

Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018

Vorwort

Diese Orientierungshilfe beinhaltet Hinweise zur Umsetzung der neuen Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Artikel 1 BTHG, SGB IX, Teil 2, Kapitel 4.

Sie ist eine erste Handlungsempfehlung für das ab dem 01.01.2018 geltende Leistungsrecht der Teilhabe am Arbeitsleben und soll in eine erforderliche Gesamtüberarbeitung der BAGüS-Werkstattempfehlungen – Stand Mai 2013 – (WE)¹ einfließen.

An bisher vertretenen Positionen zur Regelungen, die das BTHG beibehält, wird festgehalten. Sie werden hier nicht erwähnt. Insoweit kann auf die o. g. WE verwiesen werden.

I. Rechtsgrundlagen und Geltungszeitraum

Übergangsregelung:

§ 140 SGB XII (Art. 12 BTHG), Geltungszeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2019

Neue Rechtsgrundlage:

§ 111 SGB IX ab 01.01.2020

¹ http://www.bagues.de/de/veroeffentlichungen/print_publikationen/

II. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben / Leistungen zur Beschäftigung

1. Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten

§ 140 Abs. 2 Nr. 1 SGB XII, §§ 58, 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX und WVO mit BTHG-Änderung

1.1 Aufnahmevoraussetzungen, Anforderungen und Leistungsgewährung §§ 58, 219 und 220 SGB IX

Für die Leistungen zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM ist in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe zuständig.

Verfügt der Mensch mit Behinderungen bereits über die für die geplante Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit und Befähigung, die durch eine vorherige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben wurden, können Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich verkürzt bzw. übersprungen werden.

Die neuen Bestimmungen dürfen die Zielsetzung der beruflichen Teilhabe nicht gefährden und nicht zu einer Verkürzung der Leistungspflicht der vorrangigen Leistungsträger führen. Ob ausnahmsweise die Voraussetzungen einer Direktaufnahme in den Arbeitsbereich – also ohne Durchlaufen des Berufsbildungsbereiches - nach § 58 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz SGB IX vorliegen, entscheidet abschließend der für den Arbeitsbereich zuständige Leistungsträger. Eine Verständigung im Teilhabeplanverfahren ist anzustreben.

Im Übrigen wird zum Personenkreis, zur Werkstattbedürftigkeit, zu den Merkmalen „volle Erwerbsminderung“ und zum „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“, zu den Anforderungen an die Werkstatt sowie zur Sozialversicherung auf die bisherigen Ausführungen in den BAGüS-Werkstattempfehlungen verwiesen.

1.2 Wunsch- und Wahlrecht (§§ 8, 62, 104 Abs. 2 SGB IX)

Künftig umfasst das Wahlrecht die Leistungen „Arbeitsbereich“ auch in Kombination mit Anderen Leistungsanbietern entsprechend der Regelungen des § 62 Abs.1 SGB IX in folgenden Konstellationen in Anspruch zu nehmen:

- Nur WfbM,
- WfbM und Andere Leistungsanbieter oder
- nur bei Anderen Leistungsanbietern.

Die bisherige Aufnahmeverpflichtung der Werkstatt im zugewiesenen Einzugsgebiet besteht nur für sie weiter fort.

Mit Blick auf die Wahlmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung ist eine Kooperation der Leistungserbringer untereinander und mit Dritten, soweit dies zur Erreichung des individuellen Rehabilitationsziel erforderlich ist, sicher zu stellen. Der Leistungserbringer arbeitet hinsichtlich der sozialen und beruflichen Integration des Menschen mit Behinderung eng mit beteiligten Einrichtungen, Diensten und Behörden insbesondere in der Region zusammen. Dies bezieht sich auch auf die Umsetzung des Wahlrechts des Menschen mit Behinderung i.S.d. § 62 SGB IX.

Es empfehlen sich entsprechende Regelungen in den Vereinbarungen nach § 75 Abs. 3 SGB XII sowie die Berücksichtigung im Rahmen der individuellen Teilhabeplanung.

1.3 Teilhabeplanung / Fachausschuss

Die Vorschriften des § 2 Abs. 1 Werkstättenverordnung (WVO) zur Bildung des Fachausschusses gelten unverändert.

Die Fachausschusstätigkeit wird allerdings durch Absatz 1a) wie folgt eingeschränkt:

„Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird“.

Weiteres zur Thematik Fachausschuss und Teilhabeplanverfahren unter **III.**

1.4 Dauer und Ende der Beschäftigung sowie Rückkehrrecht

Nach § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX soll die Leistung mit Erreichung des für die Regelaltersrente erforderlichen Lebensalters enden. Auch das sog. Flexirentengesetz² ändert daran nichts, weil die Zielsetzung eine andere ist. Eine Weiterbeschäftigung mit dem vollen Werkstatt-Status über die Regelaltersgrenze hinaus setzt voraus, dass weiterhin ein entsprechender Eingliederungshilfeanspruch besteht. Unter Berücksichtigung der §§ 49 und 58 SGB IX gehört der Erwerb von zusätzlichen bzw. höheren Rentenanträgen nicht zur Aufgabe der WfbM-Beschäftigung. Vielmehr verweist der § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX auf die reguläre Regelaltersrente.

