

## **Leistungsbeschreibung**

für einen Dienstleistungsauftrag zur Erstellung einer Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und zu deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

### **I. Ausgangssituation**

Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung aufgefordert, „innerhalb von vier Jahren unter Beteiligung der Werkstatträte, der BAG WfbM, der Wissenschaft und weiterer maßgeblicher Akteure zu prüfen, wie ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden kann“ (Bundestags-Drucksache 19/10715).

Diese Entschließung wurde anlässlich der Beratungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes gefasst. Mit diesem Gesetz wurde das Ausbildungsgeld, das die Bundesagentur für Arbeit im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und bei Maßnahmen anderer Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX zahlt, von 80 auf 117 Euro und in der zweiten Stufe zum 1. August 2020 auf 119 Euro deutlich erhöht. Aufgrund des § 221 Absatz 2 SGB IX steigt damit auch der Grundbetrag der Entlohnung im Arbeitsbereich entsprechend an. Die Entlohnung der Werkstattbeschäftigten wird aus dem Arbeitsergebnis der WfbM finanziert. Im Gesetzgebungsverfahren wurde vorgetragen, dass das Arbeitsergebnis in vielen Werkstätten so niedrig sei, dass die Erhöhung sie finanziell überfordere. Das heißt, dass in diesen WfbM das Werkstattentgelt weit unter den 214 Euro monatlich liegt, die im Jahr 2017 im Bundesdurchschnitt gezahlt wurden. Der Deutsche Bundestag hat deshalb beschlossen, die an die Erhöhung des Ausbildungsgeldes gekoppelte Erhöhung des Grundbetrages auf mehrere Jahre zu strecken.

Gleichzeitig sieht es der Deutsche Bundestag als erforderlich an, „das bestehende Entgeltsystem in den Werkstätten zu beleuchten. Dabei spielen vor allem die intransparente und für die Werkstattbeschäftigten nur schwer nachvollziehbare Gestaltung des Entgelts und des Gesamteinkommens sowie die Anrechnung auf die Grundsicherung eine wesent-

liche Rolle. Das Entgeltsystem muss insgesamt transparenter gestaltet werden.“ Außerdem „ist die Anerkennung und Wertschätzung von Leistung zentral. Als wesentliche Form der Anerkennung für geleistete Arbeit steht dabei das Arbeitsentgelt im Mittelpunkt.“

## **II. Ziel des Auftrags**

Daraus folgt, dass das Forschungsvorhaben zwei Zielrichtungen hat:

- Zum einen ist das Entgeltsystem in der WfbM zu betrachten: Welche Möglichkeiten gibt es, die Werkstattentgelte zu erhöhen, um die Anerkennung für die geleistete Arbeit zu steigern? Dabei sind insbesondere die Höhe der Entgelte, das Zustandekommen der Entgelte sowie das Verhältnis zu unterhaltssichernden Leistungen und Rentenleistungen von Bedeutung. Zudem ist hier von Bedeutung, wie mehr Transparenz hinsichtlich des Entgelt- bzw. Einkommenssystems hergestellt werden kann.

Dies zielt auf die Menschen, die in der WfbM arbeiten und sich dort auch am richtigen Platz sehen.

- Zum anderen sind Alternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie bspw. das Budget für Arbeit oder die Beschäftigung nach einer innerbetrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung in den Blick zu nehmen, die den Menschen mit Behinderungen eine höhere Entlohnung gewährleisten, weil dort der Mindestlohn gilt.

Dies zielt auf Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Menschen, die die Werkstatt verlassen wollen.

Werkstätten für behinderte Menschen bieten eine Teilhabe am Arbeitsleben für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderungen nicht, noch nicht oder noch nicht wieder am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. Zugleich sind sie für diesen Personenkreis Einrichtungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben; für eine Beschäftigung in einer Werkstatt sind daher insbesondere Gesichtspunkte der Rehabilitation prägend. Dies ist bei der Umsetzung des Auftrags zu berücksichtigen.

