BAGüS

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe



BAGüS-Werkstattempfehlungen 2021

Empfehlungen zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Stand März 2021

Münster, 01. März 2021

BAGüS-Werkstattempfehlungen 2021

Empfehlungen zu den Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben

(WE-2021 BAGüS)

Mitglieder der BAGüS:

Bezirk Mittelfranken, Ansbach - Bezirk Schwaben, Augsburg - Bezirk Oberfranken, Bayreuth - Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin - Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, Bremen - Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg, Cottbus - Sozialagentur Sachsen-Anhalt, Halle/Saale - Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration Hamburg - Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, Hildesheim - Landeswohlfahrtsverband Hessen, Kassel - Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein, Kiel - Landschaftsverband Rheinland, Köln - Bezirk Niederbayern, Landshut – Kommunaler Sozialverband Sachsen, Leipzig - Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz, Mainz - Thüringer Landesverwaltungsamt - Soziales, Meiningen - Bezirk Oberbayern, München - Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster - Bezirk Oberpfalz, Regensburg - Landesamt für Soziales, Saarbrücken - Kommunaler Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin - Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Stuttgart - Bezirk Unterfranken, Würzburg

Herausgeber[1]:

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe
und der Eingliederungshilfe (BAGüS)
Geschäftsstelle

48133 Münster

Copyright 2021 BAGüS

[1] Soweit in dieser Broschüre die männliche Form verwendet wird, ist sie gleichberechtigt in der weiblichen Form zu verstehen.

Inhaltsübersicht:

	Seiten
Vorwort	4 - 5
Abkürzungsverzeichnis	6 - 8
Inhaltsverzeichnis	9 - 21
Empfehlungen	22 - 244
Anhang 1	245 - 250
Anlage 1: Mustervordruck „Offenlegung der Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)“	245 – 247
Anlage 2: Mustervordruck „Bescheinigung des (Werkstattträger oder sein Spitzenverband) über die Ermittlung des Arbeitsergebnisses und dessen Verwendung gemäß § 12 WVO“	248
Anlage 3: Mustervordruck „Bescheinigung des Abschlussprüfers über die Ermittlung des Arbeitsergebnisses und seine Verwendung gemäß § 12 WVO“	249 - 250
Anhang 2 Auszug aus dem SGB IX (§§ 56 – 63, 219 – 222, 225, 227)	251 - 260
Anhang 3 Werkstättenverordnung (WVO)	261 - 269
Stichwortverzeichnis	270 - 287

Vorwort

Die Werkstattempfehlungen der BAGüS sind seit Jahrzehnten für Leistungsträger und Leistungserbringer das Standardwerk. Sie bieten allen Praktikern die Arbeitshilfe für den Berufsalltag.

Das Inkrafttreten des BTHG und die damit verbundenen Änderungen der rechtlichen Grundlagen machen eine Überarbeitung erforderlich. Die klassische Werkstatt ist nur noch eine Form der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Neue Leistungen sind hinzugekommen: Andere Leistungsanbieter, Budget für Arbeit und Budget für Ausbildung, der Fachausschuss wurde abgeschafft, das Teilhabeplanverfahren eingeführt. Statt Teil der Sozialhilfe im SGB XII sind die Leistungen in das SGB IX aufgenommen worden. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist das neue Leitbild.

Trotz dieser gravierenden Neuerungen, die in praktisches Handeln umgesetzt werden müssen, sind bewährte Regelungen im Werkstättenrecht weiter in Kraft und verlangen Beachtung. Die Werkstattempfehlungen bieten einen verlässlichen Überblick über das geltende Recht. Wir haben uns entschieden, den alten Titel beizubehalten und ihn mit einem neuen Untertitel zu ergänzen. Das soll und darf nicht als Festhalten verstanden werden. Der alte Begriff hat sich schlicht als Marke bewährt.

Die Herausforderungen der UN-BRK und des BTHG in der Praxis anzugehen ist die eigentliche Aufgabe, das Recht, den Lebensunterhalt durch Arbeit selbst zu verdienen. Die Leistungen zur Teilhabe sind so zu gestalten, dass sie diesem Ziel dienen. Die Zusammenarbeit mit anderen RehaTr ist darauf auszurichten, den jungen Menschen mit Behinderungen den Weg zum Ziel zu ebnen.

Selbstverständlich wird sich die BAGüS nicht nur auf die Umsetzung des Rechts beschränken, sondern auch die fachpolitischen Themen weiter begleiten und dazu Positionen entwickeln.

Der Deutsche Bundestag hat die Frage gestellt, ob das Entgeltsystem in den WfbM transparent, nachhaltig und zukunftsfähig ist und wie die Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind. An der Erarbeitung einer Antwort beteiligt sich die BAGüS gerne.

Zunächst aber heißt es: Ärmel aufkrempeln und Empfehlungen umsetzen.

Die Empfehlungen haben den Stand vom 01.03.2021. Soweit möglich wird auf avisierte Rechtsänderungen hingewiesen[2].

Ein Wort des Dankes:

Die Empfehlungen wären ohne das Engagement der für den Bereich zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Mitgliedern der BAGüS nicht möglich gewesen. Ein ganz besonderer Dank gilt den Hauptverfassern Bernd Finke, Münster, und Manfred Kadoke, Berlin.

Münster, im März 2021

Matthias Münning
Vorsitzender der BAGüS

Marco Winzer
Vorsitzender des FA II der BAGüS

[2] Bezüglich der Verwendung von Begrifflichkeiten sei der Hinweis erlaubt, dass die vom Gesetzgeber verwendeten Termini Verwendung finden, weshalb in diesen Empfehlungen z. T. die Rede von Menschen mit Behinderungen und z. T. von behinderten Menschen ist. Bei einem umfangreichen Werk wie diesen Empfehlungen sind zudem inhaltliche Doppelungen nicht auszuschließen, v.a. dann nicht, wenn sich durch die Verwendung von Querverweisen Inhalte nur noch schwer nachvollziehen lassen könnten. Perspektivisch sollen diese Empfehlungen in einem anderen Format aufgelegt und regelmäßig aktualisiert werden. Bis dahin hoffen wir, ist für die beteiligten Akteure diese Ausgabe hilfreich.

Abkürzungsverzeichnis

AB	Arbeitsbereich
Abs.	Absatz
AFög	Arbeitsförderungsgeld
aLA	andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX
AO	Abgabenordnung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AufwErstV	Aufwendungserstattungsverordnung
Az.	Aktenzeichen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und Eingliederungshilfe
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
bbA	begleitende betriebliche Ausbildung
BBB	Berufsbildungsbereich
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BR-Drs.	Bundesratsdrucksache
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BSG	Bundessozialgericht
bspw.	beispielsweise
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BTHG	Bundesteilhabegesetz
Buchst.	Buchstabe
BReg.	Bundesregierung
BvB-Reha	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme zur Rehabilitation
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVG	Bundesversorgungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DIA-AM	Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen nach § 49 Abs. 4 SGB IX
DRV	Deutsche Rentenversicherung
EGH	Eingliederungshilfe

EinglHVO	Eingliederungshilfe-Verordnung
einschl.	einschließlich
EV	Eingangsverfahren
evtl.	eventuell
FA	Fachausschuss
FK EV/BBB-aLA	Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX der BA
FK EV/BBB-WfbM	Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) der BA
ff.	folgende (§§)
GE	Gemeinsame Empfehlungen der BAR
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
Ges.	Gesetz
HBG	Handelsgesetzbuch
HwO	Handwerksordnung
ICF	Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
IFD	Integrationsfachdienst
InbeQ	individuelle betriebliche Qualifizierung
insb.	insbesondere
i.S.d.	im Sinne der/des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
Kap.	Kapitel
LAG WfbM	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (in Ländern unterschiedliche Bezeichnungen)
LSG	Landessozialgericht
Nr.	Nummer
OVG	Oberverwaltungsgericht
PB	Persönliches Budget
Reg. Begr.	Regierungsbegründung
Reha	Rehabilitation, auch Reha-Bedarf, Reha-Einrichtung
RehaTr	Rehabilitationsträger
S.	Seite
s.	siehe
SchwbAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwbAwV	Schwerbehindertenausweisverordnung
SchwbVWO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB I	Sozialgesetzbuch Erstes Buch – Allgemeiner Teil

SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch– Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Siebtes Buch Sozialgesetzbuch– Gesetzliche Unfallversicherung
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Achtes Buch - Kinder- und Jugendhilfe
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
SGB X	Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
SGB XI	Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung
SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch – Sozialhilfe
SGB XIV	Sozialgesetzbuch Vierzehntes Buch – Soziale Entschädigung
SHTr	Sozialhilfeträger
TrEGH	Träger der Eingliederungshilfe
TVG	Tarifvertragsgesetz
Tz.	Textziffer
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UB	Unterstützte Beschäftigung
UN-BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)
Urt.	Urteil
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
v.a.	vor allem
v.H.	vom Hundert
VO	Verordnung
WfbM	anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen (auch Werkstatt abgekürzt)
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
WVO	Werkstättenverordnung
z.B.	zum Beispiel

Inhaltsverzeichnis

I Reform des Leistungsrechts für Menschen mit Behinderungen zu einem modernen Teilhaberecht im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention 22

1 Einführung 22

2 Die Umsetzung der Reform des Leistungsrechts für Menschen mit Behinderungen zu einem modernen Teilhaberecht 23

2.1 Der Reformprozess bis zum Inkrafttreten der Neufassung des SGB IX durch das BTHG 23

2.2 Die wesentlichen Eckpunkte und Ziele der Reform 24

2.3. Rechtslage nach dem SGB IX seit dem 1.1.2018 25

2.3.1 Erweiterung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 25

2.3.2 Einfügung des Eingliederungshilferechts in das SGB IX 27

2.3.3 Teilhabeplan- und Gesamtplanverfahren und Verhältnis zum FA in WfbM und bei aLA 27

II Leistungsberechtigter Personenkreis und zuständige Leistungsträger 29

3 Personenkreis / Ausschlusstatbestände 29

3.1 Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen 29

3.2 Volle Erwerbsminderung/Fehlende Erwerbsfähigkeit 30

3.3 Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung / Ausschlusstatbestände 31

4 Zuständige Leistungsträger und ihre Leistungsgesetze 33

4.1 Leistungsträger / Leistungsgesetze 33

4.2 Vorbehalt abweichender Regelungen / keine abweichenden Regelungen 34

III Einstieg der Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben / Ziel: allgemeiner Arbeitsmarkt 34

5 Übergang von der Schule in das Arbeitsleben / Klärung der Arbeitsmarktfähigkeit / berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme / Unterstützte Beschäftigung / Ausbildung 34

5.1 Zusammenwirken von Schule, RehaTr und Diensten 34

5.2 Berufswegeplanung / Vorrang des allgemeinen Arbeitsmarktes 36

5.3 Klärung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die BA mittels DIA-AM 38

5.4 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen 39
5.5 Unterstützte Beschäftigung (individuelle betriebliche Qualifizierung - InbeQ) nach § 55 SGB IX 41
5.6 Ausbildung 44
5.6.1 Grundsatz 44
5.6.2 Abweichende Regelungen für Menschen mit Behinderungen 45
5.6.3 Ausbildung für behinderte Menschen mit Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 Satz 1 SGB III 46
IV Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) 47
6 Rechtliche Grundlagen der WfbM 47
6.1 Werkstättenrecht 47
6.2 Leistungsrechtliche Vorschriften der RehaTr 47
6.3 Adressaten der Rechtsvorschriften 47
7 Begriff, Personenkreis, Aufgaben, Anerkennung 48
7.1 Begriff, Personenkreis und Aufgaben 48
7.2 Anerkennung - Voraussetzung für Rechte und Leistungen 50
7.3 Anerkennungsverfahren 50
7.4 Besondere Rechte der Anerkennungsbehörden 52
8 Aufnahme- und Beschäftigungspflicht der WfbM / Einzugsgebiet / Wunschrecht der Leistungsberechtigten / Tatbestände für die Beendigung der Beschäftigung 52
8.1 Verpflichtung der WfbM zur Aufnahme und Beschäftigung Leistungsberechtigter / Grundsatz der einheitlichen WfbM 52
8.2 Einzugsgebiet 53
8.3 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten 54
8.4 Beschäftigungsschutz / Beendigungstatbestände 56
9 Wiederaufnahme und Rückkehr in die WfbM 60
9.1 Anspruch auf Wiederaufnahme / Rückkehr 60
9.2 Fortbestand der vollen Erwerbsminderung in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt 62
9.3 Stufenweise Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Werkstattbeschäftigter (§ 44 SGB IX) 62
10 Fachliche Anforderungen an die Organisationseinheiten der WfbM 63
10.1 Eingangsverfahren (EV) 63
10.1.1 Durchführung (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WVO) 63

10.1.2 Aufgabe (§ 3 Abs. 1 Satz 2 WVO) ... 64
10.1.3 Eingliederungsplan (§ 3 Abs. 1 Satz 2 WVO) ... 64
10.1.4 Dauer (§ 3 Abs. 2 WVO) ... 66
10.2 Berufsbildungsbereich (BBB) ... 67
10.2.1 Durchführung (§ 4 Abs. 1 bis 3 WVO) ... 67
10.2.2 Aufgabe (§ 4 Abs. 1, 2, 4, 5 WVO) ... 68
10.2.3 Dauer (§ 4 Abs. 3 WVO) ... 68
10.2.4 Anrechnung von Zeiten der UB oder eines Budgets für Ausbildung auf die Dauer des BBB ... 69
10.2.5 Fachkonzept der BA für EV und BBB in WfbM ... 70
10.3 Arbeitsbereich (AB) ... 72
10.3.1 Durchführung / Personenkreis (§ 5 WVO) ... 72
10.3.2 Aufgabe (§ 5 Abs. 1 bis 4 WVO) ... 73
10.3.3 Arbeitsplatzangebot (§ 5 Abs. 1 WVO) ... 74
10.3.4 Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 2 WVO) ... 77
10.3.5 Dauer und Ende der Beschäftigung ... 77
10.3.6 Begleitende Dienste (§ 10 Abs. 1 WVO) ... 78
10.4 Personelle Ausstattung (§§ 9 und 10 Abs. 2 und 3 WVO) ... 79
10.4.1 Grundsätze ... 79
10.4.2 Werkstattleiter (§ 9 Abs. 2 WVO) ... 80
10.4.3 Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung (§ 9 Abs. 3 WVO) ... 81
10.4.4 Personelle Ausstattung der begleitenden Dienste (§ 10 Abs. 2 und 3 WVO) ... 83
10.5 Fachausschuss (FA) ... 84
10.5.1 Bildung / Zusammensetzung (§ 2 WVO) ... 84
10.5.2 Weitreichender Funktionsverlust des FA durch § 2 Abs. 1a WVO ... 85
10.5.3 Vorschlagspflicht der WfbM nach § 3 Abs. 3 WVO vom Vorrang des Teilhabe- bzw. Gesamtplanverfahrens unberührt ... 87
10.5.4 Besprechungsformat FA ... 87
10.6 Arbeitsbegleitende Maßnahmen (§ 4 Abs. 1 und 4, § 5 Abs. 3 WVO) ... 87
10.6.1. Aufgabe ... 87
10.6.2. Inhalt und Umfang ... 88
10.6.3 Beteiligung des Werkstattrats ... 89
11 Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ... 89

11.1 Auftrag der WfbM 89
11.1.1 Pflichtaufgabe der WfbM 89
11.1.2 Vorgaben der WVO 90
11.1.3 Konzeption zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 92
11.1.4 Entwicklung von Förderprogrammen (Curricula) 93
11.1.5 Weichenstellung im EV und BBB 93
11.1.6 Vorbereitung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Daueraufgabe im AB 94
11.1.7 Inhaltliche Überschneidungen übergangsfördernder Maßnahmen der WfbM mit Leistungen zur UB nach § 55 SGB IX 94
11.2 Instrumente und Maßnahmen der WfbM zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 95
11.2.1 Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten 95
11.2.2 Entwicklung individueller Förderpläne 96
11.2.3 Trainingsmaßnahmen 96
11.2.4 Betriebspraktika 97
11.2.5 Zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen 99
11.2.6 Sonstige Maßnahmen 101
11.2.7 Dokumentation 102
12 Rechtsstellung der behinderten Menschen in WfbM 103
12.1 Rechtsstellung im EV und im BBB 103
12.2 Rechtsstellung im AB 103
12.2.1 Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis 103
12.2.2 Werkstattverträge 106
12.3 Entlohnung 108
12.3.1 Arbeitsentgelt 108
12.3.2 Arbeitsförderungsgeld (AFög) 111
12.4 Beschäftigungszeit / Teilzeitbeschäftigung 112
13 Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte 113
13.1 Rechtsgrundlagen 113
13.1.1 Anspruch / Berechtigter Personenkreis 113
13.1.2 Ausformung der Rechte nach § 222 SGB IX 114

