



# BAG WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

## Handreichung Bundesteilhabegesetz

Diese Handreichung erläutert komprimiert die zentralen Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz zu den Themen WMVO, Budget für Arbeit, Teilhabepflichtverfahren/ Fachausschuss, Vertragsrecht, Modularisierung und Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen.

Stand vom 28. Juni 2018



<b>1</b>	<b>Werkstätten-Mitwirkungsverordnung</b> .....	<b>4</b>
1.1	Was ist das Ziel der neuen Regelungen?.....	4
1.2	Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?.....	4
1.3	Was regelt das Gesetz?.....	4
1.4	Was gilt es besonders zu beachten?.....	4
1.4.1	Mehr Mitbestimmung – was bedeutet das?.....	4
1.4.2	Welche Aufgaben haben Frauenbeauftragte? .....	6
1.4.3	Wer finanziert die Arbeit der Werkstatträte?.....	7
1.4.4	Wer finanziert die Arbeit der Frauenbeauftragten?.....	8
<b>2</b>	<b>Budget für Arbeit</b> .....	<b>8</b>
2.1	Was ist das Ziel der neuen Regelungen?.....	8
2.2	Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?.....	9
2.3	Was regelt das Gesetz? .....	9
2.4	Was gilt es besonders zu beachten?.....	9
2.4.1	Anspruchsberechtigter Personenkreis.....	9
2.4.2	Rechtsstatus der Menschen mit Behinderung .....	10
2.4.3	Ausstattung des Budgets .....	11
2.4.4	Übergänge und Begleitung .....	12
<b>3</b>	<b>Teilhabeplanverfahren/Fachausschuss</b> .....	<b>13</b>
3.1	Was ist das Ziel der neuen Regelungen?.....	14
3.2	Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?.....	14
3.3	Was regelt das Gesetz? .....	14
3.4	Was gilt es besonders zu beachten?.....	14
3.4.1	Wie verhält sich das Teilhabeplanverfahren rechtlich zum Gesamtplan? .....	14
3.4.2	Wer ist für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortlich?.....	15
3.4.3	Wann findet eine Teilhabeplankonferenz statt?.....	15
3.4.4	Welche Rolle hat der Fachausschuss künftig? .....	16
3.4.5	Beteiligung der Leistungserbringer/Werkstätten am Teilhabeplanverfahren .....	16



4	Vertragsrecht .....	17
4.1	Was ist das Ziel der neuen Regelungen? .....	17
4.2	Wann treten die neuen Regelungen in Kraft? .....	18
4.3	Was regelt das Gesetz? .....	18
4.4	Was gilt es besonders zu beachten? .....	19
4.4.1	Leistungsvereinbarungen .....	19
4.4.2	Vergütungsrecht und Vergütungsvereinbarungen .....	21
4.4.3	Prüfrecht und Prüfkriterien .....	23
4.4.4	Erarbeitung und Vereinbarung neuer Landesrahmenverträge .....	24
4.4.5	Umsetzung des Themas Wirksamkeit .....	27
5	Modularisierung .....	28
5.1	Was ist das Ziel der neuen Regelungen? .....	28
5.2	Wann treten die neuen Regelungen in Kraft? .....	28
5.3	Was regelt das Gesetz? .....	29
5.4	Was gilt es besonders zu beachten? .....	29
5.4.1	Definition von Modulen .....	29
5.4.2	Wer ist der unmittelbar verantwortliche Leistungsträger? .....	32
5.4.3	Modularisierung im Kontext des Vertragsrechts .....	33
6	Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen am Beispiel des Mittagessens in Werkstätten für behinderte Menschen .....	33
6.1	Was ist das Ziel der neuen Regelungen? .....	34
6.2	Wann treten die Regelungen in Kraft? .....	34
6.3	Was regelt das Gesetz? .....	34
6.4	Was gilt es besonders zu beachten? .....	35
6.4.1	Was bedeutet das für das Leistungsangebot und die Leistungsabrechnung und welches Angebot muss bereitgestellt werden? .....	35
6.4.2	Information der Werkstattbeschäftigten .....	36
6.4.3	Steuerliche Betrachtung .....	37



## Handreichung zum Bundesteilhabegesetz

### 1 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) ist am 1. Juli 2001 in Kraft getreten. Sie gibt den im Arbeitsbereich der Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung das Recht auf Mitwirkung in ihren Angelegenheiten durch Werkstatträte.

Im Zuge der Einführung des Bundesteilhabegesetzes wurde auch die WMVO erstmalig reformiert. Mit der Neufassung sollen die Werkstatträte in ihrer Position gestärkt werden, insbesondere durch neue Mitbestimmungsrechte und die Einführung von Frauenbeauftragten.

#### 1.1 Was ist das Ziel der neuen Regelungen?

Die WMVO hat das Ziel, die Mitwirkung und Mitbestimmung in Werkstätten genauer auszugestalten. Der Werkstattrat soll soweit wie möglich mit den gleichen Rechten gegenüber der Werkstatt ausgestattet werden, die auch Beschäftigtenvertretungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besitzen.

#### 1.2 Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?

Die Regelungen sind zum 01.01.2017 in Kraft getreten.

#### 1.3 Was regelt das Gesetz?

Die WMVO gibt den im Arbeitsbereich der Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung das Recht auf Mitwirkung – und neuerdings auch Mitbestimmung – in ihren Angelegenheiten durch Werkstatträte.

#### 1.4 Was gilt es besonders zu beachten?

##### 1.4.1 Mehr Mitbestimmung – was bedeutet das?

Zusätzlich zu den Regelungen der Mitwirkung wurden in der WMVO neue Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten verankert. Wird zwischen Werkstattrat und



Werkstattleitung kein Konsens erzielt, können beide Seiten die Vermittlungsstelle anrufen. In Angelegenheiten der Mitbestimmung entscheidet die Vermittlungsstelle abschließend. Zu diesen Angelegenheiten zählen:

- ❖ Ordnung und Verhalten in der Werkstatt
- ❖ Beginn und Ende der Arbeitszeit, Pausen
- ❖ Arbeitsentgelte, Entlohnungsgrundsätze, Festsetzung der Steigerungsbeträge
- ❖ Urlaubsplan
- ❖ Verpflegung
- ❖ Technische Einrichtungen zur Überwachung der Beschäftigten
- ❖ Grundsätze für die Fort- und Weiterbildung
- ❖ Gestaltung von Sanitär- und Aufenthaltsräumen
- ❖ Soziale Aktivitäten der Werkstattbeschäftigten

In Angelegenheiten der Mitwirkung macht die Vermittlungsstelle einen Einigungsvorschlag. Eine Vermittlungsstelle muss nach § 6 WMVO jede Werkstatt vorhalten. Sie besteht aus einem unparteiischen, in Werkstattangelegenheiten erfahrenen Vorsitzenden, auf den sich Werkstatt und Werkstatttrat einigen müssen, und aus je einem von der Werkstatt und vom Werkstatttrat benannten Beisitzer. Die Werkstattleitung entscheidet unter Berücksichtigung des Vorschlags der Vermittlungsstelle abschließend. Sie ist nicht verpflichtet, dem Einigungsvorschlag zu folgen.

Angelegenheiten der Mitwirkung sind:

- ❖ Darstellung und Verwendung des Arbeitsergebnisses
- ❖ Unfallverhütung
- ❖ Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- ❖ Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitskleidung, Arbeitsablauf
- ❖ Dauerhafte Umsetzung von Beschäftigten auf andere Arbeitsplätze



- ◆ Planung von Neu- oder Umbauten, grundlegende Änderungen der Werkstattorganisation

Weitere Verbesserungen für die Arbeit der Werkstatträte sind:

- ◆ Erhöhung der Zahl der Mitglieder des Werkstattrates in großen Werkstätten (früher höchstens sieben Mitglieder, jetzt je nach Größe der Werkstatt bis zu 13)
- ◆ Verbesserung bei der Freistellung für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (früher zehn, jetzt 15 Tage je Amtszeit, bei erstmaliger Wahrnehmung des Amtes als Mitglied des Werkstattrates 20 Tage)
- ◆ Vollständige Freistellung auch des stellvertretenden Mitgliedes des Werkstattrates in Werkstätten mit mehr als 700 Wahlberechtigten
- ◆ Die Vertrauensperson muss künftig nicht mehr aus dem Fachpersonal der Werkstatt stammen

#### 1.4.2 Welche Aufgaben haben Frauenbeauftragte?

Die Frauenbeauftragten vertreten die Interessen der weiblichen Werkstattbeschäftigten gegenüber der Werkstattdirektion insbesondere in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie des Schutzes vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt. Frauenbeauftragte sind ehrenamtlich und unentgeltlich tätig.

In jeder Werkstatt werden eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. In Werkstätten mit mehr als 700 wahlberechtigten Frauen wird eine zweite Stellvertreterin, in Werkstätten mit mehr als 1.000 wahlberechtigten Frauen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt. Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben ein Recht auf Freistellung, soweit es zur Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. Bei mehr als 200 wahlberechtigten Frauen in der Werkstatt besteht auf Verlangen ein Recht auf vollständige Freistellung der Frauenbeauftragten. In Werkstätten mit mehr als 700 wahlberechtigten Frauen sind auf Verlangen die Frauenbeauftragte und die erste Stellvertreterin freizustellen.

Außerdem haben Frauenbeauftragte einen Anspruch auf eine Vertrauensperson, die nicht aus dem Fachpersonal der Werkstatt stammen muss.



Wer kann zur Frauenbeauftragten gewählt werden?

Wahlberechtigt sind alle weiblichen Werkstattbeschäftigten. Wählbar sind alle wahlberechtigten Frauen, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in der Werkstatt beschäftigt sind.

Wie und wann werden Frauenbeauftragte gewählt?

Die Wahlen der Frauenbeauftragten sollen zusammen mit den Wahlen zum Werkstatttrat stattfinden. Die Regelungen zur Wahl und zur Amtszeit entsprechen denen für Werkstattträte. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt, zuletzt im Jahr 2017.

Wie werden Frauenbeauftragte fortgebildet?

Frauenbeauftragte haben einen Anspruch auf Freistellung für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen an bis zu 15 Tagen pro Amtszeit; bei erstmaliger Wahrnehmung des Amtes sogar auf bis zu 20 Tage pro Amtszeit.

