

Empfehlung des LVR-Inklusionsamtes zur **Förderung von Inklusionsbetrieben**

Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist ein besonderes Förderinstrument des LVR-Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung (z.B. als Handwerks-, Handels- oder Dienstleistungsbetrieb) einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen.

Während jeder beschäftigungspflichtige Arbeitgeber 5% seiner Arbeitsplätze mit Menschen mit einer Schwerbehinderung besetzen muss, beschäftigen Inklusionsbetriebe auf 30% bis 50% der Arbeitsplätze besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung gem. § 215 SGB IX. Auf diese Quote wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Grundsätzlich entspricht die Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt der Förderung, die jeder andere Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung beim LVR-Inklusionsamt beantragen kann. Die Förderung umfasst bei Neuschaffung eines Arbeitsplatzes für eine Person mit einer Schwerbehinderung Zuschüsse zu den Investitionen sowie laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche.

Inklusionsbetriebe erhalten diese Zuschüsse in pauschalierter Form, da bei ihnen durch den besonders hohen Anteil von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer psychischen Erkrankung an der Gesamtbelegschaft deutlich höhere Anforderungen an behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen gestellt werden.

Inklusionsbetriebe erhalten keine Zuschüsse, die ihnen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen einen Vorteil verschaffen (z.B. Zuschüsse zu Betriebskosten, o.ä.).

Inhalt

I Rechtliche Grundlagen	3
II Formen von Inklusionsbetrieben	3
III Die Aufgaben der Inklusionsbetriebe	4
IV Die Zielgruppe der Inklusionsbetriebe	4
V Die Zielgruppe der Inklusionsbetriebe	5
1 Betriebswirtschaftliche Beratung	5
2 Investitionshilfen an Inklusionsbetriebe	6
3 Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche	7
3.1 Abgeltung des besonderen Aufwands	7
3.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV	7
VI Verfahren (Zuständigkeit, Verwendungsnachweis, Zahlungsweise)	8
Anforderungen an das (Erst-)Konzept	10

I Rechtliche Grundlagen

Die Grundlagen für die Förderung von Inklusionsbetrieben ergeben sich aus den §§ 215 – 218 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch (SGB IX). Nähere Regelungen zu Fördervoraussetzungen, -bedingungen und Zuschussmöglichkeiten finden sich in den „Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)“. Darüber hinaus haben die Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) weitere Einzelheiten zur Förderung von Inklusionsbetrieben abgestimmt.

II Formen von Inklusionsbetrieben

Inklusionsbetriebe können drei unterschiedliche Organisationsformen haben:

- Inklusionsunternehmen,
- unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern i. S. v. § 154 Abs. 2 SGB IX geführte Inklusionsbetriebe oder
- Inklusionsabteilungen.

Eine Förderung ist möglich, **wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen werden.**

Inklusionsunternehmen sind auf Dauer angelegte, rechtlich und wirtschaftlich selbständige Organisationen mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung. Als Rechtsformen kommen beispielsweise in Betracht:

- Einzelkaufleute
- Personen- oder Kapitalgesellschaften (z.B. GmbH, GbR)
- Stiftungen, Genossenschaften (...).

Ein gemeinnütziger Status, z.B. in Form einer gGmbH schränkt die erwerbswirtschaftliche Unternehmensfunktion nicht ein. Die Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e.V.) ist mit einer erwerbswirtschaftlichen Unternehmensfunktion unvereinbar und kommt damit als Trägerschaft für ein Inklusionsunternehmen nicht in Betracht.

Unternehmensinterne Inklusionsbetriebe und Inklusionsabteilungen sind rechtlich unselbständige Organisationsformen innerhalb eines Wirtschaftsunternehmens oder eines öffentlichen Arbeitgebers, die die gleiche Zielrichtung wie Inklusionsunternehmen verfolgen. Arbeitgeber, bei denen ein Inklusionsbetrieb oder eine Inklusionsabteilung anerkannt werden soll, sollten als Gesamtunternehmen die gesetzliche Pflichtquote von 5% erfüllen.

Werkstätten für behinderte Menschen (als Rehabilitationseinrichtungen), Wohlfahrtsverbände oder vergleichbare Organisationen können innerhalb ihrer Organisationsstruktur keinen Inklusionsbetrieb oder eine Inklusionsabteilung gründen.

III Die Aufgaben der Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe bieten Menschen mit einer Schwerbehinderung

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung bzw. mindestens Entlohnung nach dem Mindestlohngesetz auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes (§ 156 Abs. 1 SGB IX),
- arbeitsbegleitende Betreuung,
- betrieblichen Gesundheitsförderung,
- Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung sowie
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (z.B. Praktika, Trainingsmaßnahmen).