Endet die Beschäftigung des Leistungsberechtigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beim Anderen Leistungsanbieter (§60 SGB IX) oder im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX), besteht ein Rückkehrrecht in die Werkstatt (§ 220 Abs. 3 SGB IX). Für die Werkstatt besteht eine Aufnahmeverpflichtung.

² Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben - Gesetz vom 08.12.2016 - Bundesgesetzblatt Teil I 2016 Nr. 59 13.12.2016 S. 2838

1.5 Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zur Pflichtaufgabe der Werkstatt gehört weiterhin die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).

1.6 Mittagessen in der Werkstatt

Der Mehrbedarf bei Mittagessen (§ 42b SGB XII i.V.m. § 9 Abs. 3 RBEG) ist ab 2020 zu beachten. (siehe **Anlage** Hinweise zum Mehrbedarf)

1.7 Hilfsmittel und sonstige Gegenstände

Hierbei handelt sich um eigenständige Leistungen der beruflichen Teilhabe.

Es können sich Schnittstellen zu anderen Leistungsträgern der beruflichen Teilhabe aber auch zu Krankenkassen ergeben.

1.8 Rechtsstellung der Menschen mit Behinderungen

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelungen ergibt sich keine Änderung der Rechtsstellung der Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich der WfbM.

1.9 Mitwirkung und Mitbestimmung

Neuregelungen:

- Frauenbeauftragte (§ 222 SGB IX).
- Zusammensetzung der Werkstattträte (§§ 3 Abs. 1, 37 Abs. 3 WMVO)
- Anspruch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 4 WMVO)
- Kosten für überregionale Interessenvertretungen der Werkstattträte

2. Andere Leistungsanbieter

§ 140 Abs. 2 Nr. 2 SGB XII, §§ 60, 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

Die Vorschriften für WfbM (vgl. Ziffer 1) gelten mit Ausnahme der Aufzählung in § 60 Abs. 2 SGB IX.

2.1 Aufnahmevoraussetzungen, Anforderungen und Leistungsgewährung §§ 58, 60 SGB IX

2.1.1 Aufnahmevoraussetzungen

Für die Leistungen zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM oder im Arbeitsbereich eines Anderen Leistungsanbieters ist in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe zuständig (zu den Aufnahmevoraussetzungen und Anforderungen siehe Ziffer 1.1.).

Leistungen nach § 60 Abs. 1 SGB IX können nur Personen in Anspruch nehmen, die auch nach § 58 SGB IX in Verbindung mit § 53 SGB XII (bis 31.12.2022) leistungsbe-
rechtigt sind.

2.1.2 Anforderungen und Leistungsgewährung

Bevor ein Mensch mit Behinderungen eine Leistung bei einem Anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen kann, muss der zuständige Leistungsträger feststellen, ob der Mensch mit Behinderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf diese Form der Teilhabe angewiesen ist oder ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich sind bzw. ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden kann.

Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht (§ 60 Abs. 3 SGB IX). § 60 SGB IX ist im Lichte der UN-BRK und der Zielstellung des BTHG auszulegen. Mit der Vorschrift wird eine Handlungsalternative zur WfbM geschaffen, die sich allerdings wie die WfbM nur auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse bezieht. Das Ziel des Art. 27 der UN-BRK, „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“ kann daher mit Leistungen nach § 60 SGB IX nicht unmittelbar erreicht werden. Konzeptionell muss aber nachgewiesen werden, dass die Maßnahmen geeignet sind, das Ziel der UN-BRK nicht nur anzustreben sondern mittelbar auch zu erreichen.

Anderer Leistungsanbieter können alle Träger sein, die die fachlichen Anforderungen erfüllen. Eine Beschränkung auf bestimmte Firmen oder eine Auswahl von Trägern ist nicht vorgesehen. Anderer Leistungsanbieter sind nicht "Arbeitgeber", sie sind Anbieter beruflicher Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM.

Bei der beruflichen Bildung ist zu beachten, dass sofern diese im Rahmen des Eingangsverfahrens / Berufsbildungsbereichs durch Andere Leistungsanbieter angeboten wird, hinsichtlich der Kostenträgerschaft in der Regel die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit oder der Deutschen Rentenversicherung besteht.

Hinsichtlich der **Anforderungen an die Anderen Leistungsanbieter** besteht bei diesen im Gegensatz zur Werkstatt keine Aufnahmeverpflichtung und es gibt für sie auch kein zugewiesenes Einzugsgebiet. Die Leitgedanken der Anforderungen an die berufliche Teilhabe sind im Wesentlichen im Werkstättenrecht normiert. Um die Qualität der beruflichen Teilhabe sicherzustellen, sollen sich auch die anderen Angebote an diesen Maßstäben orientieren. Zu beachten ist aber, dass die WfbM nach geltendem Recht verpflichtet ist, den Übergang der Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Dieser Qualitätsmaßstab wird nicht hinreichend erfüllt. Die Zulassung neuer Leistungsanbieter ist daher daraufhin zu überprüfen, ob dieser qualitative Maßstab tatsächlich erfüllt wird.

Die Einschränkungen und Ausnahmen im Vergleich zu anerkannten WfbM sind im § 60 Abs. 2 SGB IX abschließend aufgezählt. Darüber hinaus gelten dieselben Vorschriften, die an eine WfbM gerichtet sind (vgl. § 221 SGB IX).