### 1.4.3 Wer finanziert die Arbeit der Werkstattträte?

Das Bundesteilhabegesetz enthält in § 39 WMVO eine Neuregelung zur Finanzierung der überörtlichen Interessenvertretungen der Werkstattträte auf Landes- und auf Bundesebene. Die Kosten für die Aufgaben dieser Interessenvertretungen haben die Werkstätten für behinderte Menschen zu tragen. Diese haben ihrerseits gegenüber den für die Leistungen im Arbeitsbereich zuständigen Leistungsträgern einen Anspruch auf Refinanzierung der Kosten im Rahmen der zu treffenden Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen.

Das BMAS fördert zurzeit die Arbeit der Bundesvereinigung der Werkstattträte (Werkstattträte Deutschland) aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Diese Finanzierung läuft zum 31. Dezember 2018 aus.

Auf der BAG WfbM-Delegiertenversammlung beauftragten die Delegierten am 23. November 2017 mit großer Mehrheit den Vorstand der BAG WfbM, gemeinsam mit Werkstattträte Deutschland (WRD) über eine auskömmliche Finanzierung ihrer Arbeit zu beraten. Darüber hinaus wird die BAG WfbM Werkstattträte Deutschland dabei unterstützen, eine Vorgehensweise zur Sicherung der Finanzierung zu erarbeiten und entsprechende Festlegungen zu treffen.



Gleichzeitig verpflichtete sich die BAG WfbM mit dem Beschluss, bei gegebenenfalls ausbleibender oder teilweise ausbleibender Finanzierung der Arbeit der WRD diese Finanzierung für das Jahr 2019 in erforderlicher Höhe sicherzustellen.

#### **1.4.4 Wer finanziert die Arbeit der Frauenbeauftragten?**

Der Aufwand für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten in Werkstätten (Fortzahlung des Arbeitsentgeltes bei Freistellung, Fortbildungskosten) gehört zu den sogenannten werkstattnotwendigen Kosten (§ 39 Absatz 1 WMVO). Diese Kosten werden von den zuständigen Leistungsträgern erstattet.

## **2 Budget für Arbeit**

Mit dem Budget für Arbeit hat der Gesetzgeber eine Möglichkeit geschaffen, Menschen, die einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben im Arbeitsbereich einer Werkstatt haben, eine alternative Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### **2.1 Was ist das Ziel der neuen Regelungen?**

Das Budget für Arbeit verfolgt mehrere Ziele. Zum einen soll Menschen mit Behinderung dadurch eine Alternative zur Werkstattbeschäftigung eröffnet werden. Es sollen Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen, damit sie ihr Wunsch- und Wahlrecht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention auch wirklich umsetzen können.

Zum anderen geht es darum, mehr Menschen mit Behinderung regulär auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen.

Eine dritte Überlegung zielt darauf ab, Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen attraktiv zu machen, die sich im bisherigen System nicht wiedergefunden haben.

Ganz konkret nennt der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung insbesondere drei Zielgruppen:

1. Werkstattbeschäftigte, die die Werkstatt verlassen wollen.
2. Jugendliche mit Behinderungen, die im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung für die Zeit nach ihrer beruflichen Bildung ein Budget für Arbeit in Aussicht nehmen.



3. Menschen mit einer psychischen Behinderung, die bereits heute dem Grunde nach anspruchsberechtigt sind, aber nicht in der Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen und deswegen gar keine Leistungen in Anspruch nehmen.

## 2.2 Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?

Die Regelungen sind zum 01.01.2018 in Kraft getreten.

## 2.3 Was regelt das Gesetz?

§ 61 SGB IX besagt, dass Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Werkstattleistung im Arbeitsbereich haben und denen ein sozialversicherungspflichtiges sowie tarifvertraglich oder ortsüblich entlohntes Arbeitsverhältnis angeboten wird, ein Budget für Arbeit als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben zusteht.

Grundsätzlich handelt es sich beim Budget für Arbeit – trotz einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Menschen bleiben trotz ihres Arbeitnehmerstatus voll erwerbsgemindert.

Konkret umfasst das Budget für Arbeit einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber, um die Leistungsminderung des Menschen mit Behinderung auszugleichen. Darüber hinaus sichert das Budget ebenfalls die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

## 2.4 Was gilt es besonders zu beachten?

### 2.4.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Anspruchsberechtigt für das Budget für Arbeit ist, wer anspruchsberechtigt für Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt ist. Dazu wiederum sind zunächst das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich zu durchlaufen.

Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat (§ 58 SGB IX).



Das bedeutet, dass es möglich ist, mit der entsprechenden Vorqualifikation und bei einer behinderungsbedingten dauerhaften vollen Erwerbsminderung ohne den Berufsbildungsbereich zu durchlaufen in den Arbeitsbereich einer Werkstatt oder zu einem anderen Leistungsanbieter zu gehen oder direkt ein Budget für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Es ist strittig, ob ein Durchlaufen des Eingangsverfahrens – ob in der Werkstatt oder bei einem anderen Leistungsanbieter – nach dem Gesetzeswortlaut obligatorisch bleibt. Es ist aber notwendig und sinnvoll festzustellen, welche Qualifikation bzw. Leistungsfähigkeit vorliegt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den Menschen mit Behinderung in Betracht kommen. Zudem muss ein Eingliederungsplan erstellt werden (vgl. § 3 WVO).

Eine anerkannte Schwerbehinderung ist nicht Voraussetzung, um für ein Budget für Arbeit anspruchsberechtigt zu sein. Dies kann bei einer Beteiligung des Integrationsamtes bei der Gewährung von Minderleistungsausgleich (Lohnkostenzuschuss) für den Arbeitgeber sowie bei den Aufwendungen für die Anleitung am Arbeitsplatz zu Problemen führen.

#### **2.4.2 Rechtsstatus der Menschen mit Behinderung**

Wechselt ein Werkstattbeschäftigter in ein Budget für Arbeit, führt dies zur Veränderung seines rechtlichen Status. Ein Beschäftigter im Budget für Arbeit ist Angestellter des jeweiligen Unternehmens. Es besteht kein Rechtsverhältnis zur Werkstatt. Nimmt ein vormals in einer Werkstatt beschäftigter Mensch eine Beschäftigung im Budget für Arbeit auf, endet der Werkstattvertrag.

Der Mensch mit Behinderung ist jetzt Arbeitnehmer, obgleich er dauerhaft voll erwerbsgemindert bleibt. Das bedeutet, er bekommt einen (Tarif-)Lohn und zahlt danach seine Sozialversicherungsbeiträge (Pflegeversicherung, Krankenversicherung, Rentenversicherung). Eine Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

#### **Rentenrechtliche Veranlagung**

Der Nachteilsausgleich des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses und auch der Veranlagung in der Rentenversicherung, d. h. die Aufstockung der Rentenversicherungsbeträge auf 80 Prozent der maßgeblichen Größe in der Sozialversicherung, fallen weg. Es sollte daher vor dem Wechsel in ein Budget für Arbeit verpflichtend eine eingehende auch rentenrechtliche Beratung erfolgen. Grundsätzlich gilt aber, dass das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderung handlungsleitend ist.



Für die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben gibt es die Ausnahmeregelung, dass Wechsler aus der Werkstatt in ein Budget für Arbeit ihren rentenrechtlichen Nachteilsausgleich behalten.

### Regelungen die Erwerbsminderungsrente betreffend

Während der Beschäftigung im Budget für Arbeit liegt weiterhin volle Erwerbsminderung vor. Das bedeutet, der Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 6 SGB VI bleibt bestehen. Die Beitragszeiten, die während eines Arbeitsverhältnisses im Budget für Arbeit zurückgelegt werden, werden auf die Wartezeit von 20 Jahren angerechnet.

Wird während einer Beschäftigung im Budget für Arbeit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezogen, bzw. tritt der Rentenfall während einer Beschäftigung im Budget für Arbeit ein, ist das im Rahmen des Budgets für Arbeit erzielte Arbeitsentgelt als Hinzuverdienst nach § 96a SGB VI zu berücksichtigen.

Arbeitnehmerrechtliche Fragestellungen wie Kündigungsschutz oder Leistungspflicht sollten nicht grundsätzlich gegen einen Wechsel sprechen. Der Gesetzgeber hat für den Fall einer Beendigung der Beschäftigung in einem Budget für Arbeit ein Rückkehrrecht in die Werkstatt verankert (vgl. § 220 Abs. 3 SGB IX).

### 2.4.3 Ausstattung des Budgets

Die Arbeitgeber erhalten einen Minderleistungsausgleich (Lohnkostenzuschuss) sowie die Aufwendungen für die Anleitung am Arbeitsplatz.

#### 2.4.3.1 Minderleistungsausgleich (Lohnkostenzuschuss)

Der an den Arbeitgeber gerichtete Lohnkostenzuschuss kann bis zu 75 Prozent des gezahlten Arbeitsentgeltes betragen. Dabei darf eine Obergrenze von 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung nach § 18 Absatz 1 SGB IV nicht überschritten werden.<sup>1</sup> Eine Abweichung nach oben ist jedoch per Landesrecht möglich.

Sollte die Werkstatt bei einer Anbahnung eines Budgets für Arbeit in Verhandlungen mit Leistungsträgern involviert sein, so sollte mit Hinweis auf die nach wie vor bestehende volle

---

<sup>1</sup> Näheres zur aktuellen Bezugsgröße unter  
<http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rentenlexikon/B/bezugsgroesse.html>



Erwerbsminderung immer darauf gedrungen werden, den Minderleistungsausgleich voll auszuschöpfen.

Die Dauer des Lohnkostenzuschusses ist grundsätzlich unbefristet. Dies ist auch für die Planbarkeit von Arbeitgeberseite sinnvoll. Gemäß den Regelungen zum Gesamtplan (§ 121 SGB IX) wird die Maßnahme in der Regel für zwei Jahre bewilligt und dann fortlaufend geprüft und ggf. verlängert.

Teilzeitregelungen sind möglich und teilweise sogar sinnvoll, um beispielsweise im Rentenbezug geltende Zuverdienstgrenzen nicht zu überschreiten. Die Obergrenze des vom Arbeitgeber gezahlten Entgeltes gilt dann analog für das Teilzeit-Entgelt.

