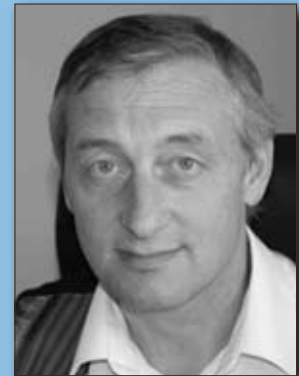


### Einleitung von Luk Zelderloo, EASPD-Generalsekretär

Am 29. August ist in der gesamten EU die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung für staatliche Beihilfen in Kraft getreten. Neben der Debatte über die Arbeitszeitrichtlinie und die Debatte über die Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen von allgemeinem Interesse zählt diese Verordnung wahrscheinlich zu den EU-Strategien, die auf unseren Sektor die größten Auswirkungen haben. Diese neue Verordnung für staatliche Beihilfen wird definieren, in welcher Höhe und in welchem Maße die Behörden auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene Unternehmen und Organisationen staatliche Beihilfen anbieten können. Für unseren Sektor sind insbesondere die Ausbildungs- und Beschäftigungsbeihilfen für benachteiligte und behinderte Menschen von großem Belang. Obwohl die Medien oftmals Gegenteiliges berichten, können wir als Netzwerk europäischer Dienstleistungsanbieter bestätigen, dass die Europäische Kommission sowohl die EASPD als auch andere betroffene Akteure bei der Ausarbeitung dieser neuen Verordnung zurate gezogen hat. Eine der wichtigsten Änderungen im Vergleich zu den vorherigen Verordnungen ist der Spielraum, der unterstützter Beschäftigung als Methode, um Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt zu begleiten, eingeräumt wird. Gleichzeitig bekräftigt die Europäische Kommission, dass alle Mehrkosten in Verbindung mit einer Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen durch staatliche Beihilfen abgedeckt werden können, ohne dass es dabei zu einer Verzerrung der Marktmechanismen kommt. Ausbildung, spezifische Unterstützung für Behinderte, Transport, Ausgleich für Produktivitätseinbußen, die Kosten für die behindertengerechte Umgestaltung von Räumlichkeiten oder die Einstellung von Personal, das sich ausschließlich um behinderte Mitarbeiter kümmert – alle

diese Kosten können von den Behörden übernommen werden. Positiv ist auch, dass es nun bessere Möglichkeiten gibt, um die Zeitarbeit für Menschen mit Behinderungen (die sehr häufig der erste Schritt auf dem Weg zu einer festen Vollzeitbeschäftigung ist) zu unterstützen. Hierbei gibt es nur einen übergeordneten Grundsatz, der erfüllt werden muss: Die Kosten, die durch die staatlichen Beihilfen abgedeckt werden, müssen behinderten Menschen zugute kommen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Behinderte auf dem offenen Arbeitsmarkt oder in einer beschützenden Werkstätte beschäftigt ist. Die größte Errungenschaft ist wahrscheinlich, dass die Europäische Kommission nun offiziell anerkennt, dass eventuelle Mehrkosten, die durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entstehen, die regulären Marktmechanismen nicht verzerren. Die neue AGFV entspricht somit unserem Wunsch, für die Mitgliedstaaten und die regionalen Behörden einen breiten Rahmen zu schaffen, in dem den Stärken und Schwächen einer bestimmten Region oder eines bestimmten Sektors besonders viel Aufmerksamkeit gewidmet werden kann (siehe auch die STAR Empfehlungen weiter hinten in unserem Newsletter). Der Europäische Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2008-2009 legt sein Hauptaugenmerk auf den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie auf die Behörden, die davon überzeugt werden müssen, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen erhöht werden muss. Nur wenn die AGFV richtig verstanden und umgesetzt wird, kann sie als Instrument dienen, mit dem nicht nur der Binnenmarkt kontrolliert werden kann, sondern mit dem auch die Beschäftigungsmöglichkeiten benachteiligter und behinderter Menschen verbessert werden können!



### Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
Die Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung für staatliche Beihilfen .....	2
Alle staatlichen Beihilfen werden von der Europäischen Kommission kontrolliert .....	2
Die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung: wann und wie? .....	3
Welchen Zweck verfolgt die Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung AGFV? .....	4
Welche Maßnahmen umfasst die AGFV? .....	4
Welches sind die größten Unterschiede zwischen den alten Gruppenfreistellungsverordnungen für Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen und der neuen Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung? .....	5
Die AGFV im Detail .....	6

**Wichtige Empfehlungen für politische Entscheidungsträger zur Ausarbeitung einer Strategie für mehr und bessere Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen.**

Die EASPD hat über zwanzig EU-geförderte Projekte, die sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befassen, bewertet. Aus den Ergebnissen dieser Bewertung konnten vier Empfehlungen gezogen werden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.employmentforall.eu](http://www.employmentforall.eu)

**Stakeholder cooperation** (Zusammenarbeit der beteiligten Akteure): Alle beteiligten Akteure sollten Verantwortung tragen und eingebunden werden, wobei den verschiedenen Perspektiven und Rollen Rechnung getragen werden sollte. Nur wer eine Partnerschaft anstrebt, kann einen Unterschied machen.

**Targeted actions** (Gezielte Maßnahmen). Die erste Generation der politischen Maßnahmen führte zu einschlägigen und spezifischen Gesetzen und Konzepten. Ein prägnantes Beispiel hierfür sind die beschützenden Werkstätten. Dieser Ansatz hat auch dazu geführt, dass spezielle Ausbildungszentren und Schulen errichtet wurden.

Die zweite Generation der Maßnahmen stützte sich auf das so genannte Mainstreaming-Konzept, bei dem Mainstream-Akteure für das Thema sensibilisiert und dazu gebracht werden, in ihre politischen Maßnahmen und Ansätze eine Behindertenperspektive einzubinden.

Die dritte Generation der Maßnahmen und Gesetzesvorhaben basiert auf der Erkenntnis, dass wir beides brauchen ... eine Einbindung der Behindertenperspektive in allgemeine politische Maßnahmen und Ansätze sowie spezifische zielgerichtete Maßnahmen. Auf diese Weise entsteht ein individualisierter Ansatz. **Availability of support** (Verfügbarkeit der Hilfe): Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollten die Hilfe erhalten, die sie benötigen.

**Research (Forschung):** Mit anderen Worten: Verbesserungen durch fundierte Kenntnisse. Es müssen Daten zur Verfügung stehen, mit denen Initiativen und Konzepte bewertet werden können. Ein Abgleich mit anderen Sektoren und Ländern ist nur möglich, wenn Vergleichsdaten zur Verfügung stehen.

**Die Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung für staatliche Beihilfen von Jelle Reynaert, Politischer Referent der EASPD**

**Alle staatlichen Beihilfen werden von der Kommission kontrolliert**

Alle („EU-mitglied-“) staatlichen Beihilfen werden von der Europäischen Kommission kontrolliert, um Verzerrungen des Binnenmarkts zu vermeiden. Solche Verzerrungen könnten entstehen, wenn die Mitgliedstaaten ihren nationalen Unternehmen eine zu großzügige Beihilfe gewähren, damit diese sich auf dem europäischen Markt besser positionieren können. Um solche staatlichen Beihilfen kontrollieren zu können, muss die Europäische Kommission über alle Beihilfevorhaben auf nationaler Ebene informiert werden. Es bestehen nur wenige Ausnahmefälle, bei denen die Kommission nicht benachrichtigt werden muss: Diese Ausnahmefälle wurden in der Vergangenheit durch die so genannten Gruppenfreistellungsverordnungen geregelt. In einer Gruppenfreistellungsverordnung erklärt die Kommission, dass bestimmte Formen der staatlichen Beihilfe mit dem Binnenmarkt vereinbar sind und nicht der Pflicht zur vorherigen Anmeldung gemäß Artikel 88(3) des EG-Vertrages unterliegen. Somit ist es den Mitgliedstaaten erlaubt, staatliche Beihilfemaßnahmen zu ergreifen, die die Bedingungen der Verordnung erfüllen, ohne dass vorher das Meldeverfahren durchlaufen werden



muss.

Eine dieser Gruppenfreistellungsverordnungen war die Verordnung (EG) Nr. 2204/2002 der Kommission vom 12. Dezember 2002 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Beschäftigungsbeihilfen. Diese Verordnung wurde verabschiedet, um die EG-Wettbewerbsregeln für staatliche Beihilfen (Art. 87-88 des Vertrags) mit Ausnahmen zu belegen, um somit die Beschäftigung benachteiligter und behinderter Arbeitnehmer zu fördern.