Die Zulassung anderer Leistungsanbieter ermöglicht den Menschen mit Behinderungen eine gleichwertige Alternative zur bisherigen Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Einerseits bemisst sich die Qualität des Angebotes zwar an den bestehenden Standards von Werkstätten, andererseits wird eine Flexibilisierung bei der Umsetzung ermöglicht. Insbesondere die Entpflichtung bei der Mindestplatzzahl, bei der räumlichen und sächlichen Ausstattung, bei der förmlichen Anerkennung und durch die weiteren Ausnahmeregelungen gem. § 60 Abs. 2 und 3 SGB IX sollen erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten für die Anderen Leistungsanbieter geschaffen werden.

Diese Leistungsart können auch kleinere Leistungsanbieter erbringen. Sie ermöglicht aber auch Anbietern, die Maßnahmen nicht in eigenen Räumlichkeiten zur Verfügung stellen können, diese auf Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Form von „ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen“ durchführen und erweitert dadurch das Leistungsspektrum.

Dem heterogenen Personenkreis der leistungsberechtigten Personen wird die erweiterte Form der Beschäftigung Rechnung getragen. Vor allem auch Menschen mit psychischen Behinderungen bietet sich dadurch eine zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeit, nachdem sie sich bisher im klassischen Werkstättenbereich oft fehlplatziert fühlten.

Der Träger der Eingliederungshilfe schließt mit dem Anderen Leistungsanbieter eine Vereinbarung (§§ 123 ff. SGB IX), wenn nach seiner Prüfung feststeht, dass dieser den

gesetzlichen Qualitätsanforderungen genügt. Mangels förmlicher Anerkennung kommt der Leistungsvereinbarung mit den Anderen Leistungsanbietern eine besondere Bedeutung zu. Im Übrigen gelten die allgemeinen Grundsätze des Vertragsrechts. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Qualitätssicherung und Wirkungskontrolle sowie die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Leistung zu richten. Auf ein umfassendes Prüfrecht des Leistungsträgers ist zu achten.

Besonderheit bei ausgelagerten Arbeitsplätzen:

Hier hat der Andere Leistungsanbieter sicherzustellen, dass die Anforderungen durch den Beschäftigungsgeber gewährleistet werden.

Sonstige Regelungen hinsichtlich Beförderung / Mobilität:

Eine Übertragung der Organisation dieser Aufgabe muss vertraglich gesondert vereinbart werden.

2.2 Wunsch- und Wahlrecht (§§ 8, 104 Abs. 2 SGB IX)

Zum allgemeinen Wunsch- und Wahlrecht, zur Koordinierung sowohl im Rahmen des Teilhabeplans als auch im Vertragsrecht müssen die vertraglichen Regelungen eng an den Zielen der beruflichen Teilhabe ausgerichtet bleiben und berücksichtigen, dass eine formale Anerkennung (nach § 142 bzw. 225 SGB IX -ab 01.01.2020-) nicht vorgesehen ist und deshalb Qualitätskriterien zwingend in den Einzelvereinbarungen aufgenommen werden müssen. Leistungstypen und vertiefende Regelungen in Landesrahmenverträgen erscheinen nicht erforderlich.

Künftig ermöglicht das Wahlrecht, die Leistung zur Beschäftigung auch bei unterschiedlichen Anbietern in Anspruch zu nehmen. Die Ausübung des Wunsch- und Wahlrechts muss sowohl den Anforderungen des § 62 SGB IX als auch des § 104 SGB IX entsprechen.

Werden Teile einer Leistung nach § 58 SGB IX im Verantwortungsbereich einer WfbM oder durch Andere Leistungsanbieter erbracht, so bedarf die Leistungserbringung der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters. Es soll eine Abstimmung der Leistungsanbieter untereinander erfolgen und die Kooperationsverpflichtung als fachliche Anforderung in der Leistungsvereinbarung festgehalten werden (analog WfbM, siehe Ziffer 1.2).

Sofern nicht die komplette Leistung „Arbeitsbereich“ von einem Anderen Leistungsanbieter erbracht wird, müssen die vertraglichen Regelungen der angebotenen Leistung entsprechend angepasst werden. Das Ziel der beruflichen Teilhabe muss dabei gewährleistet sein.

Teil-Leistungserbringer müssen untereinander sicherstellen, dass sie zusammen ein **komplettes Angebot** erbringen.

Ebenso ist zu beachten, dass auch die sonstigen Leistungen (§ 60 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX) mit entsprechendem Fachpersonal (siehe WVO) erbracht werden.

Sonstige Leistungen sind insbesondere:

Begleitende berufliche Bildung und Förderung

- Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Soziale, pädagogische und psychologische Betreuung
- Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- Medizinische und pflegerische Betreuung

2.3 Teilhabeplanung / Fachausschuss

Bei den Anderen Leistungsanbietern ist wie bei den WfbM auch ein Fachausschussverfahren gem. § 2 WVO durchzuführen sofern kein Teilhabeplanverfahren zur Anwendung kommt. Die Prüfung der Wirksamkeit der Leistung auf Einzelfallebene erfolgt über das Teilhabe-/ Gesamtplanverfahren.