Von Seiten des Inklusionsbetriebes ist sicherzustellen, dass eine fachliche und psychosoziale arbeitsbegleitende Betreuung für die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung innerhalb des Inklusionsbetriebes erfolgt. Diese kann durch eine Fachkraft mit psychosozialer oder entsprechender Qualifikation oder einem Mitarbeitenden mit entsprechender Doppelqualifikation geleistet werden. Ebenfalls können auch bei entsprechender Qualifikation und Eignung ein externes Unternehmen oder eine Honorarkraft mit der psychosozialen arbeitsbegleitenden Betreuung betraut werden. Art und Organisation der Betreuung sind dem LVR-Inklusionsamt nachzuweisen.

IV Die Zielgruppe der Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe beschäftigen Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind.

Gemäß § 215 Abs. 2 SGB IX sind dies insbesondere:

- Menschen mit einer schweren geistigen oder psychischen Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung
- Menschen mit einer Schwerbehinderung aus Werkstätten für behinderte Menschen oder psychiatrischen Einrichtungen zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einer Schwerbehinderung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Menschen mit einer Schwerbehinderung, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sind (mindestens 1 Jahr).

Die **Prüfung der Zugehörigkeit** einzelner Personen zu der o.g. **Zielgruppe** erfolgt durch das LVR-Inklusionsamt im Rahmen einer Einzelfallentscheidung. Hierfür werden mindestens der Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes, aus dem die Art der Behinderung hervorgeht, der gültige Schwerbehindertenausweis oder ggfs. eine Gleichstellung sowie der aktuelle Lebenslauf benötigt.

Zudem beschäftigen Inklusionsbetriebe psychisch kranke Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Diese Personen werden auf die für Inklusionsbetriebe geltende Quote angerechnet. Die Prüfung der Zielgruppenzugehörigkeit sowie die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

Darüber hinaus bieten Inklusionsbetriebe in angemessenem Verhältnis Arbeitsplätze für Personen ohne Schwerbehinderung. Personen mit einer Schwerbehinderung, die nicht zu den o.g. Zielgruppen gehören, können ebenfalls beschäftigt werden. Ein signifikanter Anteil von nicht-schwerbehinderten oder nicht psychisch kranken Personen und Menschen ohne Vermittlungshemmnisse soll dazu dienen, den Inklusionscharakter und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu gewährleisten.

Für Inklusionsbetriebe gilt:

- mindestens 30% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze müssen mit Angehörigen der o.g. Zielgruppen besetzt sein
- der Anteil aller beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer psychischen Erkrankung und Personen mit Vermittlungshemmnissen soll 50% nicht übersteigen
- als Arbeitsplätze gelten in Inklusionsbetrieben Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

V Die finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben dem Grunde nach sowie Art und Umfang stehen im Ermessen des LVR-Inklusionsamtes. Die Förderung setzt neben zuvor genannten Kriterien voraus, dass der Inklusionsbetrieb nach Einschätzung des LVR-Inklusionsamtes resp. Stellungnahme eines von Seiten des LVR-Inklusionsamtes beauftragten betriebswirtschaftlichen Beraters wirtschaftlich dauerhaft tragfähig ist.

Die finanziellen Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe unterscheiden sich nach **einmaligen Zuschüssen oder Hilfen** (z.B. für Investitionen oder betriebswirtschaftliche Beratung) **und laufenden Leistungen** (z.B. Ausgleich für Minderleistung der Menschen mit Behinderung oder besondere Betreuungsaufwendungen).

Grundsätzlich unterliegt die Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt dem Nachranggrundsatz. Zuschüsse anderer zuständiger Kostenträger sind daher von Seiten der Inklusionsbetriebe vorrangig zu beantragen. Darüber hinaus sind Inklusionsbetriebe gehalten, auch andere Fördermittel, z.B. von Stiftungen, zu erschließen, diese Mittel sind in Bezug auf die Förderung durch das LVR-Inklusionsamt förderunschädlich.

Die individuellen Leistungen an Arbeitgeber nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 a SGB IX zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen sind in der Regel in der Projektförderung enthalten. Nichtsdestotrotz können Inklusionsbetriebe in Einzelfällen auf der Grundlage des § 185 Abs. 3 Nr. 2 a SGB IX in Verbindung mit § 26 SchwbAV (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung) Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von einzelnen Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten.

1 Betriebswirtschaftliche Beratung

Inklusionsbetriebe und Antragsteller können durch das LVR-Inklusionsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Diese Beratung kann als **Existenzgründungsberatung oder als laufende Beratung aus besonderem Anlass** bewilligt werden.

