



Bayerisches Ministerialblatt

BayMBI. 2023 Nr. 646

20. Dezember 2023

8110.0-A

Richtlinie für die Förderung von Inklusionsbetrieben (Förderrichtlinie IB)

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales

vom 4. Dezember 2023, Az. II3/6430.01-1/188

¹Der Freistaat Bayern fördert nach Maßgabe dieser Richtlinie sogenannte Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. ²Die Förderung erfolgt ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Mittel der Ausgleichsabgabe.

1. **Rechtscharakter der Förderung**

¹Das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) sieht in den §§ 215 ff. eine Förderung der sogenannten Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vor. ²Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist Teil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 2 SGB IX). ³Die Möglichkeit der Erbringung individueller Leistungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SGB IX bleibt hiervon unberührt. ⁴Fragen zum Verhältnis der Leistungen zueinander werden unter Nr. 6 behandelt. ⁵Die Förderung von Inklusionsbetrieben dem Grunde nach, sowie Art und Umfang der Förderung und ihre regionale Verteilung stehen im Ermessen des ZBFS-Inklusionsamtes.

2. **Begriffsbestimmungen, Zielgruppe, Aufgaben, Beschäftigungsverhältnisse ohne Förderung**

2.1 **Begriff des Inklusionsbetriebes**

¹Inklusionsbetriebe dienen der Beschäftigung schwerbehinderter und diesen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen (im Folgenden: schwerbehinderte Menschen) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe in einer sonstigen 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 Schwierigkeiten stößt. ²Die Inklusionsbetriebe zählen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und können damit unbeschadet der besonderen Förderung nach § 217 SGB IX als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden. ³Nach § 215 Abs. 1 SGB IX werden folgende Formen von Inklusionsbetrieben unterschieden:

- rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (im Folgenden: selbständige Inklusionsbetriebe) (Nr. 2.1.1),
- unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX geführte Betriebe und Abteilungen (im Folgenden: unselbständige Inklusionsbetriebe) (Nr. 2.1.2).

2.1.1 **Selbständige Inklusionsbetriebe**

¹Selbständige Inklusionsbetriebe im Sinne dieser Förderrichtlinie sind auf Dauer angelegte rechtlich und wirtschaftlich selbständige Organisationen mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung. ²Selbständige Inklusionsbetriebe sollen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personen- oder Kapitalgesellschaften betrieben werden. ³Diese sind nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig und müssen ihre Gewinne und Verluste ausweisen.

⁴Nicht wirtschaftliche Vereine (§ 21 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB) können in der Regel nicht gefördert werden. ⁵Der Status der Gemeinnützigkeit des Inklusionsbetriebes (§ 52 der Abgabenordnung – AO) steht einer erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung nicht entgegen. ⁶Eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung wird auch nicht ausgeschlossen, wenn Inklusionsbetriebe in Einzelfällen befristete Maßnahmen der Qualifikation, Rehabilitation oder Vorbereitung der Inklusion von schwerbehinderten Menschen oder anderer Zielgruppen – gegebenenfalls auch ohne Einstellungsabsicht – durchführen; dies gilt auch für ausgelagerte Arbeitsplätze von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

2.1.2 Unselbständige Inklusionsbetriebe

Unselbständige Inklusionsbetriebe im Sinne dieser Förderrichtlinie sind rechtlich unselbständige Betriebe oder Betriebsabteilungen von privaten oder öffentlichen Arbeitgebern im Sinne von § 154 Abs. 2 SGB IX (siehe Nr. 5).

2.2 Zielgruppe

¹Zur Zielgruppe nach Nr. 2.1 gehören insbesondere folgende Personengruppen:

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am 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 eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,
- schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, 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 mindestens ein Jahr arbeitslos und somit langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sind.

²Die Zugehörigkeit zur Zielgruppe bestimmt das ZBFS-Inklusionsamt nach Maßgabe der „Arbeitshilfe zur Prüfung der Zielgruppenzugehörigkeit“ (**Anlage 1**) im Rahmen einer Einzelfallentscheidung.

2.3 Aufgaben

¹Inklusionsbetriebe bieten nach § 216 Satz 1 SGB IX schwerbehinderten und gemäß §§ 216 Satz 2, 215 Abs. 4 SGB IX psychisch kranken Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen:

- eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Abs. 1, § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (auch im Rahmen eines Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX),
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, arbeitsbegleitende Betreuung und soweit erforderlich auch
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen sowie
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

²Im Vordergrund stehen dabei die Aufgabenbereiche Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung. ³Dies bedeutet eine Beschäftigung im Rahmen inklusionsgerechter und entwicklungsfördernder Arbeitsbedingungen.

2.4 Beschäftigungsverhältnisse ohne Förderung nach dieser Richtlinie

2.4.1 Ausgelagerte Werkstattplätze

¹Die Anzahl ausgelagerter Werkstatt-Arbeitsplätze in einem Inklusionsbetrieb stimmt der Inklusionsbetrieb vorab mit dem ZBFS-Inklusionsamt ab. ²Für diese Arbeitsplätze werden keine Förderleistungen nach dieser Richtlinie erbracht. ³Finanzierung und Ausgestaltung der ausgelagerten Werkstattplätze müssen gegenüber dem ZBFS-Inklusionsamt jederzeit offengelegt werden. ⁴Bis zum 1. April eines jeden Jahres teilen die Inklusionsbetriebe dem ZBFS-Inklusionsamt die zum Stichtag 31. Dezember des Vorjahres bestehenden ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätze mit.

2.4.2 Hinzuverdienstmöglichkeiten

¹Für Arbeitsangebote im Rahmen von Hinzuverdienstmöglichkeiten ohne Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses werden keine Förderleistungen nach dieser Richtlinie erbracht. ²Die Anzahl der vorab mit dem ZBFS-Inklusionsamt abgestimmten Hinzuverdienstarbeitsplätze darf nicht im Widerspruch zu dem erwerbswirtschaftlichen Charakter des Inklusionsbetriebes stehen. ³Bis zum 1. April eines jeden Jahres teilen die Inklusionsbetriebe dem ZBFS-Inklusionsamt die zum Stichtag 31. Dezember des Vorjahres bestehenden Hinzuverdienstarbeitsplätze und die Anzahl der zum selben Stichtag tatsächlich besetzten Hinzuverdienstarbeitsplätze mit. ⁴Finanzierung sowie Ausgestaltung der Hinzuverdienstarbeitsplätze müssen gegenüber dem ZBFS-Inklusionsamt jederzeit offengelegt werden.