13.1.3 Vertretung der Interessen der im EV und BBB tätigen behinderten Menschen ... 115
13.2 Werkstattrat ... 115
13.2.1 Errichtung / Zahl der Mitglieder ... 115
13.2.2 Wahl des Werkstattrats ... 116
13.2.3 Amtszeit ... 116
13.2.4 Geschäftsführung ... 116
13.3 Aufgaben, Rechte und Pflichten des Werkstattrats ... 116
13.3.1 Tätigkeitsbereiche / Rechte ... 116
13.3.2 Vermittlungsstelle / Vermittlungsverfahren / Einigungsvorschlag ... 117
13.3.3 Anspruch auf Vertrauensperson ... 118
13.3.4 Sach- und Personalaufwand ... 118
13.3.5 Kostentragung ... 118
13.4 Frauenbeauftragte ... 119
13.4.1 Wahl der Frauenbeauftragten ... 119
13.4.2 Amtszeit ... 120
13.4.3 Aufgaben ... 120
13.4.4 Rechte ... 120
13.4.5 Handreichung der BAG WfbM ... 122
13.5 Informationsrecht zur Umsetzung des Qualitätsmanagements ... 122
13.6 Beteiligung der gesetzlichen Vertreter und Betreuer ... 123
13.6.1 Eltern- und Betreuerversammlung ... 123
13.6.2 Eltern- und Betreuerrat ... 123
13.7 Zuständigkeit für Streitigkeiten in Angelegenheiten aus § 222 SGB IX ... 123
14 Wirtschaftsführung ... 124
14.1 Anforderungen ... 124
14.2 Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses ... 125
14.3 Notwendige Kosten des laufenden Betriebs im AB ... 127
14.4 Auswirkungen der Vergütungen nach §§ 123 ff. SGB IX auf das Arbeitsergebnis ... 128
14.5 Prüfung der Nachweise ... 128
14.6 Mitwirkung des Werkstattrats ... 129
V Alternative zur WfbM ... 129
15 Andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX ... 129

15.1 Allgemeines ... 129
15.2 Leistungsberechtigter Personenkreis ... 130
15.3 Zuständige Leistungsträger ... 130
15.4 Leistungsrechtliche Grundlagen ... 131
15.5 Fachliche Weisungen der BA / Fachkonzept der BA für EV und BBB bei aLA ... 131
15.5.1 Fachliche Weisungen der BA ... 131
15.5.2 Fachkonzept der BA für EV / BBB bei aLA ... 131
15.6 Rechtliche Rahmenbedingungen ... 131
15.6.1 Grundsatz: Geltung der Vorschriften für WfbM ... 131
15.6.2 Rechtsverhältnis ... 132
15.6.3 Vertrag ... 132
15.6.4 Arbeitsentgelt ... 133
15.6.5 Arbeitsförderungsgeld (AFög) ... 133
15.6.6 Mitwirkung, Mitbestimmung / Frauenbeauftragte ... 133
15.7 Vorgegebene bzw. zulässige Abweichungen von den Vorschriften für WfbM ... 133
15.7.1 Maßgabenkatalog ... 133
15.7.2 Verzicht auf förmliche Anerkennung ... 134
15.7.3 Mindestplatzzahl und Ausstattung ... 134
15.7.4 Beschränkung des Leistungsangebots ... 135
15.7.5 Keine Aufnahmeverpflichtung / kein weiterer Beschäftigungsschutz ... 135
15.7.6 Wahl einer dem Werkstattrat vergleichbaren Vertretung und einer Frauenbeauftragten ... 136
15.7.7 §§ 223 und 224 SGB IX finden keine Anwendung ... 136
15.7.8 Modifizierung des Personalschlüssels ... 136
VI Recht des Menschen mit Behinderungen auf Wahl des Erbringers der Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX ... 137
16 Wahlrecht / Wahlmöglichkeiten ... 137
VII Rechtliche Grundlagen der Rehabilitationsträger für Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen und bei anderen Leistungsanbietern ... 139
17 Feststellung des individuellen Reha-Bedarfs ... 139
17.1 Teilhabeplanverfahren / Gesamtplanverfahren ... 139

17.2 Teilhabeplan- bzw. Gesamtplanverfahren ersetzen Tätigwerden des FA der Leistungserbringer ... 140
17.3 Beteiligung der Leistungsberechtigten / Mitwirkungspflicht der Leistungserbringer ... 140
17.4 Vereinbarung der RehaTr zur Durchführung des Teilhabeplanverfahrens ... 141
17.5 Fallkonstellationen / Verfahrenswege *(Auszug aus der Orientierungshilfe BA, DRV, BAGüS)* ... 142
17.5.1 Sachverhalt 1 ... 142
17.5.2 Sachverhalt 2 ... 145
17.5.3 Sachverhalt 3 ... 145
17.6 Teilhabeplanverfahren auch bei Erbringung des Budgets für Ausbildung ... 146
18 Leistungsrechtliche Vorschriften des SGB IX und der für den jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetze für die berufliche Bildung und Beschäftigung in WfbM und bei aLA. ... 147
18.1 Leistungsrechtliche Vorgaben der §§ 56 bis 58 SGB IX ... 147
18.2 Zielsetzung der Leistungen ... 147
18.3 Zuständigkeit und gesetzliche Grundlagen der RehaTr für die Erbringung von Leistungen in WfbM und bei aLA ... 150
18.4 Übereinstimmung der leistungsrechtlichen und institutionsrechtlichen Vorschriften ... 151
18.5 Rechtsanspruch auf Leistungen ... 152
18.6 Leistungen im Eingangsverfahren (EV) ... 152
18.6.1 Ziele und Umfang ... 152
18.6.2 Dauer ... 152
18.7 Leistungen im Berufsbildungsbereich (BBB) ... 154
18.7.1 Ziele und Umfang ... 154
18.7.2 Dauer ... 154
18.8 Leistungen im Arbeitsbereich (AB) ... 156
18.8.1 Leistungsberechtigte ... 156
18.8.2 Ziel und Dauer der Leistungen ... 159
18.8.3 Vergütungen für Leistungen im AB ... 159
18.8.4 Arbeitsförderungsgeld (AFög) ... 160
18.8.5 Weitere Leistungen der RehaTr für Beschäftigte im AB ... 160

18.9 Ausführung der Leistungen in Form eines Persönliches Budgets (PB) 162
18.10 Leistungen des TrEGH ohne Anrechnung von Einkommen- und Vermögen der Menschen mit Behinderungen und ihrer unterhaltspflichtigen Angehörigen / Mittagsverpflegung 163
19 Grundsätze des Vertragsrechts der TrEGH nach dem SGB IX 164
19.1 Allgemeines 164
19.2 Eignung der Leistungsanbieter 165
19.3 Rahmenverträge zur Erbringung von Leistungen 166
20 Leistungsvereinbarungen 167
20.1 Wesentliche Leistungsmerkmale in der EGH 167
20.2 Weitere Leistungsmerkmale bei WfbM und bei aLA 167
20.2.1 Gemeinschaftliche Mittagsverpflegung 167
20.2.2 Leistungen zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 168
20.2.3 Leistungen bei Teilzeitbeschäftigung 168
20.2.4 Verpflichtung zur Kooperation der Leistungserbringer 168
20.2.5 Vorschlags- und Vorlagepflichten gegenüber dem leistenden RehaTr 169
20.2.6 Unterstützung der Arbeit der Werkstatträte und Frauenbeauftragten 169
20.2.7 Weitere Leistungen, die in den Leistungsvereinbarungen geregelt werden sollten 169
20.3 Personelle Ausstattung 169
21 Vergütungsvereinbarungen 170
21.1 Anspruch der WfbM und aLA auf Vergütungen 170
21.2 Besondere Regelungen für WfbM und aLA zu den Vergütungsvereinbarungen 171
21.2.1 Kosten der fachlichen Anforderungen (Kostengruppe 1) 172
21.2.2 Kosten der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 2) 175
21.2.3 Unternehmensübliche Kosten der wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 3) 176
21.3 Allgemeine Regelungen zu den Vergütungsvereinbarungen 176
21.3.1 Wirtschaftliche Angemessenheit der Vergütungen durch externen Vergleich 176
21.3.2 Festlegung von Leistungspauschalen 177
21.3.3 Gruppen von Leistungsberechtigten mit vergleichbarem Bedarf 177

