Niedersächsisches Landesamt
für Soziales, Jugend und Familie

- Integrationsamt -

Information über Inklusionsbetriebe

1. Allgemeines

Im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) - §§ 215 ff - hat der Gesetzgeber mit den Inklusionsbetrieben ein Instrument mit besonderen Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen.

Inklusionsbetriebe dienen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Eingliederung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeit stößt.

Dabei geht es insbesondere um folgende Gruppen unter den behinderten Menschen:

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeits- oder Berufsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert,

- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,

- schwerbehinderte Schulabgänger, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden sowie

- schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos sind.

Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit arbeitsbegleitender Betreuung, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Vordergrund steht dabei der Aufgabenbereich Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung.

2. Was ist ein Inklusionsbetrieb?

Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und nehmen am normalen Wirtschaftswettbewerb teil.

Bei den Inklusionsbetrieben ist zu unterscheiden zwischen

- rechtlich und wirtschaftlich **selbständigen Inklusionsbetrieben** des allgemeinen Arbeitsmarktes

- rechtlich **unselbständigen Inklusionsbetrieben oder Inklusionsabteilungen** von Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitgebern

Inklusionsbetriebe sind auf Dauer angelegte Betriebe mit erwerbswirtschaftlicher Zwecksetzung. Sie müssen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personengesellschaften oder Kapitalgesellschaften betrieben werden, sind nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig und haben ihre Gewinne und Verluste auszuweisen. Inklusionsbetriebe müssen mindestens 30 vom Hundert schwerbehinderte Menschen der eingangs genannten Zielgruppe beschäftigen. Auf diese Quote werden auch psychisch kranke beschäftigte Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt, angerechnet. Die Quote soll in der Regel 50 vom Hundert nicht übersteigen.

Unternehmensinterne Inklusionsbetriebe und -abteilungen sind rechtlich unselbständige Betriebe oder Betriebsabteilungen von Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX und können nur von echten Wirtschaftsunternehmen im Sinne des Handels- und Wettbewerbsrechts oder den genannten öffentlichen Arbeitgebern geführt werden. Inklusionsbetriebe können nicht Teil eines gemeinnützigen, wohltätigen Zweckes verfolgenden Trägers (z.B. eines Wohlfahrtsverbandes oder einer Werkstatt für behinderte Menschen als Rehabilitationseinrichtung) sein.

Ein Betrieb kann nur als Inklusionsbetrieb gefördert werden, wenn in ihm neue zusätzliche Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX für Personen aus der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX geschaffen werden. Der Anteil dieser Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Projekt muss mindestens 30 Prozent betragen. Darüber hinaus muss das Gesamtunternehmen die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungspflicht gem. § 154 SGB IX erfüllen.

3. Wann ist eine Förderung möglich?

Die Förderung von Inklusionsbetrieben setzt voraus, dass diese wegen ihrer Zuordnung zum allgemeinen Arbeitsmarkt eine Konzeption vorlegen können, die erwarten lässt, dass die Inklusionsbetriebe sich in einem wirtschaftlichen Erfolg versprechenden Marktsegment betätigen und dadurch dauerhaft existenzfähig sein können. Die Konzeption soll erkennen lassen, dass die betriebswirtschaftliche Planung wesentlich darauf ausgerichtet ist, einen überwiegenden Teil der laufenden Kosten des Betriebes durch die Erzielung von Erlösen am Markt und nur nachrangig durch laufende öffentliche Zuschüsse zu decken.

Das Integrationsamt kann die Vorlage eines betriebswirtschaftlichen Gutachtens verlangen oder sich eine prognostische Auskunft über die voraussichtliche wirtschaftliche Tragfähigkeit des Projekts durch Einschaltung anderer geeigneter sachverständiger Stellen erteilen lassen.

Mit dem Inklusionsbetrieb darf noch nicht begonnen worden sein. Verpflichtungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe (z.B. Lieferverträge für die Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsverträge) dürfen nicht eingegangen werden, bevor ein entsprechender Bewilligungsbescheid des Integrationsamtes vorliegt. Andernfalls ist eine Förderung nicht mehr möglich.

4. Welche Leistungen sind möglich?

Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand erhalten.

4.1 Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung

Die Förderung für **Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung** der Inklusionsbetriebe umfasst Aufwendungen, die investiv notwendig sind, ***um Arbeitsplätze für die eingangs genannte Zielgruppe zu schaffen und zu erhalten***. Dazu gehören die Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände, insbesondere für Maschinen und Geräte zur Arbeitsplatzausstattung.

Aufwendungen für den Umbau und die Instandsetzung von Gebäuden können nur dann berücksichtigt werden, wenn diese Kosten in einem engen Zusammenhang mit der Arbeitsplatzausstattung stehen. Diese Investitionen müssen in einem angemessenen Verhältnis zum geplanten Umfang des Betriebes und den sonstigen Förderleistungen stehen. Grundstückskosten und Personalkosten sind nicht förderfähig.

Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles, ***insbesondere nach dem Anteil der auf Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen***. Der Eigenanteil des Antragstellers soll aber 30 vom Hundert der gesamten Aufwendungen nicht unterschreiten. Die Förderung von Modernisierungsinvestitio-

nen ist möglich, soweit diese Kosten nicht aus den Rücklagen auf Grund von Abschreibungen gedeckt werden können.

4.2 Betriebswirtschaftliche Beratung

Die **betriebswirtschaftliche Beratung** als

- Gründungsberatung
- laufende betriebswirtschaftliche Beratung
- Beratung in Krisenphasen

erfolgt in Niedersachsen als institutionalisiertes Beratungsangebot für den Antragsteller kostenlos, aber verpflichtend durch die Investitions- und Förderbank Niedersachsen GmbH – NBank (NBank).

4.3 Besonderer Aufwand

Bei dem **besonderen Aufwand** handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden laufenden Aufwand, der auf die Beschäftigung einer das übliche Maß deutlich übersteigenden Anzahl beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen sowie der Verfolgung auch qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist. Unter einem besonderen Aufwand, der die Wettbewerbsfähigkeit der Inklusionsbetriebe mit anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes beeinträchtigt, fällt insbesondere eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Unterstützung der schwerbehinderten Menschen einschließlich der Notwendigkeit zeitweiser oder dauerhafter psychosozialer Betreuung am Arbeitsplatz sowie die Notwendigkeit, in einem überdurchschnittlich hohen Maße flexible und an die Fähigkeiten der Mitarbeiter angepasste Betriebsstrukturen und -prozesse vorzuhalten.

Der besondere Aufwand kann pauschaliert mit einem monatlichen Betrag in Höhe von 400,00 € pro beschäftigten schwerbehinderten Menschen der Zielgruppe ausgeglichen werden. Die Abgeltung des besonderen Aufwandes ist auch bei Arbeitsunfähigkeit des schwerbehinderten Mitarbeiters oder bei seiner Abwesenheit aus sonstigen Gründen bis zu einer Dauer von 6 Wochen möglich. Sie kann auch neben laufenden Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Eingliederung Schwerbehinderter nach dem SGB III erbracht werden.

4.4 Außergewöhnliche Belastungen

Daneben können - wie jedem anderen Arbeitgeber, der schwerbehinderte Menschen beschäftigt, - dem Inklusionsbetrieb Leistungen auf Ausgleich seiner **außergewöhnlichen Belastungen** nach § 27 SchwbAV (Minderleistungs- und Betreuungsaufwand) gewährt werden, soweit diese nicht bereits durch die Abgeltung des besonderen Aufwands ausgeglichen werden. Diese Leistungen können kombiniert erbracht werden. Für

die Leistungsvoraussetzungen dem Grunde nach gelten die Richtlinien des Landes Niedersachsen zu § 27 SchwbAV. Die Leistungen sollen bei Inklusionsbetrieben pauschaliert erbracht werden und betragen 35% des sozialversicherungspflichtigen Jahresarbeitgeberbrutto (Gratifikationen oder gewinnabhängige Zahlungen werden nicht berücksichtigt).

Die Leistungen werden nicht erbracht, soweit entsprechende Leistungen nach dem SGB III (Eingliederungszuschüsse) oder nach anderen Vorschriften bzw. Förderprogrammen gewährt werden (z.B. Budget für Arbeit, Arbeitsmarktprogramm „Arbeit ohne Hindernisse“ etc.) gewährt werden. Leistungen nach dem SGB III sind vorrangig und vor Abschluss von Arbeitsverträgen beim zuständigen Leistungsträger (Agentur für Arbeit, ARGE, optierende Kommune) zu beantragen.

5. Antragsverfahren

Im Interesse einer wirtschaftlichen Verwendung der Ausgleichsabgabemittel und auch im Interesse des Antragstellers des Inklusionsbetriebes ist Voraussetzung für eine Leistungsgewährung, dass der geplante Inklusionsbetrieb eine
- Gründungsberatung
- laufende betriebswirtschaftliche Beratung
- Beratung in Krisenphasen

für den Antragsteller des Inklusionsbetriebes kostenlos, aber verpflichtend durch die NBank in Anspruch nimmt.

Daneben ist der Inklusionsbetrieb im Falle einer Förderung verpflichtet, am Management-Informations-System der NBank teilzunehmen.

Für die Bearbeitung eines Vorhabens zur Gründung eines Inklusionsbetriebes wird zunächst ein **aussagefähiges Unternehmenskonzept** benötigt, das auf folgende Punkte explizit eingeht.