2.4.3 Psychisch kranke beschäftigte Menschen im Sinne des § 215 Abs. 4 SGB IX

¹Bei dem in § 215 Abs. 4 SGB IX genannte Personenkreis handelt es sich um psychisch kranke Beschäftigte, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. ²Leistungen der Inklusionsbetriebe für diese Personen werden gemäß § 217 Abs. 2 SGB IX durch den jeweils zuständigen Rehabilitationsträger finanziert. ³Die Feststellung einer psychischen Erkrankung erfolgt in der Regel aufgrund aktueller entsprechender ärztlicher Unterlagen.

2.4.4 Beschäftigungsverhältnisse unter zwölf Stunden Wochenarbeitszeit

¹Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter zwölf Stunden sind gemäß § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX von einer Förderung ausgenommen. ²Diese Stundenuntergrenze gilt für

- schwerbehinderte Personen sowohl mit als auch ohne Zielgruppenzugehörigkeit im Sinne der Nr. 2.2,
- die Anrechnung psychisch kranker Menschen (vgl. Nr. 2.4.3) auf die Quoten gemäß § 215 Abs. 3 SGB IX.

3. Fördervoraussetzungen für Inklusionsbetriebe

3.1 Planungskonzept, Wirtschaftlichkeitsprüfungen

¹Der Antragsteller legt dem ZBFS-Inklusionsamt ein Konzept vor, mit dem die dauerhafte wirtschaftliche Tragfähigkeit beurteilt werden kann. ²Die Konzeption soll erkennen lassen, dass die betriebswirtschaftliche Planung wesentlich darauf ausgerichtet ist, nach einer Anlaufphase von höchstens fünf Jahren einen überwiegenden Teil der laufenden Kosten des Betriebes durch die Erzielung von Erlösen am Markt und nur nachrangig durch laufende öffentliche Zuschüsse zu decken. ³Die näheren Anforderungen, die das vorzulegende Konzept zu erfüllen hat, ergeben sich aus der **Anlage 2**. ⁴Das ZBFS-Inklusionsamt kann zudem die Vorlage eines betriebswirtschaftlichen Gutachtens verlangen, das durch geeignete, unabhängige und bislang am Verfahren nicht beteiligte sachverständige Stellen, zum Beispiel Industrie- und Handelskammer – IHK –, erstellt wurde. ⁵Das ZBFS-Inklusionsamt kann vom Inklusionsbetrieb jederzeit Auskünfte und Unterlagen zur Geschäftssituation (zum Beispiel Bilanzen, betriebswirtschaftliche Auswertungen – BWA, Monitoring-Ergebnisse, Liquiditätspläne) anfordern.

3.2 Beschäftigungsanteil schwerbehinderter Menschen

3.2.1 Gesetzliche Vorgaben

¹Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 % schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 215 Abs. 1 SGB IX (sogenannte Zielgruppe, vgl. Nr. 2.2). ²Der Anteil aller schwerbehinderten Beschäftigten im Inklusionsbetrieb soll in der Regel 50 % nicht übersteigen. ³Auf diese Quoten wird auch die Anzahl der psychisch kranken Beschäftigten gemäß § 215 Abs. 3 und 4 SGB IX angerechnet. ⁴Ein signifikanter Anteil von nicht schwerbehinderten Personen sowie von Menschen ohne Vermittlungshemmnisse soll dazu dienen, den Inklusionscharakter und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu gewährleisten.

3.2.2 Unter- / Überschreitung der Quoten

¹Bei einer Unterschreitung der 30 %-Quote ist zunächst für eine angemessene Zeit (in der Regel zwei Jahre) die weitere Entwicklung abzuwarten, bevor Änderungen in der Förderung eingeleitet werden. ²In dieser Zeit muss der Inklusionsbetrieb regelmäßig nachweisen, welche Maßnahmen zur Einhaltung der Quote ergriffen wurden. ³Maßstab für die Zulässigkeit einer Überschreitung der 50 %-Quote ist insbesondere die wirtschaftliche Tragfähigkeit.

3.2.3 Anzahl der Mindestbeschäftigten

¹Eine Förderung nach § 217 Abs. 1 SGB IX kommt in der Regel erst bei einer Anzahl von mindestens drei in Vollzeit beschäftigten schwerbehinderten Menschen oder einer entsprechenden Anzahl an Teilzeitbeschäftigten der Zielgruppe in Betracht. ²Die Anzahl der Mindestbeschäftigten soll innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt der Betriebsaufnahme erreicht werden (sogenannte Gründungsphase). ³Ist dies nicht der Fall, wird nach Ablauf dieser Frist die Förderung als Inklusionsbetrieb nach dieser Richtlinie durch eine allgemeine Förderung nach den §§ 15, 26 und 27 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) ersetzt.

4. Art und Umfang der Förderung für Inklusionsbetriebe

4.1 Allgemeines

4.1.1 Inhalt der Leistung

¹Nach § 217 Abs. 1 SGB IX können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung sowie für besonderen Aufwand erhalten. ²Das ZBFS-Inklusionsamt kann Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse gewähren.

4.1.2 Mindestvergütung der Beschäftigten

¹Eine Förderung ist nur möglich, wenn die Beschäftigten unter Beachtung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in der jeweils geltenden Fassung entlohnt werden. ²Im Übrigen sind Tarifverträge mit Tarifbindung zu beachten, die über die Anforderungen des MiLoG hinausgehen.