22 Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung 178
22.1 Grundsätze 178
22.2 Kürzung der Vergütung 179
22.3 Vorgaben der Landesrahmenverträge 179
VIII Sozialversicherung für Menschen mit Behinderungen, die in WfbM oder bei anderen Leistungsanbietern (§ 60 SGB IX) tätig sind 179
23 Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen 179
23.1 Versicherungspflicht 179
23.2 Grundlage der Beitragsberechnung 180
23.3 Beitragssatz, Tragung und Erstattung der Beiträge 181
23.3.1 Gesetzliche Krankenversicherung 181
23.3.2 Gesetzliche Pflegeversicherung 182
23.3.3 Gesetzliche Rentenversicherung 183
23.3.4 Gesetzliche Unfallversicherung: 184
23.4 Anwartschaft auf Rente wegen voller Erwerbsminderung bei Beschäftigung in WfbM und bei aLA / Fortbestand der vollen Erwerbsminderung in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt 184
IX Alternative zum Arbeitsbereich in WfbM und bei anderen Leistungsanbietern / Beschäftigung voll Erwerbsgeminderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt 185
24 Budget für Arbeit 185
24.1 Zielsetzung 185
24.1.1 Zweck 185
24.1.2 Keine Anwendung der Vorschriften für WfbM und aLA 186
24.2 Anspruchsberechtigter Personenkreis 186
24.3 Zuständige Leistungsträger 188
24.3.1 Leistungsträger, Zuständigkeit 188
24.3.2 Keine Anwendung des Vertragsrechts nach §§ 123 ff. SGB IX 189
24.3.3 Keine Verpflichtung der Leistungsträger zur Vermittlung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt 189
24.4 Anforderungen an den Arbeitgeber und das Arbeitsverhältnis 189
24.4.1 Arbeitgeber / Förderungsfähige Arbeitsverhältnisse 189
24.4.2 Sozialversicherungspflicht 190

24.4.3 Tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung ... 190
24.4.4 Abschluss eines Arbeitsvertrages ... 191
24.4.5 Arbeitsrechtliche Stellung des Menschen mit Behinderungen ... 192
24.4.6 Berücksichtigung der Arbeitsplätze bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe / Anrechnung auf die Pflichtarbeitsplätze ... 193
24.5 Umfang des Budgets für Arbeit ... 193
24.5.1 Bestandteile ... 193
24.5.2 Lohnkostenzuschuss ... 193
24.5.3 Anwendung für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz ... 195
24.5.4 Fahrtkosten ... 195
24.6 Beteiligung der Integrationsämter an den Aufwendungen für ein Budget für Arbeit ... 196
24.7 Beginn und Dauer der Leistungspflicht / Anspruch auf Aufnahme bzw. Rückkehr in eine WfbM ... 197
24.7.1 Beginn der Leistung ... 197
24.7.2 Dauer der Leistung ... 198
24.7.3 Recht auf Aufnahme / Rückkehr in eine WfbM ... 198
24.8 Gemeinsame Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz ... 199
24.9 Gesamtplan / Teilhabeplan ... 199
25 Rentenrechtliche Aspekte bei Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit ... 199
25.1 Beitragsrechtliche Auswirkungen ... 199
25.2 Anwendungen der Hinzuverdienstregelungen (§ 96a SGB VI) ... 200
25.3 Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung ... 201
25.4 Rentenanspruch nach § 43 Abs. 6 SGB VI (Wartezeit von 20 Jahren) ... 201
X Ausbildung voll erwerbsgeminderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Alternative zum EV und BBB ... 202
26 Budget für Ausbildung ... 202
26.1 Zielsetzung ... 202
26.2 Leistungsberechtigter Personenkreis / Fördervoraussetzungen ... 203
26.3 Zuständige Leistungsträger ... 204
26.4 Fachliche Weisung der BA zu § 61a SGB IX ... 204
26.5 Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche ... 205

26.6 Nur Erstausbildung förderfähig ... 205
26.7 Leistungsumfang ... 205
26.7.1 Überblick ... 205
26.7.2 Erstattung der Ausbildungsvergütung / Sozialversicherung ... 206
26.7.3 Übernahme der Aufwendungen für die erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule ... 207
26.7.4 Kosten für die Durchführung des schulischen Teils der Ausbildung in einer Reha-Einrichtung ... 208
26.8 Förderdauer / Anrechnung auf EV / BBB ... 208
26.8.1 Dauer der Förderung ... 208
26.8.2 Anrechnung auf EV / BBB ... 208
26.9 Durchführung eines Teilhabeplanverfahrens nach § 19 SGB IX ... 209

XI Existenzsichernde Leistungen für Menschen mit Behinderungen ... 209

27 Leistungen zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel des SGB XII ... 209

27.1 Grundsatz ... 209
27.2 Leistungsberechtigte ... 209
27.3 Bedarfe / Mehrbedarf bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung ... 210
27.4 Einsatz von Einkommen und Vermögen ... 212

XII Förderung von Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM noch nicht oder nicht mehr erfüllen ... 213

28 Leistungen für Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM wegen ihrer Behinderung oder ihres Alters noch nicht oder nicht mehr erfüllen ... 213

28.1 Angebote/Zuordnung der Teilhabeleistungen ... 213
28.2 Ziele und Aufgaben der Förderung und Betreuung ... 213
28.3 Organisationsformen ... 214
28.3.1 Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX ... 214
28.3.2 Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen in sonstigen Einrichtungen zur Tagesstruktur ... 215
28.3.3 Betreuung und Förderung in besonderen Wohnformen ... 215
28.4 Personelle Ausstattung ... 215

28.5 Maßgaben des TrEGH für die Erbringung von Leistungen ... 216
28.5.1 Beachtung des Vorrangs der Leistungen in WfbM und bei aLA ... 216
28.5.2 Vorrang anderer Ansprüche und Leistungsträger ... 217
28.5.3 Leistungsart und Rechtsansprüche nach dem SGB IX ... 217
28.5.4 Sachliche und örtliche Zuständigkeit der TrEGH ... 218
28.6 Einsatz des Einkommens und Vermögens, Rückgriff auf Unterhalt ... 218
28.6.1 Allgemeines ... 218
28.6.2 Einsatz des Einkommens und Vermögens, soweit die Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben dienen ... 218
28.6.3 Einsatz des Einkommens und Vermögens, soweit die Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen nicht der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben dienen ... 219

XIII Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... 220

29 Hilfen für behinderte Menschen zum bzw. nach dem Übergang aus der WfbM oder von einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ... 220

29.1 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49 ff. SGB IX) ... 220
29.1.1 Leistungen an Menschen mit Behinderungen ... 220
29.1.2 Leistungen an Arbeitgeber ... 223
29.2 Zuständigkeit und Voraussetzungen für die Leistungserbringung ... 223
29.3 Aufgaben und Leistungen der BA ... 224
29.3.1 Besondere Aufgaben zur Förderung des Übergangs aus der WfbM oder von einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ... 224
29.3.2 Leistungen nach dem SGB III an behinderte Menschen ... 224
29.3.3 Leistungen nach dem SGB III an Arbeitgeber ... 225
29.3.4 Besondere Leistungen an Arbeitgeber zur Förderung der Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten aus WfbM oder von aLA ... 225
29.3.5 Zusätzliche Leistungen aus Arbeitsmarktprogrammen für schwerbehinderte Menschen ... 226
29.3.6 Verhältnis zu Leistungen anderer RehaTr ... 226
29.3.7 Verhältnis der Leistungen nach dem SGB III zu Leistungen nach dem SGB II an und für erwerbsfähige behinderte Menschen ... 227
29.3.8 Antragsverfahren ... 227
29.4 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ... 228