Im September 2008 wurden jedoch alle Gruppenfreistellungsverordnungen für staatliche Beihilfen durch eine einzige Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung (AGFV) ersetzt, um den Verordnungen mehr Kohärenz zu verleihen, unnötige Hindernisse, die den Ländern auferlegt wurden, zu beseitigen und Betrug bei der Verteilung der staatlichen Beihilfen zu vermeiden. Die durch die AGFV auferlegten Bedingungen müssen so eindeutig wie möglich sein, weil

**Direkte Links zum Text der AGFV:**

- EN: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:EN:PDF>
- FR: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:FR:PDF>
- DE: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:DE:PDF>

der Text in allen Mitgliedstaaten von zahlreichen Verwaltungsbehörden – wie beispielsweise von nationalen Richtern bei Rechtsstreitigkeiten – direkt angewandt werden wird.

Dieser Newsletter soll Ihnen einen besseren Einblick in den Inhalt der AGFV bieten und das notwendige Hintergrundwissen vermitteln.

### **Die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung: wann und wie?**

Die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung wurde von der Europäischen Kommission am 7. Juli 2008 angenommen und am 9. August 2008 im Amtsblatt veröffentlicht. Durch diese Verordnung sind eine Reihe staatlicher Beihilfen automatisch genehmigt, sodass die Mitgliedstaaten solche Beihilfen vorher nicht mehr bei der Kommission anmelden müssen. Die Verordnung gestattet Beihilfen für KMU, Forschung, Innovation, regionale Entwicklung, Ausbildung, Beschäftigung und Risikokapital. Sie ermutigt die Mitgliedstaaten nicht nur, ihre staatlichen Mittel auf Beihilfen zu konzentrieren, die für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit Europas von echtem Nutzen sind, sondern sie baut auch die Verwaltungslast für die öffentlichen Behörden, die Beihilfeempfänger und die Kommission ab. Diese neue AGFV fasst die Bestimmungen der bisherigen Gruppenfreistellungsverordnungen in einem Text zusammen, harmonisiert diese und erweitert die Kategorien der staatlichen Beihilfen, auf die die Ausnahmeregelungen Anwendung finden. Die AGFV wird zwanzig Tage nach deren Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft treten.

Die EASPD begrüßt das Bestreben der Kommission, die Verwaltungslast in Verbindung mit den bislang geltenden Regelungen zur staatlichen Beihilfe zu vermindern, hofft jedoch gleichzeitig, dass die Verminderung des Verwaltungsaufwands nicht zu einem Bestand an allzu allgemeinen Bestimmungen führen wird, die an die Besonderheiten des europäischen Behinderten-sektors nicht angepasst werden können.

**Bruce Roch**, Innovation & Diversity Manager,  
Adecco Gruppe Frankreich



Für Adecco, den weltweit größten Anbieter für Personaldienstleistungen, stehen die Menschen und ihre Qualifikationen im Mittelpunkt. Auf dieser Grundlage wollen wir auf dem bestmöglichen Weg den Zugang zum Arbeitsmarkt mit allen Arten von Arbeitsverträgen, die sowohl auf die Arbeitssuchenden als auch auf die Arbeitgeber abgestimmt sind, fördern. Bei Menschen mit Behinderungen liegt die Hauptschwierigkeit im Unwissen der Arbeitgeber. Sobald wir ihnen aber verständlich gemacht haben, dass Menschen mit Behinderungen – Behinderungen aller Art – die notwendigen Qualifikationen besitzen, haben wir überzeugte Kunden, die nicht mehr zögern, die sich ihren Humanressourcen, der Vielfalt und der unternehmerischen Sozialverantwortung verschreiben und die Fürsprecher ihrer eigenen Initiativen gegenüber allen Interessengruppen ihres Unternehmens werden. Wenn Fördermittel dazu beitragen, Menschen zu integrieren, dann ist das natürlich etwas Positives, aber es nicht der wichtigste Faktor: Im Vordergrund stehen die Qualifikationen. Deshalb sind Ausbildung, Betreuung und Beratung die wichtigsten Erfolgsfaktoren. Die staatlichen Beihilfen sind dann noch ein weiteres Plus. Der neue Text, der von der Kommission verabschiedet wurde, hat einige wesentliche Auswirkungen, die in einigen Fällen die Wichtigkeit der staatlichen Beihilfen unterstreichen. So wird zum Beispiel um staatliche Beihilfen ersucht, um Kosten abzudecken, die durch Anpassungen und maßgeschneiderte Lösungen entstehen, die für eine Beschäftigung notwendig sind. Dazu zählen ein zweckbestimmtes Arbeitsumfeld im Unternehmen, spezifische Beförderungsmaßnahmen oder auch Teil- bzw. Vollzeitbetreuung. Wir müssen auch das Thema staatliche Beihilfen und Sanktionen in Betracht ziehen (z.B. eine Quotenpolitik in einigen der größeren EU-Länder). Dieses Thema rüttelt auf, da Quoten direkte Auswirkungen auf den Gewinn und den Verlust von Unternehmen haben und deshalb zu Initiativen führen, durch die Beschäftigung gefördert wird. Dies ist die erste Phase, die als zweiten Schritt dazu führen sollte, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikationen zur Normalität wird, was in verschiedenen Industriezweigen heute glücklicherweise immer häufiger der Fall ist. Den auf dem Arbeitsmarkt tätigen Vermittlern, wie Adecco, kommt die Rolle zu, die Qualifikationen der Menschen hervorzuheben und zu stärken und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Diese Aufgabe erfüllt uns, ein Unternehmen, dem die Humanressourcen ganz besonders am Herzen liegen, mit Stolz.

