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

(BayMBl. Nr. 646)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales über die Richtlinie für die Förderung von Inklusionsbetrieben (Förderrichtlinie IB) vom 4. Dezember 2023 (BayMBl. Nr. 646)

---

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

1. Rechtscharakter der Förderung

[1]Das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) sieht in den §§ 215 ff. eine Förderung der sogenannten Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vor. [2]Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist Teil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 2 SGB IX). [3]Die Möglichkeit der Erbringung individueller Leistungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SGB IX bleibt hiervon unberührt. [4]Fragen zum Verhältnis der Leistungen zueinander werden unter Nr. 6 behandelt. [5]Die 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

[1]Inklusionsbetriebe 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. [2]Die Inklusionsbetriebe zählen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und können damit unbeschadet der besonderen Förderung nach § 217 SGB IX als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden. [3]Nach § 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

[1]Selbständige Inklusionsbetriebe im Sinne dieser Förderrichtlinie sind auf Dauer angelegte rechtlich und wirtschaftlich selbständige Organisationen mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung. [2]Selbständige Inklusionsbetriebe sollen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personen- oder Kapitalgesellschaften betrieben werden. [3]Diese sind nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig und müssen ihre Gewinne und Verluste ausweisen. [4]Nicht wirtschaftliche Vereine (§ 21 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB) können in der Regel nicht gefördert werden. [5]Der Status der

Gemeinnützigkeit des Inklusionsbetriebes (§ 52 der Abgabenordnung – AO) steht einer erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung nicht entgegen. [6]Eine 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

[1]Zur 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.

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

2.3 Aufgaben

[1]Inklusionsbetriebe 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.

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

2.4 Beschäftigungsverhältnisse ohne Förderung nach dieser Richtlinie

2.4.1 Ausgelagerte Werkstattplätze

[1]Die Anzahl ausgelagerter Werkstatt-Arbeitsplätze in einem Inklusionsbetrieb stimmt der Inklusionsbetrieb vorab mit dem ZBFS-Inklusionsamt ab. [2]Für diese Arbeitsplätze werden keine Förderleistungen nach dieser Richtlinie erbracht. [3]Finanzierung und Ausgestaltung der ausgelagerten Werkstattplätze müssen gegenüber dem ZBFS-Inklusionsamt jederzeit offengelegt werden. [4]Bis 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

[1]Für Arbeitsangebote im Rahmen von Hinzuverdienstmöglichkeiten ohne Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses werden keine Förderleistungen nach dieser Richtlinie erbracht. [2]Die Anzahl der vorab mit dem ZBFS-Inklusionsamt abgestimmten Hinzuverdienstarbeitsplätze darf nicht im Widerspruch zu dem erwerbswirtschaftlichen Charakter des Inklusionsbetriebes stehen. [3]Bis 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. [4]Finanzierung 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

[1]Bei 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. [2]Leistungen der Inklusionsbetriebe für diese Personen werden gemäß § 217 Abs. 2 SGB IX durch den jeweils zuständigen Rehabilitationsträger finanziert. [3]Die Feststellung einer psychischen Erkrankung erfolgt in der Regel aufgrund aktueller entsprechender ärztlicher Unterlagen.

2.4.4 Beschäftigungsverhältnisse unter zwölf Stunden Wochenarbeitszeit

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

[1]Der Antragsteller legt dem ZBFS-Inklusionsamt ein Konzept vor, mit dem die dauerhafte wirtschaftliche Tragfähigkeit beurteilt werden kann. [2]Die 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. [3]Die näheren Anforderungen, die das vorzulegende Konzept zu erfüllen hat, ergeben sich aus der **Anlage 2**. [4]Das 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. [5]Das 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

[1]Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 % schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 215 Abs. 1 SGB IX (sogenannte Zielgruppe, vgl. Nr. 2.2). [2]Der Anteil aller schwerbehinderten Beschäftigten im Inklusionsbetrieb soll in der Regel 50 % nicht übersteigen. [3]Auf diese Quoten wird auch die Anzahl der psychisch kranken Beschäftigten gemäß § 215 Abs. 3 und 4 SGB IX angerechnet. [4]Ein 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

[1]Bei 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. [2]In dieser Zeit muss der Inklusionsbetrieb regelmäßig nachweisen, welche Maßnahmen zur Einhaltung der Quote ergriffen wurden. [3]Maßstab für die Zulässigkeit einer Überschreitung der 50 %-Quote ist insbesondere die wirtschaftliche Tragfähigkeit.

3.2.3 Anzahl der Mindestbeschäftigten

[1]Eine 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. [2]Die Anzahl der Mindestbeschäftigten soll innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt der Betriebsaufnahme erreicht werden (sogenannte Gründungsphase). [3]Ist 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

[1]Nach § 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. [2]Das ZBFS-Inklusionsamt kann Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse gewähren.

4.1.2 Mindestvergütung der Beschäftigten

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

4.1.3 Nachrangigkeit

[1]Die Fördermittel des ZBFS-Inklusionsamtes sind nachrangig in Anspruch zu nehmen. [2]Bei 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

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

4.2 Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung

4.2.1 Förderfähigkeit

[1]Die 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. [2]Dazu gehören die Kosten von Einrichtungs- und Ausstattungsgegenständen (insbesondere Maschinen und Arbeitsplatzausstattung) sowie in besonders begründeten Einzelfällen Kosten für Umbau und Instandsetzung von Gebäuden. [3]Die Förderung der Anschaffung gebrauchter Gegenstände ist grundsätzlich möglich. [4]Modernisierungen können gefördert werden. [5]Modernisierungen liegen zum Beispiel dann vor, wenn die Investitionen für die Realisierung neuer Produktionsverfahren notwendig sind, zu einer Effizienzsteigerung oder einem wirtschaftlicheren Betrieb beitragen. [6]Ersatzbeschaffungen (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. [7]Bauinvestitionen können nur in Ausnahmefällen gefördert werden. [8]Grundstückskosten und Personalkosten sind nicht förderfähig.