29.5 Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung ... 228
29.6 Leistungen der Kriegsopferfürsorge / des Sozialen Entschädigungsrechts ... 229
29.7 Aufgaben des Integrationsamtes bei der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... 229
29.7.1 Rechtliche Grundlagen ... 229
29.7.2 Verwendung der Ausgleichsabgabe für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Abgänger aus WfbM oder von aLA ... 229
29.7.3 Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ... 230
29.7.4 Besonders geeignete Leistungen zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Abgänger aus WfbM und von aLA ... 231
29.7.5 Regionale Förderprogramme ... 236
29.8 Werkstattträger als Anbieter berufsvorbereitender und beruflicher Bildungsmaßnahmen sowie als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts ... 236
29.8.1 Berufsvorbereitung und Ausbildung ... 236
29.8.2 Werkstattträger als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts ... 237
29.9 Instrumente zur besonderen Unterstützung der Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... 238
29.9.1 Erwartungen und Anforderungen der Arbeitgeber ... 238
29.9.2 Integrationsfachdienste (IFD) ... 239
29.9.3 Inklusionsbetriebe ... 241
29.9.4 Gleiche rentenversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrundlage und Beitragserstattung in WfbM, bei aLA und in Inklusionsbetrieben ... 243
29.9.5 Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze ... 244

I Reform des Leistungsrechts für Menschen mit Behinderungen zu einem modernen Teilhaberecht im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention

1 Einführung

(1) Am 26.3.2009 trat das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) in Deutschland in Kraft. Die UN-BRK ist seither geltendes Recht und eine wichtige Leitlinie für die Behindertenpolitik in Deutschland. Mit der Ratifikation der UN-BRK hat sich die Bundesrepublik Deutschland dazu bekannt, das deutsche Recht grundsätzlich in Übereinstimmung mit diesem Menschenrechtsabkommen weiterzuentwickeln. Das Übereinkommen ist damit ein wichtiger Meilenstein – nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern für die gesamte Gesellschaft. Die Konvention konkretisiert die universellen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen und stellt klar, dass diese ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe besitzen.

(2) Zweck des Übereinkommens ist es nach Art. 1 UN-BRK, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern[3].

(3) Darüber hinaus definiert Art. 1 *Menschen mit Behinderungen als Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.*

(4) Vor dem Hintergrund dieses gewandelten Verständnisses von Behinderung, nämlich von einer defizitorientierten zu einer ressourcenorientierten Sichtweise, das insb. durch die Aufnahme des bio-psychosozialen Modells der Behinderung in die ICF weltweite Anerkennung und durch die Aufnahme in die UN-BRK auch Eingang in das deutsche Rechtssystem gefunden hat, soll der leistungsberechtigte Personenkreis für die EGH in Teil 2 SGB IX (durch die Neufassung von § 99) bis zum 1.1.2023 neu geregelt werden.

---

[3] Broschüre „Inklusion bewegt – die Behindertenrechtskonvention" der Beauftragten der BReg. für die Belange von Menschen mit Behinderungen

(5) Eine weitere zentrale Norm der UN-BRK ist Art. 27. Danach *anerkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird*. Allerdings gewährt Art. 27 keinen Anspruch i.S. eines subjektiv einklagbaren Rechts eines Menschen mit Behinderungen auf einen konkreten Arbeitsplatz.[4]

(6) Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei den Vereinten Nationen der Bundesrepublik Deutschland hat in seinen „Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands" vom 13.5.2015 der BRD eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der UN-BRK aufgegeben. So soll die BRD u.a. die gesetzliche Definition von Behinderung mit den allgemeinen Grundsätzen und Bestimmungen der UN-BRK in Einklang bringen und die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen[5].

2 Die Umsetzung der Reform des Leistungsrechts für Menschen mit Behinderungen zu einem modernen Teilhaberecht

2.1 Der Reformprozess bis zum Inkrafttreten der Neufassung des SGB IX durch das BTHG

(1) Die Koalitionsparteien von CDU, CSU und SPD hatten sich im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages darauf verständigt, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten und ihre Beschäftigungssituation nachhaltig zu verbessern. Der Übergang zwischen WfbM und dem ersten Arbeitsmarkt sollte erleichtert, Rückkehrrechte sollten garantiert und die Erfahrungen mit den bereits über mehrere Jahre in den Ländern erprobten Modellprojekten (z.B. „Budget für Arbeit") einbezogen werden. Dabei sollten die Leistungen nicht länger institutionsorientiert, sondern personenzentriert bereitgestellt werden[6].

[4] Peter Masuch, Vortrag anlässlich des Werkstättentages 2012

[5] vgl. BT-Drs. 18/9522 S. 1

[6] BT-Drs. 18/9522 S. 2

(2) Die möglichen Inhalte eines angestrebten Behindertengesetzes wurden in einem breit angelegten Beteiligungsverfahren zwischen Bund, Ländern, Verbänden und Institutionen erörtert. Danach sollten im Lichte der UN-BRK u.a. die Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf persönlicher und institutioneller Ebene verbessert werden[7].

(3) Zum Abschluss des Abstimmungsprozesses wurde das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) am 23.12.2016 ausgefertigt und am 29.12.2016 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 3234) verkündet. Das neue Reha- und Teilhaberecht trat bzw. tritt in 4 Stufen in der Zeit vom 30.12.2016 bis zum 1.1.2023 in Kraft, in seinen wesentlichen Teilen am 1.1.2018 und am 1.1.2020. Gleichzeitig trat am 1.1.2018 das SGB IX vom 19.6.2001 (BGBl. I S. 1046, 1047) außer Kraft; Näheres hierzu s. Art. 26 BTHG.

(4) Während am 1.1.2018 das Schwerbehindertenrecht in Teil 3 des SGB IX überführt wurde und darüber hinaus Verbesserungen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben eingeführt wurden (s. Tz. 2.3.1), beinhaltet die Reformstufe zum 1.1.2020 vor allem die Überführung der EGH aus dem SGB XII in Teil 2 des SGB IX – „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht)"; s. hierzu Tz. 2.3.2.

2.2 Die wesentlichen Eckpunkte und Ziele der Reform

(1) Ein wesentliches Ziel des Reformprozesses durch das BTHG ist es, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen durch mehr Teilhabe und Selbstbestimmung zu verbessern[8]. Mit der Abkehr von einer institutionsorientierten zu einer personenzentrierten Leistungserbringung hat die Bedarfsermittlung einen zentralen Stellenwert im Verfahren der leistungsrechtlichen Zuordnung der EGH erhalten. Dies machte auch eine Weiterentwicklung der Verfahren und Verbesserung der Koordination der Leistungen durch die verschiedenen Leistungsträger (v.a. RehaTr, Inklusionsämter, Pflegekassen) erforderlich.

(2) Durch die personenzentrierte Ausrichtung der EGH müssen die Leistungsberechtigten in allen Schritten der Leistungserbringung

[7] BT-Drs. 18/9522 S. 2, 3

[8] BMAS: Häufige Fragen zum BTHG, Stand: 25. Oktober 2018 (22. Februar 2019)

ganzheitlich in den Blick genommen werden. Dem dienen die weiterentwickelten Instrumente der Teilhabe- und Gesamtplanung (s. Tz. 17). Ferner bestimmt § 118 Abs. 1 Satz 2 SGB IX, dass die Ermittlung des individuellen Bedarfs des Leistungsberechtigten durch ein Instrument erfolgen muss, dass sich an der ICF orientiert.

(3) Der Einkommens- und Vermögenseinsatz der Menschen mit Behinderungen und ihrer unterhaltspflichtigen Angehörigen wird weitgehend aufgehoben. Die EGH wird damit aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe herausgelöst.

(4) Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden verbessert. Im Interesse der Menschen mit Behinderungen soll eine Beschäftigung weder eine Über- noch eine Unterförderung gemessen an seinem Leistungsvermögen bedeuten[9].