4.1.3 Nachrangigkeit

¹Die Fördermittel des ZBFS-Inklusionsamtes sind nachrangig in Anspruch zu nehmen. ²Bei der individuellen Förderung von schwerbehinderten Menschen ist insbesondere der Vorrang von Leistungen der Träger der Arbeitsförderung nach dem SGB III (Bundesagentur für Arbeit), der Träger der Grundsicherung nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) (Jobcenter und kommunale Träger) und der Träger der beruflichen Rehabilitation nach § 18 Abs. 1 SchwbAV zu beachten.

4.1.4 Drittmittel

¹Als Eigenleistung gelten auch Mittel der Aktion Mensch und ähnliche zur Unterstützung der Eigenleistung gewährte Mittel. ²Ein Inklusionsbetrieb darf unter Berücksichtigung der von anderen Stellen gewährten Leistungen nicht mehr Förderung erhalten als Kosten anfallen. ³Im Übrigen wird auf § 18 Abs. 1 SchwbAV verwiesen.

4.2 Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung

4.2.1 Förderfähigkeit

¹Die Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung der Inklusionsbetriebe umfasst Aufwendungen, die erforderlich sind, um Arbeitsplätze für die in Nr. 2.2 genannte Zielgruppe zu schaffen und zu erhalten. ²Dazu gehören die Kosten von Einrichtungs- und Ausstattungsgegenständen (insbesondere Maschinen und Arbeitsplatzausstattung) sowie in besonders begründeten Einzelfällen Kosten für Umbau und Instandsetzung von Gebäuden.

³Die Förderung der Anschaffung gebrauchter Gegenstände ist grundsätzlich möglich.

⁴Modernisierungen können gefördert werden. ⁵Modernisierungen liegen zum Beispiel dann vor, wenn die Investitionen für die Realisierung neuer Produktionsverfahren notwendig sind, zu einer Effizienzsteigerung oder einem wirtschaftlicheren Betrieb beitragen. ⁶Ersatzbeschaffungen (zum Beispiel Ersatz eines alten Lieferwagens durch einen neuen, Ersatz einer veralteten Dreh- oder Schleifmaschine durch eine neue) werden nicht gefördert; hierfür hat der Inklusionsbetrieb entsprechende Rücklagen zu bilden. ⁷Bauinvestitionen können nur in Ausnahmefällen gefördert werden. ⁸Grundstückskosten und Personalkosten sind nicht förderfähig.

4.2.2 Art und Höhe der Förderung

4.2.2.1 Grundsätzliches

¹Art und Höhe der Förderung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach dem Anteil der beschäftigten schwerbehinderten Menschen der Zielgruppe. ²Der Eigenanteil des Antragsstellers beträgt in der Regel 20 % der förderfähigen Gesamtaufwendungen. ³Die Gesamtförderung pro geschaffenen oder gesicherten Schwerbehinderten-Vollzeitarbeitsplatz der Zielgruppe darf 75 000 € nicht überschreiten. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigung ist anteilig zu kürzen.

4.2.2.2 Erwerb und Bau von Gebäuden

Die Förderung des Erwerbs beziehungsweise Baus von Gebäuden kann nur mittels Zinszuschuss in Höhe von bis zu 3 000 € pro neu errichtetem Schwerbehinderten-Vollzeitarbeitsplatz für die Zielgruppe gemäß Nr. 2.2 gefördert werden.

4.2.2.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzeinrichtung

¹Fallen im Rahmen der Investitionskostenförderung behinderungsbedingte Kosten für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für eine konkrete schwerbehinderte Person (Vollzeit wie Teilzeit) an, können diese ohne Eigenmittelbeteiligung bis zur vollen Höhe der Kosten gefördert werden. ²§ 185 Abs. 6 SGB IX, § 18 Abs. 1 SchwbAV (vorrangige Zuständigkeit anderer Rehabilitationsträger) sind zu beachten.

4.3 Betriebswirtschaftliche Beratung

4.3.1 Konzepterstellung und Vorlage betriebswirtschaftlicher Gutachten

¹Existenzgründer sind vorrangig selbst für die Erstellung eines Konzeptes verantwortlich. ²Soweit bei der Erstellung fachliche Unterstützung notwendig wird, stehen die Mittel der bekannten Stellen für Existenzgründer zur Verfügung (zum Beispiel Kammern, Landesgesellschaften, Aktion Mensch). ³Stehen diese nicht oder nicht im ausreichenden Umfang zur Verfügung, können bis zu 70 % der Kosten zur Unterstützung der Konzepterstellung durch das ZBFS-Inklusionsamt, jedoch maximal 3 000 € gefördert werden. ⁴Dies erfolgt nach Vorlage eines vorläufigen Konzepts, das bereits alle dem Existenzgründer zumutbaren Ausführungen enthält, sowie nach Prüfung und ausdrücklicher Einwilligung durch das ZBFS-Inklusionsamt. ⁵Soweit das ZBFS-Inklusionsamt die Vorlage eines betriebswirtschaftlichen Gutachtens verlangt, können unter den in Nr. 3.1 genannten Voraussetzungen darüber hinaus bis zu 70 % der Kosten der Gutachtenerstellung, jedoch maximal 7 000 €, gefördert werden.

4.3.2 Beratung in Krisen- und Konsolidierungsphasen

¹Über eine Förderung von Beratungen in Krisen- und Konsolidierungsphasen – etwa zur Unterstützung der weiteren strategischen Planung oder bei größeren Investitionsentscheidungen – wird nach der Notwendigkeit des Einzelfalls unter Berücksichtigung der Betriebsgröße, der

Situation am Markt und des beschäftigten Personenkreises entschieden. ²Die Förderung ist auf maximal 10 000 € begrenzt und wird nicht als Dauerförderung gewährt. ³Ein Eigenanteil entfällt.