## **III. Gegenstand des Auftrags**

Gegenstand des Auftrags ist die wissenschaftliche Untersuchung des bestehenden Entgeltsystems in WfbM, die Darstellung möglicher Alternativen dazu sowie die Betrachtung

möglicher Konsequenzen für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Konkret besteht das Forschungsvorhaben aus drei Untersuchungsgegenständen:

1. Untersuchung des aktuell bestehenden Entgelt- und Einkommenssystems
2. Alternativen zum aktuellen Entgelt- und Einkommenssystem
3. Möglichkeiten für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

### **III.1: Untersuchung des aktuell bestehenden Entgelt- und Einkommenssystems**

Dieser Untersuchungsgegenstand gliedert sich in folgende zwei Arbeitspakete:

#### **Arbeitspaket 1: UN-Behindertenrechtskonvention**

Ausgangspunkt der Überlegungen ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Artikel 27 anerkennt „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“

Das Forschungsvorhaben soll - als Basis für die weiteren Arbeitspakete - der Frage nachgehen, inwieweit dieser und weitere Artikel der UN-BRK - insbesondere mit Blick auf den Reha-Auftrag der Werkstätten auch Artikel 26 - Vorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten im Allgemeinen und für das Entgeltsystem im Besonderen enthalten und inwieweit diese Auswirkungen auf eine Umgestaltung des Entgeltsystems haben. Dazu sind Fachliteratur und Rechtsprechung auszuwerten. Die Ergebnisse dieses Arbeitspakets sind in der weiteren Umsetzung des Auftrags zu berücksichtigen.

#### **Arbeitspaket 2: Aktueller Forschungsstand und finanzieller Status quo**

In dem Forschungsvorhaben soll der aktuelle wissenschaftliche Forschungsstand zu den Untersuchungsgegenständen dieser Leistungsbeschreibung dargestellt werden. Dabei soll insbesondere herausgearbeitet werden, welche Datenquellen zum Entgeltsystem in Werkstätten und welche wissenschaftlich begründete Empfehlungen zur Weiterentwicklung es bereits gibt. Diese sind in der weiteren Arbeit jeweils einzubeziehen und zu bewerten.

Darüber hinaus ist in diesem Arbeitspaket der durchschnittliche finanzielle Status quo zu ermitteln und darzustellen. Dies betrifft insbesondere folgende Aspekte:

- Wie stellt sich die durchschnittliche finanzielle Situation eines Menschen mit Behinderung im Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich dar (unter Berücksichtigung der Unterschiede, die hinsichtlich der Ansprüche gegenüber den einzelnen Kostenträgern bestehen)?
- Wie stellt sich die durchschnittliche finanzielle Situation eines Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich in den Varianten mit und ohne Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung dar?
- Wie stellt sich die durchschnittliche finanzielle Situation von Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen in Tagesförderstätten dar?

Darzustellen ist die finanzielle Situation „unterm Strich“, also unter Einschluss evtl. notwendiger Unterstützungsleistungen und Transferleistungen wie insbesondere Leistungen der Grundsicherung.

### **Arbeitspaket 3: Betriebswirtschaftliche Aspekte**

Dieses Arbeitspaket zielt auf die Untersuchung der wirtschaftlichen Situation der WfbM und deren Managements. Das Werkstattentgelt im Arbeitsbereich ist von der WfbM zu erwirtschaften. Je höher das Arbeitsergebnis, desto höhere Entgelte können gezahlt werden. Wie in der Einleitung dargestellt, hat sich der Deutsche Bundestag dafür entschieden, die Erhöhung des Grundbetrages stufenweise über mehrere Jahre gestreckt wirksam werden zu lassen. Das entlastet zwar die WfbM. Jedoch kann Geld, das die WfbM nicht zahlen, bei den Beschäftigten nicht ankommen. Die Streckung geht deshalb zu Lasten der Werkstattbeschäftigten.

Im Jahr 2017 beträgt das Werkstattentgelt inklusive des Arbeitsförderungsgeldes nach einer vorläufigen Berechnung im Bundesdurchschnitt 214 Euro monatlich. Die Werte für die einzelnen Bundesländer reichen von 107 Euro bis 252 Euro. Dabei handelt es sich um Durchschnittswerte. Es ist deshalb davon auszugehen, dass einzelne Werkstätten auch erheblich unter 107 Euro bzw. über 252 Euro liegen. Es ist zu untersuchen, welche Gründe es für diese Spreizungen gibt. Dabei stellen sich insbesondere folgende Fragen:

#### **Grundsätzliches:**

- Welche Entgeltsysteme gibt es in den WfbM?