## Allgemeine Anmerkungen zu den staatlichen Beihilfen

Die europäischen Beihilfenvorschriften finden auf alle Beihilfen Anwendung, die staatlich oder aus staatlichen Mitteln gleich welcher Art gewährt werden und die durch die Begünstigung bestimmter Unternehmen oder Produktionszweige den Wettbewerb verfälschen (oder zu verfälschen drohen), soweit dadurch der Handel zwischen Mitgliedstaaten beeinträchtigt wird.

Es muss betont werden, dass die Rechtsform der Einrichtung, die eine staatliche Beihilfe erhält, keine Rolle spielt, wenn es darum geht, festzulegen, ob die Beihilfenvorschriften Anwendung finden oder nicht. Ist eine Einrichtung im wirtschaftlichen Bereich tätig, wird sie als Wirtschaftsunternehmen betrachtet und unterliegt somit den Beihilfenvorschriften. Die alleinige Tatsache, dass eine Einrichtung dem sozialwirtschaftlichen Sektor zugehört oder keine Gewinnabsichten hat, reicht nicht aus, um diese Vorschriften zu umgehen.

Die jüngste Rechtsprechung der Kommission und des Gerichtshofs zeigt außerdem, dass immer mehr Sektoren als „wirtschaftlich“ betrachtet werden und somit den Beihilfenvorschriften unterliegen. Es reicht aus, dass (wenn auch nur theoretisch) die Möglichkeit besteht, dass ein Wirtschaftsunternehmen dieselben Dienstleistungen auf dem Markt anbietet, um auf eine mögliche Wettbewerbsverzerrung zu schließen.

Unternehmen, die im sozialen Sektor tätig werden, werden somit in vielen Fällen auch als reguläre Akteure auf dem Markt betrachtet. Das bedeutet, dass nicht nur in Bezug auf den Inhalt der Beihilfe, sondern auch auf Verfahrensebene den Bestimmungen des Vertrags oder der Gruppenfreistellungsverordnungen nachgekommen werden muss.

**Karel De Corte**, Flämische Behörde, Wirtschaftsamt, Abteilung Wirtschaftsförderungspolitik

## Welchen Zweck verfolgt die Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung (AGFV)?

Die AGFV zielt darauf ab, die Handhabung der staatlichen Beihilfen, die die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit eindeutig fördern, zu vereinfachen. Die Europäische Kommission ermutigt die Mitgliedstaaten hierbei, von bestehenden Beihilfebudgets zu „zielgerichteteren“ Beihilfen, die für die europäische Wirtschaft und die europäische Gesellschaft im Allgemeinen von wirklichem Nutzen sind, überzugehen. Die 26 staatlichen Beihilfen, die die in der AGFV aufgeführten Bedingungen erfüllen, werden als mit den Regeln für staatliche Beihilfen vereinbar angesehen, **ohne dass sie vorher der Kommission gemeldet werden müssen**, wie es ansonsten gemäß EG-Vertrag vorgesehen ist. Dadurch dürften die Verwaltungskosten für den Beihilfeempfänger, die Mitgliedstaaten und die Kommission erheblich vermindert werden. Und die Kommission wird sich auf die Formen der Beihilfe konzentrieren können, die den Wettbewerb am meisten verzerren.

Die Zahl der Gruppenfreistellungsmaßnahmen hat sich im Vergleich zu den bisherigen Verordnungen nahezu verdreifacht. Während die bislang geltenden Verordnungen nur zehn unterstützende Maßnahmen umfassten, auf die die Bestimmungen Anwendung fanden, sind es nun im Rahmen der AGFV 26.

