

Richtlinie des LVR-Inklusionsamtes zur

Förderpraxis für Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 15 SchwbAV)

1 Allgemeines

Nach § 15 Abs. 1 Nr.1 a bis e SchwbAV können Investitionen zur Schaffung neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze bezuschusst werden, wenn

- ein schwerbehinderter Mensch neu eingestellt wird (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 a bis d) oder
- ein schwerbehinderter Mensch auf einen neu geschaffenen Arbeitsplatz versetzt wird, wenn dem schwerbehinderten Menschen ohne die Umsetzung gekündigt werden müsste (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 e).

2 Fördervoraussetzungen

Die Fördervoraussetzungen des § 15 Abs. 1 Nr. 1 a bis e sind zu prüfen:

2.1 Neueinstellung:

- a) Ist der Arbeitgeber nicht beschäftigungspflichtig i.S.d. § 154 SGB IX?
- b) Stellt der Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderung über die erfüllte gesetzliche Pflichtquote hinaus ein?
- c) Stellt der Arbeitgeber einen Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ein, der besonders betroffen ist im Sinne des § 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX oder des § 155 SGB IX?
- d) Stellt der Arbeitgeber einen Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ein, der mehr als 12 Monate arbeitslos war?
- e) Stellt der Arbeitgeber einen Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Anschluss an die Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung ein?

2.2 Umsetzung:

- a) Wird ein schwerbehinderter Mensch auf einen neu geschaffenen Arbeits- oder Ausbildungsplatz umgesetzt?
- b) Würde das Beschäftigungsverhältnis ohne Umsetzung enden?

Als neuer Arbeits- oder Ausbildungsplatz gelten alle Stellen, auf denen der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch erstmalig beschäftigt wird, auch wenn sie im Unternehmen bereits bestehen.

Die Förderung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes kann erfolgen, wenn mindestens eine der unter 2.1 und 2.2 gestellten Fragen mit einem Ja beantwortet wird.

3 Förderfähige Aufwendungen

- Förderfähig sind alle Investitionen, die zur Schaffung des neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatzes geeignet sind und die in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung stehen.
- Förderfähig sind auch Investitionen für den nicht behinderungsbedingten Umbau oder in andere bauliche Maßnahmen (Anbau, Umbau, Innenausbau, Klimaanlage etc.).
- Die Mitnutzung durch Dritte wird nicht in Abzug gebracht. Ein wirtschaftlicher Vorteil ist nicht abzuziehen.
- Die Antragstellung muss innerhalb von sechs Monaten nach Einstellung oder nach Umsetzung beim LVR-Inklusionsamt erfolgen.

4 Förderhöhe

Leistungen nach § 15 Abs. 1 Ziff. 1 a bis e SchwbAV werden einheitlich in Höhe von 80 % der anzuerkennenden Gesamtinvestitionskosten je förderfähigem Arbeits- oder Ausbildungsplatz gewährt. Die Förderhöchstgrenze beträgt 30.000 € pro förderfähigem Arbeits- oder Ausbildungsplatz.

In begründeten Einzelfällen kann die Förderung in Abstimmung mit der Teamleitung auf bis zu 100 % erhöht werden.

Bei der Übernahme von Leasingkosten und Softwarelizenzgebühren gelten die Förderhöchstgrenzen, sie werden jedoch maximal für die Dauer von 30 Monaten übernommen.

5 Sicherheiten

- Bei Förderungen unter 12.000 € wird grundsätzlich keine Sicherheit gefordert.
Die Auszahlung erfolgt nach dem sechsten Beschäftigungsmonat. Voraussetzung für die Auszahlung der Förderung ist eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis weiterhin ungekündigt besteht, die Gehaltsabrechnungen der ersten sechs Monate sind vorzulegen.
- Bei Förderungen zwischen 12.000 € und 30.000 € wird eine Sicherheit (Bürgschaft, Grundschuld, etc.) gefordert. Alternativ kann bspw. eine rückwirkende Auszahlung des Zuschusses erfolgen oder Leasing gefördert werden.
- Teilzahlungen in Höhe bereits erfüllter Bindungsfristen sowie Zahlungen bis 6.000 € können auch ohne das Einlegen von Sicherheiten und bei Förderungen unter 12.000 € vor Ablauf des sechsten Beschäftigungsmonats vorgenommen werden.

- Von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern wird keine Sicherheit gefordert. Die Form der Sicherungsübereignung ist zu vermeiden. Sie soll nur in Ausnahmefällen in Absprache mit der Teamleitung erfolgen.

6 Bindungsfristen

- 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 einheitlich auf 2,5 Jahre (=30 Monate) je gefördertem Arbeits- oder Ausbildungsplatz festgelegt. Bei Unterschreiten der Förderhöchstgrenze wird die Bindungsfrist anteilig reduziert. In der Regel besteht ein Monat Bindungsfrist für je 1.000 € Förderung.
- Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses ist ein geförderter Arbeits- oder Ausbildungsplatz in der Regel innerhalb von sechs Monaten mit einem anderen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen nach zu besetzen.
- Bei Erkrankung eines schwerbehinderten Menschen wird die Bindungsfrist für die Dauer des Krankengeldanspruchs weiter angerechnet.
- Sollte der Arbeitsplatz aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat und trotz nachgewiesenen Bemühungen nicht nachbesetzt werden können, trifft die Sachbearbeitung eine im Einzelfall sachgerechte Ermessenentscheidung, ob und in welcher Höhe eine Rückforderung erfolgt.
- Bei Förderungen bis maximal 12.000 € soll auf eine Rückforderung verzichtet werden.

Diese Regelung gilt für alle Bewilligungen, die ab dem 01.02.2021 ausgesprochen werden. Wurde der Antragssteller auf Basis der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Abteilungsverfügung beraten, kann auf dieser Grundlage bewilligt werden.

U.
Beyer 