Bezüglich Teilhabeplanverfahren vergleiche **III**.

2.4 Dauer und Ende der Beschäftigung sowie, Rückkehrrecht

In Gegensatz zur Werkstatt sind die Anderen Leistungsanbieter nicht verpflichtet, Leistungen gem. §§ 57 oder 58 SGB IX zu erbringen, auch wenn die Leistungsvoraussetzungen vorliegen bzw. die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist (§ 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

Die Rückkehr leistungsberechtigter Personen von Anderen Leistungsanbietern in die Werkstatt richtet sich nach dem gesetzlichen Rückkehrrecht (vergleiche Ziffer 1.4).

Ein Rückkehrrecht zu Anderen Leistungsanbietern hingegen besteht nicht, da diese keine Wiederaufnahmeverpflichtung haben.

2.5 Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zur Pflichtaufgabe der Anderen Leistungsanbieter gehört grundsätzlich auch die Förderung des Übergangs auf den Arbeitsmarkt mit regulären Arbeitsverträgen und vollwertigen Arbeitsverhältnissen. Bei Inanspruchnahme von Teilleistungen bei Anderen Leistungsanbietern sollte dieses Ziel insgesamt auch verfolgt werden.

2.6 Mittagessen

Der Mehrbedarf bei Mittagessen (§ 42b SGB XII i.V.m. § 9 Abs. 3 RBEG) ist ab 2020 zu beachten. Vergleiche hierzu Ziffer 1.6 und Anlage.

2.7 Hilfsmittel und sonstige Gegenstände

Vergleiche Ziffer 1.7

2.8 Rechtsstellung der Menschen mit Behinderungen

Hinsichtlich des Vertragsverhältnisses von Menschen mit Behinderungen bei Anderen Leistungsanbietern müssen zwischen Leistungserbringern und Leistungsberechtigten die gegenseitigen gesetzlichen und vertraglichen Rechte und Pflichten schriftlich geregelt werden. Dies sollten vor allem sein:

- Arbeitszeit, einschließlich Teilzeitbeschäftigung
- Urlaub, einschließlich Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX) und Bildungsurlaub
- Mutterschutz und Elternzeit
- Pflegezeit
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Beschreibung der Leistung, Leistungsaufnahme und -beendigung.

Die Leistung soll sich an den Anforderungen des § 58 Abs. 2 SGB IX orientieren und den besonderen Bedürfnissen des behinderten Menschen Rechnung tragen. Das Angebot muss auch Leistungsschwankungen oder Krisen berücksichtigen.

2.8.1 Arbeitsentgelt und Arbeitsförderungsgeld

Höhe und Bemessung des Arbeitsentgeltes sollten sich an den Regelungen des § 221 Abs. 2 SGB IX (Grundbetrag und Steigerungsbetrag) orientieren. §§ 111 Abs.3, 59 SGB IX (Arbeitsförderungsgeld) findet Anwendung. Im Übrigen vgl. z. B. auch Inhalte Werkstattvertrag.

2.8.2 Sozialversicherungspflicht

vergleiche Ziffer 1.1., hier gelten die gleichen Regeln wie in der WfbM.

2.8.3 Einkommens- und Vermögensberechnung

Die Gewährung der Leistungen bei Anderen Leistungsanbietern ist vermögensunabhängig. Zum Einsatz von Einkommen ist § 92 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 SGB XII zu beachten.

2.8.4 Mitwirkung und Mitbestimmung

Auch bei Anderen Leistungsanbietern haben die dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und die Möglichkeit eine Mitarbeitervertretung zu wählen (§ 60 Abs. 2 Nr. 5 und 6 SGB IX).

Die Regelungen über die Mitwirkung bei Anderen Leistungsanbietern finden Anwendung, wenn wenigstens fünf Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind (die Regelung, dass bei 5 bis 20 Wahlberechtigten die Interessenvertretung aus einem Mitglied besteht, ist an die Vorschrift des § 9 Betriebsverfassungsgesetz angelehnt). Ab einer Zahl von 21 Wahlberechtigten besteht die Interessenvertretung entsprechend der Mindestzahl von Mitgliedern des Werkstattrats in einer Werkstatt für behinderte Menschen aus drei Mitgliedern, und im weiteren - entsprechend der Staffelung nach der Größe der Werkstatt für behinderte Menschen in § 3 Abs. 1 der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung - aus der entsprechenden, dort aufgeführten Zahl von Mitgliedern.

Bei Anderen Leistungsanbietern, bei denen wenigstens fünf Frauen beschäftigt sind, ist außerdem eine Frauenbeauftragte zu wählen (§ 222 SGB IX), ab 20 beschäftigten Frauen darüber hinaus auch eine Stellvertreterin.

2.8.5 Anrechnung von Aufträgen Ausgleichsabgabe

Eine Anrechnungsmöglichkeit von Aufträgen der Arbeitgeber auf die Ausgleichsabgabe-Schuld (§ 223 SGB IX) besteht nicht, da es sich bei Anderen Leistungsanbieter nicht um anerkannte WfbM handelt.

3. Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern -Budget für Arbeit-

§ 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII, §§ 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX in Verbindung mit § 61 SGB IX

3.1 Anspruchsvoraussetzungen, Anforderungen und Leistungsumfang §§ 58 und 61 SGB IX

3.1.1 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben (§ 58 SGB IX i.V.m. 53 SGB XII) und die mit einem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben.

Zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehören Personen, die Anspruch auf eine Beschäftigung nach § 58 SGB IX in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) haben.

Das geltende Recht ermöglicht bereits, die Dauer des Berufsbildungsbereichs von 24 auf 12 Monate zu verkürzen, wenn das Ziel der beruflichen Bildung, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen soweit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, auch in dieser Zeit erreicht werden kann (§ 57 Abs. 3 SGB IX).

Doch auch die Notwendigkeit einer verkürzten beruflichen Bildung ist Menschen mit Behinderungen nicht zu vermitteln, die bereits erfolgreich eine berufliche Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, ausgeführt haben, diese Beschäftigung mit dem Eintritt der vollen Erwerbsminderung aufgeben mussten und nun unmittelbar eine ihrem veränderten Leistungsvermögen angemessene Beschäftigung aufnehmen wollen.

Vom Grundsatz, dass einer Leistung zur Beschäftigung eine Leistung zur beruflichen Bildung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter vorangegangen sein muss, kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworbene und für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche berufliche Leistungsfähigkeit verfügt. Der Eingliederungshilfeträger muss dies im Einzelfall prüfen und ggf. Nachweise bzw. Bestätigungen vorlegen lassen.

Hinsichtlich des Personenkreis, der Werkstattbedürftigkeit, der Merkmale „volle Erwerbsminderung“ und „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (vgl. Ziffer 1.1).

3.1.2 Anforderungen

Für die Leistung ist der Träger der Eingliederungshilfe zuständig. Antragsberechtigt und leistungsberechtigt ist der Mensch mit Behinderung.

Eingliederungshilfeträger, Werkstattträger, Andere Leistungsanbieter sowie sonstige Beteiligte können Menschen mit Behinderungen identifizieren, für die das Budget für Arbeit geeignet sein könnte. Sofern das Budget für Arbeit in Betracht kommt, sollte frühzeitig die Einbeziehung des künftigen Arbeitgebers erfolgen. Ebenso sollte rechtzeitig die ggf. erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sichergestellt werden.

Eine Beteiligung des Integrationsamtes ist wünschenswert (§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX).

Die Leistungen Lohnkostenzuschuss sowie die ggf. erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz müssen aufeinander abgestimmt sein.

Das konkrete Prüf- und Bewilligungsverfahren ist in den einzelnen Ländern mit den Beteiligten abzustimmen und festzulegen.

Ziel auch dieser neuen Leistung ist u. a. die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies setzt die Bereitschaft des Arbeitgebers voraus, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Es erfordert, dass auch diese Leistungen (Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz -§ 61 Abs. 2 i.V.m. Abs. 4 SGB IX-) des Trägers der Eingliederungshilfe zeitlich befristet, regelmäßig überprüft und ggf. degressiv ausgestaltet werden.

Eine enge Kooperation insbesondere beim Teilhabeplanverfahren ist mit den Integrationsämtern anzustreben. Darüber hinaus ist auch eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit³ als Träger der beruflichen Teilhabe anzustreben. Beim positiven Verlauf dieser Maßnahme ist die Frage der (vollen oder zumindest teilweisen) Erwerbsfähigkeit von der DRV zu prüfen. Verbindliche Absprachen hierzu sind beispielsweise in Form von Arbeitshilfen angezeigt.

Die berufliche Bildung wird von dieser Leistung nicht umfasst. Die Gesetzesbegründung verweist hier auf das allgemeine Persönliche Budget. Ein Budget für Ausbildung ist nicht vorgesehen.

Ein direkter Zugang zum ersten Arbeitsmarkt nach Schulabschluss wird durch dieses Budget nicht gefördert. Leistungen nach § 61 SGB IX setzen eine vorherige berufliche Bildung, z.B. nach § 57 SGB IX voraus.

³ Die Gewährung von Eingliederungszuschüssen nach SGB III ist unwahrscheinlich, da das Budget für Arbeit bei einem Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis eine Vorbeschäftigung darstellt und somit ein Eingliederungszuschuss ausgeschlossen ist.

3.1.3 Leistungsumfang

Das Budget für Arbeit umfasst:

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung der beschäftigten Person. Diese beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (sofern landesrechtlich nicht anders geregelt).
- Die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung.
- Das Budget für Arbeit umfasst keine Fahrtkosten.

3.2 Wunsch- und Wahlrecht (§§ 8, 104 Abs. 2 SGB IX)

Das Budget für Arbeit soll die bestehenden Beschäftigungsangebote gemäß § 111 SGB IX für den leistungsberechtigten Personenkreis ergänzen und deutlich mehr Menschen als bisher den Übergang in eine Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Es erweitert somit in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben die Wahlmöglichkeiten dauerhaft voll erwerbsgeminderter Menschen.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist jedoch das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Der Leistungsträger ist gem. § 61 Abs. 5 SGB IX nicht verpflichtet, dem Menschen mit Behinderungen eine solche Beschäftigung zu ermöglichen.

Vom Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen gem. § 62 SGB IX ist das Budget für Arbeit nicht erfasst.

