus Lang GmbH in Dinslaken (SH Lang)

4.7.1. Zusammenfassung

Das Unternehmen Sanitätshaus Lang GmbH gehört zur Unternehmensgruppe Lang. Geschäftsführende Gesellschafter des Sanitätshauses Lang GmbH sind Herr Reinhold Lang und Herr Hermann Lang. Die Sanitätshaus Lang GmbH ist mit 92 Beschäftigten in den Bereichen Einzelhandel mit Hilfsmitteln, Orthopädietechnik, Gesundheitsdienstleistungen, Reha-, Fitness- und Wellness-Angeboten tätig – die Beschäftigungsquote liegt bei 11,9%. In einer Integrationsabteilung der Sanitätshaus Lang GmbH sind derzeit 10 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen beschäftigt. Die Sanitätshaus Lang GmbH hat für die Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes für eine Person mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 15.000,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.7.4.).

4.7.2. Die Unternehmensgruppe Lang

Die Unternehmensgruppe Lang in Dinslaken besteht aus den Unternehmen Henny & Maria Lang GbR, der Sanitätshaus Lang GbR, der Deutschen Zentrum für Stomatherapie GmbH (DZS GmbH) und der Sanitätshaus Lang GmbH. Geschäftsführende Gesellschafter der Sanitätshaus Lang GmbH sind Herr Reinhold Lang und Herr Hermann Lang. Außerdem ist als zusätzlicher Geschäftsführer noch Herr Michael Köster bestellt.

Die Henny & Maria Lang GbR und die Sanitätshaus Lang GbR sind für die Immobilienverwaltung der Unternehmensgruppe zuständig.

In der DZS GmbH sind das Deutsche Zentrum für Stomatherapie, eine Wellness-Oase, ein Kosmetik-Institut und eine Schönheitsklinik angesiedelt.

Die Sanitätshaus Lang GmbH betreibt in Dinslaken und Duisburg Sanitätshäuser. Außerdem gehören zu der Sanitätshaus Lang GmbH die Bereiche Reha-Zentrum, Ergotherapie/Logopädie, ein Dermatologisches Zentrum, Marketing, Verwaltung und der Bereich Reha-Technik (Verkauf/Beratung/Reparatur von medizinischen Hilfsmitteln).

Insgesamt arbeiten in der Unternehmensgruppe Lang 210 Mitarbeiter. In der Sanitätshaus Lang GmbH arbeiten 92 Mitarbeiter, wovon 11 Mitarbeiter schwerbehindert bzw. gleichgestellt sind. Dies bedeutet eine Beschäftigungsquote in Höhe von 11,9 %.

Zu den Hauptkunden der Unternehmensgruppe Lang gehören Patienten, Ärzte, Pflegepersonal, Privatkunden, Kranken- und Sanitätshäuser und Altenheime.

4.7.3. Die Integrationsabteilung

Die Sanitätshaus Lang GmbH ist beim Handelsregister Duisburg unter HRB 9773 eingetragen. Geschäftsführende Gesellschafter sind Hermann und Reinhold Lang. Die Integrationsabteilung ist bei der Sanitätshaus Lang GmbH unselbstständig angegliedert und von den übrigen Abteilungen kostenstellentechnisch getrennt.

Die Integrationsabteilung der Sanitätszentrum Lang GmbH wird seit dem 01.10.2005 als Integrationsabteilung gem. §§ 132 ff. SGB IX gefördert. Tätigkeitsbereich der Integrationsabteilung ist die Reinigung von medizinischen und technischen Hilfsmitteln wie Rollstühlen und Lagerungsmatratzen. Hierzu gehört auch die Reparatur sowie der Transport der Hilfsmittel.

Insgesamt werden in der Integrationsabteilung 10 Mitarbeiter beschäftigt werden, wovon neun der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX angehören. Sechs schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX arbeiten in Teilzeit.

Die Beschäftigung des schwerbehinderten Mitarbeiter erfolgt auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX, die durch das Integrationsamt gefördert werden können. Die Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt ortsüblich.

Die arbeitsbegleitende Betreuung der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX erfolgt durch die Diplom-Pädagogin Delia Faust-Röder, die bei der Sanitätshaus Lang GmbH in Teilzeit beschäftigt wird.

Bedingt durch die gute Auslastung der Integrationsabteilung und den gestiegenen Bedarf an Transportkapazitäten, sowie einen Personalwechsel auf der Stelle des Fahrers – der bisherige Fahrer hat das Unternehmen auf seinen Wunsch hin verlassen - soll nun ein neues Transportfahrzeug für die Abholung und Auslieferung der Pflegehilfsmittel angeschafft werden, welches über ein größeres Transportvolumen und bessere Beladungsmöglichkeiten verfügt. Damit werden der Arbeitsplatz des Fahrers sowie die Transporttouren wirtschaftlicher. Für die Anschaffung eines neuen Transportfahrzeugs hat die Sanitätshaus Lang GmbH einen Antrag auf Förderung zur Sicherung des Arbeitsplatzes für den Fahrer gestellt. Dieser Arbeitsplatz wird wieder mit einer Person mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt – dieser Arbeitsplatz sowie die anderen Arbeitsplätze beim Sanitätshaus Lang unterliegen keiner Bindungsfrist mehr.

4.7.4. Wirtschaftlichkeit der Integrationsabteilung

Eine Begutachtung der Integrationsabteilung durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH im April / Mai 2011 auf der Basis der internen Betriebsabrechnungsbogen der Integrationsabteilung für den Zeitraum Januar bis Dezember 2010 kommt zu folgenden Ergebnissen:

„Die Sanitätshaus Lang GmbH, Orthopädietechnik und Reha-Technik, betreibt seit Dezember 2005 eine Integrationsabteilung, deren Leistungsprogramm die Reinigung von medizinischen und technischen Hilfsmitteln umfasst. Aufgrund von gesetzlichen Änderungen müssen Hilfsmittel wie Rollstühle, Lagerungsmatratzen etc. wieder verwendet und zuvor nach hygienischen Standards gereinigt sowie desinfiziert werden.

Die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Sanitätshaus Lang GmbH kann als geordnet bezeichnet werden. Das Unternehmen erzielte zuletzt einen Jahresüberschuss, Verluste der Vorjahre bzw. bilanzielle Fehlbeträge wurden regelmäßig durch Kapitaleinlagen ausgeglichen.

Die Integrationsabteilung beschäftigt neun Menschen mit Schwerbehinderung aus der Zielgruppe des § 132 SGB IX und erzielt kontinuierlich positive Ergebnisse.

Ein bereits vorhandener Arbeitsplatz für einen Menschen mit Schwerbehinderung aus der Zielgruppe des § 132 SGB IX, die Stelle des Auslieferungsfahrers für medizinische Hilfsmittel, soll nunmehr neu besetzt werden. Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Für die Sicherung dieses Arbeitsplatzes innerhalb der Integrationsabteilung sind Investitionen i. H. v. 20 TEuro vorgesehen.

Vorbehaltlich der Prüfung durch das LVR-Integrationsamt kann eine Finanzierung durch investive Zuschüsse i.H.v. 15 TEuro und Eigenmittel i.H.v. 5 TEuro realisiert werden.

Da durch die Sicherung des Arbeitsplatzes keine wesentlichen Veränderungen der Kosten-/Umsatzstruktur auftreten, gehen die Planungen davon aus, dass vom ersten Jahr an positive Betriebsergebnisse unter Berücksichtigung von Nachteilsausgleichen erzielt werden.

Vor dem Hintergrund, dass die Sanitätshaus Lang GmbH nunmehr positive Betriebsergebnisse erzielt und durch die langjährige Erfahrung im Reha-Bereich bzw. Gesundheitswesen über das notwendige Knowhow sowie die Kundenkontakte verfügt, ist die Sicherung des Arbeitsplatzes in der Integrationsabteilung auch langfristig zu befürworten.

Es kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund der Marktveränderungen im Gesundheitswesen ein steigender Bedarf für die Dienstleistungen der Integrationsabteilung besteht und somit die Arbeitsplätze auch dauerhaft gesichert werden können.“ (Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH, 25.05.2011)

4.7.5. Bezuschussung

4.7.5.1. Investitionen

Zur Sicherung eines Arbeitsplatzes für einen schwerbehinderten Beschäftigten gem. § 132 Abs. 2 SGB IX hat die Sanitätshaus Lang GmbH Investitionen für ein neues Auslieferungsfahrzeug in Höhe von 20.000,- € nachgewiesen.

Von den Investitionen (20.000,- €) in Integrationsprojekten können maximal 80% (16.000,- €) gefördert werden, die Förderhöchstsumme liegt jedoch bei 20.000,- € pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für schwerbehinderte Personen gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bzw. 15.000,- € pro gesichertem / modernisiertem Arbeitsplatz einer schwerbehinderten Person der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX.

Demnach kann der Sanitätshaus Lang GmbH für einen gesicherten Arbeitsplatz ein Zuschuss in Höhe von 15.000,- € gezahlt werden.

Der Restbetrag wird aus Eigenmitteln finanziert – die Besicherung des investiven Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

Für den Zuschuss zur Sicherung eines Arbeitsplatzes wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.7.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Da die laufenden Zuschüsse für die Personalstelle eines Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bereits mit der Einrichtung bzw. der Erweiterung der Integrationsabteilung bei der Sanitätshaus Lang GmbH bewilligt worden sind (Vorlage Nr. 12/2342) und durch die Sicherung / Modernisierung des Arbeitsplatzes keine zusätzlichen laufenden Leistungen erforderlich werden, wird auf eine detaillierte Berechnung der Personalkosten und der Zuschüsse verzichtet.

4.7.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Förderung der Sicherung eines Arbeitsplatzes bei der Integrationsabteilung der Sanitätshaus Lang GmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 15.000,- €.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration unternehmen!“, Job Perspektive gem. § 16 e SGB II, „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.8. Die fairDienst gGmbH

4.8.1. Zusammenfassung

Das Unternehmen fairDienst gGmbH mit Sitz in Düsseldorf wurde im Jahr 2000 als eigenständige Gesellschaft von der Kaiserwerther Diakonie gegründet. Geschäftsführer der fairDienst gGmbH ist Herr Nicolas Starck. Die fairDienst gGmbH ist mit 32 Beschäftigten, davon 11 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX in den Bereichen Gastronomie / Verkauf und Reinigungs- und Hauswirtschaftsdienstleistungen tätig. Die fairDienst gGmbH hat für die Sicherung von zwei bestehenden Arbeitsplätzen für Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX sowie zur Eröffnung eines neuen Geschäftsfeldes einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 7.280,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.8.4.).

4.8.2. Das Integrationsunternehmen fairDienst gGmbH

Die fairDienst gGmbH wurde im Jahr 2000 als eigenständige Gesellschaft der Kaiserswerther Diakonie Düsseldorf gegründet. Das Stammkapital beträgt 25.000,- €. Geschäftsführer ist Herr Nicolas Starck.

Gegenstand des Unternehmens ist laut Gesellschaftsvertrag „die Gewährung arbeits- und sozialpädagogischer Hilfe zur Arbeit sowie beruflicher Qualifizierung und Ausbildung als Hilfe zur Selbsthilfe. Die Angebote des Unternehmens dienen sozial benachteiligten Personen schwerpunktmäßig mit den Benachteiligungsmerkmalen „behindert“ und / oder „psychisch krank“. Ziel der Gesellschaft ist es, den Benachteiligten den Zugang zum Erwerbsleben zu eröffnen und dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen.“ (Gesellschaftsvertrag vom 28.12.1999).

Die fairDienst gGmbH wird seit Februar 2003 als Integrationsprojekt gem. §§ 132 ff. SGB IX gefördert.

Die fairDienst gGmbH unterhielt bis Ende 2010 vier Geschäftsbereiche:

- eine Suppenbar mit Cafe – „Altes Waschhaus“,
- Reinigungsdienste und Haushaltsdienstleistungen – „Putzmunter“ u. A. für stationäre Einrichtungen
- Verkaufskiosk im Florence-Nightingale-Krankenhaus
- einen Cafebetrieb – „Cafelounge“.

Der Betrieb „Cafe-Lounge“ der fairDienst gGmbH musste wegen fehlender Wirtschaftlichkeit Ende 2010 geschlossen werden. Die bis zu diesem Zeitpunkt dort sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, darunter 2 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX wurden übergangsweise in anderen Geschäftsbereichen der fairDienst gGmbH eingesetzt.

Insgesamt beschäftigt die fairDienst gGmbH 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen – 11 dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Menschen mit

einer Schwerbehinderung der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von ca. 34 %.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der fairdienst gGmbH werden nach dem AVR-Tarif der Diakonie entlohnt.

4.8.3. Geschäftsbereich „Kantine der Berufsgenossenschaft Holz und Metall“

Im Januar 2011 hat die fairDienst gGmbH zum LVR-Integrationsamt und der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH Kontakt aufgenommen, um ein neues Geschäftsfeld der Gesellschaft vorzustellen. Diese Veränderung innerhalb der fairDienst gGmbH war durch die Schließung des Betriebs „Cafe-Lounge“ erforderlich, da die fairDienst die bis Ende 2010 in der Cafe-Lounge beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem anderen gastronomischen Bereich weiterbeschäftigen wollte.

In einem ersten Vorhaben war geplant, einen gastronomischen Betrieb in Form eines mediterranen Bistro / Restaurant in einem Einkaufszentrum am Berliner Platz in Ratingen-West zu eröffnen. Nach Vorprüfungen der Planungsunterlagen und einem Ortstermin am geplanten Standort wurde der Geschäftsführung der fairDienst gGmbH von Seiten des LVR-Integrationsamtes und der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH nahe gelegt, von den Planungen Abstand zu nehmen und ggfs. ein alternatives Konzept an einem anderen Standort ins Auge zu fassen.