2.3. Rechtslage nach dem SGB IX seit dem 1.1.2018

2.3.1 Erweiterung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

(1) Vorrangiges Ziel des BTHG ist es, die Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Diese Zielsetzung entspricht dem Grundgedanken der UN-BRK. Jeder Mensch mit Behinderung soll entsprechend seinem individuellen Leistungsvermögen durch passgenaue Leistungen und Förderung die für ihn größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben erreichen. Die Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sollen auf persönlicher und institutioneller Ebene verbessert werden[10].

(2) Um diese Ziele zu erreichen, wurden ab dem 1.1.2018 mit den Leistungen durch andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX (aLA) und dem Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX weitere Leistungen für Menschen mit Behinderungen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert und beschäftigt werden können, oder spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Bildung in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen, eingeführt. Dieses Leistungsspektrum wurde zum 1.1.2020[11] um ein

[9] BT-Drs. 18/9522, S. 193

[10] BT-Drs. 18/9522, S. 3 und 193

[11] Art. 2 Nr. 4 des Angehörigen-Entlastungsgesetzes v. 10.10.2019 (BGBl. I S. 2135)

Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX ergänzt.

(3) Mit den Leistungen durch aLA (Näheres s. Tz. 15) wird für Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Aufnahme in eine WfbM haben, eine Alternative zur beruflichen Bildung und Beschäftigung in einer WfbM geschaffen. Die Alternative besteht darin, dass die Menschen mit Behinderungen die ihnen zustehenden Leistungen nicht nur in einer WfbM, sondern auch außerhalb bei aLA in Anspruch nehmen können. Dies setzt allerdings voraus, dass auch ein für den behinderten Menschen erreichbares alternatives Angebot besteht. Eine Verpflichtung des Leistungsträgers Leistungen durch aLA zu ermöglichen, besteht nämlich nicht (§ 60 Abs. 3 SGB IX). Hat der behinderte Mensch verschiedene Leistungsangebote, kann er zwischen diesen wählen. Hinsichtlich des Wahlrechts enthält § 62 SGB IX verbindliche Vorgaben; s. hierzu Tz. 16.

(4) Auch das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX erweitert das Leistungsspektrum der behinderten Menschen. Die Alternative zu Leistungen im AB in WfbM oder bei aLA besteht darin, dass ein Lohnkostenzuschuss nebst Anleitung und Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Dies soll Arbeitgeber dazu bewegen, mit dem Menschen mit Behinderungen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung einzugehen, obwohl die volle Erwerbsminderung des behinderten Menschen dadurch nicht beendet wird. Deshalb besteht für den Leistungsberechtigten auch Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Das bedeutet allerdings auch, dass mit dem Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX die vollständige Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht erreicht ist. Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern durch Bereitstellung eines entsprechenden Arbeitsplatzes zu ermöglichen, besteht jedoch – wie auch auf Leistungen bei aLA (s. vorstehenden Abs. 3)– nicht (§ 61 Abs. 5 SGB IX). Näheres zum Budget für Arbeit s. Tz. 24.

(5) Das Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX stellt eine Förderalternative zum EV und BBB in WfbM und bei aLA dar. Es ist dem Budget für Arbeit als Förderalternative zum AB nachgebildet. Durch die Einführung des Budgets für Ausbildung sollen die Chancen für

Menschen mit Behinderungen verbessert und die Auswahlmöglichkeiten erhöht werden, indem sie künftig auch eine berufliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren können. Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen dadurch gesteigert werden. Näheres zum Budget für Ausbildung s. Tz. 26.

(6) Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen sind oder bei einem aLA oder mit Hilfe eines Budgets für Arbeit oder eines Budgets für Ausbildung am Arbeitsleben teilnehmen, haben einen Anspruch auf Aufnahme – und damit ggf. auch auf Rückkehr – in die WfbM (§ 220 Abs. 3 SGB IX).

2.3.2 Einfügung des Eingliederungshilferechts in das SGB IX

(1) Die EGH wurde zum 1.1.2020 aus dem Fürsorgesystem des SGB XII (Sozialhilferecht) herausgelöst und in ein modernes, personenzentriertes Teilhaberecht, das sich am individuellen Bedarf eines Menschen mit Behinderungen orientiert und dem TrEGH neue Steuerungsmöglichkeiten bietet, überführt. Dies gilt auch für die Leistungen zur Beschäftigung (§ 111 SGB IX). Diese neue Vorschrift umfasst die Leistungen nach § 58 SGB IX im AB einer WfbM und bei aLA sowie die Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern nach § 61 SGB IX.

(2) Mit der Einfügung des Eingliederungshilferechts in das SGB IX wurde auch die Trennung der Leistungen zum Lebensunterhalt, die wie bisher im SGB XII verbleiben, von den Leistungen der EGH vollzogen.

(3) Außerdem erfolgte eine weitere Entlastung der Menschen mit Behinderungen, ihrer Familienangehörigen sowie ihrer unterhaltspflichtigen Eltern von Eigenbeteiligungen und Unterhaltsleistungen; Näheres hierzu s. Tz. 27und 28.

2.3.3 Teilhabeplan- und Gesamtplanverfahren und Verhältnis zum FA in WfbM und bei aLA

(1) Das SGB IX sieht mit der Teilhabeplanung für die Ermittlung, Feststellung und Erbringung von bedarfsgerechten Leistungen an Menschen mit Behinderungen eine trägerübergreifende aufeinander abgestimmte Leistungserbringung vor, die in Teil 1 Kap. 4 SGB IX – Koordinierung der Leistungen – (§§ 19 ff. SGB IX) detailliert geregelt ist. Im Falle der Beteiligung mehrerer RehaTr (§ 6 SGB IX) bzw. sofern

Teilhabeleistungen verschiedener Leistungsgruppen (§ 5 SGB IX) erforderlich sind, ist danach ein verbindliches, partizipatives Teilhabeplanverfahren vorgeschrieben, um auch bei trägerübergreifenden Fallkonstellationen Leistungen „wie aus einer Hand" gewähren zu können und Nachteile des gegliederten Systems der Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen abzubauen. Das Teilhabeplanverfahren ist daher ein zentrales Element, um das Ziel einer effektiven und effizienten Leistungserbringung zu erreichen. Es findet auch Anwendung, wenn im konkreten Einzelfall Anlass zu der Annahme besteht, dass aufeinander folgende Leistungen verschiedener RehaTr (z.B. Leistungen im AB einer WfbM nach dem BBB) erforderlich werden[12].

(2) Neben den Vorschriften über die Teilhabeplanung (§§ 19 ff. SGB IX) enthält das Gesetz in Teil 2 Kap. 7 umfassende Regelungen zur Gesamtplanung (§§ 117 ff. SGB IX), die jedoch nur für den TrEGH gelten. Die Regelungen zum Teilhabeplanverfahren gehen denen des Gesamtplanverfahrens vor (§ 7 Abs. 2 SGB IX).

(3) Näheres zur Zuständigkeitsklärung, zur Erkennung, Ermittlung und Feststellung des Reha-Bedarfs (einschließlich Grundsätzen der Instrumente zur Bedarfsermittlung), zur Teilhabeplanung und zu Anforderungen an die Durchführung von Leistungen zur Teilhabe enthält die „Gemeinsame Empfehlung" der BAR gem. § 26 Abs. 1 i.V.m. § 25 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und 6 und gem. § 26 Abs. 2 Nr. 2, 3, 5, 7 bis 9 SGB IX (BAR Frankfurt 2019)[13].

(4) Die Verpflichtung, entweder ein Teilhabeplanverfahren oder, wenn nur Leistungen der EGH erforderlich sind, ein Gesamtplanverfahren durchzuführen, hat zur Folge, dass in diesen Verfahren Fragen und Sachverhalte, die der FA nach § 2 Abs. 1 WVO zu behandeln hätte, ebenfalls zu behandeln sind. Um eine doppelte Befassung mit gleichen Sachverhalten in verschiedenen Gremien bzw. Verfahren zu vermeiden, bestimmt § 2 Abs. 1a WVO, dass ein Tätigwerden des FA unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 bis 23 oder ein Gesamtplanverfahren nach §§ 117 ff. SGB IX[14] durchgeführt wird.