3.3 Teilhabeplanung / Fachausschuss

Es bietet sich an, das Budget für Arbeit mit einem individuellen Teilhabeplan zu begleiten, die Einbeziehung des Fachausschusses ist nicht vorgesehen.

Weiteres zur Thematik Teilhabeplanverfahren unter **III**.

3.4 Dauer und Ende der Beschäftigung sowie Rückkehrrecht

Hinsichtlich Dauer und Ende der Beschäftigung gelten die einzelvertraglichen, u.U. die tariflichen Regelungen sowie die Regelung zur allgemeinen Altersgrenze gem. § 58 Abs. 1 SGB IX analog.

Die Leistung soll in der Regel längstens bis zur Erreichung des erforderlichen Lebensalters für die Regelaltersrente gewährt werden. Auch das Flexirentengesetz ändert daran nichts, weil die Zielsetzung der Flexirente eine andere ist. Eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit über die Regelaltersgrenze hinaus würde grundsätzlich voraussetzen, dass weiterhin ein entsprechender Eingliederungshilfeanspruch besteht und der Arbeitgeber mit der Fortsetzung der Beschäftigung einver-

standen ist. Unter Berücksichtigung der §§ 49 und 58 SGB IX gehört jedoch der Erwerb von zusätzlichen bzw. höheren Rentenansprüchen nicht zur Aufgabe der Eingliederungshilfe (vielmehr verweist der § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX auf die reguläre Regelaltersrente).

Im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Mensch mit Behinderung eine Beschäftigung in einer WfbM (Rückkehrrecht in die Werkstatt § 220 Abs. 3 SGB IX) oder bei einem Anderen Leistungsanbieter aufnehmen (wobei hier keine Aufnahmeverpflichtung besteht), wenn er im Rahmen des Budgets für Arbeit keinen neuen Arbeitgeber findet. Mit dem Übergang aus dem Budget für Arbeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt in ein reguläres Arbeitsverhältnis erlischt auch die Wiederaufnahmeverpflichtung der WfbM.

3.5 Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Auch beim Budget für Arbeit bleibt die Zielsetzung ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Einschränkungen zu begründen.

3.6 Mittagessen

Die Regelung zum Mehrbedarf bei gemeinschaftlichen Mittagessen kommt hier nicht zum Tragen.

3.7 Hilfsmittel und sonstige Gegenstände

Hierbei handelt es sich um eigenständige Leistungen der beruflichen Teilhabe. Es können sich Schnittstellen zu anderen Leistungsträgern, aber auch zu Krankenkassen ergeben.

3.8 Rechtsstellung der Menschen mit Behinderungen

3.8.1 Rechtsstellung im Arbeitsrecht und Inhalte des Arbeitsvertrags

Der dem Budget für Arbeit zu Grunde liegende Arbeitsvertrag begründet kein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis (wie in der WfbM oder bei Anderen Leistungsanbietern). Das Arbeitsverhältnis weist aber nach dem gesetzlichen Konzept Besonderheiten des Sozialleistungsrechts aus, da nach dem Sozialversicherungsrecht keine Arbeitslosenversicherung besteht:

Personen sind versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) und wegen der weiterhin bestehenden vollen Erwerbsminderung sowie des daraus folgenden bedingungslosen Rückkehrrechts in die WfbM.

Wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrags sind insbesondere:

Ort des Arbeitsplatzes, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Anzahl der Wochenstunden (ggf. auch Teilzeitbeschäftigung), Höhe Stundenlohn / Arbeitnehmer-Bruttolohn (Tarifliche oder ortsüblichen Entlohnung § 61 Abs. 1 SGB IX), Beschreibung der Tätigkeit, Ansprechpartner im Betrieb, Sozialversicherung (gesetzliche Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung).

Wird um die Tätigkeit auszuüben eine persönliche Unterstützung im Rahmen von Anleitung und Begleitung benötigt, können auch hierfür erforderliche finanziellen Aufwendungen für Arbeitsassistenten / Job-Coaches im Rahmen des Budgets für Arbeit übernommen werden. Die Möglichkeit einer gemeinsamen Inanspruchnahme (poolen) ist zu prüfen (§ 61 Abs. 4 SGB IX). Eine Mitfinanzierung der Anleitung und Begleitung durch das Integrationsamt ermöglicht § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX.

Sofern der Träger der Eingliederungshilfe die Anleitung und Begleitung allein finanziert, kann er unterschiedliche Dienste mit diesen Aufgaben beauftragen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass die Begleitung durch den Arbeitgeber selbst sichergestellt wird. Ein Antrag hierzu kann direkt von ihm gestellt und mit ihm abgerechnet werden. Im Übrigen können diese Leistungen auch sonstige Antragsteller erhalten.

Wird eine Arbeitsbegleitung zunächst nicht für erforderlich gehalten, sollten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer darüber informiert werden, dass sie sich bei evtl. auftretenden Schwierigkeiten zur weiteren Abklärung an den Eingliederungshilfeträger wenden können.

Zu den vertraglichen Regelungen gehören insbesondere auch: Beschreibung der wesentlichen Inhalte und Ziele der Anleitung und Arbeitsbegleitung:

- Der Durchführende der Anleitung und Arbeitsbegleitung (IFD, Sonstige),
- zeitlicher und finanzieller Aufwand der Anleitung und Arbeitsbegleitung
- Degressiv gestalteter Stufenplan.