Im März / April 2011 erhielt die fairDienst gGmbH dann das Angebot, die kürzlich geschlossene Betriebskantine der Berufsgenossenschaft Holz und Metall in Düsseldorf zu übernehmen.

Diese Kantine, die vom vorherigen Pächter wegen Qualitäts- und Hygieneproblemen aufgegeben wurde, bietet der fairDienst gGmbH die Möglichkeit, die ehemals in der Cafe-Lounge eingesetzten 4 Beschäftigten, darunter 2 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX weiterhin in einem gastronomischen Bereich zu beschäftigen.

Die Betriebskantine der BG Holz und Metall bietet von ihrer Größe und den Kapazitäten die Möglichkeit einen wirtschaftlich tragfähigen Betrieb zu gewährleisten und die Arbeitsplätze der vormals in der Cafe-Lounge beschäftigten Personen dauerhaft zu sichern. Die Arbeitsverhältnisse in der Cafe-Lounge, sowie der gesamten fairDienst gGmbH unterliegen keiner Bindungsfrist mehr.

4.8.4. Wirtschaftlichkeit der fairDienst gGmbH

Eine Begutachtung der fairDienst gGmbH sowie des geplanten neuen Geschäftsbereiches durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH im Mai 2011 auf der Basis des Jahresabschlusses 2009, der Kostenstellenauswertung 2010 sowie der Planungsrechnungen und Investitionskostenaufstellung kommt zu folgendem Ergebnis:

„Die fairDienst gGmbH beabsichtigt, die Bewirtschaftung der Kantine der Berufsgenossenschaft Holz und Metall in Düsseldorf 2011 zu übernehmen. Der Vorpächter hat den Betrieb der Kantine aufgeben, da dieser nur ein limitiertes Angebot bereitstellte und die Hygienestandards nicht einhalten konnte. Hintergrund ist, dass die fairDienst zum Jah-

resende 2010 die defizitäre Cafelounge geschlossen hat und die frei gewordenen Arbeitsplätze mit einem neuen gastronomischen Angebot sichern will.

Die fairDienst gGmbH wird neben dem Mittagessen auch Frühstück, Snacks sowie Kaffeespezialitäten und Kuchen anbieten. Die Kapazität der Küche liegt bei 200 Essen täglich, der Gastraum ist für 80 Personen ausgelegt. Die Öffnungszeiten liegen zwischen 7 und 14 Uhr. Die Pachtbedingungen können als üblich für die Branche eingeschätzt werden: Pachtfreiheit, Inventar wird gestellt, Instandhaltung und Nebenkosten übernimmt der Verpächter.

In der Kantine werden nach einer Anlaufphase eine Leitung in Vollzeit, ein Mitarbeiter und zwei schwerbehinderte Mitarbeiter in Teilzeit (alle 30 Stunden) eingesetzt. Mit der Übernahme werden Investitionen i. H. v. 9.100 Euro notwendig, da die Gerätschaften teilweise veraltet sind. Für die Sicherung der zwei Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen werden demnach Zuschüsse in Höhe von 80% zu Investitionen i. H. v. 7.280 Euro beantragt.

Die betriebswirtschaftlichen Planungen für die Kantine gehen von einem Verkaufspreis von 4,00 Euro pro Menü, 55% Wareneinsatz, 12 Monaten Öffnungszeit mit jeweils 21 Verkaufstagen aus. Dazu kommen noch Umsätze aus dem Frühstück-, Snack- und Kaffeesgeschäft sowie aus dem Sitzungsservice. Die Grundlage für die Planung bildeten Zahlen des Vorpächters und Angaben der Berufsgenossenschaft. Die Projektverantwortlichen gehen von einem Tagesumsatz i. H. v. mindestens 660 Euro aus. Zurzeit werden im Testbetrieb 400,- bis 460,- Euro pro Tag umgesetzt. Allein für das Mittagsgeschäft liegt der maximale Umsatz bei 360 Beschäftigten bei 1.440 Euro pro Tag. Nach Angaben der Berufsgenossenschaft sind 120 bis 130 Mittagessen pro Tag realisierbar (480 bis 520 Euro pro Tag). Eine zeitnahe Realisierbarkeit der geplanten Produktionsmengen ist vor dem Hintergrund des Umsatzpotentials und der bisherigen Erfahrungen der Berufsgenossenschaft zu erreichen.

Die Geschäftsentwicklung der fairDienst ist grundsätzlich von Umsatzschwankungen gekennzeichnet. Seit 2007 werden kontinuierlich negative Betriebsergebnisse erzielt. In 2010 hat der Gesellschafter 23 TEuro für den Ausgleich des Defizits in der Cafélounge aufgebracht. Die Kostenstellenrechnung für 2010 zeigt, dass auch der Kiosk im Florence-Nightingale-Krankenhaus und das Waschhaus Defizite erwirtschaften. Dies liegt u. a. an dem nicht branchenüblichen Tarif sowie einem zu hohen Wareneinsatz im Waschhaus bzw. einer zu günstigen Preisstruktur.

Die Förderung der Maßnahme ist vor dem Hintergrund zu empfehlen, dass die Konditionen für den Betrieb der Kantine und das Marktpotential einen wirtschaftlichen Betrieb zu lassen. Ein positives Ergebnis (Deckungsbeitrag), das zur Stabilisierung des Unternehmens beiträgt, kann nach einer Anlaufphase erwirtschaftet werden. Jedoch müssen weitere Maßnahmen kurz bzw. mittelfristig ergriffen werden, um die Kostenstruktur in den anderen Bereichen zu optimieren.“ (FAF gGmbH vom 25.05.2011)

4.8.5. Bezuschussung

4.8.5.1 Investitionen

Zur Einrichtung / Ausstattung der Betriebskantine der BG Holz und Metall sowie der Sicherung von zwei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen (30 Wochenstunden) für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX hat die fairDienst gGmbH Zuschüsse zu notwendigen Investitionen beantragt. Die Gesamtsumme der Investitionen liegt bei 9.100,- €. Darin enthalten sind Kosten für einen Kaffeemaschine, Gastronomiemixer, Gemüseschneider sowie sonstige Küchenhilfsmittel.

Von den Investitionen (9.100,- €) in Integrationsprojekten können maximal 80% (7.280,- €) gefördert werden, die Förderhöchstsumme liegt jedoch bei 20.000,- € pro neu geschaffenen Arbeitsplatz für schwerbehinderte Personen gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bzw. 15.000,- € pro gesichertem / modernisiertem Arbeitsplatz einer schwerbehinderten Person der Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX.

Demnach kann der fairDienst gGmbH für zwei gesicherte Arbeitsplätze ein Zuschuss in Höhe von 7.280,- € gezahlt werden (3.640,- € pro Arbeitsplatz).

Der Restbetrag wird aus Eigenmitteln finanziert – die Besicherung des investiven Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft der Kaiserswerther Diakonie.

Für den Zuschuss zur Sicherung von zwei Arbeitsplätzen wird eine Bindungsfrist von 12 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

4.8.3.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Da die laufenden Zuschüsse für die beiden Personalstellen der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX bereits mit der Erstanerkennung bzw. der Erweiterung der fairDienst gGmbH um die Cafe-Lounge gem. §§ 132 ff. SGB IX bewilligt worden sind (Vorlage Nr. 12/2505) und durch die Sicherung der Arbeitsplätze keine zusätzlichen laufenden Leistungen erforderlich werden, wird auf eine detaillierte Berechnung der Personalkosten und der Zuschüsse verzichtet.

4.8.4. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Förderung der Sicherung bzw. Eröffnung eines neuen Geschäftsfeldes bei der fairDienst gGmbH gem. § 134 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 7.280,- € zu den Investitionskosten.

Das Unternehmen erhält die Auflage, vierteljährlich anhand von betriebswirtschaftlichen Auswertungen bezogen auf die einzelnen Kostenstellen bzw. Geschäftsbereiche zu berichten und Maßnahmen in Bezug auf Kostenoptimierungen in den bestehenden Betriebsteilen einzuleiten.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration unternehmen!“, Job Perspektive gem. § 16 e SGB II, „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

5. AfB NRW gGmbH, Essen – Ausbildungsprojekt WAB

5.1. Zusammenfassung

Die AfB IT-Service NRW gGmbH ist ein im Jahr 2008 gegründetes Tochterunternehmen der Initiative 500 gemeinnützige Aktiengesellschaft mit Sitz in Essen, sowie Standorten in Jülich und Köln. Geschäftsführer der AfB NRW gGmbH sind Herr Daniel Büchle und Herr Alexander Höger. Die AfB NRW gGmbH ist mit insgesamt 67 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, davon 34 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX im Bereich Aufarbeitung und Verkauf von Computern. Die AfB NRW gGmbH hat eine Erweiterung um 12 Ausbildungsplätze für Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 240.000,- € beantragt. Das Unternehmen wird 12 Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen betrieblich zum „IT-Werker / IT-Werkerin“ ausbilden. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 5.5.).

5.2. Die Firmenstruktur der Initiative 500 gem. AG und der AfB NRW gGmbH

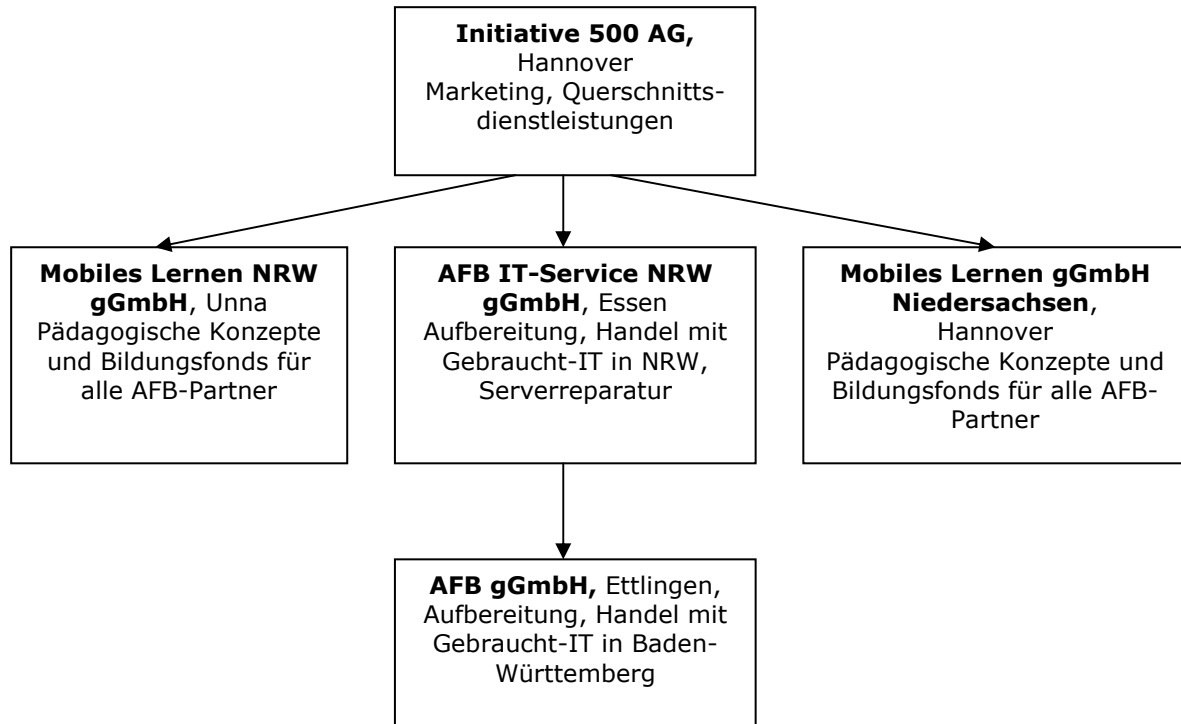
Die Firma AfB – Arbeit für Behinderte gGmbH wurde im November 2004 in Ettlingen (Baden-Württemberg) mit dem Ziel der Schaffung von regulären Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung im IT-Bereich gegründet. Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit der AfB gGmbH ist die Annahme, Aufbereitung, Datenlöschung, Reparatur von und der Handel mit gebrauchten Computern, Computersystemen und Computerteilen.

Die Firma AfB gGmbH unterhält weitere Standorte in Stuttgart, Mannheim, Freiburg und Nürnberg; ist beim Integrationsamt in Baden-Württemberg bekannt und wird dort als positives Beispiel für die Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen angesehen.

Die Initiative 500 AG und die Tochtergesellschaften sind Mitglieder im Paritätischen Wohlfahrtsverband. Die AfB gGmbH Ettlingen ist mittlerweile auch in Baden-Württemberg als Integrationsunternehmen anerkannt.

Im Zuge der Ausweitung der Geschäftstätigkeit wurde im Jahr 2008 die organisatorische Struktur der AfB gGmbH geändert.

Die „Initiative 500 AG“, die als Aktiengesellschaft in Hannover gegründet wurde, steht als Holding über allen geschäftlichen Aktivitäten. Das Grundkapital der Aktiengesellschaft in Höhe von 100.000,- € ist von Firmengründer Herrn Paul Cvilak bar eingezahlt worden. Aktien werden in einem Stückwert von 1,- € ausgegeben. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie kooperierende Institutionen sind Aktionäre.



Die „Initiative 500 AG“ ist 100%iger Gesellschafter der drei Tochtergesellschaften AFB NRW gGmbH, Mobiles Lernen gGmbH Niedersachsen und ML Mobiles Lernen NRW gGmbH. Die Tochterunternehmen sind als rechtlich und wirtschaftlich eigenständige Unternehmen gegründet worden. Die Ur-Firma AFB - Arbeit für Behinderte gGmbH (Ettlingen) ist mittlerweile von der AFB NRW gGmbH aufgekauft worden.