4.4 Laufende Leistungen

4.4.1 Besonderer Aufwand

¹Unter den besonderen Aufwand im Sinne von § 217 Abs. 1 SGB IX fallen insbesondere eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Unterstützung des schwerbehinderten Arbeitnehmers oder der schwerbehinderten Arbeitnehmerin sowie die Notwendigkeit, in einem überdurchschnittlich hohen Maße flexible und an die Fähigkeiten der Mitarbeitenden angepasste Betriebsstrukturen und -prozesse vorzuhalten. ²Bei jedem schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe nach Nr. 2.2 wird grundsätzlich ein besonderer Aufwand anerkannt und entsprechend gefördert. ³Das Personal, das die arbeitsbegleitende Unterstützung durchführt, muss über Kenntnisse verfügen, wie sich die jeweiligen Behinderungsarten in Arbeitsabläufen auswirken können. ⁴Dem ZBFS-Inklusionsamt sind entsprechende Nachweise über die persönliche Befähigung zu einer qualifizierten arbeitsbegleitenden Unterstützung vorzulegen. ⁵Eine Förderung des besonderen Aufwands ist nicht durch Leistungsgewährung Dritter zur beruflichen Eingliederung (zum Beispiel Eingliederungszuschuss – EGZ – gemäß §§ 88, 90 SGB III) ausgeschlossen, da diese nicht für denselben Zweck erbracht werden. ⁶Bei Arbeitsunfähigkeit eines schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe nach Nr. 2.2 werden Leistungen für den besonderen Aufwand bis zu einer Dauer von sechs Wochen in der bisherigen Höhe weitergewährt (Zeitraum der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, siehe § 3 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes – EntgFG); der Ausgleich einer Leistungseinschränkung für diesen Zeitraum bleibt hiervon unberührt. ⁷Auf § 167 SGB IX (Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement) wird hingewiesen.

4.4.2 Leistungseinschränkung

¹Eine nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e SGB IX, § 27 SchwbAV nicht nur vorübergehend wesentlich verminderte Arbeitsleistung (Leistungseinschränkung) liegt vor, wenn die Arbeitsleistung des Beschäftigten der Zielgruppe nach Nr. 2.2 behinderungsbedingt dauerhaft mindestens 30 % geringer ist als diejenige eines nicht behinderten Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit im Unternehmen ausübt. ²Eine Förderung scheidet aus, solange Leistungen Dritter zur beruflichen Eingliederung (zum Beispiel EGZ gemäß §§ 88, 90 SGB III, Leistungen nach § 16e oder 16i SGB II) gewährt werden (§ 185 Abs. 6 SGB IX, § 18 Abs. 1 SchwbAV).

4.4.3 Höhe der Förderung

4.4.3.1 Bemessungsgrundlage

¹Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Förderhöhe ist grundsätzlich der tatsächlich gezahlte Bruttolohn des jeweiligen schwerbehinderten Arbeitnehmers oder der jeweiligen schwerbehinderten Arbeitnehmerin zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung (Arbeitgeberbrutto, AG-Brutto). ²Für den Fall, dass lediglich das tatsächlich gezahlte Arbeitnehmerbrutto mitgeteilt wird, wird der Arbeitgeberanteil in Anlehnung an § 91 Abs. 1 SGB III pauschal ermittelt (vergleiche hierzu Fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Eingliederungszuschuss der §§ 88 bis 92 SGB III, S. 27 – pauschalierter AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag: 20 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts, gültig ab 1. Februar 2022, fortlaufend). ³Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld und/oder Urlaubsgeld) werden in beiden Fällen berücksichtigt.

4.4.3.2 Besonderer Aufwand ohne Leistungseinschränkung des Beschäftigten

¹Der besondere Aufwand wird pauschal mit 25 % des AG-Bruttos abgegolten. ²Bei Anerkennung einer Zielgruppenzugehörigkeit nach den Kriterien der Kategorien A 1, A 2 (siehe **Anlage 1**) werden 35 % des AG-Bruttos gewährt. ³Dies gilt auch für psychisch behinderte Zielgruppenbeschäftigte mit einem GdB von mindestens 30.

4.4.3.3 Besonderer Aufwand mit Leistungseinschränkung des Beschäftigten

¹Im Falle der Gewährung von Förderungen für besonderen Aufwand und zum Ausgleich einer Leistungseinschränkung beträgt die Förderung 45 % des AG-Bruttos. ²Bei anerkannter

Zielgruppenzugehörigkeit nach den Kriterien der Kategorien A 1, A 2 werden 55 % des AG-Bruttos gewährt. ³Dies gilt auch für psychisch behinderte Zielgruppenbeschäftigte mit einem GdB von mindestens 30.

4.4.3.4 Leistungsgewährung bereits vor dem 1. Januar 2016

¹Bei Beschäftigten der Zielgruppe, für die bereits vor dem 1. Januar 2016 Leistungen für den besonderen Aufwand allein oder in Kombination mit dem Ausgleich für Leistungseinschränkung gewährt wurden, wird der besondere Aufwand allein pauschal mit 35 %, in Kombination mit dem Ausgleich für Leistungseinschränkung mit 55 % des AG-Bruttos abgegolten. ²Diese Regelung gilt nicht, wenn nach dem 1. Januar 2016 für einen dieser Beschäftigten eine Förderung nach einer höheren Quote gewährt werden würde (zum Beispiel wegen Wegfall des EGZ).

4.4.3.5 Erhöhung für ältere Zielgruppenmitarbeiter

Für ältere Zielgruppenmitarbeiter erhöht sich der nach den vorstehenden Regelungen ermittelte individuelle Prozentsatz ab dem Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden, um 10 %-Punkte.

4.4.3.6 Abgrenzung zur Regelförderung

¹Der arbeitsbegleitende Betreuungsaufwand im Sinne von § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e SGB IX, § 27 SchwbAV ist mit der Förderung des besonderen Aufwands abgegolten. ²Bei fehlender Zielgruppenzugehörigkeit erfolgt eine allgemeine Förderung nach § 27 SchwbAV.