- Inwiefern sind unterschiedliche Rahmenbedingungen (z.B. Trägerschaft, Größe, regionaler Sitz und wirtschaftliche Infrastruktur, Behinderungsarten / Arbeitszeit / berufliche Qualifikation der Werkstattbeschäftigten, Reha-Anteil an der Arbeitszeit, Koppelung der WfbM mit einer Wohneinrichtung) der WfbM ursächlich für die Höhe der Entgelte?
- Gibt es Geschäftsfelder, die besonders ertragsreich oder besonders ertragsarm sind?
- Wie ist die Koppelung des Grundbetrages an das Ausbildungsgeld zu bewerten?
- Wie ist die Entgeltsituation bei den anderen Leistungsanbietern?

#### Arbeitsergebnis / Entlohnung der Werkstattbeschäftigten:

- Wie setzt sich das Arbeitsergebnis gemäß § 12 Absatz 4 Werkstättenverordnung überwiegend zusammen?
- Zu welchem Prozentsatz wird das Arbeitsergebnis ausgezahlt? Wie wird das Arbeitsergebnis verteilt? Gibt es Unterschiede bei dem Umfang der Auszahlung der Arbeitsergebnisse der WfbM an die Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich?
- Erhalten Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen entsprechend § 219 Absatz 1 Satz 5 SGB IX mehr Entgelt als in der Werkstatt? Wie groß sind die Unterschiede?
- Welche Kriterien werden für den Steigerungsbetrag zugrunde gelegt?

#### Wirtschaftsführung / Aufsicht:

- Zu welchem Grad wirtschaften die WfbM kostendeckend, so dass ein ausreichendes Arbeitsergebnis erzielt wird, aus dem das Werkstattentgelt gezahlt werden kann?
- Werden für die von den WfbM angebotenen Waren und Dienstleistungen marktgerechte Preise verlangt?
- Wie ist die Akquise von Aufträgen strukturiert? Beschäftigen die WfbM hierfür spezielle Mitarbeiter? Gibt es Unterschiede im Arbeitsergebnis zwischen WfbM, die solche speziellen Mitarbeiter beschäftigen und solchen, die es nicht tun?
- Gibt es signifikante Zusammenhänge zwischen dem Gehalt und/oder der Ausbildung der Geschäftsführer / Werkstattleitungen und der Höhe der Entgelte?
- Gibt es Zusammenhänge zwischen den gezahlten Kostensätzen und der Höhe der Entgelte?
- Sind die Regelungen zur Wirtschaftsführung (§ 12 Werkstättenverordnung) noch zeitgemäß? Bedarf es für eine verbesserte Transparenz geänderter Regelungen

(z.B. Publikationspflicht der Arbeitsergebnisse und der Finanzierung der Werkstattentgelte)?

- Ist das Zustandekommen des Arbeitsergebnisses für die Werkstattträte zur Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts (§ 5 Absatz 2 Nummer 3 WMVO) ausreichend transparent?
- Ist das Zustandekommen der Zusammensetzung des Entgeltes ausreichend transparent für die Werkstattbeschäftigten und deren Angehörige?
- Ist die Aufsicht über die WfbM bezüglich des Entgeltsystems ausreichend oder müssen die Rahmenbedingungen für mehr Transparenz angepasst werden?

In dem Angebot ist darzustellen, mit welchen Methoden eine aussagefähige Grundlage geschaffen werden soll, um Gründe für die bestehenden Spreizungen zu ermitteln.