Unter dem Dach der „Initiative 500 AG“, die auch als gemeinnützig anerkannt ist, sind 74 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden, von denen 35 mit Menschen mit einer Schwerbehinderung besetzt sind. Darüber hinaus bestehen im Rahmen der Computeraufbereitung Kooperationsvereinbarungen mit Werkstätten für behinderte Menschen.

5.3. AFB NRW gGmbH

Die AFB NRW gGmbH mit ihrem Hauptsitz in Essen und weiteren Niederlassungen in Köln und Jülich bietet - insbesondere Großkunden - die Abholung und Aufarbeitung gebrauchter Computer, Laptops, Monitore und Drucker an. Das Angebot umfasst

- Abholung von Altgeräten überall in Deutschland mit einem eigenen Fuhrpark
- Durchführung von Roll-Outs mit Auslieferung von Neugeräten überall in Deutschland (inkl. gleichzeitigem Abbau und Entsorgung der Altgeräte)
- unwiderrufliche Löschung von Festplatten/Daten nach DoD 5220 Standard inkl. Ausstellung eines entsprechenden Löschzertifikates
- reversionssichere Dokumentation von IT-Equipment und Software-Lizenzen über ein Logistikportal

- Reparatur und Test von PCs, Notebooks und Servern (in der Werkstatt und nach Vereinbarung auch vor Ort)
- Beschaffung von PC- und Notebook-Ersatzteilen

Die aufgearbeiteten Geräte werden dann über einen eigenen Onlineshop, eigene Verkaufsläden in Essen, Köln und Jülich sowie bei Ebay mit einer 12 monatigen Garantie zum Verkauf angeboten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Großkunden können über einen internen Internet-Bereich zu Sonderkonditionen die Gebrauch-IT erwerben. Der Vertrieb der Ware wird ebenfalls von der AfB NRW gGmbH abgewickelt.

Das Geschäftskonzept basiert darauf, dass die Kooperationspartner der AfB gGmbH ihre gebrauchten Computer zu sehr günstigen Konditionen überlassen und die AfB NRW gGmbH als Gegenleistung die Abholung, zertifizierte Datenlöschung etc. dem Kunden nicht in Rechnung stellt, sondern ihre Umsätze über die Verwertung der Gebrauch-IT realisiert.

In Nordrhein-Westfalen sind die folgende Unternehmen bereits Kunde der AfB gGmbH: RWE, Bundesknappschaft, Netcologne, GEZ, RTL, Sparkassen Köln und Gelsenkirchen, LVMH, DEVK, Fortis Bank, Kölner Verkehrsbetriebe, Zuckerfabrik Jülich, Tetrapack, Ferrostahl, Zentis, WDR Köln, Saint-Gobain Aachen, NRW Bank u.a..

Die AfB NRW gGmbH beschäftigt derzeit insgesamt 67 Personen auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. 34 Personen sind anerkannt schwerbehindert und gehören zur besonderen Personengruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX – das entspricht einer Quote von 50,7%.

5.4. Das Ausbildungsprojekt „Werkstatt – Ausbildung – Beruf“ - WAB

Im Herbst 2010 hat die AfB NRW gGmbH aufgrund guter Kooperationsbeziehungen zu Werkstätten für behinderte Menschen, insbesondere den Rurtalwerkstätten, und mehrerer erfolgreich verlaufener Praktika von Werkstatt-Beschäftigten in der AfB NRW gGmbH ein Konzept zur betrieblichen Ausbildung von WfbM-Wechslern innerhalb der AfB NRW gGmbH entwickelt.

Ziel des Projektes „Werkstatt – Ausbildung – Beruf“ - WAB, ist, an allen AfB-Standorten in NRW, ehemalige WfbM-Beschäftigte im Berufsbild des „IT-Werkers / IT-Werkerin“ betrieblich auszubilden und – nach Abschluss der Ausbildung - innerhalb der AfB NRW gGmbH oder bei einem Kooperationspartner sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen.

Die Ausbildung zum IT-Werker / zur IT-Werkerin ist eine Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG), d.h. es handelt sich um eine theoriereduzierte Ausbildung für Personen, die wegen Art und Schwere der Behinderung für eine Ausbildung in dem anerkannten Ausbildungsberuf „IT-Systemelektroniker“ nicht in Betracht kommen.

Nach Vorstellung des Vorhabens bei der Industrie- und Handelskammer Aachen erhielt dieses Vorhaben bzw. die von der AfB NRW gGmbH geplante betriebliche Ausbildung die Anerkennung als IHK-Ausbildung. Damit ist die AfB NRW gGmbH das erste Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, welche die Ausbildung zum „IT-Werker“ / zur „IT-Werkerin“ betrieblich durchführt.

Nach Erhalt der IHK-Anerkennung plant die AfB NRW gGmbH nun im Jahr 2011 (Ausbildungsbeginn 01.09.2011) die Bereitstellung von 12 Ausbildungsplätzen – jeweils 4 in Jülich, Köln und Essen – für Bewerberinnen und Bewerber aus rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen. Am Standort Jülich, wo dieses Projekt federführend entwickelt wurde, sind bereits 4 geeignete Kandidaten ausgewählt und in mehrwöchigen Praktika erprobt worden. Zwei weitere Bewerber aus Köln stehen auch bereits fest.

Normalerweise ist die Dauer einer betrieblichen Berufsausbildung in einem sog. Helfer- oder Werker-Beruf auf 2 bis 2,5 Jahre bei Vollzeittätigkeit angelegt. Da die AfB NRW gGmbH aufgrund der besonderen Zielgruppe jedoch mit einem wöchentlichen Ausbildungsumfang von 30 Stunden plant, ist der Ausbildungsabschluss nach 3jähriger Ausbildungszeit vorgesehen.

Der geplante Ablauf des WAB-Projektes sieht vor Ausbildungsbeginn ein dreimonatiges Praktikum bei der AfB NRW gGmbH vor. Im Abschluss daran und nach erfolgreichem Verlauf erhalten die Auszubildenden einen regulären Ausbildungsvertrag und eine festgelegte tarifliche Ausbildungsvergütung. Die dreijährige praktische Ausbildung erfolgt dann innerhalb der AfB-Niederlassungen in NRW, der Berufsschulunterricht soll nach derzeitigem Planungsstand in Jülich stattfinden.

Die Personen, welche sowohl den berufspraktischen Teil der Ausbildung als auch die arbeitsbegleitende Betreuung der schwerbehinderten Auszubildenden sicherstellen können, sind im Unternehmen bereits vorhanden – ein geeigneter Berufsschullehrer / -lehrerin wird derzeit noch gesucht.

Die AfB NRW gGmbH, die derzeit in Nordrhein-Westfalen, aber auch in anderen Bundesländern expandiert, garantiert jedem Auszubildenden, der die Ausbildung erfolgreich abschließt, eine Übernahme in eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Personen, die im Rahmen der Ausbildung zumindest in einem berufspraktischen Teil der Ausbildung qualifiziert werden können, aber möglicherweise den Ausbildungsabschluss nicht erreichen, wird die AfB NRW gGmbH ebenfalls in ein angelerntes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernehmen.

5.4.1. Ausbildungsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

Die AfB gGmbH wird ab dem 01.09.2011 12 betriebliche Ausbildungsplätze zum „IT-Werker“ / zur „IT-Werkerin“ für Bewerberinnen und Bewerber aus den rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen zur Verfügung stellen.

Inhalte der Ausbildung sind, nach der Ausbildungsregelung der IHK:

- Der Ausbildungsbetrieb (Rechtsform, Struktur, Arbeits- und Tarifrecht, Sicherheit und Arbeitsschutz, Umweltschutz)
- Geschäfts- und Leistungsprozesse (betriebliche Organisation, Beschaffung, Markt- und Kundenbeziehungen)
- Arbeitsorganisation (Planen und Organisieren, Teamarbeit)
- Informations- und telekommunikationstechnische Produkte und Märkte (Einsatzfelder, Entwicklungstrends, Systemarchitektur, Hardware, Betriebssysteme, Anwendungssoftware, Netze, Dienste)

- Herstellen und Betreuen von Systemlösungen (Ist-Analyse und Konzeption, Installieren und Konfigurieren, Datenschutz und Urheberrecht, Systempflege)
- Systemtechnik (Systemkomponenten, ergonomische Geräteaufstellung)
- Installation (Montagetechnik, Stromversorgung, Schutzmaßnahmen, Datensicherheit, Hard- und Softwaretests, Netzwerke)
- Serviceleistungen
- Instandhaltung
- Fachaufgaben im Unternehmen.

Diese Ausbildungsinhalte entsprechen denen der Ausbildung zum „IT-Systemelektroniker“, werden bei der Berufsausbildung nach § 66 BBiG jedoch theoriereduziert und stark berufs- / tätigkeitspraktisch ausgerichtet.

Die Ausbildungsplätze bei der AfB NRW gGmbH sind grundsätzlich auf 30-Stunden-Basis kalkuliert, da die Erfahrungen aus den absolvierten Praktika zeigen, dass eine in Vollzeit angelegte betriebliche Ausbildung für WfbM-Beschäftigte zumindest anfänglich eine zu große Belastung darstellt. Die Ausbildungsvergütung erfolgt nach den IHK-Richtlinien bzw. den tariflich festgelegten Sätzen – die Ausbildungsvergütung beträgt 1.100,-€ (Ausbildungs-Bruttoentgelt) im ersten, 1.150,- € im zweiten und 1.200,- € im dritten Lehrjahr.

Da die AFB NRW gGmbH mit der Ausbildung bereits früher beginnen wollte, wurden in Jülich und Köln bereits Anfang 2011 geeignete Bewerberinnen und Bewerber gesucht und in Praktika erprobt, so dass bereits jetzt 6 Personen mit einer Schwerbehinderung, welche die Ausbildung absolvieren werden, feststehen. In Köln, sowie auch am Standort Essen werden derzeit mehrere Erprobungspraktika durchgeführt.

Von den 6 für die Ausbildung bereits ausgewählten Personen haben 4 eine psychische Behinderung und 2 eine geistige Behinderung.

5.5. Wirtschaftlichkeit der AfB NRW gGmbH und des WAB-Projektes

Im Rahmen des Beratungs- und Antragsverfahren der AfB NRW gGmbH hat das LVR - Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und des Ausbildungsvorhabens beauftragt.

Grundsätzlich gehen die Planungen der AFB NRW gGmbH aufgrund der guten Erfahrungen der vergangenen Jahre davon aus, dass auch in den nächsten Jahren eine deutliche Umsatzsteigerung durch Neukundengewinnung sowie eine Kostenoptimierung erreicht werden kann, so dass die garantierte Übernahme der Auszubildenden unter diesen Voraussetzungen auch realisiert werden kann.

In ihrer Stellungnahme vom 18.05.2011 kommt die FAF gGmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Das Leistungsprogramm des Integrationsunternehmens AfB Arbeit für Menschen mit Behinderung gGmbH Essen umfasst die Aufarbeitung gebrauchter Computer, die fachgerechte Löschung der Daten mit Zertifikat, die Reparatur und Reinigung sowie den Verkauf der Geräte mit Garantie.

Das Unternehmen betreibt neben dem Hauptsitz in Essen mehrere Niederlassungen in der Bundesrepublik sowie eine Niederlassung in Österreich. Bisher wurden 67 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, davon 34 Stellen für Menschen mit Schwerbehinderung gemäß der Zielgruppe des § 132 SGB IX.

Zur bisherigen betriebswirtschaftlichen Entwicklung ist anzumerken, dass seit der Gründung in 2008 deutlich zunehmende Umsatzvolumina zu verzeichnen sind. Obwohl in 2010 Personal- und Sachkosten prozentual gesenkt und rückläufige, prozentuale Personalkostenzuschüsse / Nachteilsausgleiche aufgefangen werden konnten, ist jedoch keine Steigerung des operativen Ergebnisses zu erkennen.

Eine Ursache ist in der rückläufigen Produktivität zu sehen, welche sicher auf das bisherige Wachstum des Unternehmens, die Errichtung neuer Standorte und den zunehmenden Personalbestand zurückzuführen ist, da Einarbeitungszeiten, Markterschließungszeiten etc. unmittelbar die Produktivität beeinflusst haben dürften. Bei einer Fortführung dieses schnellen Wachstums sind hier aber durchaus Risiken zu erkennen.

Die Finanz- und Vermögenslage der AfB gGmbH kann in betriebswirtschaftlicher Hinsicht positiv beurteilt werden. Die Eigenkapitalquote ist als zufriedenstellend zu bezeichnen und die Liquidität kann unter Berücksichtigung der Besonderheiten ebenfalls als ausreichend bezeichnet werden. Risiken durch den Gesellschafter oder durch die Beteiligung der AfB sind auf Basis der vorhandenen Daten ebenfalls nicht zu erkennen.

Mit dem Projekt „WAB Werkstatt – Ausbildung - Beruf“ der AfB gGmbH wird nun das Ziel verfolgt, Mitarbeiter aus WfbM durch eine IHK-Ausbildung im IT-Bereich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Der theoretische Unterricht wird im WAB-Schulungszentrum in Jülich vermittelt, der praktische Teil der Ausbildung findet in den einzelnen Filialen statt. Es sollen insgesamt 12 Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung gemäß der Zielgruppe des § 132 SGB IX geschaffen werden.