Kündigungsschutz

Arbeitnehmer mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben den Kündigungsschutz gem. §§ 168 ff. SGB IX.

3.9 Sonstiges

3.9.1 Rentenrechtliche Aspekte

Zur Feststellung rentenrechtlicher Auswirkungen aufgrund der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit sollte eine Beratung vor allem zur Klärung des Rentenstatus bei der DRV erfolgen.

Bei der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in Inklusionsbetrieben gilt das Rentenprivileg nach § 162 SGB VI entsprechend dem Arbeitsbereich der WfbM. Dies ergibt sich daraus, dass Personen, die unmittelbar aus dem Arbeitsbereich der Werk-

statt in den Inklusionsbetrieb wechseln und dort das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, den rentenrechtlichen Status aus der Werkstatt beibehalten.

3.9.2 Arbeitsförderungsgeld

Arbeitsförderungsgeld wird gem. § 111 Abs.3 SGB IX nicht gewährt.

3.9.3 Vertragsrecht

Die Regelungen zum Budget für Arbeit unterliegen nicht dem Vertragsrecht nach § 75 ff. SGB XII und § 123 ff. SGB IX.

3.9.4. Einkommens- und Vermögensberechnung

Die Leistung Budget für Arbeit wird vermögensunabhängig gewährt.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften (u. a. SGB II, SGB IX und SGB XII sowie AsylbLG) ist ab 01.07.17 auch der § 92 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 SGB XII um das Budget für Arbeit ergänzt worden

4. „Zuverdienst“

Die bundesweiten Zuverdienst-Projekte sowohl in Form unterschiedlicher Beschäftigungs- oder Tagesstrukturmaßnahmen als auch in Form von arbeitsmarktorientierten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen werden auch durch das BTHG nicht als gesetzliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verankert.

Die Leistungen zur Beschäftigung nach § 111 SGB IX als Teilhabe am Arbeitsleben sind abschließend. Zuverdienst-Projekte lassen sich auch aufgrund des Beschäftigungsumfanges (weniger als 15 Stunden je Woche) weder als Leistungen anderer Anbieter (§ 60 SGB IX) noch als Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) darstellen.

III. Weitere Aspekte für alle Leistungen zur beruflichen Teilhabe

1. Verknüpfung von Teilhabeplan, Gesamtplan, Fachausschuss

Die Neuregelungen im BTHG haben wesentliche Auswirkungen auf die Arbeit des Fachausschusses. § 2 Abs. 1a WVO stellt die Verknüpfung zum neuen Teilhabeplanverfahren her.

Da im gegenwertigen Fachausschussverfahren verschiedene Reha-Träger beteiligt sind und auch im Teilhabeplanverfahren verschiedene Reha-Träger beteiligt sein müssen, sind zeitnah Grundsatzabsprachen mit BMAS, der Bundesagentur und ggf. der DRV zu treffen.

1.1 Künftige Rolle des Fachausschusses

Die Vorschriften des § 2 WVO zur Bildung des Fachausschusses gelten unverändert.

Nach der Neuregelung in § 2 Abs. 1a WVO wird der Fachausschuss aber nicht tätig, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird.

Im Schreiben des BMAS vom 23.11.2017 an die BAG WfbM, das auch den Ländern, der BA und der BAR als Abdruck vom BMAS übermittelt wurde, wird u. a. ausgeführt, dass bei einer Aufnahme in eine WfbM zwar in der Regel Leistungen mehrerer Rehabilitationsträger nicht zum gleichen Zeitpunkt, jedoch in einem von vornherein absehbaren Zeitraum nacheinander in Frage kommen. Deshalb sei es mit Blick auf die mit dem Bundesteilhabegesetz intendierte Zielsetzung, Leistungen nahtlos und wie aus einer Hand zu erbringen und bei der Leistungsplanung und –entscheidung den leistungsberechtigten Menschen mit Behinderung von Anfang an einzubeziehen, auch in diesen Fällen geboten, eine Teilhabeplanverfahren durchzuführen.⁴

Dies berücksichtigend, ist auch bei sogenannten Erstaufnahmen in die WfbM das Teilhabeplanverfahren und nicht das Fachausschussverfahren durchzuführen. Die Bewertung und Umsetzung insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit ist noch unklar. Abstimmungsgespräche dazu sind noch zu führen.

Unabhängig hiervon besteht weiterhin die Möglichkeit, den Fachausschuss bei grundsätzlichen und planerischen Fragen gem. § 5 Abs. 5 WVO zu beteiligen.

Da somit eine Ausweitung der Arbeit des Fachausschusses im Rahmen der neuen Teilhabeplanung nicht vorgesehen ist, ist es nicht angezeigt, eine solche Struktur bei **Anderen Leistungsanbietern** aufzubauen. Stattdessen ist von Beginn an ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen.

⁴ Vgl. BAGüS-Mitglieder-Info 21/2017 www.bagues.de

Die gemeinsamen Arbeitshilfen der BAGüS, der BA und der BAG:WfbM für die Arbeit des Fachausschuss in WfbM⁵ müssen an die neue Gesetzeslage angepasst werden.

