

## **Richtlinie für das LVR-Inklusionsamt und Empfehlung für die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland zur **Förderpraxis für Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (§26 SchwbAV)****

### **1 Allgemeines**

Die Richtlinie dient als Grundlage für die Ermessensausübung für Entscheidungen, die das LVR-Inklusionsamt auf der Basis des § 185 Abs. 3 Nr. 2 a) SGB IX i.V.m. § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2 und 4 SchwbAV trifft.

Weiterhin dient diese Richtlinie als Empfehlung für die Entscheidungen, die die Fachstellen in eigener Zuständigkeit auf der Basis des § 185 Abs. 3 Nr. 2 a) SGB IX i.V.m. § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SchwbAV treffen.

#### **1.1. Art der Leistung**

Arbeitgeber können gem. § 26 Abs. 1 SchwbAV Darlehen oder Zuschüsse erhalten. Im Rheinland sollen die Leistungen als Zuschüsse gewährt werden.

#### **1.2. Nachrang der Leistung**

Die Leistungen sind gegenüber den zweckgleichen Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 SGB IX sowie gegenüber Leistungen, die von anderer Seite für denselben Zweck erbracht werden, nachrangig. Dies ergibt sich aus § 160 Abs. 5 S. 1 SGB IX sowie den §§ 18 Abs. 1 Satz 1 und 26 Abs. 3 SchwbAV i. V. m. § 15 Abs. 2 Satz 2 SchwbAV.

Es ist zunächst die vorrangige Zuständigkeit der Rehabilitationsträger zu prüfen. Zur Abgrenzung der Zuständigkeiten ist die zwischen den Rehabilitationsträger und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) abgeschlossene Verwaltungsvereinbarung der BAR heranzuziehen.

Ist für eine Leistung ein Rehabilitationsträger vorrangig zuständig, ist der Antrag innerhalb der Frist des § 14 SGB IX an diesen weiterzuleiten. Wurden mehrere Leistungen beantragt und sind neben dem LVR-Inklusionsamt bzw. der Fachstelle weitere Kostenträger zuständig, sind die betreffenden Teile des Antrages dem jeweils zuständigen Rehabilitationsträger nach § 15 Abs. 1 SGB IX zuzuleiten.

#### **1.3. Verhältnis zu anderen Leistungen**

Leistungen nach § 26 SchwbAV können kombiniert mit Leistungen nach § 15 SchwbAV erbracht werden, soweit kein anderer Rehabilitationsträger für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes vorrangig zuständig ist (z.B. nahtloser Arbeitsplatzwechsel, Beamt\*innen, beruflich Selbstständige).

Ob eine Förderung gem. § 19 SchwbAV an den schwerbehinderten Menschen oder gem. § 26 SchwbAV an den Arbeitgeber erfolgt, liegt unabhängig von finanziellen Erwägungen im Ermessen der Sachbearbeitung.

#### **1.4. Gemeinsame Zuständigkeit von Fachstelle und LVR-Inklusionsamt**

Sind für eine Gesamtmaßnahme sowohl das LVR-Inklusionsamt als auch die Fachstelle zuständig, ist untereinander abzustimmen, wer die Bearbeitung und Abwicklung übernimmt. In der Regel ist dies die Stelle, die den finanziell größeren Anteil an der Förderung hat. Es ist ein Bescheid für die gesamte Maßnahme zu erlassen. Die Leistungen sind als Hilfen wie aus einer Hand zu erbringen.

## **2 Geförderte Maßnahmen**

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 SchwbAV können Arbeitgeber Leistungen zu folgenden Maßnahmen erhalten:

- die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte,
- die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen,
- die Ausstattung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen, deren Wartung und Instandsetzung sowie die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der nach den Nummern 1 bis 3 geförderten Gegenstände,
- sonstige Maßnahmen, durch die eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Betrieben oder Dienststellen ermöglicht, erleichtert oder gesichert werden kann.

### **2.1. Behindernungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte (§ 26 Abs. 1 Ziff. 1 SchwbAV)**

#### **a. Arbeitsstätte**

Der Begriff der Arbeitsstätte richtet sich nach § 2 ArbStättV (Arbeitsstättenverordnung). Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge
- Lager-, Maschinen- und Nebenräume
- Sanitärräume (Umkleide-, Wasch-, Erste-Hilfe- und Toilettenräume)
- Pausen- und Bereitschaftsräume
- Parkplätze und Unterkünfte.