Außerdem hat die Kommission für eine Reihe staatlicher Beihilfen, die durch die bisherigen Instrumente abgedeckt wurden, sowohl die Beihilfehöchstintensität als auch die Anmeldeschwellen wesentlich erhöht. Das bedeutet, dass zum Beispiel Beihilfen für unter anderem Ausbildung und Beschäftigung höhere Beträge gewährt werden können als in der Vergangenheit.

Die AGFV umfasst auch einige Bedingungen, durch die sichergestellt werden soll, dass mithilfe der Beihilfen potenzielle Beihilfeempfänger davon überzeugt werden, Projekte anzugehen oder Aktivitäten durchzuführen, an denen sie ohne staatliche Beihilfe nicht interessiert gewesen wären (Anreizeffekt). Dies könnte eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, einen Arbeitgeber davon zu überzeugen, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

## Welche Maßnahmen umfasst die AGFV?

**Beihilfen aus sozialen Gründen:** Neben Beihilfen für Arbeitnehmer, die im Rahmen neuer Investitionsvorhaben von KMU oder in Fördergebieten beschäftigt werden, können gemäß der AGFV auch Beihilfen gewährt werden, die dazu beitragen, dass behinderte bzw. benachteiligte Arbeitnehmer bessere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.



Daneben kann auf Grundlage der AGFV, soweit es sich dabei um staatliche Beihilfen handelt, ein Ausgleich für Mehrkosten (für besondere Vorrichtungen für Mitarbeiter im Rollstuhl oder Informationstechnologien für Mitarbeiter mit Sehschwächen) gezahlt werden, die Unternehmen entstehen, wenn sie Mitarbeiter mit Behinderungen einstellen (weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie weiter hinten in diesem Newsletter). Die Verordnung fördert auch Beihilfen für die Ausbildung von Mitarbeitern, was sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zugute kommt. Nicht zuletzt sieht die AGFV für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben die Möglichkeit vor, Arbeitgebern eine finanzielle Beihilfe für Kosten zu gewähren, die dadurch entstehen, dass ihre Mitarbeiter Kinder oder Angehörige betreuen müssen, einschließlich unter Umständen Kosten in Verbindung mit Elternurlaub.

Die Palette der Beihilfen umfasst nicht nur die so genannten Beihilfen aus sozialen Gründen, sondern auch Beihilfen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Regionalbeihilfen, Umweltschutzbeihilfen, Beihilfen für Forschung und Entwicklung (F&E), Innovationsbeihilfen und Beihilfen für Frauenunternehmen.

### **Welches sind die größten Unterschiede zwischen den alten Gruppenfreistellungsverordnungen für Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen und der neuen Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung?**

- Die Bestimmungen der AGFV in Bezug auf Beihilfen für Ausbildung orientieren sich weitgehend an der bestehenden Verordnung Nr. 68/2001 der Kommission über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Ausbildungsbeihilfen. Jedoch sieht der neue Text eine höhere Beihilfehöchstintensität für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter (Erhöhung von 50% auf 60%) vor. Außerdem wurde die anwendbare Anmeldeschwelle auf € 2 Millionen verdoppelt, wodurch nun höhere Beihilfebeträge gewährt werden können.
- Die bislang geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Beihilfen für Beschäftigung, die in der so genannten Verordnung Nr. 2204/2002 der Kommission über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Beschäftigungsbeihilfen verankert waren, sind in der AGFV vereinfacht und verdeutlicht worden. Die Verordnung beinhaltet zahlreiche neue Möglichkeiten für Beihilfen für behinderte Arbeitnehmer, eine höhere Beihilfehöchstintensität (die EASPD hatte eine Erhöhung von 60 auf 75 % gefordert) und eine Anmeldeschwelle, die von € 5 Millionen auf € 10 Millionen pro Jahr verdoppelt wurde (ebenfalls eine Forderung der EASPD). Außerdem ist es der AGFV zu verdanken, dass der Lohn für stark benachteiligte Mitarbeiter jetzt über einen längeren Zeitpunkt (2 Jahre) bezuschusst werden kann. Überschneidungen zwischen Beschäftigungsbeihilfen und anderen Beihilfeformen, vor allem mit Regionalbeihilfen und Investitionsbeihilfen für KMU, wurden beseitigt.

Hinweis: Dass eine staatliche Beihilfe nicht durch die AGFV abdeckt ist, bedeutet nicht, dass sie von der Kommission verboten wird: Beihilfen, die nicht in den Anwendungsbereich der AGFV fallen, unterliegen einfach nur weiterhin der Pflicht zur vorherigen Anmeldung bei der Kommission. Die Kommission wird auf Grundlage von Leitlinien, Rahmenrichtlinien und anderen Instrumenten die Ziele und Auswirkungen solcher Beihilfen auf den Wettbewerb prüfen.