4.2.2 Art und Höhe der Förderung

4.2.2.1 Grundsätzliches

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

[1]Fallen 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

[1]Existenzgründer sind vorrangig selbst für die Erstellung eines Konzeptes verantwortlich. [2]Soweit bei der Erstellung fachliche Unterstützung notwendig wird, stehen die Mittel der bekannten Stellen für Existenzgründer zur Verfügung (zum Beispiel Kammern, Landesgesellschaften, Aktion Mensch). [3]Stehen 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. [4]Dies erfolgt nach Vorlage eines vorläufigen Konzepts, das bereits alle dem Existenzgründer zumutbaren Ausführungen enthält, sowie nach Prüfung und ausdrücklicher Einwilligung durch das ZBFS-Inklusionsamt. [5]Soweit 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

[1]Über 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. [2]Die Förderung ist auf maximal 10 000 € begrenzt und wird nicht als Dauerförderung gewährt. [3]Ein Eigenanteil entfällt.

4.4 Laufende Leistungen

4.4.1 Besonderer Aufwand

[1]Unter 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. [2]Bei jedem schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe nach Nr. 2.2 wird grundsätzlich ein besonderer Aufwand anerkannt und entsprechend gefördert. [3]Das Personal, das die arbeitsbegleitende Unterstützung durchführt, muss über Kenntnisse verfügen, wie sich die jeweiligen Behinderungsarten in Arbeitsabläufen auswirken können. [4]Dem ZBFS-Inklusionsamt sind entsprechende Nachweise über die persönliche Befähigung zu einer qualifizierten arbeitsbegleitenden Unterstützung vorzulegen. [5]Eine 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. [6]Bei 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. [7]Auf § 167 SGB IX (Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement) wird hingewiesen.

4.4.2 Leistungseinschränkung

[1]Eine 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. [2]Eine 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

[1]Bemessungsgrundlage 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). [2]Für 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). [3]Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld und/oder Urlaubsgeld) werden in beiden Fällen berücksichtigt.

4.4.3.2 Besonderer Aufwand ohne Leistungseinschränkung des Beschäftigten

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

4.4.3.3 Besonderer Aufwand mit Leistungseinschränkung des Beschäftigten

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

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

4.4.3.4 Leistungsgewährung bereits vor dem 1. Januar 2016

[1]Bei 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. [2]Diese 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

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

4.5 Berufsgenossenschaftsbeitrag

[1]Für 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. [2]Auf Antrag werden diese Mehrkosten in Höhe von 70 % erstattet. [3]Der selbstständige Inklusionsbetrieb hat hierfür geeignete Nachweise vorzulegen. [4]Diese Erstattungsregelung findet keine Anwendung mehr, sobald von der BGW für Inklusionsbetriebe eine eigenständige Gefahrtarifstelle und Gefahrklasse eingerichtet wird und der Beitragszahlung zugrunde gelegt wird.

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.

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

[1]Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen nach § 26 SchwbAV sind regelmäßig in den Leistungen beim Aufbau des Inklusionsbetriebes nach § 217 Abs. 1 SGB IX enthalten. [2]Es kann aber eine Förderung nach § 26 SchwbAV in Betracht kommen, wenn ein Arbeitsplatz oder das Arbeitsplatzumfeld speziell an eine Behinderung angepasst werden muss. [3]Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 50 SGB IX sind vorrangig. [4]Spezielle, 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). [5]Nicht gefördert werden können hingegen allgemeine betriebswirtschaftliche Seminare sowie Rechtsseminare. [6]Kenntnisse in Personalmanagement und Mitarbeiterführung werden als vorhanden vorausgesetzt. [7]Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen oben genannten Inhalts werden mit maximal 4 000 € pro Inklusionsbetrieb pro Kalenderjahr bezuschusst. [8]Bei Inklusionsbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten der Zielgruppe beträgt die Förderung maximal 6 000 € pro Kalenderjahr. [9]Erstattungsfähig sind nur die Seminargebühren (bei nur teilweise förderfähigen Inhalten der entsprechende Anteil). [10]Nicht förderfähig sind Reisekosten, wie zum Beispiel Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Beförderungskosten usw. [11]Diese sind vom Inklusionsbetrieb selbst zu tragen. [12]Die 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

[1]Individuelle 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. [2]Bei 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

[1]Für 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. [2]Über die Förderung von Inklusionsbetrieben entscheidet das ZBFS-Inklusionsamt in eigener Zuständigkeit. [3]Die 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

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

7.4 Stellung von Sicherheiten

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

7.5 Nachweis von Kosten und Zuschüssen Dritter

[1]Der Inhaber des Inklusionsbetriebes hat dem ZBFS-Inklusionsamt die zweckentsprechende Verwendung der Geldleistungen nachzuweisen. [2]Bei der Erbringung von laufenden Pauschalbeträgen sind in regelmäßigen Abständen ein Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten Menschen und Gehaltsnachweise vorzulegen. [3]Inklusionsbetriebe, 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. [4]Sollten 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

[1]Eine 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. [2]Im Übrigen ist nach gleicher Verfahrensweise die BIH-Jahresstatistik zu erstellen. [3]Von 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

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

Dr. Markus Gruber

Ministerialdirektor

Anlagen

Anlage Nr. 1: Arbeitshilfe zur Prüfung der Zielgruppenzugehörigkeit

Anlage Nr. 2: Prüfkriterien für das betriebswirtschaftliche und fachliche Konzept sowie den Finanzierungsplan