Für das Vorhaben sind investive Ausgaben i.H.v. 326 TEuro notwendig, die zum einen mit Mitteln des LVR-Integrationsamtes bzw. des MAIS und zum anderen mit Eigenmitteln realisiert werden. Die projektbezogenen Personal- und Sachkosten umfassen über den Ausbildungszeitraum von drei Jahren ca. 1,3 Mill. Euro.

Eine betriebswirtschaftliche Planung, die die Kosten- und Umsatzwirkungen des Projektes WAB innerhalb des gesamten Unternehmens darstellt, lag nicht vor. Auf Basis der Ist-Daten wurde daher im vorliegenden Fall seitens des Verfassers eine Planung erstellt, aus der die Prämissen der Rentabilität und Liquidität für das Vorhaben hervorgehen.

Der AfB gGmbH Essen gelang eine erfolgreiche Positionierung am Markt und hinsichtlich des Beschaffungsmarktes gelang eine zeitnahe Akquisition von Unternehmen, so dass die AfB gGmbH Essen mittlerweile auf eine Vielzahl von Quellen zurückgreifen kann. Die Kundenstruktur (Broker, Konsumenten) ist vor dem Hintergrund der noch jungen Betriebshistorie ebenfalls als ausgeglichen zu bezeichnen und weist keine größeren Abhängigkeiten von einzelnen Kunden auf.

Die Rentabilität des Unternehmens hängt aber künftig von der sukzessiven Wiederherstellung der Produktivität ab 2009 sowie von einem ebenso starken Umsatzwachstum wie in 2010 ab. Das Projekt WAB stellt insbesondere vor dem Hintergrund des starken Wachstums in den Vorjahren eine nicht unerhebliche Herausforderung für die AfB gGmbH dar. Die Abhängigkeit von Zuschüssen ist zudem nach wie vor relativ hoch. Weitere Standorte und damit verbundene Anlaufkosten können in den kommenden Jahren keinesfalls aus dem operativen Geschäft finanziert werden.

Sofern die Konsolidierung bzw. Nutzung der vorhandenen Personalkapazität sowie die weitere standortbezogene Kundengewinnung im Fokus der künftigen Bemühungen stehen, kann diese Herausforderung jedoch bewältigt werden. Unter der Prämisse, dass eine betriebsinterne Überprüfung die Gesamtheit der Ursachen der Produktivitätsentwicklung analysiert und dem LVR-Integrationsamt vierteljährlich Daten zur weiteren Entwicklung bereitgestellt werden, ist u.E. unter Beachtung der genannten Risiken eine Förderung zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 18.05.2011)

5.6. Bezuschussung

Die Kosten, welche der AFB NRW gGmbH durch das Ausbildungsprojekt WAB zusätzlich entstehen sollen einerseits durch die Neukundengewinnung sowie innerbetriebliche Kostenoptimierung und andererseits durch die Kombination der im folgenden aufgeführten Zuschüsse gedeckt werden.

5.6.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Unternehmenserweiterung und das Ausbildungsprojekt WAB hat die AfB NRW gGmbH Investitionskosten in Höhe von 326.000,- € geltend gemacht. Darin enthalten sind Anschaffungskosten für Testarbeitsplätze, Technikausstattung, Fahrzeuge, Schredder, Zerlegestraße, Stapler / Hubwagen, Transportwagen sowie Büromöbel. Die Geschäfts- und Schulungsräume für die Ausbildung werden angrenzend an die bisherigen Standorte angemietet.

Von den Investitionen in Integrationsprojekten können maximal 80% gefördert werden, die Förderhöchstsumme ist begrenzt auf 20.000,- € pro neu geschaffenen Arbeits- / Ausbildungsplatz für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX. Danach kann die „AfB NRW gGmbH“ zur Schaffung der 12 neuen Ausbildungsplätze für Personen gem. § 132 Abs. 2 SGB IX einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 240.000,- € erhalten. Dies entspricht 73,6% der Gesamtinvestitionskosten

Der verbleibende Betrag in Höhe von 86.000,- € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung der Zuschüsse erfolgt über eine Sicherungsübereignung der Fahrzeuge und eine Bankbürgschaft.

5.6.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Als Ausbildungsbeginn wird der 01.09.2011 als Mittelwert für die Berechnung zugrunde gelegt.

Ab Oktober 2014 wird kalkulatorisch die Übernahme aller Auszubildenden in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der AfB NRW gGmbH berechnet.

Da die AfB NRW gGmbH die Ausbildungsplätze für anerkannt schwerbehinderte Personen aus den Arbeitsbereichen der rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen zur Verfügung stellt und für diese Personen – neben der Regelförderung in Integrationsprojekten – zusätzliche Förderleistungen aus dem Programm „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“ (Vorlage Nr. 13/759) möglich sind, werden diese Leistungen in der untenstehenden Tabelle mitkalkuliert.

Diese zusätzlichen Förderleistungen sehen einen zusätzlichen 20%igen Zuschuss zum Arbeitnehmer- / Ausbildungsbruttoentgelt für die Dauer von 5 Jahren aus Mitteln der Eingliederungshilfe vor. Die Bereitstellung dieser Mittel wurde bereits grundsätzlich am 03.12.2010 durch LVR-Landschaftsausschuss auf der Basis der Vorlage Nr. 13/759 beschlossen.

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

	ab 9/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	12	12	12	12	12
PK (AN-Brutto)	52.800,00	160.800,00	168.000,00	192.000,00	244.224,00
Zuschuss § 134 SGB IX	10.080,00	30.240,00	30.240,00	30.240,00	30.240,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	15.840,00	48.240,00	50.400,00	57.600,00	73.267,20
Zuschuss Ü 500 Plus	10.560,00	32.160,00	33.600,00	38.400,00	48.844,80
Zuschüsse Gesamt	36.480,00	110.640,00	114.240,00	126.240,00	152.352,00

5.6.3. Zuschüsse zur individuellen Vorbereitung und berufsbegleitenden Qualifizierung

Im Rahmen des Ausbildungsprojektes WAB der AfB NRW gGmbH ist turnusmäßig ein Vorbereitungspraktikum mit Qualifizierungsanteilen, sowie eine berufsbegleitende persönliche Qualifizierung der Auszubildenden vorgesehen und aus den bisherigen Erfahrungen mit den durchgeführten Praktika auch notwendig.

Diese vorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Qualifizierungen beziehen sich weniger auf die Vermittlung fach- oder berufsbezogener Inhalte als vielmehr auf das Training und die Qualifizierung in Bezug auf persönlichkeitsstärkende und individuelle Fähigkeiten, wie z.B. Rollenverständnis als Auszubildender / Arbeitnehmer, Teilnahme an Reflektionsgruppen, Erwerb und Training von Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, kritische Selbstkontrolle, Kommunikationsverhalten, u.a.).

Diese begleitenden Aufwendungen werden im Rahmen des WAB-Projektes durch individuelle Budgets aus dem Landesprogramm aktion5 gefördert.

5.7. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 240.000,- € wird für 12 neu geschaffene Ausbildungs- / Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten festgelegt.

Die Besicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft und die Sicherungsübereignung der Kraftfahrzeuge.

5.8. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Erweiterung der AfB NRW gGmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX um das Ausbildungsprojekt „Werkstatt – Ausbildung – Beruf“ – WAB. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 240.000,- € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 36.480,00 € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Das Unternehmen erhält die Auflage, eine betriebsinterne Überprüfung der Ursachen der rückläufigen Produktivität durchzuführen und – in Absprache mit dem LVR-Integrationsamt und der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH – entsprechende gegenmaßnahmen einzuleiten. Über die Unternehmensentwicklung ist für die Laufzeit des WAB-Projektes anhand von betriebswirtschaftlichen Auswertungen vierteljährlich dem LVR-Integrationsamt zu berichten.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug der Förderprogramme „Integration unternehmen!“, „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

6. Neugründungen bzw. Erstanerkennungen von Integrationsprojekten

6.1. IN VIA e.V. Düren

6.1.1. Zusammenfassung

Der Verein IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für die Region Düren-Jülich e.V. hat für eine noch zu gründende Gesellschaft die Anerkennung und Förderung als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX beantragt. Der Verein IN VIA Düren e.V. ist seit 1993 in der Wohnungslosenhilfe in Düren tätig. Vorsitzende des Vereins ist Sieghild Freifrau von Gagern, Geschäftsführer ist Herr Norbert Schoeller, der auch die Geschäftsführung der neuen Gesellschaft übernehmen wird. IN VIA e.V. möchte in der neuen Gesellschaft einen Lebensmitteleinzelhandel in Düren-Grüngürtel betreiben und dort im Rahmen des sog. DORV-Konzeptes 9 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, davon 4 für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Personengruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX schaffen. Für die Schaffung der neuen Arbeitsplätze hat die IN VIA e.V. einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 80.000,- € beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Thierhoff Consulting, die in Zusammenarbeit mit der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH erstellt wurde, liegt vor (siehe Punkt 6.1.5.).

6.1.2. IN VIA e.V. Düren

Der Verein IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für die Region Düren-Jülich e.V. ist seit 1993 in der Wohnungslosenhilfe in Düren tätig. Vorsitzende des Vereins ist Sieghild Freifrau von Gagern, Geschäftsführer ist Herr Norbert Schoeller. IN VIA e.V. beschäftigt derzeit 48 sozialversicherungspflichtig und ca. 20 ehrenamtliche tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Verein ist Träger folgender Einrichtungen:

- Arbeitsprojekt für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten
- Ambulant Betreutes Wohnen für psychisch behinderte Menschen
- Bahnhofsmision Düren
- Café Lichtblick - Tagestreff mit Frühstücks- und Mittagessensangebot für benachteiligte, wohnungslose oder einsame Menschen
- Fachberatungsstelle für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten
- Notübernachtung für alleinstehende wohnungslose Menschen in Düren
- Stationäre Wohngemeinschaft gem. §67 SGB XII in Jülich
- Stellenmanagement der katholischen Trägergemeinschaft für Brückenjobs nach §16 d SGB II

IN VIA Düren e.V. ist Mitglied im Verband IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V. und Fachverband im Deutschen Caritasverband.

Im Januar 2011 hat der Verein IN VIA Düren e.V. einen Antrag auf Gründung eines Integrationsunternehmens gem. §§ 132 ff. SGB IX gestellt. IN VIA Düren e.V. möchte in einer noch zu gründenden Gesellschaft ein Lebensmitteleinzelhandelsgeschäft mit angeschlossenem Cafebetrieb und Begegnungszentrum in Düren eröffnen und dort 9 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze neu schaffen. Vier der neu entstehenden Arbeitsplätze sollen mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 ff. SGB IX besetzt werden.

Das geplante Integrationsunternehmen soll im Rahmen des vorgelegten Konzeptes ausschließlich den Betrieb des Lebensmitteleinzelhandelsgeschäftes übernehmen. Der Betrieb des Cafe und des Begegnungszentrums bleibt in der Hand des IN VIA Düren e.V.

6.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

IN VIA Düren e.V. plant in einer noch zu gründenden Gesellschaft „IN VIA Düren gGmbH“ die Nahversorgung der Bevölkerung im Bereich Lebensmittel durch die Eröffnung eines „Dorfladens“ (nach dem sog. DORV-Konzept) im sog. Dürener Grüngürtel zu verbessern und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Der geplante Lebensmittelmarkt im Grüngürtel Düren soll dementsprechend die Versorgung mit Lebensmitteln und anderen ähnlichen Gütern, insbesondere für ältere und weniger mobile Menschen, sicherstellen.

Der Lebensmittelmarkt soll ein qualitatives aber preisgünstiges Vollsortiment haben und sich nicht vom Preisniveau anderer Anbieter in der Region unterscheiden. Zusätzlich sollen durch weitere Angebote des IN VIA Düren e.V. im gleichen Gebäude (Cafebetrieb, Begegnungsmöglichkeiten, Seminar- und Kulturangebote) Synergieeffekte erzielt bzw. neue Kundengruppen für den Markt erschlossen werden.

Im Bereich des Lebensmitteleinzelhandelsmarktes werden insgesamt 9 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstehen. Davon sollen 4 mit anerkannt schwerbehinderten Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt werden.

Die neu entstehenden Arbeitsverhältnisse für die Personen mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX sind anfänglich als Teilzeitarbeitsplätze mit einem 75%igen Beschäftigungsumfang ausgelegt, da der Verein IN VIA Düren e.V. aufgrund der Erfahrungen mit anderen Arbeitsprojekten für die meisten der durch den Verein betreuten Personen einen Einstieg in eine Beschäftigung mit 100%igem Stellenumfang für unrealistisch hält. Im Einzelfall sollen jedoch Stundenaufstockungen ermöglicht werden. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgt nach dem Einzelhandels-Tarif.

Die arbeitsbegleitende Betreuung der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX wird durch qualifiziertes Personal des Gesellschafters, des IN VIA Düren e.V. auf Honorarbasis sichergestellt.

Aufgrund der Erfahrungen des LVR-Integrationsamtes mit Unternehmen ähnlicher Branche kann gesagt werden, dass die entstehenden Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX gut geeignet sind.

6.1.4. Das DORV-Konzept

Das Konzept der DORV-Läden (**D**ienstleistung und **O**rtsnahe **R**undum-**V**ersorgung) startete im Jahr 2006 auf Initiative von Herrn Heinz Frey und dem Ortsvorsteher von Jülich-Barmen, Herrn Norbert Schommer.