### **Beitrag der neuen Verordnung der Kommission zur Beschäftigung benachteiligter und behinderter Arbeitnehmer**

**Alain Alexis**, GD Wettbewerb, Referatsleiter, Einheit 3: Beihilfenpolitik und interne Kontrolle

*Die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung, die am 6. August 2008 von der Europäischen Kommission angenommen wurde (Amtsblatt L 214 vom 09.08.2008, S. 3), vereinfacht und fasst den Inhalt der bestehenden staatlichen Beihilfeinstrumente, einschließlich der Beihilfe für benachteiligte und behinderte Arbeitnehmer, zusammen.*

*Im Rahmen der neuen Verordnung wird den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt, Unternehmen für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer eine Beihilfe in Form von Lohnkostenzuschüssen und einen Ausgleich für Mehrkosten, die durch die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer entstehen, zu gewähren. Die Kommission hat in diesem Zusammenhang auch beschlossen, die Beihilfehöchstintensität wesentlich zu erhöhen: für die Einstellung behinderter Mitarbeiter von 60% auf 75%. Außerdem können solche Beihilfen nun auch gezahlt werden, wenn die Arbeitnehmer kürzer als ein Jahr beschäftigt werden. Beträgt der Beschäftigungszeitraum weniger als 12 Monate, wird die Beihilfe entsprechend gekürzt. Des Weiteren wurde für zahlreiche Beihilfen die Anmeldeschwelle von €5 Millionen auf €10 Millionen verdoppelt. Daneben sieht die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung vor, dass der Lohn für stark benachteiligte Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum (2 Jahre) bezuschusst werden kann. Die neue Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung bietet den Mitgliedstaaten zahlreiche Möglichkeiten, um zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter und behinderter Arbeitnehmer Beihilfen zu gewähren.*

**Thomas Umsonst**, Europa und Internationales, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. v. (DE)

*Werkstätten für angepasste Arbeit sind von der überarbeiteten Verordnung nicht grundlegend betroffen. Nach Auffassung der Europäischen Kommission bieten Werkstätten für angepasste Arbeit soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse an, so wie sie durch das jeweilige nationale Rechtssystem definiert werden.*

*Werkstätten für angepasste Arbeit können nicht als Firmen oder Unternehmen mit einem rein Gewinn maximierendem Interesse betrachtet werden. Die meisten Mitarbeiter von Werkstätten haben einen speziellen Rechtsstatus, der sich vom Rechtsstatus von Arbeitnehmern in einem normalen Arbeitsumfeld unterscheidet. Im Übrigen ist dieser Rechtsstatus der Europäischen Kommission unbekannt.*

*Was den Anwendungsbereich der Verordnung anbelangt, so sind nur Arbeitnehmer mit Behinderungen in einem normalen Arbeitsumfeld betroffen. Diese Verordnung ist Teil des europäischen Wettbewerbsrechts. Deshalb dürften Integrationsprojekten und/oder deren jeweiligen unterstützenden Einrichtungen neue Finanzierungsmöglichkeiten angeboten werden.*



Die unten aufgeführten Auszüge, die für den Sektor von Belang sind, stammen aus dem Text der AGFV. Die vollständige Fassung finden Sie unter: DE: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:DE:PDF>

### ART. 2: BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Art. 2 § 18. ‚benachteiligte Arbeitnehmer‘ bedeutet Personen, die:

- (a) in den vorangegangenen sechs Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind; oder
- (b) über keinen Abschluss der Sekundarstufe II bzw. keinen Berufsabschluss verfügen (ISCED 3); oder
- (c) die älter als 50 Jahre sind; oder
- (d) als Erwachsene alleine leben und mindestens einer Person unterhaltsverpflichtet sind; oder
- (e) in einem Wirtschaftszweig oder einem Beruf in einem Mitgliedsstaat arbeiten, wo das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen mindestens 25 % höher ist als das durchschnittliche Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen, das in dem betreffenden Mitgliedstaat in allen Wirtschaftszweigen insgesamt verzeichnet wird, und zu der betreffenden Minderheit gehören; oder
- (f) Angehörige einer ethnischen Minderheit in einem Mitgliedstaat sind, und die ihre sprachlichen oder beruflichen Fertigkeiten ausbauen oder mehr Berufserfahrung sammeln müssen, damit sie bessere Aussichten auf eine dauerhafte Beschäftigung haben;