4.5 Berufsgenossenschaftsbeitrag

¹Für selbständige Inklusionsbetriebe, die in der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Mitglied sind und deshalb einen höheren Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung leisten müssen, als bei einer Mitgliedschaft in der nach dem Unternehmensschwerpunkt an sich einschlägigen Berufsgenossenschaft, stellen diese Mehrkosten einen besonderen Aufwand dar. ²Auf Antrag werden diese Mehrkosten in Höhe von 70 % erstattet. ³Der selbständige Inklusionsbetrieb hat hierfür geeignete Nachweise vorzulegen. ⁴Diese Erstattungsregelung findet keine Anwendung mehr, sobald von der BGW für Inklusionsbetriebe eine eigenständige Gefahr tariffstelle und Gefahrklasse eingerichtet wird und der Beitragszahlung zugrunde gelegt wird.

5. Förderfähige Einrichtungen

5.1 Förderung von unselbständigen Inklusionsbetrieben

¹Unselbständige Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmer am Wirtschaftswettbewerb. ²Unselbständige Inklusionsbetriebe können nur von Unternehmen im Sinne des Handelsgesetzbuchs oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX geführt werden. ³Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Vereine, Rehabilitationseinrichtungen sowie andere Organisationen, die ausschließlich gemeinnützige oder wohltätige Zwecke verfolgen und keine gewerblichen Tätigkeiten im Rahmen einer Marktteilnahme ausführen, können keine förderfähigen Betriebe/Abteilungen gründen beziehungsweise führen. ⁴Ein gemeinnütziger Status und das damit verbundene grundsätzliche Fehlen einer Gewinnerzielungsabsicht allein stehen einer Förderung als Betrieb beziehungsweise Abteilung allerdings nicht entgegen (vergleiche Nr. 2.1.1). ⁵Ausnahmsweise kann eine gemeinnützige Organisation, die die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH (gGmbH) hat, einen Betrieb beziehungsweise eine Abteilung gründen beziehungsweise führen, wenn

- die gGmbH selbst gemäß Nr. 2.1 erwerbswirtschaftlich tätig ist und im Wettbewerb mit anderen Anbietern von Dienstleistungen und Produkten steht, sowie
- dieser zu gründende/führende Betrieb beziehungsweise diese Abteilung ausschließlich erwerbswirtschaftlich und als Marktteilnehmer gemäß Nr. 2.1 tätig werden soll beziehungsweise tätig ist.

⁶Die Förderung eines Betriebs beziehungsweise einer Abteilung setzt voraus, dass der Betriebsinhaber selbst Arbeitgeber der schwerbehinderten Menschen ist, die im Betrieb oder der Abteilung beschäftigt werden.

5.2 Schaffung neuer Arbeitsplätze, Beschäftigungsquote

¹Ein unselbständiger Inklusionsbetrieb im Sinne der Nr. 5 kann grundsätzlich nur dann als solcher gefördert werden, wenn in ihm neue zusätzliche Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX für Personen aus der Zielgruppe (Nr. 2.2) geschaffen werden. ²Der Anteil dieser Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Betrieb beziehungsweise der Abteilung muss mindestens 30 % betragen. ³Der Anteil aller schwerbehinderter Beschäftigter im unselbständigen Inklusionsbetrieb soll in der Regel 50 % nicht übersteigen. ⁴Darüber hinaus soll das Gesamtunternehmen die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) erfüllen.

5.3 Konzeptionelle Grundlage

¹Ein Betrieb beziehungsweise eine Abteilung bedarf auch einer konzeptionellen Grundlage gemäß **Anlage 2**. ²Insbesondere muss ein als Abteilung oder Betrieb organisierter unselbständiger Inklusionsbetrieb über eine eigene, klar identifizierbare Aufgaben-, Organisations- und Leitungsstruktur verfügen, welche sich in einem Organigramm oder einem Geschäftsverteilungsplan niederschlägt. ³Transparenz über die finanziellen Angelegenheiten des unselbständigen Inklusionsbetriebes ist durch geeignete Verfahren der innerbetrieblichen Kostenstellenrechnung sicherzustellen. ⁴Darüber hinaus muss erkennbar sein, dass der Arbeitgeber des unselbständigen Inklusionsbetriebes die Pflichten gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX in vollem Umfang erfüllt. ⁵Die allgemeinen Arbeitgeberpflichten korrespondieren mit den besonderen Aufgaben gemäß § 216 SGB IX. ⁶Diese beinhalten neben der Beschäftigung die betriebliche Gesundheitsförderung, arbeitsbegleitende Betreuung, Maßnahmen der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung, sowie die Vorbereitung auf die Beschäftigung im Inklusionsbetrieb.

5.4 Wechselmöglichkeit

¹Bei der Beschäftigung in einem unselbständigen Inklusionsbetrieb ist sicherzustellen, dass ein Wechsel auf andere Arbeitsplätze innerhalb des Gesamtunternehmens möglich ist. ²Daher hat der Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX bei freien Arbeitsplätzen außerhalb des Betriebes oder der Abteilung zu prüfen, ob Beschäftigte aus dem unselbständigen Inklusionsbetrieb auf diese Arbeitsplätze wechseln können.

5.5 Inklusionsvereinbarung

¹Unternehmen oder öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 154 Abs. 2 SGB IX, die einen unselbständigen Inklusionsbetrieb oder eine Abteilung einrichten wollen, haben die gesetzliche Verpflichtung des § 166 SGB IX zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu erfüllen. ²Liegt bei Errichtung eine Inklusionsvereinbarung noch nicht vor, ist diese während des Aufbaus innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu schließen und dem ZBFS-Inklusionsamt zu übermitteln.

5.6 Förderfähige Leistungen

¹Es können die unter Nr. 4 dargestellten Förderungen geleistet werden. ²Der Erwerb beziehungsweise Bau von Gebäuden kann nicht gefördert werden.

6. Verhältnis der spezifischen Förderung von Inklusionsbetrieben (§ 215 SGB IX) zu anderen Förderleistungen

6.1 Neuschaffung von Arbeitsplätzen nach § 15 SchwbAV

Die Förderung von Inklusionsbetrieben nach dieser Richtlinie geht der Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots nach § 15 SchwbAV vor.