## b. Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung

Unter einer behinderungsgerechten **Einrichtung** der Arbeitsstätte ist die erstmalige Gestaltung der Arbeitsstätte zu verstehen. Dazu gehören:

- alle baulichen Maßnahmen, die es dem schwerbehinderten Menschen ermöglichen, den Arbeitsplatz zu erreichen, also z. B.:
  1. Rampen, Treppenlifte, Aufzüge,
  2. verbreiterte Türen, elektronisch zu öffnende Türen,
  3. behinderungsgerechte Parkplätze und Zuwegung,
- behinderungsgerechte Sanitäranlagen,
- behinderungsbedingt erforderliche raumluftechnische Anlagen (z.B. Klimaanlage).

**Unterhaltung** meint die spätere, gegebenenfalls auch wiederholte Anpassung an neue oder andere behinderungsbedingte Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter.

### 2.2. Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen (§ 26 Abs. 1 Ziff. 2 SchwbAV)

Die Bestimmungen der Richtlinie gelten für Teilzeitarbeitsplätze ab 15 Stunden entsprechend.

### 2.3. Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen (§ 26 Abs. 1 Ziff. 3 SchwbAV)

#### a. Arbeitsplatz

In Abgrenzung zur Arbeitsstätte ist ein Arbeitsplatz räumlich gesehen der der beschäftigten Person zugewiesene Bereich der Arbeitstätigkeit. Arbeitet der schwerbehinderte Mensch dauerhaft und regelmäßig an verschiedenen Arbeitsplätzen oder in verschiedenen Räumen, sind diese insgesamt als Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

#### b. Arbeiten im häuslichen Umfeld

Gem. § 26 Abs. 1 SchwbAV kann auch die behinderungsgerechte Gestaltung eines Arbeitsplatzes im häuslichen Umfeld gefördert werden. Darunter fallen berufliche Tätigkeiten, die außerhalb des Arbeitsplatzes beim Arbeitgeber ausgeführt werden. Eine Förderung ist auch dann möglich, wenn zusätzlich zu dem betrieblichen Arbeitsplatz ein Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld eingerichtet wurde.

Dabei können gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SchwbAV auch Maßnahmen im häuslichen Umfeld gefördert werden, soweit sie erforderlich sind, um den Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld zu erreichen (Arbeitsstätte) bzw. behinderungsgerecht zu gestalten (Arbeitsplatz).

Es gilt die BIH-Empfehlung zur örtlichen Zuständigkeit im Leistungsbereich. Demnach ist der Arbeitsplatz immer der im Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitsort. Im Einzelfall kann die Zuständigkeit zwischen den Fachstellen abgestimmt werden.

### **c. Behinderungsgerechte Ausgestaltung**

Die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SchwbAV kann durch die im Einzelfall behinderungsbedingt erforderliche, geeignete und angemessene Maßnahme erfolgen. Der technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes wird soweit erforderlich im Rahmen der Beratung und zur Erstellung einer fachtechnischen Stellungnahme herangezogen.

Entstehen dem Arbeitgeber Aufwendungen, um den schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der geförderten Gegenstände zu schulen, sind diese förderfähig.

#### **2.4. Sonstige Maßnahmen, die eine möglichst dauerhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ermöglichen, erleichtern oder sichern (§ 26 Abs. 1 Ziff. 4 SchwbAV)**

Die Vorschrift ist als Auffangtatbestand zu verstehen, mit der im Einzelfall behinderungsbedingt erforderliche Maßnahmen bezuschusst werden können, die von den Nummern 1 bis 3 nicht erfasst sind. Gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SchwbAV können zudem nicht behinderungsbedingte Kosten bezuschusst werden, die eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen ermöglichen, erleichtern oder sichern.