#### **2.4.3.2 Anleitung am Arbeitsplatz**

Die Aufwendungen für die Anleitung am Arbeitsplatz sind nicht näher definiert. An den Leistungen können sich auch die Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben beteiligen. Hierzu wurde der Leistungskatalog der Integrationsämter in § 185 Absatz 3 um eine Nummer 6 ergänzt.

Nach dem Grundsatz der Personenzentrierung sind die Aufwendungen für die Anleitung am Arbeitsplatz individuell zu beurteilen und grundsätzlich nicht gedeckelt.

Das Budget für Arbeit steht damit grundsätzlich auch Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf offen, sofern sie ein Arbeitsangebot vorweisen können.

Es ist Aufgabe des Leistungsträgers, eine Beteiligung des Integrationsamtes zu prüfen und auszugestalten. Dies soll im Hintergrund erfolgen und darf keinen Einfluss die Gewährung eines Budgets für Arbeit haben.

#### **2.4.4 Übergänge und Begleitung**

Das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderung ist immer ausschlaggebend bei der Wahl der Beschäftigungsform. Der Leistungserbringer hat die Pflicht, Beschäftigte umfänglich zu informieren, zu beraten und Möglichkeiten aufzuzeigen.

Werkstätten sind gefordert, alle zur Verfügung stehenden Instrumente für die Gestaltung einer optimalen Teilhabeleistung zu nutzen. § 58 SGB IX definiert als Ziel der Leistungen im



Arbeitsbereich unter anderem die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Zu den geeigneten Maßnahmen in diesem Sinne gehört es, Netzwerke und Partnerschaften mit Arbeitgebern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu nutzen und auszubauen. Dabei liegt es nahe zu prüfen, ob vorhandene Außenarbeitsplätze/betriebsintegrierte Beschäftigungen sinnvollerweise in Budgets für Arbeit umgewandelt werden können. Ein besonderes Augenmerk sollte aber darauf liegen, tatsächlich zusätzliche Übergangsmöglichkeiten unter Einbezug des Budgets für Arbeit zu erschließen. Um dies zu erreichen, ist es auch sinnvoll, alle im Träger zur Verfügung stehenden Angebotsformen zu nutzen. Es ist generell möglich, das Budget für Arbeit auch in Inklusionsbetrieben anzubieten oder bei den Werkstätten selbst.

Wer die im Budget für Arbeit erforderliche Anleitung und Begleitung übernehmen soll oder darf, ist weder in § 61 SGB IX noch in der Gesetzesbegründung festgelegt. Grundsätzlich können diese Leistung auch Werkstattträger erbringen. Es bietet sich aufgrund der Erfahrung mit Begleitung von Beschäftigten auf Außenarbeitsplätzen/betriebsintegrierten Beschäftigungsverhältnissen sogar an. Vertrauensverhältnisse und bekannte Bezugspersonen können für den Erfolg eines Übergangs entscheidend sein.

Werkstätten sollten sich hier konstruktiv einbringen und mit den jeweiligen Leistungsträgern über einen entsprechenden Leistungstyp verhandeln. Die Vergütung dieser Begleitungs- und Anleitungsaufwendungen sollte sich an einer Pauschale mit Einzelfallaufschlag orientieren. Dies hat den Vorteil, dass sowohl grundsätzliche Anforderungen (Mindestpauschale) als auch besondere, individuell erforderliche Aufwendungen (Einzelfallaufschlag) abbildbar sind. Die Leistungsvereinbarung sollte auch die Vorbereitung und ggf. Nachbereitung einer Beschäftigung im Budget für Arbeit abbilden. Neben der Quantität der Anleitung und Begleitung ist ebenfalls die Qualität dieser Aufgabenwahrnehmung genau zu definieren. Eine Orientierung hierzu bieten die Anforderungen der Werkstättenverordnung sowie die entsprechenden Qualifikationsprofile des Fachpersonals (z. B. Job-Coaches; hier gibt es unterschiedliche Ausgestaltungen in den Ländern, u. a. Fachkräfte für berufliche Integration (FBI) in Hessen).

### **3 Teilhabeplanverfahren/Fachausschuss**

Ein Teilhabeplanverfahren findet nach § 19 SGB IX immer dann statt, wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder Rehabilitationsträger erforderlich sind. In der



Eingliederungshilfe ist ergänzend zum Teilhabeplanverfahren ein Gesamtplanverfahren und eine Gesamtplankonferenz vorgesehen.

### **3.1 Was ist das Ziel der neuen Regelungen?**

Das Teilhabeplanverfahren soll Leistungen aus einer Hand gewähren und die Nachteile des gegliederten Systems der Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen abbauen.

### **3.2 Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?**

Die Regelungen sind zum 01.01.2018 in Kraft getreten.

### **3.3 Was regelt das Gesetz?**

Ein Teilhabeplanverfahren findet nach § 19 SGB IX immer dann statt, wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder mehrerer Leistungsträger erforderlich sind. In der Eingliederungshilfe ist ergänzend zum Teilhabeplanverfahren ein Gesamtplanverfahren und eine Gesamtplankonferenz vorgesehen.

### **3.4 Was gilt es besonders zu beachten?**

#### **3.4.1 Wie verhält sich das Teilhabeplanverfahren rechtlich zum Gesamtplan?**

Das Verhältnis von Teilhabeplanverfahren und Gesamtplan regelt § 21 SGB IX. Danach gelten die Vorschriften für die Gesamtplanung ergänzend, wenn der Träger der Eingliederungshilfe der für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortliche Leistungsträger ist. Dabei ist das Gesamtplanverfahren ein Bestandteil des Teilhabeplanverfahrens.

Wenn ein Gesamtplan in der Eingliederungshilfe nach altem Recht erstellt wurde und kein neuer Antrag gestellt wird, bleibt es bei der Geltungsdauer des "alten" Gesamtplans. Sobald aber nach dem 1. Januar 2018 ein neuer Antrag gestellt wird, gilt für diesen Antrag das neue Recht. Das bedeutet ein Teilhabeplan und ein Gesamtplan müssen erstellt werden.

Die Gesamtplanung knüpft damit an die Regelungen zur Teilhabeplanung für alle Leistungsträger an.



Im Rahmen der Gesamtplanung erstreckt sich die Bedarfsermittlung und -feststellung in Umsetzung der Personenzentrierung auf alle Lebenslagen der Menschen mit Behinderungen. Daher sind neben den ggf. einzubeziehenden anderen Leistungsträgern auch die zuständigen Pflegekassen und/oder die Träger der Hilfe zur Pflege sowie die zuständigen Träger der Hilfe zum Lebensunterhalt zu beteiligen. Personenzentrierung bedeutet für alle an der Leistungsgewährung und -erbringung Beteiligten, eine ganzheitliche Sichtweise einzunehmen.

Während der Teilhabeplan nur zu erstellen ist, soweit Leistungen verschiedener Leistungsgruppen oder mehrerer Leistungsträger erforderlich sind, ist der Gesamtplan für jede leistungsberechtigte Person und auch bei Einzelleistungen der Eingliederungshilfe zu erstellen.

### **3.4.2 Wer ist für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortlich?**

Wer verantwortlicher Leistungsträger ist, bestimmt sich künftig nach den Regelungen der §§ 14, 15 SGB IX. Wie bisher auch ist also entweder der erst- oder der zweitangegangene Leistungsträger für die umfassende Feststellung des Bedarfs und die Leistungserbringung zuständig und somit als leistender Leistungsträger auch für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortlich. In der Regel wird dies die Bundesagentur für Arbeit sein. Allerdings muss auch bei einem eigentlich nicht zuständigen Leistungsträger ein gestellter Antrag bearbeitet werden, wenn dieser den Antrag nicht innerhalb von 2 Wochen weiterleitet. Dann ist dieser Träger für das Teilhabeplanverfahren verantwortlich.

### **3.4.3 Wann findet eine Teilhabeplankonferenz statt?**

Nach § 20 SGB IX kann der für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortliche Leistungsträger zur gemeinsamen Beratung der Feststellungen zum Rehabilitationsbedarf eine Teilhabeplankonferenz durchführen. Die Leistungsberechtigten, die beteiligten Leistungsträger und die Jobcenter können dem verantwortlichen Leistungsträger die Durchführung einer Teilhabeplankonferenz vorschlagen.

Diese sogenannten „Kann-Regeln“ bedeuten aber, dass der Leistungsträger die Durchführung einer Teilhabeplankonferenz ablehnen kann, und zwar dann,

1. wenn der zur Feststellung des Rehabilitationsbedarfs maßgebliche Sachverhalt schriftlich ermittelt werden kann,



2. wenn der Aufwand zur Durchführung nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Umfang der beantragten Leistungen steht oder
3. wenn eine Einwilligung nach § 23 Absatz 2 nicht erteilt wurde.

Wird von dem Vorschlag der Leistungsberechtigten auf Durchführung einer Teilhabeplankonferenz abgewichen, sind die Leistungsberechtigten über die dafür maßgeblichen Gründe zu informieren und hierzu anzuhören.

#### **3.4.4 Welche Rolle hat der Fachausschuss künftig?**

Werkstätten beschäftigt insbesondere die Frage, welche Rolle der Fachausschuss künftig im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens einnehmen wird. Das Bundesteilhabegesetz regelt nämlich, dass bei Durchführung eines Teilhabeplanverfahrens eine Stellungnahme des Fachausschusses entbehrlich ist und er nicht mehr tätig wird.

Die wichtige Frage, ob bei der Erstaufnahme in eine Werkstatt ein Teilhabeplanverfahren stattfindet – und damit ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt – ist im Gesetz vermeintlich klar geregelt. Nach § 19 SGB IX findet ein Teilhabeplanverfahren immer dann statt, wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder Leistungsträger erforderlich sind. Dabei ist entscheidend, in welchen Fällen das Gesetz von mehreren Leistungsträgern ausgeht.

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist dies bei der Aufnahme in eine Werkstatt regelmäßig der Fall. Das bedeutet, dass bei jeder Erstaufnahme in die Werkstatt ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen ist und der Fachausschuss nicht tätig wird.

#### **3.4.5 Beteiligung der Leistungserbringer/Werkstätten am Teilhabeplanverfahren**

Es ist zu erwarten, dass die unterschiedlichen Interpretationen zum Thema Teilhabeplanverfahren und Fachausschuss zu unterschiedlichen Länderregelungen führen werden.