6.2 Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen nach § 26 SchwbAV

¹Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen nach § 26 SchwbAV sind regelmäßig in den Leistungen beim Aufbau des Inklusionsbetriebes nach § 217 Abs. 1 SGB IX enthalten. ²Es kann aber eine Förderung nach § 26 SchwbAV in Betracht kommen, wenn ein Arbeitsplatz oder das Arbeitsplatzumfeld speziell an eine Behinderung angepasst werden muss. ³Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 50 SGB IX sind vorrangig. ⁴Spezielle, auf betriebliche Bedürfnisse von Inklusionsbetrieben zugeschnittene Seminare und solche, die nichtbehinderte Beschäftigte sowie das Unterstützungspersonal im Umgang mit den schwerbehinderten Beschäftigten schulen sollen, können gefördert werden (§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SchwbAV). ⁵Nicht gefördert werden können hingegen allgemeine betriebswirtschaftliche Seminare sowie Rechtsseminare. ⁶Kenntnisse in Personalmanagement und Mitarbeiterführung werden als vorhanden vorausgesetzt. ⁷Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen oben genannten Inhalts werden mit maximal 4 000 € pro Inklusionsbetrieb pro Kalenderjahr bezuschusst. ⁸Bei Inklusionsbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten der Zielgruppe beträgt die Förderung maximal 6 000 € pro Kalenderjahr. ⁹Erstattungsfähig sind nur die Seminargebühren (bei nur teilweise förderfähigen Inhalten der entsprechende Anteil). ¹⁰Nicht förderfähig sind Reisekosten, wie zum Beispiel Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Beförderungskosten usw. ¹¹Diese sind vom Inklusionsbetrieb selbst zu tragen. ¹²Die Förderung erfolgt auf Antrag; dieser soll einmal pro Kalenderjahr gesammelt nach Durchführung der Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen gestellt werden und es sind ihm entsprechende Verwendungsnachweise (etwa Teilnahmezertifikat, Nachweis über die Seminardauer, Seminarrechnung) beizulegen.

6.3 Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX

¹Individuelle Leistungen an schwerbehinderte Menschen nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX können unter Beachtung der allgemeinen Fördervoraussetzungen für die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben uneingeschränkt erbracht werden. ²Bei der Prüfung der Notwendigkeit einer persönlichen Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX ist zu berücksichtigen, dass Inklusionsbetriebe bereits aufgrund ihrer besonderen gesetzlichen Aufgabenstellung eine besondere arbeitsbegleitende Betreuung zu erbringen haben, für die sie entsprechende vorrangige Leistungen nach § 217 Abs. 1 SGB IX, § 27 SchwbAV erhalten können.

7. Verfahren

7.1 Sachliche und örtliche Zuständigkeit

¹Für Leistungen an Inklusionsbetriebe im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist die Regionalstelle des ZBFS-Inklusionsamtes zuständig, in deren Gebiet der Sitz des Inklusionsbetriebes liegt. ²Über die Förderung von Inklusionsbetrieben entscheidet das ZBFS-Inklusionsamt in eigener Zuständigkeit. ³Die vorherige Zustimmung des StMAS ist nur bei Investitionsvorhaben von insgesamt über 500 000 € erforderlich.

7.2 Zu beachtende Vorschriften

Soweit die Vorschriften des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I), des SGB IX sowie des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) keine spezielleren Regelungen vorsehen, sind bei den Leistungen nach Nr. 4.2 und 4.3 sowie bei Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nach Nr. 6.2 die Verwaltungsvorschriften zu Art. 44 der Bayerischen Haushaltsordnung (VV zu Art. 44 BayHO) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Sozialleistungsrechts entsprechend zu berücksichtigen.

7.3 Antragstellung, Nachweisführung, Leistungszeitpunkt

¹Leistungen sind mit allen erforderlichen Nachweisen zu beantragen. ²Für Personen nach § 215 Abs. 4 SGB IX erfolgt dies grundsätzlich durch Vorlage ärztlicher Unterlagen entsprechend Nr. 2.4.3. ³Auch bei laufenden Leistungen kann das ZBFS-Inklusionsamt jederzeit Nachweise anfordern. ⁴Die Leistungen erbringt das ZBFS-Inklusionsamt frühestens vom Monat der Antragstellung an. ⁵Es können Abschlagszahlungen erfolgen.

7.4 Stellung von Sicherheiten

¹Zur Einhaltung der mit der Förderung investiver Aufwendungen im Bescheid ausgesprochenen Arbeitsplatzbindungen sind geeignete Sicherheiten zu stellen. ²Über Art und Umfang der Sicherheit wird im Einzelfall entschieden. ³Hierfür anfallende Kosten können in einem angemessenen Umfang gefördert werden.

7.5 Nachweis von Kosten und Zuschüssen Dritter

¹Der Inhaber des Inklusionsbetriebes hat dem ZBFS-Inklusionsamt die zweckentsprechende Verwendung der Geldleistungen nachzuweisen. ²Bei der Erbringung von laufenden Pauschalbeträgen sind in regelmäßigen Abständen ein Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten Menschen und Gehaltsnachweise vorzulegen. ³Inklusionsbetriebe, die eine Förderung nach diesen Empfehlungen beantragen beziehungsweise erhalten, sind verpflichtet, dem ZBFS-Inklusionsamt unaufgefordert alle Förderungen für die in diesem Projekt beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mitzuteilen beziehungsweise Kopien der entsprechenden Bescheide vorzulegen. ⁴Sollten die Förderungen insgesamt zu einem unangemessenen Verhältnis zu den Arbeitgeberkosten für den schwerbehinderten Arbeitnehmer oder die schwerbehinderte Arbeitnehmerin führen, wird das ZBFS-Inklusionsamt die Abstimmung aller Zuwendungsgeber veranlassen.

7.6 Statistische Erfassung

¹Eine Übersicht über die Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe ist von den Regionalstellen des ZBFS-Inklusionsamtes statistisch zu erfassen und der Zentrale des ZBFS-Inklusionsamtes bis zum 1. März eines jeden Jahres zu übersenden. ²Im Übrigen ist nach gleicher Verfahrensweise die BIH-Jahresstatistik zu erstellen. ³Von beiden Statistiken erhält das StMAS jeweils einen Abdruck.