Art. 2 § 19. ‚stark benachteiligte Arbeitnehmer‘ bedeutet Personen, die seit mindestens 24 Monaten ohne Beschäftigung sind;

Art. 2 § 20. ‚behinderte Arbeitnehmer‘ bedeutet:

- (a) Personen, die nach nationalem Recht als Behinderte gelten, oder
- (b) Personen mit einer anerkannten körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigung;

Art. 2 § 21. ‚geschütztes Beschäftigungsverhältnis‘ bedeutet ein Beschäftigungsverhältnis in einem Unternehmen, in dem mindestens 50% der Arbeitnehmer behindert sind;

### ART. 6

Art. 6 § 1

Diese Verordnung gilt weder für Einzelbeihilfen, die als Ad-hoc-Beihilfen gewährt werden, noch für Einzelbeihilfen auf der Grundlage einer Beihilferegelung, deren Bruttosubventionsäquivalent die folgenden Schwellenwerte übersteigt:

- (h) Beihilfen für die Einstellung benachteiligter Arbeitnehmer: 5 Mio. EUR pro Unternehmen und Jahr;
- (i) Beihilfen für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer in Form von Lohnkostenzuschüssen: 10 Mio. EUR pro Unternehmen und Jahr;
- (j) Beihilfen zum Ausgleich der Mehrkosten durch die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer: 10 Mio. EUR pro Unternehmen und Jahr.

## **ABSCHNITT 9: Beihilfen für benachteiligte und behinderte Arbeitnehmer**

### **Artikel 40: Beihilfen in Form von Lohnkostenzuschüssen für die Einstellung benachteiligter Arbeitnehmer**

2. Die Beihilfeintensität darf 50% der beihilfefähigen Kosten nicht überschreiten.

3. Beihilfefähig sind die Lohnkosten über einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten nach der Einstellung. Im Falle stark benachteiligter Arbeitnehmer sind beihilfefähige Kosten die Lohnkosten über einen Zeitraum von höchstens 24 Monaten nach der Einstellung.

4. Hat die Einstellung in dem betreffenden Unternehmen keinen Nettozuwachs an Beschäftigten im Vergleich zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl in den vorausgegangenen zwölf Monaten zur Folge, muss (müssen) die Stelle(n) im Anschluss an das freiwillige Ausscheiden, die Invalidisierung, den Eintritt in den Ruhestand aus Altersgründen, die freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit oder die rechtmäßige Entlassung eines Mitarbeiters wegen Fehlverhaltens und nicht infolge des Abbaus von Arbeitsplätzen frei geworden sein.

5. Außer bei rechtmäßiger Entlassung wegen Fehlverhaltens hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf eine dauerhafte Beschäftigung über den Mindestzeitraum, der in den einschlägigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder in Tarifvereinbarungen über Beschäftigungsverträge niedergelegt ist. Ist der Beschäftigungszeitraum kürzer als 12 oder gegebenenfalls 24 Monate, wird die Beihilfe entsprechend gekürzt.

### **Artikel 41: Beihilfen in Form von Lohnkostenzuschüssen für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer**

2. Die Beihilfeintensität darf 75 % der beihilfefähigen Kosten nicht überschreiten.

3. Beihilfefähig sind die Lohnkosten, die während der Beschäftigung des behinderten Arbeitnehmers anfallen.

4. Hat die Einstellung in dem betreffenden Unternehmen keinen Nettozuwachs an Beschäftigten im Vergleich zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl in den vorausgegangenen zwölf Monaten zur Folge, muss (müssen) die Stelle(n) im Anschluss an das freiwillige Ausscheiden, die Invalidisierung, den Eintritt in den Ruhestand aus Altersgründen, die freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit oder die rechtmäßige Entlassung eines Mitarbeiters wegen Fehlverhaltens und nicht infolge des Abbaus von Arbeitsplätzen frei geworden sein.

5. Außer bei rechtmäßiger Entlassung wegen Fehlverhaltens haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine dauerhafte Beschäftigung über den Mindestzeitraum, der in den einschlägigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder in Tarifvereinbarungen über Beschäftigungsverträge niedergelegt ist. Ist der Beschäftigungszeitraum kürzer als 12 Monate, wird die Beihilfe entsprechend gekürzt.