Für die praktische Arbeit in den Werkstätten wird es vor allem darauf ankommen, dass die Menschen mit Behinderung umfassend und direkt am Teilhabeplanverfahren beteiligt werden. Genauso wichtig ist aber die Beteiligung der Leistungserbringer, also der Werkstätten, an diesem Prozess. Diese müssen all ihre Beteiligungsmöglichkeiten ausschöpfen, um gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung passende Teilhabeleistungen zu ermöglichen.



Dies kann über eine Hinzuziehung der Werkstätten in die Teilhabeplankonferenz gelingen. Auf Wunsch oder mit Zustimmung der Menschen mit Behinderung kann die Werkstatt an dieser Konferenz beteiligt werden. Oftmals besteht schon vor Erstaufnahme in eine Werkstatt Kontakt mit den Leistungsberechtigten, beispielsweise über Praktika. Hier ist es aus Sicht der Werkstätten durchaus legitim und zielführend, die Menschen mit Behinderung auf die Beteiligungsmöglichkeit der Leistungserbringer an der Teilhabeplankonferenz hinzuweisen.

## 4 Vertragsrecht

Das Vertragsrecht – also insbesondere die Regelungen zu den Vereinbarungen der Leistungsträger mit den Leistungserbringern – ist einer der wesentlichen Eckpunkte eines funktionierenden Unterstützungs- und Eingliederungssystems.

### 4.1 Was ist das Ziel der neuen Regelungen?

Ein Ziel des Bundesteilhabegesetzes war es, die Eingliederungshilfe aus dem System der Sozialhilfe herauszulösen. Dieser Systematik folgend findet sich das Eingliederungshilfrecht, das bisher im SGB XII (Sozialhilfe) geregelt war, nun in Teil 2 des SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) wieder. Die Regelungen zum Vertragsrecht befinden sich konkret in Kapitel 8 (§§ 123-134). Zudem werden auch die Regelungen des SGB XII ab dem 1. Januar 2018 angepasst, damit bis zum 01.01.2020 eine Übereinstimmung zwischen noch gültigem SGB XII und ebenfalls gültigem SGB IX sichergestellt ist.

Zusätzlich gibt es eine Reihe von Neuerungen, die unterschiedliche Zielrichtungen haben. Zum einen findet der Paradigmenwechsel im BTHG auch im Vertragsrecht seinen Niederschlag. Der Mensch und sein Bedarf stehen im Mittelpunkt. Folglich soll die Leistung, die zur Bedarfsdeckung notwendig ist, vergütet werden und nicht mehr die der Leistungserbringung zu Grunde liegende Struktur bzw. Institution. Zum anderen schlägt sich im Vertragsrecht die Zielsetzung nieder, die steigenden Kosten in der Eingliederungshilfe einzudämmen, insbesondere über neue Vergütungsgrundlagen, Wirtschaftlichkeitskriterien sowie Prüf- und Sanktionsrechte. Neben diesen Motiven werden vor allem die Aspekte Transparenz und Steuerungshoheit/Steuerungsstärkung der Leistungsträger als wesentliche Treiber eines veränderten Vertragsrechts in der Gesetzesbegründung zum Bundesteilhabegesetz beschrieben. Das Vertragsrecht greift die Zielsetzungen des Gesetzgebers konsequent auf: Herauslösung aus der Sozialhilfe, Personenzentrierung, Kostenvermeidung.



### Keine Veränderung am Sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis

Der Begriff „Sozialrechtliches Dreiecksverhältnis“ beschreibt das Verhältnis von Anspruchsberechtigtem, Leistungserbringer und zuständigem Leistungsträger. Der Anspruchsberechtigte (z. B. Werkstattbeschäftigter) hat gegen den zuständigen öffentlichen Leistungsträger (z. B. Eingliederungshilfeträger) einen Anspruch auf eine Leistung (z. B. Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich einer Werkstatt). Der Leistungsträger erbringt die Leistung nicht selbst. Er schließt mit Leistungserbringern (z. B. Werkstätten) einen Vertrag ab. Dieser sieht vor, dass der Anspruchsberechtigte vom Leistungserbringer die konkrete Leistung bekommt. Der Leistungserbringer führt die Leistung aus. Dieser hat wiederum gegen den Leistungsträger einen Anspruch auf Kostenerstattung. Durch das Bundesteilhabegesetz sind am Sozialrechtlichen Dreieck keine Änderungen vorgenommen worden.

#### 4.2 Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?

Die Regelungen treten grundsätzlich zum 01.01.2018 in Kraft.

Um einen entsprechenden Zeitraum zur geeigneten Überführung in das neue Vertragsrecht zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber jedoch Übergangsregelungen geschaffen. Diese finden sich – im noch dafür zuständigen SGB XII – und besagen, dass laut § 139 SGB XII (in der Fassung (i. d. F.) zum 01.01.2018) die am 31.12.2017 geltenden Rahmenverträge bis zum 31.12.2019 in Kraft bleiben. Diese Übergangsregelung gilt ebenso für die Vergütungsvereinbarungen. Das bedeutet, dass eine Neuverhandlung der Landesrahmenverträge sowie der entsprechenden Einzelvereinbarungen spätestens bis zum 01.01.2020 erfolgen muss. Bis dahin ist es möglich, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf Grundlage der „alten“ Vereinbarungen zu erbringen. Die Möglichkeit der Anpassung bzw. Neuverhandlung der Vergütungen bleibt davon unberührt und ist auf Verlangen einer Vertragspartei möglich (§ 139 Absatz 2 SGB XII i. d. F. zum 01.01.2018).

#### 4.3 Was regelt das Gesetz?

Das Gesetz trifft in den §§ 123-134 Regelungen zu den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts (§ 123). In weiteren Paragraphen finden sich Regelungen zu geeigneten Leistungserbringern (§ 124), Inhalten der schriftlichen Vereinbarung (§ 125), Verfahren und Inkrafttreten der Vereinbarung (§ 126), Verbindlichkeit der vereinbarten Vergütung (§ 127), Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung (§ 128), Kürzung der Vergütung (§ 129),



außerordentlichen Kündigung der Vereinbarungen (§ 130), Rahmenverträgen zur Erbringung von Leistungen (§ 131), abweichenden Zielvereinbarungen (§ 132), Schiedsstelle (§ 133) und Sonderregelung zum Inhalt der Vereinbarungen zur Erbringung von Leistungen für minderjährige Leistungsberechtigte und in Sonderfällen (§ 134).

Die Regelungen greifen alle Aspekte des bisherigen Vertragsrechts auf und ergänzen bzw. ändern sie an bestimmten Stellen. Sie betreffen sowohl Leistungsträger als auch Leistungserbringer. Eine vollständige Umsetzung des neuen Vertragsrechts muss bis zum 1. Januar 2020 erfolgen. Spätestens bis dahin müssen Rahmenverträge sowie Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen auf Grundlage des neuen Vertragsrechts vereinbart bzw. angepasst werden.

#### **4.4 Was gilt es besonders zu beachten?**

Werkstätten müssen künftig in der Lage sein, ihre Leistung und deren Wirkung genau zu beschreiben und Komponenten des Leistungsgeschehens voneinander abzugrenzen. Nur so kann eine personenzentrierte Bedarfsdeckung als Grundlage für die Vergütung gestaltet werden. Vor allem der neu eingeführte Begriff der Wirksamkeit der Leistung macht es notwendig, die Merkmale einer wirksamen Werkstatteleistung herauszuarbeiten und methodisch und transparent zu dokumentieren.

Der Begriff der Wirksamkeit ist weder im Bundesteilhabegesetz noch in anderen Regelwerken ausreichend und klar beschrieben. Es muss zunächst in Kooperation mit den Leistungsträgern eine möglichst handhabbare und praxisorientierte Beschreibung erarbeitet werden.

Die Leistungsbeschreibung und die Abgrenzung von Bestandteilen der Leistung sind auch vor dem Hintergrund der Modularisierung/Trennung von Fachleistung und existenzsichernder Leistung unumgänglich.

##### **4.4.1 Leistungsvereinbarungen**

###### **a) Inhalt der Leistungsvereinbarungen**

Die Anforderungen der Leistungsbeschreibungen sind bis auf wenige Ausnahmen deckungsgleich mit den bisherigen Regelungen im „alten“ Vertragsrecht des § 76 Absatz 1 SGB XII. Eine wesentliche Erweiterung stellt jedoch der Begriff der Wirksamkeit dar. Die



Leistungsvereinbarung muss gemäß § 125 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX nicht nur Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen regeln, sondern auch die Wirksamkeit der Leistungen beschreiben. Es ist daher bei der Erstellung von Leistungsvereinbarungen darauf zu achten, den Begriff der Wirksamkeit und dessen konkreten Bezug zur Leistung darzulegen. Entsprechende Grundlagen zum Begriff Wirksamkeit und dessen Operationalisierung sollten daher idealerweise auf der Ebene der Landesrahmenverträge erarbeitet und vereinbart werden.

Aufgrund der ebenfalls durch das BTHG ab 2020 vollzogenen Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen ist darauf zu achten, dass diese Auswirkungen auf die Leistungsvereinbarungen haben werden. Das heißt, dass der neue Zuschnitt der Leistung – die Fachleistung – nun Grundlage der Leistungsvereinbarung ist.

#### b) Schiedsstellenfähigkeit der Leistungsvereinbarungen

Neben den inhaltlichen Erweiterungen der Leistungsvereinbarungen wurde zudem noch die Möglichkeit der Anrufung der Schiedsstelle gemäß § 126 Absatz 2 und 3 SGB IX erweitert. Dies war bereits seit mehreren Jahren eine Forderung der Leistungserbringer, da in vielen Fällen die bisher fehlende eindeutige Rechtsgrundlage dazu führte, dass bei einem Dissens zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer jahrelange Rechtsstreitigkeiten geführt werden mussten, bis eine Leistungsvereinbarung geschlossen wurde. In diesem Zeitraum mussten leistungsberechtigte Menschen mit Behinderung mit einer verminderten Leistungsqualität oder gar ohne Leistungen leben. Mit dem BTHG ist diese Gesetzeslücke nun geschlossen worden. Kommt eine Vereinbarung zwischen Leistungserbringer und Leistungsträger nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei eine unabhängige Schiedsstelle mit der Mehrheit ihrer Mitglieder über die strittigen Punkte. Im Unterschied zum bisher geltenden Recht sind also ab 2018 sowohl die Vergütungs- als auch die Leistungsvereinbarungen schiedsstellenfähig.