### **III.2: Alternativen zum aktuellen Entgelt- und Einkommenssystem**

Bei diesem Untersuchungsgegenstand sind unter Berücksichtigung der in III.1 gewonnenen Erkenntnisse und unter Berücksichtigung des dort festgestellten Status quo mögliche Alternativen zum bestehenden Entgeltsystem zu untersuchen. Der Untersuchungsgegenstand gliedert sich in folgende drei Arbeitspakete:

#### **Arbeitspaket 1: Entwicklung möglicher Alternativen zum bestehenden Entgeltsystem**

In diesem Arbeitspaket sind mögliche Alternativen zum bestehenden Entgelt- und Einkommenssystem zu projektieren. Solche Alternativen könnten z.B. sein:

- Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns
- Zahlung eines bestimmten Prozentsatzes des gesetzlichen Mindestlohns
- Zahlung des von Werkstattträte Deutschland vorgeschlagenen Basisgeldes

Weitere in Betracht kommende Entlohnungs- und Entgeltmodelle sind vom Auftragnehmer zu entwickeln und zu prüfen. Bei der Entwicklung der Alternativen sind die gesamten Einkünfte, die besonderen Rentenregelungen sowie das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zu berücksichtigen. Die jeweiligen finanziellen und rechtlichen Auswirkungen - sowohl für den einzelnen Werkstattbeschäftigten, als auch für die staatliche Seite - sind konkret darzustellen.

## **Arbeitspaket 2: Sicht der Menschen mit Behinderungen und anderer Beteiligter**

Für eine Weiterentwicklung des Werkstattsystems in Deutschland ist entscheidend, welche Vorstellungen die dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen von ihrer Arbeit und ihrer Entlohnung haben und welchen Veränderungsbedarf sie sehen. Bei der Befragung sind auch die Meinungen der Werkstatträte, Frauenbeauftragten, gesetzlichen Betreuer, Angehörigen und Werkstattleitungen einzubeziehen. Mit Blick auf den Untersuchungsgegenstand III.3 sind auch ehemalige Werkstattbeschäftigte einzubeziehen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind, sowie Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen.

Insbesondere soll das Meinungsbild zu folgenden Fragen ermittelt werden:

- Wie ist die Haltung zu den im Arbeitspaket 1 entwickelten Alternativen unter Berücksichtigung der damit verbundenen Vor- und Nachteile (einschl. Rentenregelungen und des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses)?
- Wird eine Verfahrensvereinfachung als Fortschritt angesehen (z.B. alles aus einer Hand) oder müsste auch unterm Strich mehr herauskommen?
- Wird die Kopplung des Grundbetrages im Arbeitsbereich an das Ausbildungsgeld gemäß § 221 Absatz 2 Satz 1 SGB IX befürwortet oder sollen alle das Gleiche erhalten?
- Empfinden die Werkstatträte ihre Mitbestimmung an den Entgeltgrundsätzen in den WfbM als zufriedenstellend? Ist das System der Entgeltung ausreichend transparent, so dass eine Mitbestimmung möglich ist?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede beim Entgelt?
- Sind die Werkstattbeschäftigten bereit, für ein höheres Entgelt auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz zu wechseln? Gibt es in der WfbM Anreize dafür?
- Sind die Werkstattbeschäftigten bereit, für ein höheres Entgelt die WfbM ganz zu verlassen (Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Inklusionsbetriebe, Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung)?
- Fühlen sich die Werkstattbeschäftigten von der Werkstatt hierfür gut vorbereitet? Wünschen sie sich Anpassungen bei der Vorbereitung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Welche Unterstützungsleistungen und rechtlichen Rahmenbedingungen sehen die Werkstattbeschäftigten hierfür als notwendig an (z.B. Fahrdienst, Assistenz)?
- Sinkt die Bereitschaft, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, wenn die Entgelte in der WfbM signifikant steigen (aufgrund des geringeren oder ggf. nicht mehr vorhandenen Lohnabstands)?

Im Angebot ist darzustellen, mit welchen Methoden ein repräsentatives Meinungsbild (Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich) gefunden werden soll.

Die Befragung muss in einer für die Menschen mit Behinderungen adäquaten Form erfolgen (einfache bzw. geprüfte Leichte Sprache). Ebenso sind geeignete Befragungsmethoden für Menschen mit Behinderungen anzuwenden, die kein oder ein eingeschränktes Sprachvermögen besitzen. In diesem Zusammenhang ist eine enge Kooperation mit Werkstattträte Deutschland e.V. anzustreben.

