

**Prüfkriterien für das betriebswirtschaftliche und fachliche Konzept
sowie den Finanzierungsplan**

Das Konzept sollte Auskunft über folgende Inhalte geben:

1. Genaue Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung;
Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und -strategien.
2. Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen im Hinblick auf Zuordnung zu den Typen Integrationsunternehmen, -betrieb, -abteilung (wichtig dafür ist eine Beschreibung der bei dem Träger bereits vorhandenen Betriebe und Zweckbetriebe):
 - a) Angaben über die sozialen Unternehmer, die Gesellschaft oder Körperschaft einschließlich Angaben zu den Gesellschaftern (bei GmbHs);
 - b) Angaben zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. Steuerbegünstigung (im Sinne der §§ 51 ff. AO).

3. Darstellung des Personalkonzepts – Leitungsebene;

Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers bzw. für das Integrationsprojekt hauptverantwortlichen Betriebsleiters:

- a) formale Qualifikation;
 - b) Produkt- und Branchenerfahrung;
 - c) Führungserfahrung (auch mit leistungsgeminderten Mitarbeitern);
 - d) Lebenslauf.
4. Darstellung des Personalkonzepts – arbeitsbegleitende Unterstützung;

Angaben zur Qualifikation, Eignung und beruflichen Erfahrung des Unterstützungspersonals.

5. Darstellung des Personalkonzepts – Beschäftigte:

- a) Beschreibung der Anforderungen für die Arbeitsplätze der einzustellenden schwerbehinderten Menschen;

- b) Stellenplan (bei komplexeren Projekten ein Organigramm), Beschreibungen der wesentlichen Stellen;
 - c) Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der innerbetrieblichen (bzw. außerbetrieblichen) Personalentwicklung;
 - d) Beschreibung des Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens der einzustellenden schwerbehinderten Menschen.
6. Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach fünf Betriebsjahren, ergänzend dazu eine kommentierte Planungsrechnung (im ersten Schritt sind 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 Betriebs werden die Personalkosten mehrere Jahre berechnet; jährliche Tarifierhöhungen sowie Erhöhungen des Mindestlohns 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 Mietvertrags), Energiekosten, Werbung, Versicherungen, Buchhaltung und Buchprüfung;
 - d) Variable Kosten (Rohstoffe, Handelswaren, Materialien): Ermittlung entsprechender Angaben aufgrund von Branchenkennziffern 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.
7. 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, der Betrieb sollte das Ziel der Erwirtschaftung von Reinvestitionen verfolgen und ggf. Überschüsse für Substanzverbesserung, Rücklagen oder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen verwenden.

8. 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 laut Erfahrungen in bestehenden Betrieben).

9. Darstellung einer Zielprojektion: Welche Zuschussquote hält der Antragsteller für langfristig notwendig, um die vorgegebenen Zielsetzungen solide erfüllen zu können? Dabei sind die gesetzlichen Förderinstrumente und eine anzunehmende Personalfluktuationsrate mit zu berücksichtigen.