Für die notwendige betriebswirtschaftliche Beratung steht dem LVR-Inklusionsamt eine betriebswirtschaftliche Beraterin und ein Berater zur Verfügung. Am Ende des Beratungsprozesses erstellt die Beraterin/ der Berater für das LVR-Inklusionsamt eine betriebswirtschaftliche Stellungnahme zum geplanten Vorhaben. Diese Stellungnahme kann auch zur Beantragung von Fördermitteln z.B. bei Stiftungen genutzt werden.

Der Auftrag des LVR-Inklusionsamtes zur betriebswirtschaftlichen Beratung von Inklusionsbetrieben oder Antragstellern erfolgt erst nach Vorlage eines vorläufigen und aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes. Dieses

muss über eine unverbindliche Ideenskizze hinausgehen und die Umriss eines konkreten Businessplanes erkennen lassen. Die Konzeption soll erkennen lassen, dass die betriebswirtschaftliche Planung wesentlich darauf ausgerichtet ist, den überwiegenden Teil der laufenden Kosten des Betriebes durch die Erzielung von Erlösen am Markt und nur nachrangig durch laufende Zuschüsse zu decken. Hierzu ist ein Konzept vorzulegen, welches ermöglicht, diese **Tragfähigkeit zu beurteilen** (vgl. hierzu S. 11 f).

2 Investitionshilfen an Inklusionsbetriebe

Investitionshilfen für Inklusionsbetriebe sind möglich für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Unter Aufbau und Erweiterung fällt die Förderung von Bau- und Sachinvestitionen, einschließlich Architektenleistungen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen. Nicht förderbar sind Grunderwerbskosten oder Personal- oder Kreditfinanzierungskosten, die Miete für Gewerberäume sowie Projektvorlaufkosten. Modernisierung und Ausstattung betreffen insbesondere Maschinen, Gerätschaften oder Büroausstattung. Reine Ersatzbeschaffungen sind nicht förderbar.

Als **Zuwendungsart** für Investitionshilfen kommen Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse in Betracht. Förderfähig sind Investitionsgüter ab einem Einzelpreis von 250 EURO netto. Für die Anschaffung von Wirtschaftsgütern mit einem geringeren Preis wird jeder Förderung ein Pauschalbetrag von 1.000 EURO hinzugerechnet. Die Förderhöchstgrenze erhöht sich dadurch nicht. Ebenso kann das Leasing von Ausstattungsgegenständen gefördert werden, dies jedoch maximal für die Dauer von 30 Monaten.

Art und Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des einzelnen Inklusionsbetriebes. Berücksichtigt werden bei der Bewertung des Einzelfalls insbesondere der Anteil von Menschen mit einer Schwerbehinderung an der Gesamtbeschäftigtenzahl, die wirtschaftliche Situation des Projektträgers, die Gesamtinvestitionssumme und der Finanzierungsplan, sowie andere projekt- und branchenbezogene Kriterien.

Förderfähig sind maximal 80% der Gesamtinvestitionen, **20% der investiven Kosten sind als Eigenanteil** zu erbringen. Für Zuschüsse gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz eines Menschen mit einer Schwerbehinderung können 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 30.000,- EURO als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 30.000,- EURO als Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe der jeweiligen Zuschüsse, Darlehen oder Zinszuschüsse wird projektbezogen festgesetzt.

Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Inklusionsamt durch Stellung einer **Sicherheit für den Zeitraum** der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist beschreibt den Zeitraum, den ein geförderter Arbeits- oder Ausbildungsplatz mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt werden muss. Wird der Zeitraum unterschritten, kann die Förderung anteilig zurückgefordert werden.

Die Bindungsfrist wird je nach Art und Umfang der Förderung festgelegt. Bei Gewährung der Förderhöchstgrenze beträgt diese 2,5 Jahre (=30 Monate) je gefördertem Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Bei Unterschreiten der Förderhöchstgrenze wird die Bindungsfrist anteilig reduziert. In der Regel besteht ein Monat Bindungsfrist für je 1.000 EURO Förderung.

Als Sicherheiten kommen eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft, eine Grundschuldeintragung und in Ausnahmefällen die Sicherungsübereignung von Ausstattungsgegenständen in Frage. Die Kombination verschiedener Sicherheiten ist möglich.

Insofern ein Zuschuss zu Leasingraten gewährt wird, entfällt die Stellung von Sicherheiten.