### **Arbeitspaket 3: Ableitung von Handlungsempfehlungen**

In diesem Arbeitspaket sind die insgesamt gewonnenen Erkenntnisse zu bewerten und auf evtl. gesetzgeberische Konsequenzen im Werkstättenrecht zu untersuchen. Die jeweils dafür und dagegen sprechenden Gesichtspunkte sind darzustellen, ebenso die finanziellen Auswirkungen. Dabei dürften nach derzeitiger Einschätzung mindestens die folgenden Fragenkreise relevant sein:

- Welches alternative Entlohnungs- oder Entgeltmodell stößt unter Berücksichtigung der unter III.2/Arbeitspaket 2 gewonnenen Erkenntnisse auf die größte Akzeptanz bei den Menschen mit Behinderungen?
- Soll angestrebt werden, dass die Werkstattbeschäftigten mit eingeschränktem Leistungsvermögen denselben Mindestlohn erhalten wie Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Oder empfiehlt es sich z.B. eher, das von den Trägern der Eingliederungshilfe finanzierte Arbeitsförderungsgeld zu erhöhen, um zu höheren Entgelten zu kommen?
- Empfiehlt sich eine leistungsabhängige Entgeltkomponente?
- Wie gehen die bereits laufenden Rentenzahlungen mit höheren Entgelten zusammen (zusätzlich oder Anrechnung)? Können hier neue Gerechtigkeitsfragen von denen aufgeworfen werden, bei denen derzeit schon eine Anrechnung erfolgt?
- Die Höherversicherung auf 80 % der Bezugsgröße hat ihren Grund in den geringen Werkstattentgelten. Wenn diese signifikant erhöht werden: Empfehlen sich Änderungen? Wie würde sich im Vergleich zum Status quo die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns in WfbM als Beitragsbemessungsgrundlage auf den Rentenanspruch auswirken?

- Wenn die Entgelte signifikant steigen, soll es bei den besonderen Anrechnungsvorschriften in der Grundsicherung bleiben (wenn trotz höherem Entgelt noch Anspruch hierauf besteht)?
- Welche Wege werden gesehen, wie die berufliche Teilhabe von schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen in Tagesförderstätten verbessert werden kann?

### **III.3: Möglichkeiten für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Hier sind die unter III.2 gewonnenen Erkenntnisse zu bewerten und auf evtl. gesetzgeberische Möglichkeiten mit Blick auf mehr Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu untersuchen. Dabei dürften nach derzeitiger Einschätzung mindestens die folgenden Fragenkreise relevant sein:

- Empfiehlt sich eine Herauslösung des Berufsbildungsbereiches und ggf. des Eingangsverfahrens aus dem Werkstattssystem mit dem Ziel, die Zugänge in die WfbM zu verringern und stattdessen mehr Platzierungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, wo der Mindestlohn gilt?
- Würde eine formale Anerkennung der beruflichen Bildung in WfbM zu mehr Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt führen?
- Soll der Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt forciert werden, wo der Mindestlohn gilt? Welche hemmenden Faktoren bestehen und wie können diese beseitigt werden?

## **IV. Rahmenbedingungen**

### **Nationale Konferenz zur Zukunft inklusiven Arbeitens**

Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (NAP) sieht eine „Konferenz zur Zukunft inklusiven Arbeitens“ vor. Diese Konferenz wird in die Inklusionstage 2020 eingebunden. Diese finden voraussichtlich am 7. und 8. Dezember 2020 im BCC am Alexanderplatz in Berlin statt. Zu erwarten sind mehrere Hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Verbänden, Bund und Ländern.

Bei dieser Konferenz wird das Forschungsvorhaben im Mittelpunkt stehen. Hier kann über das Projekt informiert werden. Einzelne Aspekte können mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Workshops oder anderen Formaten diskutiert werden.

Im Angebot ist darzustellen, wie die Konferenz in das Gesamtkonzept einbezogen wird. Der Auftragnehmer hat in Zusammenarbeit mit dem BMAS ein Programm für diese Konferenz zu entwickeln und fachlich durchzuführen.