1.2 Teilhabeplanung – Gesamtplanverfahren

Im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens sollen sinnvolle, pragmatische und bedarfsgerechte Lösungen gefunden werden (Vermeidung von Doppelstrukturen). Ist der Träger der Eingliederungshilfe im Einzelfall alleiniger Rehabilitationsträger, wird ein Gesamtplanverfahren durchgeführt. Agiert er im Einzelfall zusammen mit anderen Rehabilitationsträgern, ist ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen.

1.2.1 Zusammenarbeit mit anderen Leistungsträgern

Erarbeitung einer gemeinsamen Position zum Teilhabeplanverfahren bei der beruflichen Teilhabe:

- BA, DRV und BMAS,
- Integrationsämter: Sofern das Integrationsamt beteiligt ist, ist abzustimmen wer verantwortlicher Akteur ist, damit Übergänge gelingen. § 22 Abs. 3 SGB IX sieht die Beteiligung des Integrationsamtes vor, wenn sie Leistungen für schwerbehinderte Menschen erbringen. Abzustimmen ist daher, wie verfahren werden kann, wenn die Betroffenen keine anerkannte Schwerbehinderung haben.
- Rentenversicherung: Sensibilisierung wegen der Fragestellung der Feststellung der vollen Erwerbsminderung und weiteren Überprüfung.
- Abstimmung zu Anderen Leistungsanbieter, insbesondere wenn diese sowohl berufliche Bildung als auch Leistungen im Arbeitsbereich anbieten wollen.
- Abstimmungen insbesondere zum Umgang mit § 58 Abs. 1 SGB IX: insbesondere zu der Frage, wann auf den Berufsbildungsbereich verzichtet werden und eine Direktaufnahme in den Arbeitsbereich erfolgen kann.

2. Verknüpfung mit Benchmarking BAGüS

Unterstützung der Projektleiter Benchmarking bei der Suche nach Kennzahlen, die künftig für die berufliche Teilhabe erhoben werden sollen. Dies gilt insbesondere für die neuen Leistungen „Andere Leistungsanbieter“ und „Budget für Arbeit“.

⁵ Anhang 2 der BAGüS Werkstattempfehlungen Stand Mai 2013

3. Noch zu behandelnde Themen

- Fragen zur Finanzierung der Frauenbeauftragten und der Werkstatträte.
- Mittagessen:
Die Verknüpfung zur sozialen Teilhabe (§ 113 Abs. 4 SGB IX) und zur Grundsicherung ist bis 01.01.2020 herzustellen.
- § 62 SGB IX - **Wahlrecht**.

Anlage zur BAGüS-Orientierungshilfe Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018

Mittagessen in der Werkstatt

Der Mehrbedarf bei Mittagessen (§ 42b SGB XII-neu i.V.m. § 9 Abs. 3 RBEG) ist ab 2020 zu beachten.

Mit der Neuregelung (§ 42b SGB XII-neu i.V. m. § 9 Abs. 3 RBEG) wird ein Anteil des Mittagessens in Höhe von 3,10 € der Grundsicherung zugeordnet. Dieser Betrag teilt sich auf in einen Betrag von 1,00 €, der vom Leistungsberechtigten als Eigenanteil für die Ersparnis an Lebensmitteln aus dem Regelbedarf zu zahlen ist, und in einen Betrag von 2,10 €, der die Mehrkosten für die Zubereitung des Essens in der Küche der WfbM abdecken soll (Personal, Miete etc.). Reichen diese Beträge nicht zur Deckung der der Einrichtung anfallenden Kosten aus, erfolgt die Finanzierung der Deckungslücke lt. der Gesetzesbegründung zu § 42b SGB XII-Neu gem. § 113 Abs. 4 SGB IX-Neu über den Sozialhilfeträger im Rahmen der Eingliederungshilfe.

Die vereinbarte Leistung und der dadurch ermittelte Finanzbedarf ist derselbe, würde aber in Zukunft durch zwei Säulen gedeckt: Zum einen durch Leistungen der Grundsicherung (= 3,10 €), zum anderen durch ergänzende Leistungen der Eingliederungshilfe (= § 113 Abs. 4 SGB IX).

Der Mehrbedarf ist aus dem Vergütungssatz der WfbM heraus zu rechnen.

Diese Problematik muss im Laufe des Jahres 2018 gelöst werden, da bis zum 01.01.2020 entsprechende Vereinbarungen mit Werkstattträgern abgeschlossen sein müssen.

In Bezug auf die praktische Umsetzung stellt sich dabei die Frage, wie die Zweckgebundenheit des Mehrbedarfszuschlages bei der Auszahlung an die Grundsicherungsberechtigte Person sichergestellt werden kann. Denn Probleme können sich ergeben, wenn diese nicht am Mittagessen in der WfbM teilnimmt. Dann würde der WfbM der einkalkulierte Mehrbedarfszuschlag (Personal, Miete etc.) i.H.v. 2,10 € fehlen. Hier besteht die Gefahr der Doppelfinanzierung ⇒ Ausgleich Deckungslücke. Der Ausgleich muss ausgeschlossen werden. Wenn der Lber einen Mehrbedarfszuschlag erhält und nicht am Mittagessen teilnimmt, ist dies kein Problem des Kostenträgers sondern der Werkstatt.