Die Erweiterung der Schiedsstellenfähigkeit auch auf die Leistungsvereinbarung dient der gleichgewichtigen Ausgestaltung des Vereinbarungsverfahrens. Durch die Vorschaltung des Schiedsstellenverfahrens soll ein Interessenausgleich zwischen den Verhandlungspartnern erzielt werden, ohne dass es eines zeitaufwendigen Gerichtsverfahrens bedarf. Die Schiedsstelle hat als neutrale Stelle sowohl dem Interesse der Leistungsträger an einer ausreichenden und kostengünstigen Versorgung der Leistungsberechtigten als auch dem Interesse der Leistungserbringer an einer angemessenen Vergütung ihrer Leistungen Rechnung zu tragen. Wie das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss zum Vertragsrecht festgestellt hat, kommt der Übernahme der Kosten aus Mitteln der Sozialhilfe eine erhebliche



wirtschaftliche Bedeutung für den Leistungserbringer zu.<sup>2</sup> Entscheidungen der Schiedsstellen zur Vergütung der Leistungen sind daher aufgrund ihres in die Berufsfreiheit eingreifenden Charakters an Artikel 12 Absatz 1 GG zu messen. Entsprechendes gilt für die Übernahme der Kosten durch die Leistungsträger. Auf der anderen Seite besteht ein überragendes Interesse der Allgemeinheit daran, dass staatliche Mittel wirtschaftlich und sparsam eingesetzt werden. Hieraus folgt für die Festsetzung durch die Schiedsstelle auch nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts ein allgemeinverbindlicher Angemessenheitsmaßstab, der auf den entsprechenden Marktpreis abstellt und nicht an die unternehmerischen Entscheidungen des Leistungserbringers gebunden ist. Gegen die Entscheidung der Schiedsstelle kann ohne ein weiteres Vorverfahren Klage erhoben werden. Damit ist die Schiedsstellenentscheidung vom Gesetzgeber als Verwaltungsakt ausgestaltet worden. Die Klage ist jedoch nicht gegen die Schiedsstelle, sondern gegen den jeweiligen Verhandlungspartner zu richten. Die Gerichte haben sich bei der Überprüfung der dem Schiedsspruch zugrunde liegenden Abwägung zwischen den betroffenen öffentlichen und privaten Belangen auf die Feststellung zu beschränken, ob die Schiedsstelle die widerstreitenden Interessen der Vertragsparteien ermittelt, alle für die Abwägung erforderlichen tatsächlichen Erkenntnisse gewonnen und die Abwägung in einem fairen Verfahren frei von Einseitigkeit vorgenommen hat.

Die Erarbeitung von Leistungsvereinbarungen sollte daher unter der besonderen Berücksichtigung von Kriterien und Inhalten erfolgen, die eine bestmögliche Eignung der Leistungsvereinbarung in einem Schiedsstellenverfahren ermöglichen. Wesentliche Kriterien dürften dabei durch die Aspekte Objektivität, Validität und Transparenz gekennzeichnet sein.<sup>3</sup>

#### **4.4.2 Vergütungsrecht und Vergütungsvereinbarungen**

Im Rahmen des Vergütungsrechts ergeben sich mehrere Neuerungen im Vergleich zum bisherigen Recht. So soll u. a. die Vergütung ab 2020 an Hand von Leistungspauschalen erfolgen (§ 125 Absatz 3 Satz 1 SGB IX). Ebenfalls neu ist die Möglichkeit der Kürzung der Vergütung durch den Leistungsträger, sofern Qualität und/oder Wirksamkeit der Leistungserbringung nicht der Leistungsvereinbarung entsprechen (§ 129 SGB IX). Darüber hinaus erfordert zudem die Erarbeitung und Vereinbarung neuer Landesrahmenverträge nach § 131 Absatz 1 SGB IX die Aktualisierung bzw. Neubestimmung einer Vielzahl von vergütungs- und leistungsrechtlichen Grundlagen (u. a. die Bestimmung von Hilfebedarfsgruppen, die

---

<sup>2</sup> BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 1. September 2008 – 1 BvR 887/08.



Festlegung von Personalrichtwerten, die Zuordnung der als werkstattsspezifischen Kosten typisierten Kostenarten und -bestandteile).

#### a) Neue Vergütungssystematik

§ 125 Absatz 3 SGB IX vor, dass in Zukunft die Vergütung in Form von neu zu kalkulierenden Leistungspauschalen erfolgen soll. Dies bedeutet, dass die Vergütung in Form eines Systems aus Grundpauschale, Maßnahmenpauschale und Investitionsbetrag spätestens zum 1. Januar 2020 von der neuen Systematik abgelöst werden soll. Zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2019 gibt es eine Übergangsregelung, die in Artikel 12 des Bundesteilhabegesetzes enthalten ist. Die dort formulierten Änderungen des SGB XII zum 1. Januar 2018 umfassen folglich einen hinzugefügten § 139 SGB XII. In diesem ist in Absatz 1 geregelt, dass die bis zum 31. Dezember 2017 vereinbarten oder festgesetzten Vergütungen bis zum 31. Dezember 2019 gelten. Das bedeutet, dass auch die bisherige Systematik noch bis zu diesem Datum gilt. Damit auch in den Jahren 2018 und 2019 Anpassungen in den Vergütungen stattfinden können, ermöglicht es § 139 Absatz 2 SGB XII (i. d. F. zum 01.01.2018) zudem, vereinbarte Vergütungen auf Wunsch eines Vertragspartners nach zu verhandeln.

Leistungspauschalen müssen auch zukünftig alle erforderlichen Kosten der Leistungserbringung beinhalten und dabei sowohl alle strukturellen als auch personenzentrierten Vergütungselemente abbilden.

Die Bestimmungen zum Inhalt der Landesrahmenverträge (§ 131 Absatz 1 SGB IX) geben hierzu bereits Anforderungen vor. Besonderes Augenmerk bei der Vereinbarung der Vergütungen sollte auf die sächliche Ausstattung (§ 125 Absatz 2 Nummer 2 SGB IX), die personelle Ausstattung (§ 125 Absatz 2 Nummer 4 SGB IX) und die betriebsnotwendigen Anlagen (§ 125 Absatz 2 Nummer 6 SGB IX) gelegt werden. Diese sind Grundvoraussetzungen der Werkstatteleistung und bedürfen daher einer entsprechenden Vergütung. Hierbei sollte berücksichtigt werden, dass selbst Leistungen für einzelne Beschäftigte sowie Teilleistungen stets die Grundstruktur der Gesamtwerkstatt in Anspruch nehmen und diese daher einer grundsätzlichen und somit strukturellen Finanzierung bedürfen.

Grundlegend verweist das neue Vertragsrecht auf eine zukünftige Finanzierung im Rahmen von Leistungspauschalen. Dennoch hat der Gesetzgeber auch hier eine Öffnungsklausel geschaffen. Denn nach § 125 Absatz 3 Satz 4 SGB IX können unter Beteiligung der Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung andere geeignete Verfahren zur Vergütung und Abrechnung der Fachleistungen vereinbart werden. Diese Möglichkeit wird



zusätzlich durch den Regelungsinhalt des § 132 SGB IX gestärkt, der den Leistungsträgern und Leistungserbringern ein gemeinsames Recht zur Erprobung neuer, zur Weiterentwicklung der bestehenden Leistungs- und Finanzierungsstrukturen einräumt.

#### b) Kürzung der Vergütung

Die neuen Regelungen eröffnen die Möglichkeit zur Kürzung der Vergütung, sofern ein Leistungserbringer gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen verletzt (§ 129 SGB IX). Anhand welcher Kriterien eine Kürzung vorzunehmen ist und ab wann diese überhaupt aufgrund objektiver Kriterien statthaft ist, ist nicht klar vorgegeben. Es ist davon auszugehen, dass diese Fragen auf individueller Ebene vor Ort zu klären sind. Sofern entsprechende Einigungen nicht zu erzielen sind, erfolgt eine Entscheidung durch die Schiedsstelle.

#### c) Wirtschaftlichkeit und Externer Vergleich

Eine wesentliche Frage des Vertragsrechts ist die nach der angemessenen Vergütung. Hierbei gilt der Grundsatz: Angemessen ist, was wirtschaftlich ist. Nach § 124 Absatz 1 SGB IX ist eine Vergütung dann wirtschaftlich, wenn diese im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im Rahmen eines externen Vergleichs im unteren Drittel liegt. Dieser Grundsatz kann jedoch durch zwei Ausnahmen durchbrochen und somit der Bedarf höherer Vergütungen begründet werden.

1. Wenn ein tatsächlicher und nachvollziehbar höherer Aufwand zu einer Vergütung oberhalb des unteren Drittels führt.
2. Wenn es aufgrund der Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen (oder von Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen) des Personals zu einer über dem unteren Drittel liegenden Vergütung kommt.

#### 4.4.3 Prüfrecht und Prüfkriterien

Das neue Vertragsrecht verzichtet auf das Instrument der Prüfungsvereinbarung. Ein allgemeines Prüfungsrecht wird installiert, das die Inhalte, den Umfang, die Wirtschaftlichkeit, die Qualität sowie die Wirksamkeit der Leistungen begutachten soll.

Das neue Prüfrecht ist in § 128 des SGB IX niedergelegt und beinhaltet ein anlassbezogenes Prüfrecht. Im ersten Satz des Absatzes 1 verweist der Bundesgesetzgeber explizit darauf, dass diese Prüfungen nur erfolgen können, soweit tatsächliche Anhaltspunkte für eine sogenannte



Nichterfüllung und/oder Nichteinhaltung gesetzlicher bzw. vertraglicher Pflichten besteht. Im selben Absatz wird dieser Verweis jedoch relativiert, in dem den Bundesländern eine Abweichung von dieser Anlassbezogenheit eingeräumt wird. Soweit durch Landesrecht von der Anlassbezogenheit abgewichen wird, ist zu hinterfragen, ob der rechtsstaatliche Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt wird.