(5) Hinsichtlich der konkreten Auswirkungen der durchzuführenden Teilhabeplan- oder Gesamtplanverfahren auf die Tätigkeit des FA in

[12] Schreiben des BMAS an die BAG WfbM 23.11.2017, Az. Va2 – 58098-54

[13] Download unter www.bar-frankfurt/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/

[14] angefügt durch Art. 10 des Gesetzes zur Änderung des Neunten und Zwölften Buches SGB und anderer Rechtsvorschriften v. 30.11.2019 (BGBl. I S. 1948)

WfbM und bei aLA wird auf Tz. 10.5 und 17 verwiesen.

II Leistungsberechtigter Personenkreis und zuständige Leistungsträger

3 Personenkreis / Ausschlusstatbestände

3.1 Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen

(1) Die Leistungen in WfbM (§§ 56 ff. SGB IX), bei aLA (§ 60 SGB IX) und im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) sowie des Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) sind für einen identischen Personenkreis konzipiert. Dieser Personenkreis wird jedoch lediglich in den werkstattrechtlichen Vorschriften des § 219 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 SGB IX definiert und in § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nochmals konkretisiert. Die Vorschriften für die zum 1.1.2018 geschaffenen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie das zum 1.1.2020 eingeführte Budget für Ausbildung verweisen in den §§ 60 Abs. 1, 61 Abs. 1 und 61a Abs. 1 Satz 1 SGB IX lediglich darauf, dass anspruchsberechtigt ist, wer Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und/oder 58 SGB IX hat.

(2) Nach § 219 SGB IX gehören zum anspruchsberechtigten Personenkreis ausschließlich behinderte Menschen, die in die WfbM wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im BBB der WfbM wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden (zum Mindestmaß s. Tz. 3.3). Darüber hinaus sind die entsprechenden leistungsrechtlichen Vorschriften der jeweiligen Leistungsträger (z.B. § 99 SGB IX für die TrEGH) zu beachten (s. Tz. 4.1 und 18.3).

(3) Folglich haben in WfbM, bei aLA sowie im Rahmen des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung nur Menschen mit Behinderungen Anspruch auf Leistungen, wenn sie zwar beruflich rehabilitationsfähig sind, aber behinderungsbedingt, also unabhängig von konjunkturellen Gründen und der aktuellen Arbeitsmarktsituation,

- nicht die Voraussetzungen für die Teilnahme an Maßnahmen zur
  - individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der UB,
  - Berufsvorbereitung,
  - beruflichen Anpassung und Weiterbildung oder

- beruflichen Ausbildung in Betrieben oder Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation „oberhalb" der WfbM (z.B. Berufsbildungswerk, Berufsförderungswerk)

erfüllen (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 6, § 51, § 55 SGB IX)

- und auch nicht mit Hilfe von
  - Arbeitsassistenz (§ 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX),
  - IFD (§ 49 Abs. 6 Nr. 9, §§ 193 ff. SGB IX) oder
  - sonstigen Leistungen nach § 49 SGB IX sowie
  - Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durch das Integrationsamt (§ 185 Abs. 2 bis 5 SGB IX)

  auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. in Inklusionsbetrieben (§§ 215 ff. SGB IX) tätig sein können.

(4) Zum Personenkreis des § 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX gehören demnach nur behinderte Menschen, die faktisch

- voll erwerbsgemindert i.S.d. § 43 Abs. 2 SGB VI bzw.
- nicht erwerbsfähig i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB II

sind (s. hierzu Tz. 3.2).

3.2 Volle Erwerbsminderung/Fehlende Erwerbsfähigkeit

(1) Voll erwerbsgemindert i.S.d. § 43 Abs. 2 SGB VI bzw. nicht erwerbsfähig i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB II ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Bei der Entscheidung über die volle Erwerbsminderung sind einerseits die individuelle gesundheitlich bzw. behinderungsbedingt eingeschränkte Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen und andererseits damit evtl. in Verbindung stehende rechtliche Einschränkungen zu berücksichtigen. Alle sonstigen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit hindernden bzw. einschränkenden Tatbestände (z.B. Kindererziehung) stellen folglich keine Ausschlusstatbestände dar.

(2) Als „nicht absehbare Zeit" i.S.d. Definition der Erwerbsfähigkeit ist im Rentenversicherungsrecht sowie in Anlehnung an § 7 Abs. 4 SGB II und § 145 Abs. 1 SGB III ein Zeitraum von mindestens sechs Monaten zu verstehen. Demnach ist auch erwerbsfähig, wer die Voraussetzungen für eine Erwerbsfähigkeit innerhalb von sechs Monaten erfüllen wird.

(3) Die „üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes" i.S.d. Definition beziehen sich auf die konkrete Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit gem. Tarifvertrag, gesetzlicher Vorgabe, betrieblicher bzw. sonstiger Übung im Zusammenhang mit Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie Anforderungen an qualitative Grundfertigkeiten. Üblich sind solche Bedingungen, unter denen nicht nur in Einzel- und Ausnahmefällen, sondern in nennenswertem Umfang Arbeitsverhältnisse eingegangen werden. Unerheblich ist, ob Arbeitsplätze dieser Art besetzt oder frei sind[15].

3.3 Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung / Ausschlusstatbestände

(1) Ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung i.S.d. § 219 Abs. 2 SGB IX kann nach gefestigter Rechtsprechung des BSG[16] wie folgt definiert werden: Ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung wird erbracht, wenn das Ergebnis der Arbeitsleistung des Einzelnen für die WfbM wirtschaftlich verwertbar ist bzw. das Gesamtergebnis der WfbM bereichert. Ein Minimum an Arbeitsleistung reicht aus.

(2) § 219 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 220 Abs. 2 SGB IX benennt gesetzliche Ausschlusstatbestände, wonach Menschen mit Behinderungen nicht in die WfbM aufgenommen werden oder dort verbleiben können, bei denen

- trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist (s. nachfolgenden Abs. 3) oder
- das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im BBB nicht zulässt (s. nachfolgende Abs. 4 bis 6) oder
- sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im AB dauerhaft nicht (mehr) zulassen.

(3) Von erheblicher Selbst- oder Fremdgefährdung ist regelmäßig auszugehen, wenn das Verhalten des behinderten Menschen eine beständige ernstliche Gefahr

[15] BSG SozR 4100 § 103 Nr. 17, SozR 3 – 2600 § 44 Nr. 8

[16] BSG, Urt. v. 07.12.1983 – 7 RAr 73/82, v. 22.02.1984 – 7 RAr 72/82, v. 09.03.1994 – 3/1 RK 12/93, v. 10.03.1994 – 7 RAr 22/93 und v. 29.6.1995 - 11 RAr 57/94

- für Gesundheit und Leben des behinderten Menschen selbst oder
- für andere behinderte Menschen oder nicht behinderte Mitarbeiter der WfbM

darstellt.

(4) Eine begleitend notwendige Pflege und Betreuung steht der Aufnahme in die WfbM dann nicht entgegen, wenn zu erwarten ist, dass der behinderte Mensch nach Durchlaufen des BBB ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im AB erreichen kann; auf § 220 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX i.V.m. § 10 Abs. 2 WVO wird hingewiesen. Dieser Grundsatz gilt auch während der Beschäftigung im AB. Nur wenn das Ausmaß der erforderlichen begleitenden Betreuung und Pflege ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im AB dauerhaft nicht (mehr) zulässt, liegt insoweit die Voraussetzung für eine (weitere) Beschäftigung in der WfbM nicht (mehr) vor (vgl. Tz. 8.1 Abs. 3).

(5) Zum pflegerischen Aufwand gehören z.B. alle Zeiten, die benötigt werden für An- und Auskleiden, Waschen, Kämmen, Zerkleinern der Speisen, Essen und Trinken, Hilfen beim Toilettengang, Bewegen im Raum und außerhalb des Hauses, Bewegen mit und ohne Hilfsmittel beim Aufstehen, Hinsetzen, Hinlegen usw.

(6) Therapeutische Anteile im Rahmen der notwendigen Pflege und Betreuung sind vor allem Zeiten für Arbeits- und Beschäftigungstherapie, medizinische Bäder, Massagen, Krankengymnastik, Mobilitätstraining, Ergotherapie, Logopädie; aber auch lange Motivationsgespräche, um den Rehabilitanden zum nächsten Handgriff zu motivieren, gehören zum pflegerisch-therapeutischen Anteil.