Ziel der Initiative war das Schließen einer bzw. mehrerer Versorgungslücken im eher ländlich geprägten Raum und hier insbesondere in kleinen Ortschaften. Grundgedanke des DORV-Konzeptes ist, dass im ländlichen Raum Einzeldienstleistungen oder –Geschäfte häufig nicht mehr wirtschaftlich tragfähig zu betreiben sind und deshalb Cafes, Bäcker, Metzger, Postfilialen, Supermärkte, Drogerien, usw. ihre Geschäfte schließen, jedoch eine Kombination mehrerer dieser Dienstleistungen durchaus tragfähig sein kann, insbesondere, wenn es wohnortnah organisiert wird, d.h. lokale Kooperationspartner gesucht werden.

Mittlerweile sind nach dem DORV-Konzept in ganz Deutschland Geschäfte entstanden, die inhaltlich und organisatorisch vom Initiator des ersten DORV-Ladens, Herrn Frey beraten werden und häufig untereinander vernetzt sind.

Ziel aller DORV-Läden ist ein individuelles auf die jeweilige Ortschaft bezogenes Konzept, das jeweils die nachgefragten Dienstleistungen und Produkte selber erbringt, verkauft oder unkompliziert vermittelt. Kerngeschäft ist meist ein kleines Lebensmitteleinzelhandelsgeschäft mit Vollsortiment, welches um weitere orts- oder stadtteilbezogene Dienstleistungen ergänzt wird.

Geschäfte nach dem DORV-Konzept sind eigenständige Unternehmen, die vom Ideengeber konzeptionell beraten und begleitet werden, aber ihre Geschäftstätigkeit in eigener Verantwortung bestreiten müssen.

6.1.5. Wirtschaftlichkeit des geplanten DORV-Ladens Düren-Grüngürtel

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung der „IN VIA Düren gGmbH“ als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die Thierhoff Consulting mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 30.03.2011 kommt die Thierhoff Consulting zu folgenden Ergebnissen und Empfehlungen:

„Nach eingehender Recherche bewerten wir das Konzept des geplanten IN VIA DORV-Ladenkonzeptes am zugrunde gelegten Standort in Düren-Grüngürtel für grundsätzlich realisierbar, möchten aber klar darauf hinweisen, dass die Geschäftstätigkeit unter den angenommenen Rahmenbedingungen nur zu einem langfristigen Erfolg führt, sofern der Betrieb auf Basis einer klaren betriebswirtschaftlichen Führung abgewickelt wird. Dem Betriebsleiter kommt daher eine besondere Verantwortung zu.

Die Rentabilitätsplanung kommt zwar nach Zuschüssen durchgängig über den geplanten Betrachtungszeitraum der ersten sechs Geschäftsjahre zu positiven Ergebnissen, nach Wegfall der geplanten Bezuschussung des Betriebsleiters ab Jahr sechs, fällt das Ergebnis hingegen in den negativen Bereich.

Dennoch sehen wir insgesamt eine positive Gesamttendenz (guter Standort, gute Raumaufteilung der Immobilie für die Zwecke eines LEH, akzeptabler Gesamtzustand der Immobilie, der mit relativ geringem Aufwand aufgearbeitet werden kann, positive Parkplatzsituation) sofern die wesentlichen Erfolgsparameter (Realisierung des erforderlichen Marktanteils im Zielgebiet, Erzielung der zugrunde gelegten Marge, effektives Marketing, positiver Gesamtauftritt, attraktives Produktangebot, professionelle Abwicklung der Zusatzdienstleistungen, Einhaltung der geplanten Kostenstruktur) eingehalten werden kann.

Das Einzugsgebiet des Marktes ist in Düren-Grüngürtel ausreichend groß. Der nahe liegende Wettbewerb ist hingegen auch für „Zwischeneinkäufe“ nicht irrelevant.

Angesichts der demographischen Entwicklung ist das Konzept eines Nahversorgers zu begrüßen. Gerade für nicht motorisierte und ältere Einwohner kann es einen Beitrag zur Versorgung mit Grundnahrungsmitteln und Getränken leisten.

Die Integration von Serviceangeboten ist ebenfalls vorteilhaft, um eine ausreichende Kundenfrequenz zu gewährleisten. Die Kombination eines integrativen Lebensmitteleinzelhandels mit einem Angebot an zusätzlichen Dienstleistungen kann zu einer besonderen Kundenidentifikation führen.

Die wichtigsten Ergebnisse möchten wir noch einmal zusammenfassen:

Branche

- Die LEH Branche ist immer noch eine der wettbewerbsintensivsten und preisaggressivsten Branchen Deutschlands mit sehr geringen Umsatz- und Eigenkapitalrenditen
- Der Trend in der Branche geht zu größeren Einheiten ab 1.000 qm² Verkaufsfläche. Die Verkaufsfläche des geplanten Marktes ist somit als sehr klein einzustufen
- Die Anforderungen der Kunden an Frische, Bio, Convenience und Sortiment steigen weiter an, was wiederum die großen Märkte begünstigt
- Die Altersstruktur der Bevölkerung ändert sich in den kommenden Jahren drastisch. Dieser Faktor spricht für einen Laden zur Nahversorgung

Konzept

- Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsalltag führt zu Image- und Sympathiegewinn
- Insgesamt annehmbare Kaufkraft
- Wettbewerb ist deutlich vertreten, aber in der wichtigsten marktanalytischen Zone für den geplanten LEH nicht fußläufig zu erreichen
- Die Parkplatzsituation ist als gut zu bewerten
- Anlieferungsbereich ist ausreichend
- Der Erfahrungshintergrund des Trägers beeinflusst den Erfolg des Projektes erheblich und ist hier hinsichtlich der Mitarbeiterkenntnis und -führung als positiv zu bewerten,

Erfahrungen im LEH bestehen jedoch nicht!

- **Insgesamt ist die Projektleitung dafür verantwortlich den Fokus auf die wesentlichen Erfolgsparameter des Unternehmens zu richten. Alle hierfür erforderlichen Maßnahmen müssen konsequent umgesetzt werden.**
- **Beschäftigung behinderter Menschen in einer sehr wettbewerbsintensiven Branche kann zu zusätzlichen Problemstellungen führen**
- **Abhängigkeit des Erfolgs von der Auswahl des Marktleiters, der Sortiments- und Verkaufsraumgestaltung, sowie dem Marketingkonzept!**
- **Mitarbersuche ist durch vorhandene Strukturen des Trägers gegeben**
- **Mitarbeiter aus dem direkten Umfeld des Marktes steigern die Erfolgswahrscheinlichkeit**
- **Sortiment und Einrichtungen müssen an die Bedürfnisse der Kunden angepasst werden**
- **Die Sortimentsgestaltung ist sehr wichtig, hier kann von angestrebten Kooperationen mit anderen DORV-Läden profitiert werden.**
- **Unternehmerisches Risiko besteht beim Träger**
- **Attraktivität der Immobilie ist gegeben**
- **Miete und Mietkonditionen sind als sehr gut zu bewerten**
- **Mitarbeiterauswahl und Schulung von erheblicher Bedeutung**
- **Erstellung / Beachtung der Liquiditätsverläufe angeraten**

(Thierhoff Consulting, Köln 30.03.2011)“.

6.1.6. Bezuschussung

6.1.6.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Anerkennung und Förderung der „IN VIA Düren gGmbH“ als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX und die Schaffung von 4 neuen und zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX werden Investitionskosten in Höhe von 133.650,- € geltend gemacht.

Darin enthalten sind Kosten für die Ladeneinrichtung sowie Umbaukosten für Sanitäranlagen und Sozialräume.

Für die Schaffung von vier zusätzlichen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX kann die „IN VIA Düren gGmbH“ einen Zuschuss in Höhe von 80.000,- € erhalten (Höchstzuschuss 80 % der Investitionskosten, aber höchstens 20.000,- € pro Arbeitsplatz) – dies entspricht 59,9% der Gesamtinvestitionskosten.

Der verbleibende Betrag in Höhe von 53.650,- € wird aus Eigenmitteln finanziert – die Besicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft.

6.1.6.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die vier zusätzlichen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Berechnung der Zuschüsse wurde der 01.07.2011 als Einstellungsdatum zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf der Basis von Vollzeitstellen. Da die „IN VIA Düren gGmbH“ die Neueinstellung der zusätzlichen Personen mit einer Schwerbehinderung plant und für diese auch Eingliederungsleistungen nach dem Modell „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für WfbM-Abgänger, SGB II oder III in Anspruch nehmen wird und in diesen Fällen reduzierte oder keine Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Tabelle 11: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	4	4	4	4	4
PK (AN-Brutto)	30.780,00	62.791,20	64.047,02	65.327,96	66.634,52
Zuschuss § 134 SGB IX	5.040,00	10.080,00	10.080,00	10.080,00	10.080,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	9.234,00	18.837,36	19.214,11	19.598,39	19.990,36
Zuschüsse Gesamt	14.274,00	28.917,36	29.294,11	29.678,39	30.070,36

6.1.7. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 80.000,- € wird für vier neu zu schaffende Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

6.1.8. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Anerkennung und Förderung der „IN VIA gGmbH“ gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 80.000,- € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 14.274,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Der Betrieb erhält die Auflage, über die in der betriebswirtschaftlichen Stellungnahme benannten wesentlichen Erfolgsparameter (Realisierung des erforderlichen Marktanteils im Zielgebiet, Erzielung der zugrunde gelegten Marge, effektives Marketing, positiver Gesamtauftritt, attraktives Produktangebot, professionelle Abwicklung der Zusatzdienstleistungen, Einhaltung der geplanten Kostenstruktur, Erstellen und Beachten des Liquiditätsplans und der Liquiditätsverläufe) regelmäßig gegenüber dem LVR-Integrationsamt zu berichten bzw. eine regelmäßige betriebswirtschaftliche

Beratung durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH bzw. die Thierhoff Consulting in Anspruch zu nehmen.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“, sowie der Förderprogramme „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, Einstellungsprämie nach Aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

6.2. Integrationsbetrieb „LVR-Kantine“ der Dussmann Service Deutschland GmbH

6.2.1. Zusammenfassung

Die Dussmann Service Deutschland GmbH mit Sitz in Berlin ist eine 100% Tochtergesellschaft der Dussmann AG & Co. KGaA – Geschäftsführer sind D. Brouwers und Ch. Jaap. Innerhalb der Dussmann Service Deutschland bietet die eigenständige Niederlassung Köln mit ca. 1.300 Beschäftigten Dienstleistungen in den Bereichen Reinigung, Sicherheitsdienste, Gebäudetechnik und Catering – die Leitung der Niederlassung Köln liegt bei Herrn Alfons Ebel. Im Jahr 2009 hat die Dussmann Service Deutschland GmbH, Niederlassung Köln für den wirtschaftlich eigenständig geführten Betrieb „LVR-Kantine“ einen Antrag auf Anerkennung und Förderung als Integrationsbetrieb gem. §§ 132 ff. SGB IX gestellt. Im Zuge des Antragsverfahren wurden – neben 2 bestehenden - 4 neue und zusätzliche Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX geschaffen. Mit der Anerkennung als rechtlich unselbständigem, aber wirtschaftlich eigenständig geführten Integrationsbetrieb „LVR-Kantine“ beantragt die Dussmann Service Deutschland, Niederlassung Köln einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 80.000,- €. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 6.2.4.).

6.2.2. Integrationsbetrieb LVR-Kantine der Dussmann Service Deutschland GmbH

Die Dussmann-Gruppe (Dussmann AG & Co. KGaA, Berlin) ist mit einem Konzerngesamtumsatz von ca. 1,57 Mrd. EURO Umsatz und über 50.000 Beschäftigten in 24 Ländern eines der größten privaten Dienstleistungsunternehmen weltweit. Unter dem Namen „Dussmann Service“ bietet die Dussmann-Gruppe innerhalb des Konzerns verschiedene Dienstleistungen rund um das Gebäude an – dies sind z.B. Technisches Management, Catering, Sicherheits- und Empfangsdienste, Gebäudereinigung, Kaufmännisches Management, Energiemanagement u.a. Der Bereich Dussmann Service Deutschland GmbH ist innerhalb des Gesamtkonzerns der größte Geschäftsbereich.

Innerhalb der Dussmann Service Deutschland GmbH verfügt die Zweigniederlassung Köln über ca. 900 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen und weitere ca. 400 geringfügig Beschäftigte. Geschäftsfelder der Zweigniederlassung Köln sind Sicherheitsdienste, Gebäudereinigung, Gebäudetechnik und Catering. Im Jahr 2010 hat die Zweigniederlassung Köln der Dussmann Service Deutschland GmbH – genauso wie die Dussmann-Gruppe – mit knapp unter 2% die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5% nicht erfüllt.

Laut „Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten“ ist es jedoch nicht zwingend erforderlich, dass ein Gesamtunternehmen, in dem eine Integrationsabteilung oder ein Integrationsbetrieb anerkannt werden soll, die gesetzliche Beschäftigungsquote erfüllt.

Integrationsbetriebe können gem. §§ 132 ff. SGB IX bzw. den „Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten“ anerkannt werden, wenn sie zwar rechtlich unselbständig sind, aber wirtschaftlich eigenständig geführt werden.

Im Jahr 2009 hat die Dussmann Service Deutschland Zweigniederlassung Köln für den Betrieb „LVR-Kantine“ einen Antrag auf Anerkennung als Integrationsbetrieb gem. §§ 132 ff. SGB IX ge-

stellt. Erste Kontakte zwischen dem Bereichsleiter Catering der Zweigniederlassung Köln, Herrn Thomas Bohne und dem LVR-Integrationsamt gab es allerdings bereits seit Ende 2008.

Zum Betrieb „LVR-Kantine“ gehören die Küchen und Betriebsrestaurants Horion-Haus und Rheinlandhaus sowie Verkaufskioske in verschiedenen LVR-Gebäuden, der Sitzungsservice und Catering für Sonderveranstaltungen.