8. Härtefallregelung

In Fällen der Existenzgefährdung eines Inklusionsbetriebs kann mit Zustimmung der Zentrale des ZBFS-Inklusionsamtes von dieser Richtlinie abgewichen werden.

9. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Die Nrn. 4.2 und 4.3 treten am 1. Januar 2024 in Kraft. ²Im Übrigen tritt diese Richtlinie mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft. ³Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2029 außer Kraft.

Dr. Markus Gruber
Ministerialdirektor

Anlage 1 – Arbeitshilfe zur Prüfung der Zielgruppenzugehörigkeit

<p>Die Tätigkeit in einem Inklusionsbetrieb ist nicht die Regelform der Teilhabe am Arbeitsleben, weder für beruflich besonders beeinträchtigte, noch für schwerbehinderte Menschen generell. Diese Arbeitshilfe begründet kein automatisches Anerkennungsverfahren. Die Anerkennung der Zielgruppenzugehörigkeit erfolgt immer im Rahmen einer Einzelfallentscheidung des ZBFS-Inklusionsamtes.</p>		
<p>Für alle Fallgruppen gilt: Die Zielgruppe ist begrenzt auf schwerbehinderte Menschen ohne reguläre Beschäftigung, d.h. auf arbeitslose Personen oder Personen ohne den Status einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit. Ausnahmen: - Menschen in besonders geförderten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen nach Einzelfallprüfung - Menschen, bei denen trotz bestehender regulärer Beschäftigung die Teilhabe am Arbeitsmarkt gefährdet ist und durch eine Zuordnung zur Zielgruppe nachhaltig gesichert wird</p>		
<p>Die Nachweise zu N6, N7, N8 und N9 können gegebenenfalls in einem Bericht zusammengefasst werden. Die Berichterstattung kann zum Beispiel durch eine fachdienstliche Stellungnahme eines IFD oder einer anderen geeigneten Einrichtung erfolgen.</p>		
A	Zielgruppenzugehörigkeit ist i.d.R. gegeben, wenn eine der folgenden Bedingungen vorliegt:	
A1	geistige Behinderung oder Lernbehinderung bei einem Einzel-GdB = oder >50	
A2	seelische Behinderung bei einem Einzel-GdB = oder >50	
A3	Übergang aus dem Arbeitsbereich einer WfbM bei einem GdB = oder >50	
A4	Übergang aus einer psychiatrischen Einrichtung bei einem GdB = oder >50	
A5	Übergang aus Schule (nur „Förderzentren für den Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“) bei einem GdB = oder >50	
A6	Langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen mit einem GdB = oder > 50	
B	Zielgruppenzugehörigkeit wird unter Berücksichtigung der unter C und D genannten Kriterien genauer geprüft, wenn eine der folgenden Bedingungen vorliegt:	
B1	schwere Körperbehinderung mit einem GdB = oder > 50	
B2	schwere Sinnesbehinderung mit einem GdB = oder > 50	
B3	schwere Mehrfachbehinderung mit einem GdB = oder > 50	
B4	Personen mit einem GdB von 30 oder 40 und mit Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 SGB IX	
B5	Übergang aus dem Berufsbildungsbereich einer WfbM bei einem GdB = oder > 50	
B6	Übergang aus psychiatrischer Einrichtung soweit nicht unter A4	
B7	Übergang aus Schule soweit nicht unter A5	
C	Berufsbezogene Auswirkungen der Behinderung:	
C1	Besondere nachteilige Auswirkung der unter Pkt. B genannten Behinderung auf das Arbeitsleben liegt vor	
C2	Vermittlung stößt trotz Ausschöpfung aller Fördermöglichkeiten und Einsatz des Integrationsfachdienstes (IFD) auf besondere Schwierigkeiten	
D	Weitere Vermittlungshemmnisse zu den Behinderungen liegen vor und zwar:	
D1	Langzeitarbeitslosigkeit (> 1 Jahr)	
D2	Alter (> 50 Jahre)	
D3	fehlende berufliche Qualifikation	
D4	Sonstige:	
N	Nachweise für alle Fallgruppen unter A oder B:	
N1	Anerkennungsbescheid über die Feststellung der Schwerbehinderung	
N2	Gültiger Schwerbehindertenausweis	
N3	Nachweis über Leistungen Dritter (Lohnkostenförderung, etc.)	
N4	Arbeitsvertrag und ggf. Anlagen zum Arbeitsvertrag	
	Nachweise i.d.R. nur für die Fallgruppen unter B:	
N5	Gleichstellungsbescheid falls Gruppe B 4	
N6	Erläuterung der nachteiligen Auswirkungen der Behinderung auf das Arbeitsleben	
N7	Nachweis der vorherigen Arbeitslosigkeit	
N8	Darstellung des beruflichen Werdegangs und der fehlenden beruflichen Qualifikation	
N9	Darstellung der sonstigen Vermittlungshemmnisse	
	Nachweise nur für Übergänger/innen oder Abgänger/innen:	
N10	Darstellung über Verlauf und Dauer der zielgerichteten Vorbereitung bei Übergang aus WfbM oder psychiatrischer Einrichtung	
N11	Entlasszeugnis bei Schulabgängern/innen	

Anlage 2 – Prüfkriterien für das betriebswirtschaftliche und fachliche Konzept sowie den Finanzierungsplan

Das betriebswirtschaftliche und fachliche Konzept soll Auskunft über folgende Inhalte geben:

1. Produkt- bzw. Dienstleistungsbeschreibung

Genauere Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung; Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und -strategien

2. Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen

Rechtliche Verhältnisse und Aufgliederung der organisatorischen Strukturen in die Kategorien Unternehmen, Betrieb und Abteilung. Wichtig dafür ist eine Beschreibung der bei dem Inhaber bereits vorhandenen Betriebe und Zweckbetriebe