## **3 Ermittlung der förderfähigen Kosten**

### **3.1. Behinderungsbedingte Kosten**

Ein wesentlicher Teil der Beratung und Prüfung im Antragsverfahren ist, die behinderungsbedingten Kosten festzustellen und daraus die Maßnahme abzuleiten, die geeignet und erforderlich ist, den behinderungsbedingten Nachteil auszugleichen. Das ist dann der Fall, wenn keine vorrangige, weniger aufwendige oder technisch einfachere Maßnahme in Frage kommt.

Die Fachstelle ermittelt den behinderungsbedingten Mehraufwand. Soweit erforderlich, wird die Höhe des behinderungsbedingten Mehraufwandes auf Basis der fachtechnischen Stellungnahme des technischen Beratungsdienstes des LVR-Inklusionsamtes (TBD) festgestellt. Dies ist immer der Fall, wenn es um bauliche und umfassende technische Veränderungen des Arbeitsplatzes geht.

### **3.2. Förderfähige Kosten**

Die behinderungsbedingten Kosten sind förderfähig. Eine angemessene Eigenbeteiligung des Arbeitgebers ist festzulegen.

## **4 Höhe des Zuschusses**

### **4.1 Bagatellgrenze**

Liegt der Rechnungsbetrag bei bis zu 250 € netto, ist eine Bezuschussung ausgeschlossen.

#### 4.2 Festsetzung des Regelzuschusses

Geldleistungen sollen gem. § 26 Abs. 3 i.V.m. § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 SchwbAV nur erbracht werden, wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis an den förderfähigen Kosten beteiligt. Die Regelförderung wird auf 80 % festgesetzt. Vor dem Hintergrund beläuft sich der Eigenanteil des Arbeitgebers auf 20 %.

Mit dem Eigenanteil von 20 % sind insbesondere abgegolten die Mitnutzung durch andere, nicht-schwerbehinderte Beschäftigte, Standardausstattungen und sonstige Vorteile, die sich im betrieblichen Alltag ergeben können.

#### 4.3 Umstände, die zu einer höheren Förderung führen können

Bei der Entscheidung über die konkrete Förderung ist immer auf den Einzelfall abzustellen. Hierbei ist gemäß § 26 Abs. 2 SchwbAV besonders zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen ohne Beschäftigungspflicht oder über die Beschäftigungspflicht hinaus beschäftigt und ob er besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gem. §§ 155, 215 SGB IX beschäftigt. Ist dies gegeben, kann die Förderung in Ausnahmefällen dann auf bis zu 100 % erhöht werden, wenn bspw.

- die Maßnahme aus Anlass einer drohenden betriebsbedingten oder behinderungsbedingten Kündigung umgesetzt wird und der Arbeitsplatz so langfristig gesichert werden kann oder
- die Maßnahme im Rahmen einer Prävention nach § 167 SGB IX erfolgt, so einer erneuten Erkrankung vorgebeugt oder weitere Fehlzeiten vermieden werden können oder
- die Übernahme eines Eigenanteils für den Arbeitgeber in begründeten Fällen eine unzumutbare Belastung darstellt.

### 5 Bindungsfrist/Sicherung

Bei einer Förderung über 20.000 € ist eine Bindungsfrist festzuschreiben, die frühestens ab Fertigstellung der (ersten) Maßnahme beginnt. 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 beträgt bei einer Förderhöhe ab 20.000 € und unter 50.000 € 3 Jahre, ab 50.000 € und unter 100.000 € 4 Jahre, ab 100.000 € 5 Jahre.

Auf die Bindungsfrist kann ganz oder teilweise (kürzere Dauer) verzichtet werden, wenn die Maßnahme speziell auf den schwerbehinderten Menschen zugeschnitten ist und nicht von anderen genutzt werden kann.

Im Einzelfall kann eine Sicherheit verlangt werden. Die Sicherheit soll bei einem lediglich befristeten Arbeitsvertrag des schwerbehinderten Menschen verlangt werden. Von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern wird keine Sicherheit gefordert. Kosten der Sicherheit sind dann gegen Nachweis voll zu bezuschussen.

## 6 Inkrafttreten

Diese Regelung gilt für alle Bescheide, die ab dem 01.09.2023 erlassen werden. Wurde der Antragssteller auf Basis der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Richtlinie beraten, kann auf dieser Grundlage bewilligt werden.

Köln, im September 2023



Beyer