Der Betrieb „LVR-Kantine“ wird von der Zweigniederlassung der Dussmann Service Deutschland GmbH als wirtschaftlich eigenständiger Betrieb mit eigener Bilanzierung, Kostenstellenrechnung, Gewinn- und Verlustrechnung sowie eigener Betriebsleitung geführt. Die Pachtbedingungen zwischen der Zweigniederlassung Köln der Dussmann Service Deutschland GmbH und dem LVR sind branchenüblich.

Der Betrieb „LVR-Kantine“ der Dussmann-Zweigniederlassung Köln beschäftigt derzeit 22 Personen auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen – 6 Personen sind anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt und gehören zur besonderen Personengruppe i.S.d. § 132 Abs. 2 SGB IX. Vier dieser Arbeitsverhältnisse sind erst in den Jahren 2009 bis 2011 von Dussmann Service neu geschaffen und erstmalig mit Personen mit einer Schwerbehinderung besetzt worden. Bislang wurde kein Arbeitsplatz innerhalb der „LVR-Kantine“ vom LVR-Integrationsamt durch investive Zuschüsse gefördert.

Zur Zeit verfügt der Betrieb „LVR-Kantine“ über eine Beschäftigungsquote von 27,2%.

Die Planungen zum Betrieb „LVR-Kantine“ der Dussmann-Zweigniederlassung Köln sehen vor, dass der Geschäftsbereich mit Sonderveranstaltungen bzw. Cateringaufträgen perspektivisch ausgeweitet werden soll. Als Kunden kommen hier sowohl LVR-interne Tages-Veranstaltungen, externe Tagungs-Mieter der LVR-Räumlichkeiten aber auch externe Cateringaufträge außerhalb der LVR-Räumlichkeiten, wie z.B. Dussmann-Kunden aus anderen Bereichen in Frage. Um diesen Bereich professionell auszubauen, sind Investitionen in ein Fahrzeug (für den Wareneinkauf und die Auslieferung an externe Kunden außerhalb der LVR-Räumlichkeiten) sowie professionelle Catering- / Buffetausstattung notwendig.

Im Zuge dieser Entwicklung ist die Einstellung mindestens einer weiteren Person mit einer Schwerbehinderung zum Jahreswechsel geplant.

6.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

In dem Betrieb „LVR-Kantine“ der Dussmann-Zweigniederlassung Köln sind derzeit 6 Personen der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX in unterschiedlichen Tätigkeiten in der Vorbereitungsküche, der Zubereitungsküche, dem Kioskverkauf und in den Betriebsrestaurants eingesetzt.

4 Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX wurden seit Antragsdatum im Jahr 2009 neu und zusätzlich für die o.g. Tätigkeiten eingestellt. Bereits in den anfänglichen Planungen aus dem Jahr 2009 war ein Ausbau des Cateringgeschäfts geplant, sollte aber erst dann vollzogen, wenn die neu eingestellten Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung ausreichende Sicherheit und Routine in den Arbeitsabläufen des „Tagesge-

schäfts“ der beiden LVR-Restaurants haben, um darauf aufbauend zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Dies soll nun mit dem Ausbau des Cateringbereichs erfolgen - die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe sollen schrittweise an diese Tätigkeiten herangeführt werden.

Hierzu gehören einerseits die vorbereitenden Tätigkeiten für die Cateringaufträge, wie z.B. auch der Wareneinkauf, aber auch die Lieferung, den Aufbau, die Gestaltung der Buffets sowie die Bedienung der Kunden. Um diese Arbeitsbereiche schrittweise auch für die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe zu erschließen, sind Investitionen in ein Auslieferungsfahrzeug und Ausstattungsgegenstände für den Cateringbereich notwendig.

Die vier seit dem Jahr 2009 neu eingestellten Personen mit einer Schwerbehinderung wurden alle vom Integrationsfachdienst (IFD) vermittelt und weiter begleitet. Die Rückmeldungen der Fachkräfte des IFD zur Arbeitsorganisation, zum Arbeitsklima, zur fachlichen und arbeitsbegleitenden Betreuung und zur Kooperation mit dem Betriebsleiter und dem Bereichsleiter sind durchgängig positiv.

Die Arbeitsverhältnisse der schwerbehinderten Beschäftigten in der „LVR-Kantine“ der Dussmann-Zweigniederlassung Köln sind sowohl Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse, die Entlohnung erfolgt anhand eines Haustarifvertrages, der aber branchenüblich und gewerkschaftlich anerkannt ist. Die arbeitsbegleitende Betreuung und fachliche Anleitung der schwerbehinderten Personen im Betrieb erfolgt durch den Betriebsleiter, Herrn Aschmoneit, der die Ausbildereignungsprüfung erfolgreich abgelegt hat, sowie den Bereichsleiter Catering und Personalbeauftragten, Herrn Thomas Bohne in enger Kooperation mit dem Kölner Integrationsfachdienst.

Sowohl die Rückmeldungen des Integrationsfachdienstes zu den bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen als auch die Erfahrungen des LVR-Integrationsamtes mit branchengleichen Unternehmen zeigen, dass die Arbeitsplätze bzw. deren Anforderungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX gut geeignet sind.

Abhängig von der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung der LVR-Kantine plant die Dussmann-Zweigniederlassung Köln zum Jahreswechsel 2011/2012 die Einstellung einer weiteren Person mit einer Schwerbehinderung. Da dies jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht genau terminiert werden kann, ist diese Erweiterung nicht Teil des aktuellen Förderantrags.

Darüber hinaus bietet der Betrieb „LVR-Kantine“ auch aufgrund der guten und erfolgreichen Kooperation mit dem IFD Praktikums- und Erprobungsmöglichkeiten insbesondere für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung an. Diese Praktikumsplätze können vom IFD zur Arbeitserprobung und Berufsorientierung für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung genutzt werden.

6.2.4. Wirtschaftlichkeit des Betriebs „LVR-Kantine“

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung der „LVR-Kantine“ der Zweigniederlassung Köln der Dussmann Service Deutschland GmbH als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gemeinnützige GmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 23.05.2011 kommt die FAF gemeinnützige GmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Die Dussmann-Gruppe ist weltweit einer der größten privaten Multidienstleister. Unter dem Namen Dussmann Service, dem größten Geschäftsbereich der Dussmann Gruppe, werden Dienstleistungen wie Technisches Management, Catering, Sicherheits- und Empfangsdienste, Gebäudereinigung, Kaufmännisches Management und Energiemanagement angeboten.

Am Standort Köln bewirtschaftet die Dussmann Service Deutschland GmbH u.a. auch die LVR-Kantine mit den beiden Standorten Horion-Haus und Rheinlandhaus. Im Rahmen der Bewirtschaftung der LVR-Kantine werden zudem Verkaufsshops betrieben sowie der Sitzungsservice angeboten.

22 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon sechs Beschäftigte mit Schwerbehinderung gemäß der Zielgruppe des § 132 SGB IX, werden seitens der Niederlassung in der LVR-Kantine eingesetzt. In Abhängigkeit von der Geschäftsentwicklung ist eine weitere Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zum Jahresende hin geplant, so dass derzeit mit sechs Mitarbeitern der Zielgruppe des § 132 SGB IX eine Schwerbehindertenquote i.H.v. 27% besteht, perspektivisch aber von einer Quote i.H.v. ca. 30% innerhalb des Betriebes ausgegangen wird.

Der Betrieb soll nunmehr als Integrationsbetrieb anerkannt werden – dabei sollen die 4 in den Jahren 2009 bis 2011 neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse bezuschusst werden. Im Kontext der Anerkennung als Integrationsbetrieb ist zudem eine Erweiterung des Angebotes geplant.

Das mit der Neuschaffung bzw. Sicherung der Arbeitsplätze einhergehende Investitionsvolumen umfasst 112,5 TEuro, so dass eine anteilige Finanzierung durch Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes i.H.v. 80 TEuro für die Neuschaffung von 4 Stellen für schwerbehinderte Menschen möglich wäre. Vorbehaltlich der Prüfung durch das LVR-Integrationsamt kommen für die sechs Mitarbeiter/-innen zudem Nachteilsausgleiche gemäß § 27 SchwbAV sowie die Pauschale für den besonderen Aufwand gemäß § 134 SGB IX in Betracht.

Eine Berechnung auf Kostenstellenbasis kommt zum Ergebnis, dass in jedem Fall ersichtlich wird, dass die Kostenstruktur des Integrationsbetriebs geeignet ist, einen zufriedenstellenden Deckungsbeitrag und eine angemessene Rentabilität zu gewährleisten. Es kann somit von einem wirtschaftlich tragfähigen Vorhaben ausgegangen werden, welches eine langfristige Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter/-innen mit sich bringt.

Eine Förderung des Vorhabens durch das LVR-Integrationsamt ist u.E. vor diesem Hintergrund zu befürworten.“ (FAF gemeinnützige GmbH vom 23.05.2011)

6.2.5. Bezuschussung

6.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Anerkennung des Betriebs „LVR-Kantine“ der Dussmann-Zweigniederlassung Köln als Integrationsbetrieb gem. §§ 132 ff. SGB IX und die Neuschaffung von 4 Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX werden Investitionskosten in Höhe von 112.500,- € geltend gemacht.

Darin enthalten sind Kosten für ein Transportfahrzeug sowie Ausstattungsgegenstände für den Sonderveranstaltungs- und Cateringbereich, z.B. Fingerfoodequipment, Schokoladenbrunnen, Warmhaltegeräte, Thermoporten, u.a..

Für die in den Jahren 2009 bis 2011 vollzogene Neuschaffung von 4 zusätzlichen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX kann die Dussmann-Zweigniederlassung Köln für den Betrieb „LVR-Kantine“ einen Zuschuss in Höhe von 80.000,- € erhalten (Höchstzuschuss 80 % der Investitionskosten, aber höchstens 20.000,- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz) – dies entspricht 71 % der Gesamtinvestitionskosten.

Der verbleibende Betrag in Höhe von 32.500,- € wird aus Eigenmitteln finanziert – die Besicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Gesellschafterbürgschaft.

6.2.5.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die 6 Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Berechnung der Zuschüsse wurde der 01.01.2011 als Anfangsdatum zugrunde gelegt – die letzte Einstellung einer schwerbehinderten Person erfolgte zum 01.10.2010.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf der Basis von Vollzeitstellen. Da die Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX in der „LVR-Kantine“ alle bereits beschäftigt sind, müssen keine zusätzlichen Lohnkostenzuschüsse von dritter Seite (z.B. Arbeitsagentur oder ARGE) berücksichtigt werden, da diese mittlerweile ausgelaufen sind.

Tabelle 12: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2011	2012	2013	2014	2015
Personen	6	6	6	6	6
PK (AN-Brutto)	97.632,00	99.584,64	101.576,33	103.607,86	105.680,02
Zuschuss § 134 SGB IX	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	29.289,60	29.875,39	30.472,90	31.082,36	31.704,00
Zuschüsse Gesamt	44.409,60	44.995,39	45.592,90	46.202,36	46.824,00

6.2.6. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 80.000,- € wird für die 4 neuen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft.

6.2.7. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Anerkennung und Förderung des Betriebs „LVR-Kantine“ der Zweigniederlassung Köln der Dussmann Service Deutschland GmbH als Integrationsbetrieb gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 80.000,- € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 44.409,60,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt unter Einbezug des Programms aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

6.3. WerkStadt Duisburg GmbH

6.3.1. Zusammenfassung

Die WerkStadt Duisburg (WDG) GmbH wurde im Jahr 2004 als gewerbliches Tochterunternehmen der gemeinnützigen Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB) GmbH mit Sitz in Duisburg gegründet. Geschäftsführer ist Herr Ingo Schachta. Die WerkStadt Duisburg GmbH ist den Bereichen Garten- / Landschaftsbau, Reinigungs- / Sicherheitsdienste, handwerkliche Dienstleistungen, Kinderbetreuung / Jugendhilfe sowie gastronomischen Dienstleistungen tätig. Für den Aufbau einer gewerblichen Küche für Cateringsaufträge, die Schaffung von 3 zusätzlichen Arbeitsplätzen, davon 2 für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX sowie die Anerkennung dieser Cateringküche als Integrationsabteilung hat die WerkStadt Duisburg GmbH beim LVR-Integrationsamt einen Antrag gestellt. Die WerkStadt Duisburg GmbH beantragt einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 37.414,- €. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 6.3.4.).

6.3.2. WerkStadt Duisburg GmbH

Die WerkStadt Duisburg (WDG) GmbH wurde im Jahr 2004 als gewerbliches Tochterunternehmen der gemeinnützigen Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB) GmbH gegründet. Die WDG GmbH ist im Handelsregister des Amtsgerichts Duisburg unter HRB 17126 eingetragen – alleiniger Gesellschafter ist die GfB gGmbH, Geschäftsführer ist Herr Ingo Schachta.

Die GfB gGmbH wurde 1988 auf Initiative der Stadt Duisburg unter Beteiligung verschiedener Institutionen der Privatwirtschaft im Rahmen eines Private-Public-Partnership (PPP) gegründet. Die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer sowie die Kreishandwerkerschaft Duisburg halten je 10% der Gesellschaftsanteile, die Stadt Duisburg 80%.

Die WDG GmbH beschäftigt derzeit 176 Personen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen – davon sind 15 Personen anerkannt schwerbehindert. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 8,5 %. Hinzukommen ca. 100 Personen in Arbeitsgelegenheiten in der sog. Mehraufwandsvariante – darunter sind ebenfalls einige Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Aufgabe der WDG GmbH als gewerbliches Tochterunternehmen der GfB gGmbH ist die Organisation von Übergängen in den ersten Arbeitsmarkt und die Stabilisierung der Menschen im Arbeitsprozess. Dazu gehören die Durchführung von Projekten zur Berufsvorbereitung und zur Beschäftigung sowie die berufsbegleitende und außerschulische Qualifizierung.