Es ist sowohl im Interesse der Leistungsträger als auch der Leistungserbringer, dass die den Prüfungen zu Grunde liegenden Verfahren und Standards transparent und nachvollziehbar sind. Zudem ist Sorge dafür zu tragen, dass das Prüfrecht mit einem „verhältnismäßigen Verwaltungshandeln“ einhergeht und die Balance aus verbindlichen, allgemein gültigen Grundlagen und die für die Umsetzung in der Praxis notwendige Flexibilität abbildet.

Um möglichst transparente und nachvollziehbare Prüfungen durchführen zu können, müssen verbindliche Festlegungen zu Prüfungsprocedere und Prüfungsumfang getroffen werden. Wesentliche Grundlage ist dabei die zwischen dem Träger der Eingliederungshilfe und dem Leistungserbringer getroffene Leistungsvereinbarung. Darüber hinaus ist es notwendig, Prüfungsgrundlagen im Landesrahmenvertrag schriftlich zu fixieren.

Eine Prüfvereinbarung sollte auch Regelungen zur möglichst einvernehmlichen Feststellung des Prüfergebnisses enthalten. Die vorläufigen Prüfergebnisse sollten zeitnah (z. B. innerhalb eines Monats) dem geprüften Leistungserbringer übermittelt werden. Dem Leistungserbringer sollte eine Frist zur Stellungnahme eingeräumt werden. Auf diese Stellungnahme ist im endgültigen Prüfbericht einzugehen. Grundsätzlich sollte der endgültige Prüfbericht zeitnah innerhalb einer festen Frist erstellt werden. Der Werkstattrat ist von der Durchführung der Prüfung bis zur Besprechung der Ergebnisse zu beteiligen. Über die Behebung festgestellter Abweichungen, ist idealerweise eine Vereinbarung abzuschließen.

#### **4.4.4 Erarbeitung und Vereinbarung neuer Landesrahmenverträge**

Nach § 131 des neuen SGB IX sollen Rahmenverträge zwischen den Leistungsträgern und den Leistungserbringern geschlossen werden, die u. a. sowohl die nähere Abgrenzung der den Vergütungspauschalen zu Grunde liegenden Kostenarten und -bestandteilen präzisieren als auch die Festlegung von Personalrichtwerten sowie Grundsätze und Kriterien zu den Aspekten Wirtschaftlichkeit, Qualität und Wirksamkeit beinhalten. Hierbei ist zu beachten, dass bestehende Landesrahmenverträge nach Artikel 12 Bundesteilhabgesetz (§ 139 Absatz 3 SGB XII i. d. F. zum 01.01.2018) bis zum 31. Dezember 2019 in Kraft bleiben, eine Neuvereinbarung jedoch spätestens zum 1. Januar 2020 erfolgen muss.



Bei der Erarbeitung und Vereinbarung der neuen Landesrahmenverträge sollten insbesondere die folgenden Aspekte berücksichtigt werden:

- a) Bestimmung der Abgrenzung der den Vergütungspauschalen und -beträgen zugrunde zu legenden Kostenarten und -bestandteile sowie der Zusammensetzung der Investitionsbeträge (§ 131 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX)

Da das bisherige Vergütungssystem aus Grund- und Maßnahmenpauschale sowie Investitionsbetrag nicht mehr weiterbestehen wird, ist eine neue Systematik erforderlich. Diese muss sich durch eine Leistungspauschale auszeichnen, die alle Anforderungen an eine moderne Werkstatteleistung abzubilden vermag. Hierbei ist nicht nur die Überleitung des alten in das neue System zu begleiten, sondern auch das Thema der Abgrenzung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen ist zu berücksichtigen.

Die hierzu im Landesrahmenvertrag getroffenen Regelungen müssen daher in der Lage sein, einerseits notwendige und für die Werkstatteleistung substantielle Kosten abzubilden (Grundstruktur), andererseits jedoch flexible Anpassungsmöglichkeiten (individuelle Zuschläge) zuzulassen.

- b) Bestimmung über Inhalt und Kriterien der Ermittlung und Zusammensetzung der Leistungspauschalen und der Merkmale für die Bildung von Hilfebedarfsgruppen (§ 131 Absatz 1 Nummer 2 SGB IX)

Die Bildung von Hilfebedarfsgruppen ist auch im neuen Vertragsrecht vorgesehen. Eine verbindliche Vorgabe zur Bildung von Hilfebedarfsgruppen ist abzulehnen. Vielmehr sollten bei der Erstellung von Landesrahmenverträgen in den jeweiligen Bundesländern die Vor- und Nachteile dieser Möglichkeit objektiv betrachtet werden. Sofern die Bildung von Hilfebedarfsgruppen vorgesehen ist, müssen dann auch im Sinne der Vergütung nachvollziehbare und für die Praxis handhabbare Umsetzungsvorschläge erarbeitet werden. Eine Möglichkeit hierzu wäre, z. B. die Summe aller für die Leistungserbringung notwendigen Kosten so auf die Hilfebedarfsgruppen aufzuteilen, dass entsprechende, den Hilfebedarfsgruppen zugeordnete Vergütungspauschalen entstehen.



c) Bestimmung der Höhe der Leistungspauschale (§ 131 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX)

Eine Festlegung der Höhe der Leistungspauschalen im Landesrahmenvertrag wirft Fragen hinsichtlich der rechtlichen Konsequenz auf den Abschluss von Einzelvereinbarungen auf. Das BMAS stellt hierzu klar „Rahmenverträge nach § 131 SGB IX haben ebenso wie die Rahmenverträge nach dem Recht des SGB XII den Zweck, jeweils landesweit die wesentlichen Bestandteile der Leistungen und der zu treffenden Vereinbarungen grundsätzlich zu regeln. Mit Hilfe der Rahmenverträge soll vermieden werden, dass die Einzelverhandlungen zwischen dem Leistungsträger und dem Leistungserbringer trotz gleicher Inhalte wesentlich voneinander abweichen. Anhand der Vorfestlegungen im Rahmenvertrag haben die Vertragspartner im Einzelfall die Inhalte und dabei auch die Höhe der Leistungen auch bzgl. der Leistungspauschalen festzulegen.“<sup>4</sup>

Die tatsächliche Festlegung der Vergütung erfolgt damit nach wie vor im Rahmen der Einzelvereinbarung zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer.

d) Bestimmung der Zuordnung der Kostenarten und Kostenbestandteile nach § 125 Absatz 4 Satz 1 SGB IX (§ 131 Absatz 1 Nummer 4 SGB IX)

Diese als werkstattsspezifische Kosten bezeichneten Kostenkomponenten sind ein wichtiges Element der Vergütung, die Kosten abbilden, die – unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen – über die Kosten hinausgehen, die nach Art und Umfang in einem (klassischen) Wirtschaftsunternehmen anfallen und dementsprechend durch den Leistungsträger übernommen werden müssen. Um für die Praxis handhabbare Regelungen anwenden zu können, sollte im Landesrahmenvertrag eine entsprechende Ableitung dieser Kosten beschrieben werden. Vereinfacht ist diese durch die Differenz aus den Gesamtausgaben mit den Ausgaben, die sich:

1. aufgrund der Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen ergeben (entspricht der Höhe der Vergütungen nach § 41 Absatz 3 Nummer 1 SGB IX)
2. aufgrund der wirtschaftlichen Betätigung ergeben (und üblicherweise in einem Wirtschaftsunternehmen entstehen; z. B. Ausgaben für Materialeinsatz) und
3. aufgrund der Beschäftigung von produktivitätssteigernden Mitarbeitern ergeben, abzubilden.

---

<sup>4</sup> Antwort des BMAS vom 12. Juli 2017 auf die Anfrage der BAG WfbM vom 29. Juni 2017.



- e) Bestimmung von Personalrichtwerten zur personellen Ausstattung (§ 131 Absatz 1 Nummer 5 SGB IX)

Als sinnvoll wird hier eine beispielhafte – jedoch nicht abschließende – Aufzählung der personellen Ausstattung betrachtet. Eine verbindliche Festlegung dürfte dabei nicht geeignet sein, vielmehr sollte die Bestimmung im Landesrahmenvertrag eine Grundlage darstellen, die um flexible und individuelle Komponenten ergänzt werden kann.

- f) Bestimmung der Grundsätze zu Wirtschaftlichkeit und Qualität sowie der Wirksamkeit der Leistungen sowie Inhalt und Verfahren zur Durchführung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen (§ 131 Absatz 1 Nummer 6 SGB IX)

Weitere – vor allem vor dem Hintergrund veränderter Prüfrechte und gänzlich neu in das Vertragsrecht eingeführter Begriffe – im Inhalt der Landesrahmenverträge festzuhaltende Grundlagen beziehen sich auf die Bestimmung der Grundsätze zu Wirtschaftlichkeit und Qualität sowie der Wirksamkeit der Leistungen sowie auf Inhalt und Verfahren zur Durchführung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen. Die neu in das Vertragsrecht eingeführten Prüfungsrechte sowie veränderte bzw. neu hinzugekommene Prüfungsaspekte (u. a. Wirksamkeit der Leistungen) erfordern es, möglichst klare Grundlagen zu den Verfahren von Prüfungen im Landesrahmenvertrag zu vereinbaren.

- g) Rolle der Menschen mit Behinderung bzw. deren Interessenvertretungen bei der Erarbeitung des Landesrahmenvertrages

Nach § 131 Absatz 2 SGB IX können Menschen mit Behinderung bzw. deren Interessenvertretungen bei der Erarbeitung von Landesrahmenverträgen mitwirken. Das bedeutet, dass die beteiligten Menschen mit Behinderungen umfassend über ihre Rechte und Möglichkeiten zur Beteiligung aufgeklärt und entsprechend zur Mitarbeit an der Erarbeitung befähigt werden müssen.

#### 4.4.5 Umsetzung des Themas Wirksamkeit

Gemäß § 125 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX soll die Leistungsvereinbarung nicht nur Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen regeln, sondern auch die Wirksamkeit der Leistungen beschreiben. Bisher gibt es den Begriff der Wirksamkeit nicht. Es ist daher bei der Erstellung von Leistungsvereinbarungen darauf zu achten, den Begriff der Wirksamkeit und dessen konkreten Bezug zur Leistung entsprechend darzulegen.