1. Kurzvorstellung des Vorhabens

2. Produkte / Dienstleistungen

2.1 Vorteile/Nutzen für die Kunden/Kundinnen
2.2 Alleinstellungsmerkmale
2.3 Vorteile gegenüber Konkurrenzprodukten

3. Markt / Konkurrenz

3.1 Marktpotential
3.2 Entwicklung des bisherigen Unternehmens
3.3 Innovationen des Integrationsunternehmens
3.4 Standort des Unternehmens und seiner Kunden/Kundinnen
3.5 Standort(e) der Lieferanten

4. Management

4.1 Gründerpersonen bzw. vorgesehenes verantwortliches Management (Lebensläufe)
4.2 Funktion/Verantwortungsbereiche im Unternehmen

4.3 Anteil am Unternehmen
4.4 Qualifikationen
4.5 Motiv für die Unternehmensgründung

5. Mitarbeiter

5.1 Qualifikationen / Anforderungsprofil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
5.2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen heute
5.3 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Gründung des Inklusionsbetriebes
5.4 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im 2. Jahr
5.5 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im 3. Jahr
5.6 Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenakquise
5.7 Konzept zur Qualifizierung und Integration der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ggf. auch vor Betriebsstart
5.8 Musterarbeitsverträge

6. Marketing

6.1 Produktstrategie
6.2 Preisstrategie
6.3 Vertriebsstrategie
6.4 Werbestrategie

7. Organisation des Unternehmens / Organigramm

7.1 Betriebsstruktur (Ist-Zustand Stammbetrieb)
7.2 Betriebsstruktur nach Gründung des Inklusionsbetriebes

8. Rechtsform / Firma

8.1 Gesellschaftsvertrag der GmbH bzw. Muster des geplanten Vertrages
8.2 Handelsregisterauszug (falls vorhanden)

9. Chancen / Risiken

9.1 Welche Risiken bestehen?
9.2 Wie soll diesen Risiken begegnet werden?
9.3 Welche Chancen bestehen und in welchen Bereichen?

10. Finanzierung

10.1 Eigenmittel der Gründer
10.2 Fremdmittel

11. Bestandteile des Unternehmenskonzeptes sollen sein:

a. Kopie von allen wesentlichen Verträgen (Kredit-, Beratungs-, Miet-, Leasingverträge etc.)
b. Investitionsplan über 5 Jahre
c. Finanzierungsplan
d. Erfolgsrechnung/Ergebnisvorschau über 5 Jahre
e. Liquiditätsplan monatlich für das 1. Jahr, vierteljährlich für weitere 2 Jahre
f. Vorjahresabschlüsse der Gesellschafter und/oder bei Betriebsübernahmen Jahresabschluss des vorherigen Betriebes
g. aktuelle Summen- und Saldenlisten (wenn vorhanden)
h. Grundrisse des Betriebsgebäudes/-geländes, technische Zeichnungen, Produktphotos, Artikel aus Fachzeitschriften (falls diese der Erläuterung des Unternehmenskonzeptes oder der Produkt-/ Dienstleistungsidee dienen)

Nach Eingang dieser Unterlagen beim Integrationsamt wird dieses die NBank mit der Prüfung der nachhaltigen wirtschaftlichen Tragfähigkeit des Vorhabens beauftragen. Dazu erhält die NBank die eingereichten Unterlagen. Die NBank wird dem Antragsteller des Inklusionsbetriebes zunächst mitteilen, ob das vorgelegte Konzept auf alle wesentlichen Fragen eingeht. Danach kann der Antragsteller des Integrationsprojektes ein Vorgespräch bei der NBank in Anspruch nehmen, in dem die Vollständigkeit und Schlüssigkeit des vorgelegten Konzeptes sowie die zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten besprochen werden.

Nach einer abschließenden Präsentation des Konzepts durch den Antragsteller vor dem Kreis der Unternehmensberater/innen für Integrationsprojekte der NBank und Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes wird entschieden, ob das Vorhaben als Inklusionsbetrieb förderungswürdig ist. Grundlage der Entscheidung sind die nachhaltige, wirtschaftliche Tragfähigkeit des Konzeptes und die arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit.

Zwecks Abklärung der Frage, ob geeignete schwerbehinderte Menschen, die der Zielgruppe zuzuordnen sind, als Bewerber zur Verfügung stehen, sollte sich der Antragsteller zur gegebenen Zeit rechtzeitig mit der Agentur für Arbeit seiner Region in Verbindung setzen. Das Integrationsamt ist über die zur Einstellung vorgesehenen Bewerber vor deren Einstellung zu informieren, damit die Zugehörigkeit der Bewerber zur Zielgruppe anerkannt werden kann.

Der formlose Antrag auf Förderung des Inklusionsbetriebes ist zu richten an

Niedersächsisches Landesamt
für Soziales, Jugend und Familie
- Integrationsamt -
Postfach 10 08 44
31108 Hildesheim

Oder per E-Mail an das Postfach

integrationsamt@ls.niedersachsen.de

Telefonische Auskünfte erteilen im Integrationsamt:

Herr Gollnick	Telefon:	0 51 21 3 04 - 3 72
Frau Wildenhayn	Telefon:	0 51 21 3 04 - 2 95
Frau Münsch	Telefon:	0 51 21 3 04 - 4 19
Frau Wiege	Telefon:	0 51 21 3 04 - 6 46
Frau Zimmer	Telefon:	0 51 21 3 04 - 3 04