Das Leistungsspektrum der WDG GmbH umfasst folgende Geschäftsbereiche:

- Garten- und Landschaftsbau bzw. –Pflege
- Reinigungs- und Sicherheitsdienste
- handwerkliche Dienstleistungen
- Kinderbetreuung, Jugendhilfe, soziale Dienste
- gastronomische Dienstleistungen.

Die WDG GmbH plant mittelfristig die Umwandlung einiger o.g. Geschäftsbereiche in Integrationsabteilungen bzw. die Umwandlung des Gesamtunternehmens in ein Integrationsprojekt gem. §§

132 ff. SGB IX. Zur Erreichung dieses Ziels müssen jedoch einzelne Geschäftsbereiche professionalisiert und marktorientierter ausgerichtet werden. Im Zuge der Beratungen durch das LVR-Integrationsamt und die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH wurden verschiedene Geschäftsbereiche betrachtet und von Seiten der WDG GmbH beschlossen, mit der Einrichtung einer Integrationsabteilung im Bereich WDG-Service zu beginnen.

Im Februar 2011 hat die WDG GmbH einen Antrag beim LVR-Integrationsamt gestellt, im Geschäftsbereich WDG-Service eine Integrationsabteilung „Catering“ aufzubauen und zwei neue und zusätzliche Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX zu schaffen.

Nach erfolgreichem Start der Abteilung ist geplant, diese in ein eigenständiges Unternehmen mit eigener Rechtsform zu überführen.

6.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

Das bisherige Leistungsangebot der WDG GmbH im gastronomischen Bereich liegt im Betrieb zweier größerer Schulmensen und einer Betriebskantine. Neben der Frühstücks- und Mittagsversorgung der Schulen bzw. des Betriebs werden aus den unterschiedlichen Küchen ebenfalls Cateringaufträge z.B. für Veranstaltungen der Stadt Duisburg oder von Einrichtungen der Stadt Duisburg bearbeitet.

Da in zwei Küchen mehrheitlich Personen in Arbeitsgelegenheiten (Mehraufwandsvariante) eingesetzt sind bzw. eine Schulmensa als überbetrieblicher Ausbildungsbetrieb nach dem SGB III und für Rehabilitanden geführt wird, ist der Aufbau eines gewerblichen Geschäfts mit Cateringaufträgen nicht möglich, da die Küchen durch den Einsatz von sog. Maßnahmeteilnehmerinnen und – Teilnehmern wettbewerbsneutral arbeiten müssen und daher keine externen, rein gewerblichen Aufträge bearbeiten dürfen.

Dennoch ist die Catering-Nachfrage von ortsansässigen Unternehmen, Privatpersonen und Institutionen sehr hoch – diese Aufträge mussten in der Vergangenheit abgelehnt werden. Diese Nachfrage möchte die WDG GmbH zukünftig mit der Integrationsabteilung bedienen. Dafür soll in den Räumlichkeiten einer Schulmensa, die als Ausbildungsküche geführt wird, eine separate Cateringküche eingerichtet und betrieben werden.

In dieser Cateringküche werden insgesamt 3 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse entstehen – davon sollen zwei mit Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX besetzt werden.

Bei erfolgreichem Verlauf des ersten Geschäftsjahres ist mit einer Erweiterung der Personalstellen zu rechnen.

Da die geplante Cateringküche zwar getrennt, aber dennoch in räumlicher Nähe zum Ausbildungsbetrieb der Schulmensa gelegen sein wird, plant die WDG GmbH auch die Qualifizierung der in der Cateringküche beschäftigten Personen mit einer Schwerbehinderung durch einzelne Qualifizie-

rungsmodule. Je nach persönlicher Eignung der einzustellenden Personen kann auch ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden.

Die zukünftigen Beschäftigten werden nach dem Tarifvertrag Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) entlohnt. Die Arbeitsverhältnisse sind als Vollzeitarbeitsverhältnisse geplant – jedoch kann, falls dies personenbezogen notwendig sein sollte, anfänglich mit reduziertem Stellenumfang gestartet werden. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch qualifiziertes pädagogisches Personal der WDG GmbH sichergestellt.

6.3.4. Wirtschaftlichkeit der WDG GmbH

Im Rahmen des Antrages auf Gründung einer Integrationsabteilung bei der WDG GmbH hat das LVR-Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gemeinnützige GmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und der geplanten Erweiterung beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 17.05.2011 kommt die FAF gemeinnützige GmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Die WerkStadt Duisburg GmbH (WDG) führt Projekte zur Berufsvorbereitung und zur Beschäftigung sowie die berufsbegleitende und außerschulische Qualifizierung für arbeitslose Menschen durch. Es handelt sich um eine Tochtergesellschaft der gemeinnützigen Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB), als deren Gesellschafter die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, die Kreishandwerkerschaft Duisburg sowie die Stadt Duisburg auftreten.

Das Leistungsspektrum der WDG umfasst die Geschäftsbereiche Garten- und Landschaftsbau, den Reinigungs- und Sicherheitsdienst, einen handwerklichen Service, die Kinderbetreuung, die Jugendhilfe, soziale Dienste sowie gastronomische Dienstleistungen.

Die Finanz- und Vermögenslage der WerkStadt Duisburg GmbH kann in betriebswirtschaftlicher Hinsicht positiv beurteilt werden. Die Eigenkapitalquote und die Liquidität müssen als sehr gut bezeichnet werden. In den letzten Jahren sind jedoch rückläufige Umsatzvolumina und Jahresergebnisse zu verzeichnen.

Die WerkStadt Duisburg GmbH beabsichtigt nun, den Geschäftsbereich Catering in eine Integrationsabteilung umzuwandeln. Es sollen nun zusätzlich zwei sozialversicherungspflichtige Stellen für Menschen mit Schwerbehinderung gemäß der Zielgruppe des § 132 SGB IX in der Integrationsabteilung geschaffen sowie neues Leitungspersonal angestellt werden.

Das Investitionsvolumen des Vorhabens beträgt ca. 47 TEuro, an dessen Finanzierung sich die WerkStadt Duisburg GmbH mit 9,3 TEuro beteiligen wird. Es werden Investitionszuschüsse des LVR-Integrationsamtes bzw. des MAIS i.H.v. 37,4 TEuro beantragt. Ferner sind zusätzliche laufende Förderungen gemäß § 134 SGB IX und § 27 SchwbAV i.H.v. 5 TEuro bzw. 10 TEuro p.a. Bestandteil der Planungen.

Im lokalen Markt Duisburg werden seitens der WerkStadt Duisburg GmbH erhebliche Chancen gesehen, da eine starke Einbindung in die Strukturen der Stadt bereits im Vorfeld der Gründung zur Zusage des Caterings für attraktiven Veranstaltungen im Stadtgebiet führte.

Die vorgelegte betriebswirtschaftliche Planung weist im Vergleich zu anderen Cateringunternehmen sehr optimistische Kennzahlen wie Umsatz/Mahlzeit, Wareneinsatz etc. auf. Im vorliegenden Fall ist dies aber aufgrund der attraktiven Veranstaltungen, die i.a. mit einer höheren Preisbereitschaft der Kunden einhergehen, durchaus nachvollziehbar.

Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem positiven Jahresüberschuss und Cash-flow vom 1. Jahr an aus. Die Planung ist als realistisch zu bewerten, sofern die Chancen des lokalen Marktes genutzt werden können und die Einbindung der schwerbehinderten Mitarbeiter in den Leistungsprozess gewährleistet werden kann.

Es kann insgesamt von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der neu zu schaffenden Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter in der Integrationsabteilung ausgegangen werden. Die Förderung der Gründung der Integrationsabteilung ist vor diesem Hintergrund zu befürworten.“ (FAF gemeinnützige GmbH vom 17.05.2011)

6.3.5. Bezuschussung

6.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Gründung der Integrationsabteilung „Catering“ der WDG GmbH und die Schaffung von 2 neuen und zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX werden Investitionskosten in Höhe von 46.767,- € geltend gemacht.

Darin enthalten sind Kosten für ein Auslieferungsfahrzeug, beheizbare Thermobehälter, sowie die Grundausstattung der Küche und zur Gestaltung von Buffets und Veranstaltungen.

Für die Schaffung von zwei zusätzlichen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX kann die WDG GmbH einen Zuschuss in Höhe von 37.414,- € erhalten (Höchstzuschuss 80 % der Investitionskosten, aber höchstens 20.000,- € pro Arbeitsplatz) – dies entspricht 80 % der Gesamtinvestitionskosten.

Der verbleibende Betrag in Höhe von 9.353,- € wird aus Eigenmitteln finanziert – die Besicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft.

6.3.5.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die zwei zusätzlichen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Berechnung der Zuschüsse wurde der 01.07.2011 als Einstellungsdatum zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe. Da die WDG GmbH die Einstellung der zusätzlichen Personen mit einer Schwerbehinderung plant und für diese auch Eingliederungsleistungen nach dem Modell „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für WfbM-Abgänger, SGB II oder III in Anspruch nehmen wird und in diesen Fällen reduzierte oder keine Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Tabelle 13: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	2	2	2	2	2
PK (AN-Brutto)	17.076,00	34.835,04	35.531,74	36.242,38	36.967,22
Zuschuss § 134 SGB IX	2.520,00	5.040,00	5.040,00	5.040,00	5.040,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	5.122,80	10.450,51	10.659,52	10.872,71	11.090,17
Zuschüsse Gesamt	7.642,80	15.490,51	15.699,52	15.912,71	16.130,17

6.3.6. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 37.414,- € wird für zwei neu zu schaffende Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

6.3.7. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Gründung der Integrationsabteilung der WDG GmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 37.414,- € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 7.642,80,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, sowie der Förderprogramme „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, Einstellungsprämie nach aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

6.4. Palette Sozialservice gGmbH, Kleve

6.4.1. Zusammenfassung

Die Palette Sozialservice gGmbH wurde im Jahr 1999 als Verein Palette Sozialservice e.V. gegründet - im Jahr 2002 erfolgte die Gesellschaftsgründung. Die Gesellschafter der Palette gGmbH sind der Caritasverband Kleve mit 80% und die Diakonie im Kirchenkreis Kleve e.V. mit 20%. Geschäftsführer der Palette gGmbH ist der Vorstand des Caritasverbandes Kleve e.V. Herr Joachim Schmidt. Seit dem Jahr 1999 bzw. 2007 betreibt die Palette Sozialservice jeweils ein Gebrauchtwarenkaufhaus in Kleve und Goch. Mit der Eröffnung eines 3. Kaufhauses in Emmerich und der Neuschaffung von 3 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX beantragt die Palette Sozialservice gGmbH nun die Anerkennung als Integrationsunternehmen und einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 40.000,- €. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 6.4.4.).

6.4.2. Palette Sozialservice gGmbH, Kleve

Die Palette Sozialservice gGmbH wurde im Jahr 1999 als Verein Palette Sozialservice e.V. gegründet - im Jahr 2002 erfolgte die Gesellschaftsgründung. Die Palette gGmbH ist beim Handelsregister des Amtsgerichts Kleve unter HRB 2514 eingetragen. Die Gesellschafter der Palette gGmbH sind der Caritasverband Kleve mit 80% und die Diakonie im Kirchenkreis Kleve e.V. mit 20%. Geschäftsführer der Palette gGmbH ist der Vorstand des Caritasverbandes Kleve e.V. Herr Joachim Schmidt.

Unternehmensgegenstand der Palette gGmbH sind laut Gesellschaftsvertrag vom 23.01.2002 u. A.

- die Annahme gebrauchter Haushaltsgegenstände aller Art zum Zwecke der Aufarbeitung durch die Beschäftigten unter Anleitung;
- die Lieferung aufgearbeiteter Haushaltsgegenstände an Haushalte mit Niedrigeinkommen zur Verbesserung der Grundversorgung dieser Haushalte;
- soziale Dienstleistungen wie Haushaltsauflösungen, Entrümpelungen und sonstige Hilfsdienste gegenüber bedürftigen Haushalten.

Der Caritasverband Kleve e.V. deckt mit seinen ambulanten und stationären Angeboten in den Bereichen Jugend & Familie, Soziale Hilfen / Existenzsicherung und Pflege & Gesundheit den nördlichen Teil des Kreises Kleve mit den Gebietskörperschaften Kleve, Bedburg-Hau, Kranenburg, Goch, Uedem, Kalkar, Emmerich und Rees ab.

Seit dem Jahr 1999 werden unter dem Namen Palette Sozialservice ein Gebrauchtwarenkaufhaus in Kleve bzw. ab 2007 ein Gebrauchtwarenkaufhaus in Goch betrieben. Darüber hinaus bietet die Palette gGmbH Dienstleistungen wie z.B. Haushaltsauflösungen, Entrümpelungen, Aufarbeitung von Haushaltsgegenständen, Lieferservice, Gartenpflege, Hausmeistertätigkeiten und Gebäudereinigung an.

Die Dienstleistungen werden sowohl für Caritaseinrichtungen als auch für Privatkunden erbracht.

Die Palette gGmbH beschäftigt derzeit 5 Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, 20 geringfügig Beschäftigte, drei Personen in Arbeitsgelegenheiten (Mehraufwandsvariante) sowie

ca. 10 Ehrenamtliche und Honorarkräfte. Letztgenannte sind ehemalige Beschäftigte aus Arbeitsgelegenheiten, die nun auf freiwilliger Basis und gegen Aufwandsentschädigung weiterhin in der Palette gGmbH arbeiten wollen.