- a) Angaben über den Inklusionsbetrieb, die Gesellschaft oder Körperschaft einschließlich Angaben zu den Gesellschaftern (bei GmbHs)
- b) Angaben zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. Steuerbegünstigung (im Sinn der §§ 51 ff. AO)

3. Darstellung des Personalkonzeptes

a) Leitungsebene

Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers bzw. für den Inklusionsbetrieb hauptverantwortlichen Betriebsleiters

- aa) formale Qualifikation
- bb) Produkt- und Branchenerfahrung
- cc) Führungserfahrung (auch mit leistungsgeminderten Mitarbeitern)
- dd) Lebenslauf

b) Arbeitsbegleitende Unterstützung

Angaben zur Qualifikation, Eignung und beruflichen Erfahrung des Unterstützungspersonals

c) Beschäftigte

- aa) Stellenplan (bei komplexeren Inklusionsbetrieben ein Organigramm), Beschreibungen der wesentlichen Stellen
- bb) Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der innerbetrieblichen (bzw. außerbetrieblichen) Personalentwicklung
- cc) Beschreibung der Anforderungen für die Arbeitsplätze der einzustellenden schwerbehinderten Menschen
- dd) Beschreibung des Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens der einzustellenden schwerbehinderten Menschen

4. Wirtschaftliche Soll-Entwicklung

Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach 5 Betriebsjahren, ergänzt durch eine kommentierte Planungsrechnung

Dazu sind stets die betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen differenziert darzustellen:

- a) Investitionen: detaillierte Darstellung der geplanten Investitionen (Anschaffungspreis, Nutzungsdauer, jährliche Abschreibung)
- b) Personalkosten: Anhand des Stellenplans und der Angaben über die Lohnhöhe (Mindestlohn/Tarif) des Betriebes werden die Personalkosten mehrere Jahre berechnet; jährliche Tarifierhöhungen sowie Erhöhungen des Mindestlohnes werden berücksichtigt. Evtl. geplante sukzessive Einstellung von Mitarbeitern wird gesondert ausgewiesen.
- c) Betriebskosten: Schätzung anhand von Vergleichszahlen und Erfahrungswerten; detaillierte Angaben zu Raumkosten (Art, Dauer und Preisentwicklung des Mietvertrages), Energiekosten, Werbung, Versicherungen, Buchhaltung und Buchprüfung

- d) Variable Kosten (Rohstoffe, Handelswaren, Materialien): Ermittlung entsprechender Angaben aufgrund von Branchen Kennziffern bzw. Erfahrungswerten vergleichbarer Betriebe
- e) ggf. kalkulatorische Kosten: Neben den Abschreibungen der Investitionen sind je nach Betriebszweig und konkreter Risikolage pauschale Wertberichtigungen, Forderungs- und Anlaufverluste, Risiko- und Wagniskosten einzuplanen
- f) ggf. Zins- und Finanzierungskosten
- g) Auflistung der Eigen- bzw. Fremdmittel

5. Zuschüsse

Die zu erwartenden Zuschüsse sind unter Angabe der gesetzlichen Grundlagen und Berechnung der zeitlich (meist degressiven) Entwicklung darzustellen und zu berechnen.

Investitionskostenzuschüsse sollten nicht in die Gewinn- und Verlustplanung einfließen; das Unternehmen sollte das Ziel der Erwirtschaftung von Reinvestitionen verfolgen und ggf. Überschüsse für Substanzverbesserung, Rücklagen oder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen verwenden.

6. Errechnung und Verprobung des „break-even-points“

Auf Basis der betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen wird der „break-even-point“ – unter Berücksichtigung der Zuschüsse sowie ohne Berücksichtigung der Zuschüsse – ermittelt.

Der als Ergebnis errechnete Sollumsatz wird je nach spezifischem Konzept in folgender Hinsicht verprobt:

- Betriebsleistungskapazität (personelle und maschinelle Ressourcen, Berücksichtigung von notwendigen Reserven)
- Marktsituation (Absatzmöglichkeiten der Produkte)
- Wachstumsdynamik (Ist das notwendige bzw. errechnete Soll-Wachstum realistisch zu erzielen? Welcher flankierenden Maßnahmen bedarf es?)
- Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (unter Berücksichtigung von Produktivitätswerten und -steigerungen lt. Erfahrungen in bestehenden Betrieben)

7. Zielprojektion

Darstellung einer Zuschussquote, die der Antragsteller für langfristig notwendig hält, um die vorgegebenen Zielsetzungen nachhaltig erfüllen zu können. Dabei sind die gesetzlichen Förderinstrumente und eine anzunehmende Personalfuktuation mit zu berücksichtigen.

Impressum**Herausgeber:**

Bayerische Staatskanzlei, Franz-Josef-Strauß-Ring 1, 80539 München

Postanschrift: Postfach 220011, 80535 München

Telefon: +49 (0)89 2165-0, E-Mail: direkt@bayern.de

Technische Umsetzung:

Bayerische Staatsbibliothek, Ludwigstraße 16, 80539 München

Druck:

Justizvollzugsanstalt Landsberg am Lech, Hindenburgring 12, 86899 Landsberg am Lech

Telefon: +49 (0)8191 126-725, Telefax: +49 (0)8191 126-855, E-Mail: druckerei.ll@jv.bayern.de

ISSN 2627-3411**Erscheinungshinweis / Bezugsbedingungen:**

Das Bayerische Ministerialblatt (BayMBl.) erscheint nach Bedarf, regelmäßiger Tag der Veröffentlichung ist Mittwoch. Es wird im Internet auf der Verkündungsplattform Bayern www.verkuendung.bayern.de veröffentlicht. Das dort eingestellte elektronische PDF/A-Dokument ist die amtlich verkündete Fassung. Die Verkündungsplattform Bayern ist für jedermann kostenfrei verfügbar.

Ein Ausdruck der verkündeten Amtsblätter kann bei der Justizvollzugsanstalt Landsberg am Lech gegen Entgelt bestellt werden. Nähere Angaben zu den Bezugsbedingungen können der Verkündungsplattform Bayern entnommen werden.