**Carlotta Besozzi** – Direktorin –  
Europäisches Behindertenforum (EDF)

*Die AGFV hat im Vergleich zu den bislang geltenden Verordnungen einige wichtige Veränderungen eingeführt: Der Prozentsatz der Beihilfehöchstintensität für Lohnkostenzuschüsse zur Förderung der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer ist von 60% auf 75% gestiegen. Und auch sieht die neue Verordnung nicht mehr vor, dass für die Gewährung von Beihilfen die Laufzeit eines Arbeitsvertrages mindestens 12 Monate betragen muss, was davon abgehalten hatte, Menschen mit Behinderungen einzustellen.*

*Jedoch hat die Europäische Kommission die Definitionen für „behinderte Arbeitnehmer“ und „geschütztes Beschäftigungsverhältnis“ (mindestens 50% behinderte Arbeitnehmer), die auch in den bislang geltenden Verordnungen zu finden waren, beibehalten. Das EDF hatte noch weitere Mehrkosten, die durch die Vorschriften abgedeckt werden sollten, vorgeschlagen, doch wollte die Europäische Kommission die Liste ein bisschen kürzer halten. Es werden jedoch nahezu alle wichtigsten Mehrkosten in Verbindung mit der behindertengerechten Anpassung des Arbeitsplatzes abgedeckt.*

*Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass die staatliche Beihilfe bis zu 100% der anfallenden Kosten betragen kann und dass die Lohnkostenzuschüsse auf behinderte Menschen im Allgemeinen Anwendung finden können. Außerdem wurden nun alle Bestimmungen in einer einzigen Verordnung zusammengefasst, auch die Bestimmungen, die die Ausbildung behinderter Menschen betreffen. Der Ansatz hat sich positiv verändert, und auch ist in der Verordnung nicht mehr von Entschädigung wegen „Produktivitätseinbußen“ die Rede.*

*Das EDF ist der Auffassung, dass sich die aktuelle Verordnung im Laufe ihrer Ausarbeitung im Vergleich zum ersten Vorschlagsentwurf wesentlich verbessert hat. Dennoch ist es wichtig, dass eine angemessene Auslegung der in der Verordnung enthaltenen Artikel sichergestellt wird.*

## Weitere Informationen?

- Newsletter herausgegeben von Stéphanie Duhaut
- Das **EASPD-Büro** steht Ihnen gerne für weitere Auskünfte zur Verfügung: **info@easpd.eu** oder Avenue d'Auderghem 63 B – 1040 Brüssel  
Tel.: + 32 2 282 46 10  
Fax: + 32 2 230 72 33
- Weiter Informationen bietet auch die Rubrik Politik auf der **EASPD-Internetseite** **www.easpd.eu**.
- Oder besuchen Sie die EASPD-Internetseite, die sich ausschließlich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befasst: **www.employmentforall.eu**.
- **Werden Sie ein Mitglied** der Policy Impact Group oder des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen!



## Artikel 42: Beihilfen zum Ausgleich der Mehrkosten durch die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer

2. Die Beihilfeintensität darf 100 % der beihilfefähigen Kosten nicht überschreiten.

3. Beihilfefähig sind andere Kosten als die unter Artikel 41 fallenden Lohnkosten, die während der Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers zusätzlich zu den Kosten zu tragen sind, die dem Unternehmen bei Beschäftigung eines nicht behinderten Arbeitnehmers entstehen würden.

Beihilfefähige Kosten sind:

**(a)** Kosten für eine behindertengerechte Umgestaltung der Räumlichkeiten;

**(b)** Kosten für die Beschäftigung von Personal ausschließlich zur Unterstützung der behinderten Arbeitnehmer;

**(c)** Kosten für die Anschaffung behindertengerechter Ausrüstung bzw. für die Umrüstung der Ausrüstung oder Kosten für die Anschaffung und Validierung von Software für behinderte Arbeitnehmer einschließlich adaptierter oder unterstützender Technologien, die zu den Kosten hinzukommen, die dem Unternehmen bei Beschäftigung eines nicht behinderten Arbeitnehmers entstehen würden;

**(d)** Bei einem Beihilfeempfänger, der geschützte Beschäftigungsverhältnisse anbietet: die Kosten für den Bau, die Ausstattung oder Erweiterung der Betriebsstätte sowie die Verwaltungs- und Beförderungskosten, die direkt aus der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer entstehen.



*Diese Veröffentlichung wird durch das PROGRESS-Programm der Europäischen Union, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit finanziert. Sie spiegelt nur die Meinung des Autors wieder. Die Kommission kann für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen nicht haftbar gemacht werden.*