Der Caritasverband Kleve e.V. plant nun die Umwandlung der Palette gGmbH in ein Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX.

Da im Bereich der Gebrauchtwarenkaufhäuser bislang die stabilsten Umsätze erzielt werden konnten, soll dieser Bereich zuerst durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX ergänzt werden. Mit der Eröffnung eines 3. Gebrauchtwarenkaufhauses in Emmerich im Juni 2011, werden hier nun 3 neue und zusätzliche Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung geschaffen. Eine weitere Person wurde bereits als Filialleiterin eingestellt.

Im Zuge dieser Erweiterung beantragt die Palette gGmbH die Anerkennung als Integrationsprojekt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

Mit der Umwandlung in ein marktwirtschaftlich ausgerichtetes Integrationsprojekt sollen auch die bestehenden Gebrauchtwarenkaufhäuser sowie die neu entstehende Filiale in Emmerich professionalisiert werden. Das heißt, die Warenpräsentation und Kundenansprache soll sich an herkömmlichen gewerblichen Kaufhäusern und Boutiquen orientieren.

Dies ist bei der Anmietung der Räumlichkeiten in Emmerich mit einer Verkaufsfläche von ca. 400 qm und einer Lagerfläche von ca. 200qm berücksichtigt worden.

6.4.3. Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung und arbeitsbegleitende Betreuung

Mit der im Juni 2011 vollzogenen Erweiterung der Palette gGmbH um eine weitere Filiale betreibt das Unternehmen drei Gebrauchtwarenkaufhäuser in Kleve, Goch und Emmerich. Die Warenbeschaffung erfolgt ausschließlich über private und gewerbliche Spenden und Haushaltsauflösungen – es findet kein Handel mit Restposten oder Überproduktionen statt.

Gespendete Möbel und andere Haushaltsgegenstände werden vor Ort abgebaut, mit eigenen Fahrzeugen abgeholt, durch eigenes Personal aufgearbeitet, repariert und verkaufsfertig in den Kaufhäusern wieder aufgebaut. Die Auslieferung erfolgt auch durch die Palette gGmbH.

Das Sortiment aller 3 Kaufhäuser der Palette gGmbH umfasst Bekleidung, Heimtextilien, Haushalts- und Dekoartikel, Bücher, Elektrogeräte sowie (Klein-) Möbel. Die Produkte werden zu sozialen Preisen angeboten. Primäre Zielgruppe der Kaufhäuser sind Bürger mit geringem Einkommen – grundsätzlich stehen die Kaufhäuser aber allen Kunden offen.

Aufgrund der Erfahrungen des LVR-Integrationsamtes mit anderen Integrationsunternehmen, die in dieser Branche tätig sind (z.B. BQG Hephata GmbH, renattec gGmbH, fairstore der Diakonie Michaelhoven), zeigen, dass diese Arbeitsplätze und deren Anforderungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX gut geeignet sind.

Die neu entstehenden Arbeitsverhältnisse für die Personen mit einer Schwerbehinderung gem. § 132 Abs. 2 SGB IX sind grundsätzlich als Vollzeitarbeitsplätze ausgelegt, die Palette gGmbH wird jedoch personenbezogen auch den Einstieg mit einem reduzierten Beschäftigungsumfang ermöglichen. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgt nach dem AVR-Tarif.

Die arbeitsbegleitende Betreuung der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX wird durch die Betriebsleiterin Elisabeth Peters sichergestellt. Diese ist gelernte Kauffrau und Diplom-Sozialwissenschaftlerin und verfügt über Berufserfahrung in der Anleitung und Begleitung von Menschen mit einer Behinderung.

6.4.4. Wirtschaftlichkeit der Palette gGmbH

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung der Palette gGmbH als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gemeinnützige GmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und der geplanten Erweiterung beauftragt.

Dabei stand die Begutachtung des neuen Standortes / Kaufhauses im Emmerich im Fokus der Betrachtungen, da hier die neuen Arbeitsplätze für die Personen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX entstehen.

In ihrer Stellungnahme vom 17.05.2011 kommt die FAF gemeinnützige GmbH zu folgenden Ergebnissen:

„Die Palette Sozialservice gGmbH, seit 1999 im Feld der Beschäftigung für Menschen mit Einschränkungen tätig, betreibt zwei Sozialkaufhäuser in Kleve (seit 1999) und Goch (seit 2007). Neben den Einnahmen aus dem Verkauf von Gebrauchsgütern aller Art und Kleinmöbeln, erwirtschaftet die Palette die Hälfte des Umsatzes mit Reinigungs-, Grünpflege- und Hausmeisterdienstleistungen für die Gesellschafter. Neben fünf sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern (Anleitern, Verwaltung) sind zurzeit 20 Minijobber, drei AGH-Kräfte und sieben Ehrenamtliche (ehemalige AGH-Kräfte) sowie fünf Honorarkräfte beschäftigt.

Es ist nunmehr geplant, ein neues Sozialkaufhaus in Emmerich zu eröffnen und drei schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX, eine Filialleitung und vier Minijobber zu beschäftigen. Mit den geplanten Neueinstellungen erreicht das Unternehmen den Status eines Integrationsunternehmens (neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon drei der Zielgruppe, Quote 33%). Es ist geplant, die Mitarbeiter auch in den anderen Filialen einzusetzen und sukzessive weitere Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Im Folgenden wird überprüft, inwieweit sich die neue Filiale wirtschaftlich trägt und zum Gesamterfolg des Unternehmens beiträgt. Für das Vorhaben sind insgesamt Investitionen i. H. v. 50 TEuro notwendig, die mit Mitteln des LVR-Integrationsamtes bzw. MAIS und Eigenmitteln finanziert werden sollen.

Das Angebot der neuen Filiale in Emmerich umfasst Gebrauchsgüter, Möbel, Textilien, Bücher, Hausrat, Elektrogeräte sowie Haushaltsauflösungen, Möbelmontagen, Entsorgungen und Auslieferungen, die größtenteils von Privatpersonen gespendet werden.

Primäre Zielgruppe des Kaufhauses sind Bürger mit geringem Einkommen, wobei das Kaufhaus grundsätzlich offen sein soll für alle Kunden. Für die neue Filiale in Emmerich ist bereits ein Ladenlokal in der Steinstraße 39 bzw. Fährstr. 3 mit einer Fläche von insgesamt 600 qm (Laden 400 bis 420 qm, Lager rund 200 qm) angemietet worden.

Die wirtschaftlichen Verhältnisse der Palette können als geordnet und solide bezeichnet werden. Die Umsatz- und Ertragssituation konnte von 2009 auf 2010 verbessert sowie die liquiden Mittel erhöht werden. Das Unternehmen verfügt über einen hohen Eigenkapitalanteil i. H. v. 70,8% und keine Bankverbindlichkeiten.

Die Kostenstellenrechnung der beiden bestehenden Filialen weist ein leicht negatives Ergebnis aus, jedoch sind die Personalkosten für die Gesamtleitung der Palette nur auf die Sozialkaufhäuser verbucht und nicht auch auf die Kostenstelle Dienstleistungen aufgeschlüsselt worden. Bei differenzierter Betrachtung dieser Leitungskosten in Bezug auf alle Kostenstellen, kann für die Sozialkaufhäuser zumindest von einem ausgewogenem Ergebnis ausgegangen werden. Mit Geschäftsbeginn der neuen Filiale werden zukünftig die Overhead-Kosten genau verteilt.

In den beiden Filialen werden zudem einige Ehrenamtliche (ehemalige AGH-Kräfte) und AGH-Kräfte eingesetzt, deren Einsatz als tagesstrukturierende Maßnahmen zu verstehen ist. Die geplante Professionalisierung und stärkere Marktorientierung der beiden bestehenden und der geplanten Filiale, die mit einem wirtschaftlich ausgerichteten Integrationsprojekt einher gehen, bedingt auch, dass die Tragfähigkeit des Betriebes nicht vom Einsatz zusätzlicher Kräfte und Ehrenamtlicher abhängen darf. Für die Filiale Emmerich ist geplant, zwei bis drei AGH-Kräfte einzusetzen.

Aus dem vorgelegten detaillierten Betriebs- und Standortvergleich der drei Filialen geht hervor, dass der Standort Emmerich im Vergleich zu den bestehenden Filialen folgende Standortvorteile aufweist: 1b-Lage, Nähe zum Rathaus, fünf Gehminuten zur Fußgängerzone, gute Anliefersituation und Parkplätze. Das Einzugsgebiet ist zwar kleiner als bei den bestehenden Filialen, jedoch liegt die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften in Emmerich am zweithöchsten im Kreis Kleve. Bundesweit ist der Trend zu erkennen, dass mit Zunahme der Bedarfsgemeinschaften auch die speziellen Angebote für einkommensschwache Bürger wie Tafeln oder Sozialkaufhäuser wachsen.

Die einzelhandelsrelevante Kaufkraft ist am höchsten in Emmerich im Vergleich zu den anderen Standorten. Der Wettbewerb ist vergleichbar an den drei Standorten, wobei in unmittelbarer Nachbarschaft des neuen Ladenlokals sich einige Geschäfte mit Trödel und Second-Hand-Ware befinden, deren Warenpräsentation und -sortiment jedoch wenig ansprechend sind. Nachteilig ist, dass in der Straße und auch in der Fußgängerzone ein hoher Leerstand besteht und die Einkaufsstraßen wenig attraktiv sind. Vorteil des Standortes Emmerich ist aber neben der hohen Anzahl von Bedarfsgemeinschaften und der zentralen Lage auch die Größe des Ladengeschäftes, die eine weit aus breiteres Sortiment zulässt als in den beiden bestehenden Filialen. Neben dem Standortvorteil sind die langjährige Branchenerfahrung der Palette sowie der Bekanntheitsgrad als Erfolgsfaktoren des Vorhabens herauszustellen.

Die vorgelegte betriebswirtschaftliche Planung für die neue Filiale ist schlüssig und nachvollziehbar kalkuliert. Sie orientiert sich an den Filialen Kleve und Goch. Der Planumsatz ist mit 25,- Euro/qm im Monat vergleichsweise niedrig angesetzt worden (Kleve 35,- Euro/qm und Goch 29,- Euro/qm). Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem positiven Betriebsergebnis II vom 1. Jahr an aus, der Cashflow bleibt positiv und das Eigenkapital wird nicht aufgezehrt und somit die Filiale zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

Die Rahmenbedingungen stellen sich somit aus heutiger Sicht und unter Berücksichtigung der genannten Chancen und Risiken für das künftige Integrationsunternehmen günstig dar. Die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung kann somit gesichert werden, so dass u. E. eine Förderung zu befürworten ist.“ (FAF gemeinnützige GmbH vom 17.05.2011)

6.4.5. Bezuschussung

6.4.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Für die Anerkennung und Förderung der Palette gGmbH als Integrationsunternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX und die Schaffung von 3 neuen und zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX werden Investitionskosten in Höhe von 50.000,- € geltend gemacht.

Darin enthalten sind Kosten für ein Transportfahrzeug mit Anhänger sowie Ausstattungsgegenstände für das Kaufhaus, das Verwaltungsbüro und den Sozialraum.

Für die Schaffung von drei zusätzlichen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Personen der besonderen Zielgruppe gem. § 132 Abs. 2 SGB IX kann die Palette gGmbH einen Zuschuss in Höhe von 40.000,- € erhalten (Höchstzuschuss 80 % der Investitionskosten, aber höchstens 20.000,- € pro Arbeitsplatz) – dies entspricht 80 % der Gesamtinvestitionskosten und einer Förderung von 13.333,33,- € pro neuem Arbeitsplatz.

Der verbleibende Betrag in Höhe von 10.000,- € wird aus Eigenmitteln finanziert – die Besicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Gesellschafterbürgschaft.

6.4.5.2. laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse in Integrationsprojekten ist im Anhang ausführlich dargestellt.

Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die drei zusätzlichen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe für das Jahr 2011 und die Folgejahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Berechnung der Zuschüsse wurde der 01.07.2011 als Einstellungsdatum zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse von Seiten des LVR-Integrationsamtes erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe. Da die Palette gGmbH die Neueinstellung der zusätzlichen

Personen mit einer Schwerbehinderung plant und für diese auch Eingliederungsleistungen nach dem Modell „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ für WfbM-Abgänger, SGB II oder III in Anspruch nehmen wird und in diesen Fällen reduzierte oder keine Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt werden, kann sich die Summe der laufenden Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes reduzieren oder ganz entfallen.

Tabelle 14: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 07/2011	2012	2013	2014	2015
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	25.200,00	51.408,00	52.436,16	53.484,88	54.554,58
Zuschuss § 134 SGB IX	3.780,00	7.560,00	7.560,00	7.560,00	7.560,00
Zuschuss § 27 SchwbAV	7.560,00	15.422,40	15.730,85	16.045,46	16.366,37
Zuschüsse Gesamt	11.340,00	22.982,40	23.290,85	23.605,46	23.926,37

6.4.6. Bindungsfristen und Sicherheiten

Für den Zuschuss in Höhe von 40.000,- € wird für drei neu zu schaffende Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von jeweils 60 Monaten pro Arbeitsplatz festgelegt.

Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft.

6.4.7. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt die Anerkennung und Förderung der Palette Sozialservice gGmbH gem. §§ 132 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen in Höhe von 40.000,- € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 11.340,- € für das Jahr 2011 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt – soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist - unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, sowie der Förderprogramme „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, aktion 5 und der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

In Vertretung

H o f f m a n n - B a d a c h e