Mögliche Interpretationen zum Begriff Wirksamkeit gibt es sicher viele, fraglich ist, welche dieser Perspektiven im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben am sinnvollsten erscheinen. „Übersetzt“ man den Wirksamkeitsbegriff in die Praxis, so wird schnell klar, dass dieser sowohl quantitative als auch qualitative Merkmale in sich vereinen kann. Deutlich wird hierbei jedoch auch, dass eine ausschließliche Übersetzung des Begriffs Wirksamkeit in rein quantifizierbare Ansätze nicht möglich ist. Vielmehr müssen qualitative Ansätze und Konzepte in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt werden. Sinnvoll wäre es hierbei z. B. den Begriff Wirksamkeit anhand des Aspektes der Fachlichkeit – also der konsequenten und individuellen Anwendung von Wissen und aktueller Standards – abzuleiten. Dabei sollte nicht die einmalige Überprüfung eines Wissenstandes oder eines Entwicklungsziels im Vordergrund stehen, sondern ein langfristiger und kontinuierlicher Wirkungsdialo g ermöglicht werden.

## **5 Modularisierung**

Der Begriff der Modularisierung beschreibt den Prozess der Gliederung bzw. Aufteilung der Gesamtleistung – in diesem Falle der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten – in mehrere Teilleistungen bzw. Module.

### **5.1 Was ist das Ziel der neuen Regelungen?**

Das Bundesteilhabegesetz ermöglicht mit § 62 Absatz 1 SGB IX ein Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderung zwischen anerkannter Werkstatt für behinderte Menschen und anderen Leistungsanbietern. Dieses umfasst, dass Menschen mit Behinderung nicht nur zwischen Werkstätten für behinderte Menschen und anderen Leistungsanbietern als Erbringer der Leistungen auswählen können, sondern auch, dass Teile der Leistung (Module) auf Wunsch auch in Kombination von mehreren Leistungserbringern erbracht werden können.

Sofern Teilleistungen im Verantwortungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters erbracht werden, so bedarf die Leistungserbringung der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters (§ 62 Absatz 2 SGB IX).

### **5.2 Wann treten die neuen Regelungen in Kraft?**

Die Regelungen sind zum 01.01.2018 in Kraft getreten.



### 5.3 Was regelt das Gesetz?

§ 62 SGB IX nimmt beim Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderung Bezug auf § 57 und § 58 SGB IX. § 57 SGB IX regelt die Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt, § 58 SGB IX die Leistungen im Arbeitsbereich. In der Konsequenz bedeutet dies, dass Menschen mit Behinderung beispielsweise den Berufsbildungsbereich in einer Werkstatt und den Arbeitsbereich bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen können – oder umgekehrt.

### 5.4 Was gilt es besonders zu beachten?

#### 5.4.1 Definition von Modulen

Die Leistungserbringer müssen möglichst genau definierte Module beschreiben und im Vertragsrecht verankern, um diese anbieten zu können.

Bei der Modularisierung des bisherigen Gesamtangebotes steht die Frage nach der Ableitung geeigneter Module im Zentrum. Diese erfordert eine Betrachtung der momentanen Gesamtleistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten und eine damit verbundene entsprechende „Aufteilung“ in verschiedene, miteinander kombinierbare Teilleistungen – den sogenannten Modulen.

Folgende Teilleistungen bzw. Module mit den entsprechenden Inhalten und Charakteristika lassen sich ableiten<sup>5</sup>:

#### 1) Eingangsverfahren

Die Inhalte dieses Moduls umfassen die Leistungen zum Eingangsverfahren nach den gesetzlichen Grundlagen (§ 57 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX sowie § 3 WVO) sowie den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit (Fachkonzept) und den

---

<sup>5</sup> Überlegungen und regionale Umsetzungsmodelle zur Modularisierung des Angebotes zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt es bereits seit mehreren Jahren. Daher greifen die im hier erarbeiteten Module insbesondere die Konzeption des durch das BMAS-geförderte Projekt „WerkstattBudgets (2009 – 2010)“ auf und ergänzen diese um weitere Aspekte.



Durchführungskonzepten der Leistungserbringer. Die Leistungen dienen der Feststellung, ob die Werkstatt für behinderte Menschen die geeignete Einrichtung ist sowie welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (sowie möglicherweise unterstützende Leistungen) für den Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen.

## 2) **Berufsbildungsbereich**

Die Inhalte dieses Moduls umfassen die Leistungen zum Berufsbildungsbereich nach den gesetzlichen Grundlagen (§ 57 Absatz 1 Nummer 2 SGB IX sowie § 4 WVO) sowie den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit (Fachkonzept) und den Durchführungskonzepten der Leistungserbringer. Die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich (Einzelmaßnahmen und Lehrgänge) dienen der Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben unter Einbezug angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen. Ziel ist es, die Anschlussfähigkeit an anerkannte Berufsausbildungen zu erhöhen sowie die Durchlässigkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und in andere Leistungsangebote der Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern. Grundlage dafür ist eine Anlehnung der beruflichen Bildung an anerkannte Berufsausbildungen. Zudem sollte die erfolgreiche Absolvierung des Berufsbildungsbereiches sowie zusätzlicher Bildungsinhalte durch Zertifikate bestätigt werden.

## 3) **Angemessene Beschäftigung im Arbeitsbereich**

Die Inhalte dieses Moduls umfassen Leistungen, die insbesondere in § 58 Absatz 2 Nummer 1 SGB IX sowie § 5 WVO gesetzlich geregelt sind. Somit eröffnen sie die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderung entsprechenden Beschäftigung. Dies umfasst ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen, die sowohl der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, der Art und Schwere der Behinderung aber auch der Eignung und Neigung der Menschen mit Behinderung größtmöglich Rechnung tragen. Dabei ist die Leistungserbringung unabhängig vom Ort zu betrachten und kann somit sowohl in den Räumlichkeiten der Werkstatt als auch in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes im Rahmen ausgelagerter Einzelarbeitsplätze und Außenarbeitsgruppen erfolgen.



#### 4) Berufliche Bildung im Arbeitsbereich

Die Inhalte dieses Moduls umfassen Leistungen, die insbesondere in § 58 Absatz 2 Nummer 2 SGB IX NEU sowie § 5 Absatz 3 WVO gesetzlich dargelegt sind. Sie bieten die Möglichkeit zu einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung über den Berufsbildungsbereich hinaus. Sie beinhalten die gezielte Förderung und den Erwerb besonderer berufsqualifizierender Kompetenzen. Die Leistungen können inhaltlich arbeitsplatzgebunden oder unabhängig vom spezifischen Beschäftigungsplatz erbracht werden (z. B. Qualifizierungskurse, Kurse zum Erwerb von bestimmten Berechtigungsscheinen). Beispielhaft ist hier die Möglichkeit der Weiterqualifizierung über harmonisierte Bildungsrahmenpläne, die sich an anerkannten Berufsausbildungen orientierten, aufzuführen.

#### 5) Persönliche Förderung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit

Die Inhalte dieses Moduls umfassen Leistungen, die insbesondere in § 58 Absatz 2 Nummer 2 SGB IX sowie § 5 Absatz 3 WVO gesetzlich dargelegt sind. Sie verfolgen im Rahmen arbeitsbegleitender Maßnahmen das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten oder zu erhöhen und die Persönlichkeit weiter zu entwickeln. Damit die entsprechenden Angebote einen Bezug zur Teilhabe am Arbeitsleben aufweisen, müssen klare Zielvorgaben und Intentionen als Grundlage der Angebote dienen. Diese sollten vor allem anhand des Kriteriums der Befähigung abgeleitet werden. Im Unterschied zu Modul 4 vermitteln die Inhalte dieses Angebotes jedoch allgemeine Kenntnisse.

#### 6) Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Inhalte dieses Moduls umfassen die Leistungen zur Förderung des Übergangs nach den gesetzlichen Grundlagen § 58 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX sowie § 5 Absatz 4 WVO und ggf. den individuellen vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Leistungsträger und Leistungserbringer. Das Modul beinhaltet vor allem besondere Förderangebote, die Anfertigung und Umsetzung individueller Förderpläne sowie Möglichkeiten zur Erprobung von Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Form von Praktika und ausgelagerten Arbeitsplätzen. Grundlegendes Element des



Angebots ist eine kontinuierliche Förderung und Hinführung zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### 7) **Beförderungsleistungen**

Die Inhalte dieses Moduls umfassen die Beförderungsangebote gem. § 8 Absatz 4 WVO. Diese dienen dazu, eine entsprechende Beförderung zum Bildungs- bzw. Beschäftigungsort oder zwischen verschiedenen Bildungs- und Beschäftigungsorten zu ermöglichen.

Alle Module werden personenzentriert und damit teilhabebedarfsbezogen erbracht. Ein etwaiger Mehrbedarf an Assistenz und/oder pflegerischen Leistungen wird daher nicht im Rahmen eines weiteren Moduls veranschaulicht, sondern muss als Kriterium bei allen Modulen Berücksichtigung finden.

Da bei der Modularisierung eine exakte Aufteilung von Overheadkosten im Rahmen der Module nicht immer möglich ist und zudem einige Leistungen nur angeboten werden können, sofern bestimmte Strukturen vorhanden sind, muss diese Perspektive aus Sicht der Leistungserbringer stets berücksichtigt werden. Dies lässt sich am Beispiel der Aktivitäten im Bereich Unternehmensführung und Verwaltung exemplarisch veranschaulichen. Es ist erforderlich, alle dort anfallenden Aktivitäten so bei den einzelnen Modulen zu berücksichtigen, dass eine leistungsgerechte Vergütung erzielt werden kann.

#### 5.4.2 **Wer ist der unmittelbar verantwortliche Leistungsträger?**

Fraglich ist, ab wann ein Leistungserbringer als unmittelbar verantwortlich gilt und welche Kriterien eine derartige Einordnung abgrenzen. Das BMAS verweist darauf, dass die Frage nach der unmittelbaren Verantwortlichkeit von der individuellen Fallkonstellation abhängt. Zur Verdeutlichung wird auf ein Beispielszenario verwiesen, in dem ein Beschäftigter bereits Leistungen in einer Werkstatt erhält und nun zusätzlich Leistungen bei einem anderen Anbieter in Anspruch nehmen möchte. In diesem Szenario sei die Werkstatt auch nach dem Hinzuziehen des anderen Anbieters der grundsätzlich verantwortliche Leistungserbringer.<sup>6</sup> Es ist daher davon auszugehen, dass die Bestimmung im Einzelfall sowohl daran erfolgt, bei wem der

---

<sup>6</sup> Antwort des BMAS vom 12. Juli 2017 auf die Anfrage der BAG WfbM vom 29. Juni 2017.