Die Konferenz an sich wird vom BMAS organisiert und finanziert (insbes. Einladungen, Räume, Catering, Moderation, Einlasskontrolle). In die Kalkulation des Angebotes sind aber Aufwendungen für das eigene Fachpersonal des Auftragnehmers (einschließlich Reisekosten) einzubeziehen, das die Workshops u.a. durchführt.

### **Zeitliche Rahmenbedingungen für Auftragsausführung und Berichterstattung**

Die Studie erfolgt ab Zuschlagserteilung bis zur Abnahme des Abschlussberichts. Sie beginnt mit einer Auftaktbesprechung mit dem BMAS.

Der Deutsche Bundestag hat einen Zeitraum von vier Jahren für die Prüfung vorgegeben. Die Entschließung stammt vom 5. Juni 2019. Der Abschlussbericht muss also Mitte 2023 vorliegen. Zwischenberichte sind zum 30. Juni 2021 und zum 30. Juni 2022 zu erstellen.

Die Berichte sind so aufzubereiten, dass sie für Zielgruppen in Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Fachöffentlichkeit relevant, verständlich und angemessen sind.

Dem Zwischenbericht und dem Abschlussbericht sind beizufügen:

- ein Kurzbericht von höchstens vier Seiten
- eine zehnzeilige Zusammenfassung (Inhaltsangabe)
- eine Fassung in geprüfter Leichter Sprache, die für die Werkstattbeschäftigten verständlich ist.

Während des Zeitraums der Studie liefert der Auftragnehmer auf Anfrage des BMAS Sachstandsinformationen und Präsentationen zur laufenden Untersuchung.

Die Ergebnisse der Untersuchung sind in Absprache mit dem BMAS dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen zu präsentieren. Hierdurch entstehende Aufwendungen wie insbesondere Personalaufwand und Reisekosten sind in die Kostenkalkulation einzu beziehen.

## **Steuerungsgruppe**

Das BMAS hat für das Forschungsvorhaben eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Neben dem BMAS gehören ihr an:

- Deutscher Behindertenrat (bis zu 3 Mitglieder)
- Werkstattträte Deutschland e. V. (bis zu 2 Mitglieder)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (1 Mitglied)
- Fachverbände für Menschen mit Behinderung (1 Mitglied)
- Bundesagentur für Arbeit / Deutsche Rentenversicherung Bund (bis zu 2 Mitglieder)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (1 Mitglied)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Überörtlichen Träger der Sozialhilfe (1 Mitglied)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (1 Mitglied)
- Bundesländer - Geschäftsstelle des 96. ASMK-Vorsitz (bis zu 3 Mitglieder)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1 Mitglied)
- Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand (1 Mitglied)
- Die Virtuelle Denkwerkstatt (1 Mitglied).

Die Steuerungsgruppe ist bei den wesentlichen Weichenstellungen des Projekts und bei der Erstellung der Berichte einzubeziehen. Im Angebot ist darzulegen, wann und wie dies konkret erfolgen soll.

Die Organisation und Durchführung entsprechender Sitzungen der Steuerungsgruppe einschließlich der Stellung der Räumlichkeiten und der Erstattung von Reisekosten der Teilnehmer entsprechend der Regelungen nach dem Bundesreisekostengesetz erfolgt durch den Auftragnehmer. Bei der Teilnahme von Menschen mit Behinderung können zusätzliche Kosten für Assistenzkräfte entstehen. Die Aufwendungen hierfür sind in die Kalkulation einzubeziehen.

## **V. Anforderungen an das Angebot und Umsetzung des Auftrags**

In dem Angebot ist darzustellen, auf welchem Weg und mit welchen Methoden die unter III. dargestellten Untersuchungsgegenstände unter Beachtung der unter IV. dargestellten Rahmenbedingungen bearbeitet werden sollen. Der Endbericht soll konkrete Vorschläge für die Diskussion im politischen Raum enthalten.

Der Auftragnehmer soll ein eigenständiges Konzept zur Durchführung der Studie entwickeln. Dies beinhaltet ein geeignetes Forschungs- und Arbeitsdesign, in dem das geplante Vorgehen sowie die einzusetzenden qualitativen und quantitativen Methoden und Instrumente benannt und betriebs- wie sozialwissenschaftlich begründet werden. Um die Akzeptanz bei den beteiligten Stellen zu gewährleisten, ist die Untersuchung in einer dialogorientierten und wertschätzenden Weise durchzuführen.

Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen:

### **Untersuchungskonzept:**

Das Untersuchungskonzept ist auf Grundlage der Leistungsbeschreibung vom Bieter eigenständig zu entwickeln und im Angebot detailliert zu beschreiben. Das Angebot soll insbesondere Ausführungen zu den folgenden Punkten enthalten:

- Darstellung und Begründung des konzeptionellen und methodischen Ansatzes:  
Im Angebot sollen in Bezug auf die Aufgabe zu beachtende zentrale Aspekte dargestellt werden, die für die Wahl des Forschungs- und Arbeitsdesigns relevant sind. Ferner sind die Methoden vorzustellen, mit denen die Untersuchungen in den Forschungsgegenständen erfolgen sollen.
- Detaillierte Arbeits- und Zeitplanung für alle relevanten Untersuchungsschritte:  
Dem Angebot ist ein ausführlicher Arbeits- und Zeitplan beizufügen, in dem angegeben wird, wann welche Arbeitsschritte des Bearbeitungskonzeptes geplant sind. Ferner ist ein Abstimmungsmodus mit der Steuerungsgruppe vorzuschlagen.
- Detaillierte Kostenaufstellung:  
siehe Punkt VI.

Im Falle von Bietergemeinschaften ist innerhalb des Arbeitsplans die vorgesehene Arbeitsteilung zwischen den einzelnen Partnern der Bietergemeinschaft detailliert darzulegen. Es muss deutlich erkennbar sein, welche Aufgaben von welchem Partner übernommen werden, wie hoch der jeweilige Anteil der Pakete in Bezug auf den Gesamtumfang des Angebots ist und wie die Zusammenarbeit koordiniert wird.

## **Datenerhebung und Datenschutz**

Für den im Zusammenhang mit den dargestellten Untersuchungsgegenständen erforderlichen Zugriff auf und Umgang mit personenbezogenen Daten, muss der Bieter (unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben zur Datenvermeidung und Datensparsamkeit) darlegen, um welche Daten es sich handelt, wer Betroffener im Sinne des Datenschutzes ist und wie die Daten unter Beachtung datenschutzrechtlicher Regeln erhoben und verarbeitet werden sollen.

Im Angebot ist zu versichern, dass der Anbieter für die dargestellten Verfahren bereits über verfahrensspezifische Datenschutzkonzepte verfügt oder solche erstellen wird. Dieses Datenschutzkonzept soll die für den Auftragsgegenstand erforderlichen personenbezogenen Daten bezeichnen und den jeweiligen Zweck ihrer Verwendung festlegen. Neben Angaben zur erforderlichen Dauer der Vorhaltung der personenbezogenen Daten und Ausführungen zur Gewährleistung der Rechte der Betroffenen, sind ferner die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu beschreiben. Es wird auf die Wichtigkeit der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen explizit hingewiesen. Auftragnehmer werden hierzu auch durch den Werkvertrag verpflichtet. Es wird darauf hingewiesen, dass das verpflichtende Datenschutzkonzept dem BMAS auf Verlangen vorzulegen ist. Dabei ist der sich geänderten Rechtslage mit der Geltung der Datenschutzgrundverordnung umfassend Rechnung zu tragen.

## **VI. Kostenkalkulation**

Im Rahmen des Angebotes wird eine vollständige Darstellung der kalkulierten Kosten, gegliedert nach

- Personalkosten (aufgeteilt nach Anzahl der beschäftigten Personen, Umfang des Arbeitseinsatzes, Vergütung),
- Sachkosten und
- Reisekosten

und ggf. getrennt nach Arbeitsschritten erwartet. Die Mehrwertsteuer ist gesondert auszuweisen.

Bei Bietergemeinschaften oder Unteraufträgen sind diese Kosten zusätzlich auf die einzelnen Partner der Bietergemeinschaft bzw. die Unterauftragnehmer aufzuteilen. Aus dem Kostenvoranschlag muss der Angebotsendpreis ersichtlich sein.

## **VII. Ort der Leistungserbringung**

Ort der Leistungserbringung ist Bonn.