Die Finanzierung von Investitionshilfen für den Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

3 Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche

Inklusionsbetriebe erhalten für die Beschäftigung eines besonders hohen Anteils von Menschen mit einer Schwerbehinderung an der Gesamtbelegschaft laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche. Diese Leistungen werden in **pauschalierter Form** erbracht, für ein Kalenderjahr festgelegt und in der Regel vierteljährlich ausbezahlt. Die laufenden Förderungen gelten auch für Auszubildende.

Für Arbeitsverhältnisse von Menschen mit einer Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben, für die Leistungen gem. §§ 16e, 16i SGB II bewilligt sind, werden keine laufenden Zuschüsse aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gem. Ziffern 5.3.1. und 5.3.2. dieser Richtlinien gezahlt.

Die Finanzierung von laufenden Zuschüssen für den Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

3.1 Abgeltung des besonderen Aufwands

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für den sogenannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit einer Schwerbehinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann.

Hierzu zählen insbesondere:

- eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Betreuung,
- eine zeitweise oder dauerhafte psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz,
- das Vorhalten spezieller behinderungsgerechter Betriebsstrukturen und -Prozesse.

Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt pauschaliert. Die Pauschale beträgt pro Beschäftigtem der Zielgruppe:

- 300,- EURO pro Monat und
- ab dem 55. Lebensjahr 500,- EURO pro Monat.

3.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe (siehe IV.) wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung in der Regel unterhalb der Normalleistungen eines vergleichbaren Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich für diese eingeschränkte Arbeitsleistung erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale (Beschäftigungssicherungszuschuss):

- 30% des Arbeitgeberbruttogehaltes (AG-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AG-Brutto).

Zur Zuschussberechnung wird das nachgewiesene Arbeitnehmerbruttogehalt (AN-Brutto) pauschal um 20 % erhöht, um den Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu berücksichtigen. Dies dient der Vereinheitlichung aller lohnabhängiger Unterstützungen des LVR-Inklusionsamtes.

VI Verfahren (Zuständigkeit, Verwendungsnachweis, Zahlungsweise)

Für Inklusionsbetriebe ist das Inklusionsamt zuständig, in dessen Zuständigkeitsbereich der Ort der zu fördernden Arbeitsplätze liegt.

Die Leistungen an Inklusionsbetriebe werden **frühestens ab dem Monat der Antragstellung** auf Förderung eines neuen Inklusionsbetriebes oder eines Erweiterungsvorhabens erbracht. Als Datum der Antragstellung gilt der Zeitpunkt der Vorlage eines prüffähigen Erst- oder Erweiterungskonzeptes einschließlich aussagekräftiger betriebswirtschaftlicher Unterlagen zum Gründungs- oder Erweiterungsvorhaben.

Die laufenden Leistungen werden in der Regel vierteljährlich nach vorheriger Vorlage entsprechender Nachweise ausgezahlt.

Inklusionsbetriebe, die eine Förderung nach diesen Richtlinien beantragen bzw. erhalten, sind verpflichtet, dem LVR-Inklusionsamt unaufgefordert alle Förderungen für die in diesem Inklusionsbetrieb beschäftigten Personen mitzuteilen bzw. Kopien der entsprechenden Bescheide vorzulegen, sowie die zweckentsprechende Verwendung der Fördermittel nachzuweisen (Verwendungsnachweis nach Vorgabe des LVR-Inklusionsamtes).

Zur Überprüfung der leistungsrechtlichen Grundvoraussetzungen kann das LVR-Inklusionsamt bei laufenden Inklusionsbetrieben Auskünfte und Unterlagen zur Geschäftssituation (z.B. Bilanzen, BWA, Liquiditätspläne) anfordern.

Das LVR-Inklusionsamt kann regelmäßig die zweckentsprechende Mittelverwendung bei einem Betriebsbesuch überprüfen sowie dabei Einsicht in Originalbelege nehmen.

Diese Regelung gilt für alle Bewilligungen, die ab dem 01.01.2026 ausgesprochen werden. Die Endabrechnung der laufenden Zuschüsse für das Jahr 2025 erfolgt entsprechend auf Grundlage der Ziffer V. 3.1. und 3.2. der vormals gültigen Empfehlung.

Sprechen Sie mit uns, wenn Sie eine Projektidee haben

Ziel des LVR-Inklusionsamtes ist es, wirtschaftlich tragfähige Inklusionsbetriebe mit sicheren und dauerhaften Arbeitsplätzen für die beschäftigten Menschen zu fördern.

Für die Beurteilung Ihres Vorhabens und schließlich für die Bearbeitung Ihres Antrags ist es uns wichtig, dass Sie möglichst konkrete Angaben zu Ihrer Unternehmensidee (Produkte, Dienstleistungen, u.a.), zum Personalkonzept und zur Finanzierung sowohl der Investitionen als auch des laufenden Geschäftsbetriebs machen. Nur auf der Grundlage aussage- und damit prüffähiger Unterlagen können wir eine sachgemäße Entscheidung treffen.