Mensch mit Behinderung bereits Leistungen erhält und bei welchem Leistungserbringer der überwiegende (im Sinne des Umfangs) Teil der Leistung erbracht wird.

Grundsätzlich ist daher davon auszugehen, dass der verantwortliche Leistungserbringer immer der ist, bei dem eine Beschäftigung im Sinne einer „angemessenen Beschäftigung im Arbeitsbereich“ erfolgt. Dies ist dann auch der Leistungserbringer, der für die im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen ein Arbeitsentgelt sowie ein Arbeitsförderungsgeld auszahlt und bei dem der Mensch mit Behinderungen sein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis ausübt. Gestützt wird diese Annahme durch den Wortlaut der §§ 62 und 60 SGB IX.

### 5.4.3 Modularisierung im Kontext des Vertragsrechts

Auch für modularisierte Leistungen gilt: Keine Leistung ohne Leistungsvereinbarung und keine Vergütung ohne entsprechende Vergütungsvereinbarung.

In den Leistungsvereinbarungen müssen sowohl die Gesamtleistung als auch die einzelnen Module als Grundlage der Vergütungsvereinbarung klar definiert werden, um die leistungsgerechte Verpreislichung der Teilleistungen – sprich der Module – zu ermöglichen. In diesem Sinne sind auch die Vergütungsvereinbarungen anzupassen. Darüber hinaus wäre es empfehlenswert, Grundsätze zur Modularisierung und Inhalte der Module bereits im Landesrahmenvertrag festzuhalten.

## 6 Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen am Beispiel des Mittagessens in Werkstätten für behinderte Menschen

Einer der wesentlichen Inhalte des Bundesteilhabegesetzes umfasst die Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen. Dies führt zu Auswirkungen im Bereich der gemeinschaftlichen Mittagsversorgung in Werkstätten (§ 42b Absatz 2 SGB XII i. d. F. zum 01.01.2020 und § 113 Absatz 4 SGB IX NEU).



### 6.1 Was ist das Ziel der neuen Regelungen?

Um die Personenzentrierung der Eingliederungshilfe zu vollziehen, wird zukünftig eine Zuordnung einzelner Leistungsbestandteile ausgehend vom notwendigen Unterstützungsbedarf bei der Alltagsbewältigung (=Fachleistung) oder den existenzsichernden Leistungen zum Lebensunterhalt erfolgen.

Ausdruck findet dies in verschiedenen Stellen des Gesetzes und damit in verschiedenen Bereichen der Teilhabeleistungen von Menschen mit Behinderung.

### 6.2 Wann treten die Regelungen in Kraft?

Die mit dem Bundesteilhabegesetz geschaffenen Regelungen führen dazu, dass das Mittagessen ab dem 01.01.2020 in mehrere „Bestandteile“ aufgespalten wird.

### 6.3 Was regelt das Gesetz?

Die im Mittagessen enthaltenen existenzsichernden Leistungen – also die Lebensmittelkosten (Materialeinsatz) – werden dem Lebensunterhalt und somit der Grundsicherung nach SGB XII zugeordnet. Grundlage dieser Zuordnung ist der § 42b Absatz 2 SGB XII i. d. F. zum 01.01.2020. Dieser führt einen neuen sogenannten Mehrbedarf für Mehraufwendungen bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung (in Werkstätten und bei anderen Leistungsanbietern) ein.

Das bedeutet, dass Werkstattbeschäftigte, die Leistungen der Grundsicherung nach SGB XII beziehen, Anspruch auf einen pauschalierten Wert zur Mittagsverpflegung haben. Konkret ist hierfür ein Betrag von 2,23 Euro je Mittagessen vorgesehen. Dieser berechnet sich anhand des nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltordnung angegebenen Monatswertes für ein Mittagessen (Jahr 2018: 97 Euro monatlich und 3,23 kalendertäglich) und einer Eigenbeteiligung der Leistungsberechtigten von einem Euro. Die Eigenbeteiligung von einem Euro liegt damit niedriger als die bisherigen Anrechnungen des Mittagessens auf die Grundsicherung.



Die im Zusammenhang mit der Zubereitung und Bereitstellung des Mittagessens entstehenden Kosten sind hingegen weiterhin den Fachleistungen der Eingliederungshilfe zuzuordnen (§ 113 Absatz 4 SGB IX NEU). Daher sind diese auch im Rahmen des Kostensatzes von den Trägern der Eingliederungshilfe zu vergüten. Hierzu zählen die erforderliche sächliche und räumliche Ausstattung sowie die erforderlichen betriebsnotwendigen Anlagen, aber auch das zur Zubereitung des Mittagessens notwendige Personal.

#### **6.4 Was gilt es besonders zu beachten?**

Werkstätten sollten frühzeitig die mit der Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen einhergehenden Auswirkungen und Wechselwirkungen auf ihre Angebote betrachten.

Grundsätzlich bleibt das Mittagessen auch nach Inkrafttreten der Neuregelungen fester – jedoch neu zugeschnittener – Bestandteil der Eingliederungshilfe und somit auch der Werkstatteleistung. Deutlich wird dies vor allem in § 113 Absatz 4 SGB IX NEU, in dem auf die Bereitstellung einer gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung verwiesen wird, deren Fachleistungsanteil auch weiterhin von den Leistungsträgern finanziert werden muss. Praktisch bedeutet dies jedoch, dass die bisher für das Mittagessen im Vergütungssatz enthaltenen Lebensmittelkosten aus der Vergütung entfallen. Die Werkstatt wird jedoch gegenüber dem Kostenträger die im Zusammenhang mit der Zubereitung und Bereitstellung des Mittagessens relevanten Kostenbestandteile geltend machen können. Alle weiteren Kosten müssen über einen von der Werkstatt festzulegenden Preis gedeckt werden, den die Werkstattbeschäftigten für das Mittagessen zahlen.

##### **6.4.1 Was bedeutet das für das Leistungsangebot und die Leistungsabrechnung und welches Angebot muss bereitgestellt werden?**

Werkstätten müssen auch weiterhin ein Mittagessen anbieten. Jedoch ändern sich die Vergütungszusammensetzung sowie der tatsächliche Zahlungsverkehr. Denn mit der neuen Regelung werden alle Werkstattbeschäftigten im Bereich der gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung zu Selbstzahlern. Während die Werkstattbeschäftigten, die Anspruch auf Grundsicherung nach SGB XII haben, das Mittagessen unter Einsatz des neu geregelten



Mehrbedarfes einkaufen können, müssen alle anderen diese Kosten für das Mittagessen selbst tragen.

Um weiterhin ein adäquates Mittagessen in der Werkstatt sicherzustellen, müssen sowohl die Werkstätten als auch die Träger der Eingliederungshilfe tragfähige Angebote und Finanzierungen ermöglichen. Es ist Aufgabe der Werkstätten attraktive Verpflegungsangebote vorzuhalten, die in der Regel einen Kostenanteil für die Lebensmittel von 3,23 Euro (Stand: 2018) nicht überschreiten.

Die über die Lebensmittelkosten hinausgehenden Kosten, also die Fachleistung des Mittagessens im Sinne des § 113 Absatz 4 SGB IX NEU, müssen durch die Träger der Eingliederungshilfe finanziert werden. Zudem ist es hierbei sinnvoll, den aufgrund der neuen Regelungen entstehenden Verwaltungsaufwand im Rahmen einer Anpassung der Verwaltungsstellenschlüssel in den von den Kostenträgern zu erstattenden Vergütungssatz einzupreisen.

Die Beschäftigten können grundsätzlich frei entscheiden, ob sie ihr Geld für das Mittagessen in der Werkstatt oder anderswo einsetzen. Dies kann bei den Werkstätten unter anderem zu Problemen bei der Kalkulation führen. Hier können Monatspauschalen oder Abonnementsangebote hilfreich sein.

In der Begründung zu § 113 SGB IX NEU verweist der Gesetzgeber darauf, dass Menschen mit Behinderung bei der Zubereitung des Mittagessens beteiligt werden sollen.

#### **6.4.2 Information der Werkstattbeschäftigten**

Um die Werkstattbeschäftigten umfassend über ihre Wahlmöglichkeiten zu informieren, sollten die neuen Regelungen in leichte Sprache übersetzt werden.

Von besonderer Herausforderung dürfte dabei die Veranschaulichung der „neuen“ Zahlungsströme und Mehrbedarfe bzw. Eigenanteile sein. Es ist daher zu empfehlen, hierzu bereits frühzeitig entsprechende Konzepte und Informationsansätze zu erarbeiten.



### 6.4.3 Steuerliche Betrachtung

Da das Mittagessen aufgrund der neuen Regelungen nicht mehr Bestandteil der Vergütung ist, sondern auf der Grundlage von individuellen Kaufverträgen ausgegeben wird, stellen sich Fragen zur umsatzsteuerlichen Behandlung. Nach momentanem Kenntnisstand ist jedoch davon auszugehen, dass die Abgabe bzw. der Verkauf des Mittagessens an die Werkstattbeschäftigten (und das betreuende Personal) nach wie vor umsatzsteuerfrei bleibt. Zwar kommt es wie eingangs dargelegt zu einer Aufgliederung des Mittagessens im leistungsrechtlichen Sinne. Das Mittagessen als solches bleibt jedoch fester Bestandteil der Fachleistung und ist somit auch aus umsatzsteuerrechtlicher Perspektive derart zu bewerten.

Unberührt hiervon sind die Abgabe bzw. der Verkauf von Mittagessen und weiteren Speisen an Externe gesondert zu betrachten. Diese führt sehr wohl zu einer Umsatzbesteuerung, die i.d.R. und je nach Ausprägung der Leistungserbringung im Rahmen des ermäßigten Umsatzsteuersatzes erfolgt.