5. Förderfähige Einrichtungen

5.1 Förderung von unselbständigen Inklusionsbetrieben

[1]Unselbständige Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmer am Wirtschaftswettbewerb. [2]Unselbständige Inklusionsbetriebe können nur von Unternehmen im Sinne des Handelsgesetzbuchs oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX geführt werden. [3]Wohlfahrtsverbände, 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. [4]Ein 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). [5]Ausnahmsweise 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.

[6]Die 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

[1]Ein 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. [2]Der Anteil dieser Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Betrieb beziehungsweise der Abteilung muss mindestens 30 % betragen. [3]Der Anteil aller schwerbehinderter Beschäftigter im unselbständigen Inklusionsbetrieb soll in der Regel 50 % nicht übersteigen. [4]Darüber hinaus soll das Gesamtunternehmen die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) erfüllen.

5.3 Konzeptionelle Grundlage

[1]Ein Betrieb beziehungsweise eine Abteilung bedarf auch einer konzeptionellen Grundlage gemäß **Anlage 2**. [2]Insbesondere 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. [3]Transparenz über die finanziellen Angelegenheiten des unselbständigen Inklusionsbetriebes ist durch geeignete Verfahren der innerbetrieblichen Kostenstellenrechnung sicherzustellen. [4]Darüber hinaus muss erkennbar sein, dass der Arbeitgeber des unselbständigen Inklusionsbetriebes die Pflichten gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX in vollem Umfang erfüllt. [5]Die allgemeinen Arbeitgeberpflichten korrespondieren mit den besonderen Aufgaben gemäß § 216 SGB IX. [6]Diese 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

[1]Bei der Beschäftigung in einem unselbständigen Inklusionsbetrieb ist sicherzustellen, dass ein Wechsel auf andere Arbeitsplätze innerhalb des Gesamtunternehmens möglich ist. [2]Daher 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

[1]Unternehmen 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. [2]Liegt 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

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