Ihre Ansprechpartner beim LVR-Inklusionsamt sind:

Klaus-Peter Rohde
Telefon: 0221 809-4366
E-Mail: klaus-peter.rohde@lvr.de

René Stenz
Telefon: 0221 809-4361
E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Michaela Pütz
Telefon: 0221 809-5373
E-Mail: michaela.puetz@lvr.de

Jonas Potthoff
Telefon: 0221 809-5338
E-Mail: jonas.potthoff1@lvr.de

Mario Martin
Telefon: 0221 809-5388
E-Mail: mario.martin@lvr.de

Nevena Vasic
Telefon: 0221 809-5310
E-Mail: nevena.vasic@lvr.de

Sabrina Weinand
Telefon: 0221 809-4452
E-Mail: sabrina.weinand@lvr.de

Anforderungen an das (Erst-)Konzept

Die folgende Aufstellung enthält eine beispielhafte Gliederung für ein mögliches Erst- oder Erweiterungskonzept – dieses kann jedoch im Einzelfall konzept- und branchenbedingt stark variieren. Dennoch kann diese Gliederung als Orientierungshilfe bei der Erarbeitung eines Konzeptes dienen.

1 Die Unternehmensidee

- Genaue Beschreibung des Produktes bzw. der zu erbringenden Dienstleistung (Wer möchte was wo wie wem warum zu welchen Bedingungen anbieten / verkaufen?)
- Einschätzung der Marktchancen
- Darstellung der Absatzmärkte und –strategien
- Angaben zur geplanten Unternehmensentwicklung

2 Das Personalkonzept

Darstellung des Personalkonzeptes mit Angaben zu

- Anforderungen der Arbeitsplätze
- Stellenplan
- Qualifikation der Geschäftsführung / Leitungspersonen (Erfahrung mit der Branche und / oder betrieblicher Leitungsfunktion)
- Qualifikation der psychosozialen / arbeitsbegleitenden Betreuung
- Personalauswahl
- Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalentwicklung und Qualifizierung
- detaillierte Tätigkeitsbeschreibung der Arbeitsplätze für Personen mit einer Schwerbehinderung
- Darstellung der Erfahrungen des Trägers / des Gesellschafters / des Geschäftsführers mit der Beschäftigung von Personen der besonderen Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX

3 Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen (entfällt bei Erweiterungen)

- Zuordnung der geplanten Unternehmung zu den Förderinstrumenten Inklusionsunternehmen, -Betrieb oder -Abteilung
- Beschreibung bereits vorhandener Unternehmen, Betriebsteile oder Zweckbetriebe
- Angaben über die „sozialen Unternehmer“
 - bei Vereinen oder Verbänden: Darstellung der anderen Aktivitäten
 - bei Einzelpersonen: Angaben zur Person
- Angaben zu Satzung, Gesellschaftervertrag, träger- oder gesellschaftsinterner Organisation und ggf. Steuerbegünstigungen

4 Wirtschaftlichkeit und Planungsrechnung

- Darstellung der (geplanten) Wirtschaftlichkeit mit Kommentierung – bei bestehenden Unternehmen: Darstellung des IST-Standes und Vorlage der Bilanzen und aktuellen BWA
- Detaillierte Aufschlüsselung (mit Kommentierung) nach Aufwendungen und Erträgen, insbesondere
 - Investitionen
 - Betriebskosten (aufgeschlüsselt)
 - Personalkosten (aufgeschlüsselt)
 - variablen Kosten
 - kalkulatorischen Kosten
 - Zins- und Finanzierungskosten
 - ggf. weiteren Kosten
 - Umsätze und Erträge aus betrieblicher Tätigkeit (aufgeschlüsselt)
 - sonstige Erträge (aufgeschlüsselt)
- Aufstellung des Gesamtinvestitionsbedarfs und Gesamtfinanzierungsplans
- Wirtschaftlichkeitsberechnung unter Einbezug der geplanten Unternehmensentwicklung für 5 Jahre
- Liquiditätsplanung für die Unternehmensgründung / Unternehmensentwicklung (mindestens für die ersten 12 Monate unter Berücksichtigung der Auszahlungszeitpunkte der Zuschüsse)
- Darstellung der wirtschaftlichen Zielprojektion (Entwicklung der Zuschussquote, Erreichung des Break-Even, Chancen und Risiken, Entwicklung des Marktes, u.a.)