(7) Liegen die persönlichen Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM nicht bzw. nicht mehr vor (z.B. auch wegen Erreichens der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenze – s. Tz. 10.3.5 Abs. 2), sind dem Menschen mit Behinderungen vom zuständigen RehaTr andere geeignete Förder- oder Betreuungsmöglichkeiten aufzuzeigen bzw. anzubieten (Näheres s. Tz. 28).

(8) Die vorstehenden Klarstellungen gelten für Leistungen bei aLA sowie im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) und des Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) entsprechend.

4 Zuständige Leistungsträger und ihre Leistungsgesetze

4.1 Leistungsträger / Leistungsgesetze

In Ergänzung zu § 6 Abs. 1 SGB IX, der einen Überblick über die generelle Zuständigkeit der Träger der Leistungen zur Teilhabe gibt, zeigt § 63 SGB IX auf, welche Leistungsträger die jeweiligen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 56 ff. SGB IX für anspruchsberechtigte Menschen mit Behinderungen erbringen. Zuständig hierfür sind

a) gem. § 63 Abs. 1 und 3 Satz 1 SGB IX
   - die BA unter den Voraussetzungen des SGB III,
   - die Träger der Rentenversicherung unter den Voraussetzungen des SGB VI,
   - die Träger der Unfallversicherung unter den Voraussetzungen des SGB VII,
   - die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen des BVG; ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung unter den Voraussetzungen des SGB XIV

   für die Leistungen
   - im EV und BBB in einer WfbM,
   - zur beruflichen Bildung bei einem aLA sowie
   - des Budgets für Ausbildung

   und

b) gem. § 63 Abs. 2 und 3 Satz 2 SGB IX
   - die Träger der Unfallversicherung unter den Voraussetzungen des SGB VII,
   - die Träger der Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung) unter den Voraussetzungen des BVG (ab 1.1.2024: SGB XIV),
   - die Träger der öffentlichen Jugendhilfe unter den Voraussetzungen des SGB VIII und
   - im Übrigen die TrEGH nach dem Recht der EGH im Teil 2 des SGB IX, welches ein Leistungsgesetz i.S.d. § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX ist (§ 7 Abs. 1 Satz 3 SGB IX),

   für die Leistungen
   - im AB einer WfbM,
   - zur Beschäftigung bei einem aLA sowie

- des Budgets für Arbeit.

4.2 Vorbehalt abweichender Regelungen / keine abweichenden Regelungen

(1) Die Vorschriften im Teil 1 des SGB IX, also auch die §§ 56 ff. SGB IX, gelten nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IX für die Leistungen zur Teilhabe, soweit sich aus den für die jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetzen nichts Abweichendes ergibt. Die Zuständigkeit und die Voraussetzungen für die Leistungen richten sich also nach den für den jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetzen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX). Die Zuständigkeit der jeweiligen RehaTr wird in § 63 SGB IX aufgezeigt, aber nicht geregelt. Auch bleiben das gegliederte System der Sozialleistungsbereiche und der Vor- und Nachrang der jeweiligen RehaTr im Verhältnis zueinander unberührt. § 63 SGB IX hat folglich nur deklaratorische und keine anspruchsbegründende oder –ausschließende Wirkung.

(2) Trotzdem sind die Vorschriften zu den Leistungen nach §§ 56 ff. SGB IX für die in § 63 SGB IX genannten RehaTr verbindlich, weil die jeweiligen Leistungsgesetze keine von den §§ 56 ff. SGB IX abweichenden Regelungen enthalten, sondern lediglich auf das SGB IX verweisen, z.B. § 117 Abs. 2 SGB III, § 35 Abs. 1 SGB VII, § 111 Abs. 1 und 3 SGB IX.

(3) Näheres zu den leistungsrechtlichen Vorschriften der einzelnen Leistungsträger s. Tz. 18.1, 18.3 und 18.4.

III Einstieg der Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben / Ziel: allgemeiner Arbeitsmarkt

5 Übergang von der Schule in das Arbeitsleben / Klärung der Arbeitsmarktfähigkeit / berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme / Unterstützte Beschäftigung / Ausbildung

5.1 Zusammenwirken von Schule, RehaTr und Diensten

(1) Die Schulen haben für die Vorbereitung der Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben eine besondere Verantwortung. Es gilt, in der Schule frühzeitig berufsorientierende Maßnahmen durchzuführen und so einen möglichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten bzw. zu erleichtern. Hierzu bedarf es eines Konzeptes der Schule einschl. einer dieser Zielsetzung angemessenen Lehrerfortbildung sowie einer Vernetzung der

Schule mit der Berufsberatung der BA und dem IFD.

(2) Um einer nicht bedarfsgerechten und nicht behinderungsadäquaten Beschäftigung von Schulabgängern in WfbM oder bei aLA entgegenzuwirken und sicherzustellen, dass der behinderte Jugendliche nach Erfüllung seiner gesetzlichen Schulpflicht die Maßnahme erhält, die seiner individuellen Situation am besten entspricht, ist eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit auf regionaler Ebene zwischen allen mit der beruflichen Eingliederung befassten Akteure bereits im Vorfeld der Eingliederung des Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben unerlässlich. Ziel muss es hierbei sein, bereits frühzeitig einem Automatismus eines Wechsels aus der Schule in die WfbM auch durch geeignete schulische Regelungen und Maßnahmen entgegenzuwirken. Vorrangiges Ziel ist die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

(3) Es entspricht den Zielen der Inklusion und liegt im Interesse aller am Übergang der Menschen mit Behinderungen von der Schule in das Arbeitsleben Beteiligten darauf hinzuwirken, dass

- bereits in den Schulphasen vor Beginn der Werkstufe (Berufspraxisstufe, oder vergleichbar) die Schüler an ein höheres Maß an Eigenständigkeit herangeführt werden,
- die letzte Phase der schulischen Bildung verstärkt auf berufsvorbereitende und –bildende Maßnahmen außerhalb („oberhalb“) der WfbM ausgerichtet wird und die jungen behinderten Menschen frühzeitig arbeitsmarktrelevante Tätigkeitsfelder und Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. Inklusionsbetriebe kennen lernen,
- die diagnostischen Methoden der zur Abklärung der beruflichen Eignung eingeschalteten Dienste den neuen Entwicklungen und Instrumenten der Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gerecht werden,
- die in § 194 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX normierte enge Zusammenarbeit zwischen der Schule und dem IFD praktiziert wird,
- der TrEGH frühzeitig in die berufliche Planung von Schülern, die zum Personenkreis wesentlich behinderter Menschen gem. § 99 SGB IX gehören, einbezogen wird, um rechtzeitig für den Fall seiner evtl. späteren Zuständigkeit entscheidungsrelevante Informationen zu erhalten, die ihm ggf. auch als Entscheidungsgrundlage

im Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 ff. SGB IX (Tz. 17) dienen; eine enge Kooperation mit den vorgenannten Stellen dient auch der frühzeitigen und sachgerechten Aufstellung des Gesamtplans für den behinderten Menschen nach § 121 SGB IX,

- UB nach § 55 SGB IX in ausreichendem Maße angeboten werden kann,
- Inklusionsbetriebe in ausreichendem Maße vorhanden sind für schwerbehinderte Menschen, die nach Beendigung einer schulischen Bildung nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden (§ 215 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX) und
- Lehrer, Mitarbeiter der RehaTr sowie des IFD und von Behindertenorganisationen und –einrichtungen usw. regelmäßig weitergebildet und über das Spektrum der Möglichkeiten und der Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben informiert werden.

5.2 Berufswegeplanung / Vorrang des allgemeinen Arbeitsmarktes

(1) Aus der Bestimmung des Personenkreises in § 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX folgt, dass Menschen mit Behinderungen nur dann Anspruch auf berufliche Bildung und Beschäftigung in WfbM und auf Leistungen nach den §§ 60 bis 61a SGB IX haben, wenn für sie behinderungsbedingt nicht andere Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, z.B.

- eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen einer UB nach § 55 SGB IX (s. Tz. 5.5),
- eine Berufsvorbereitung (z.B. BvB-Reha, s. Tz. 5.4),
- eine berufliche Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder Fachpraktiker-/Werkerausbildung (s. Tz. 5.6) oder
- die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. in einem Inklusionsbetrieb (§ 185 SGB IX)

in Betracht kommen (vgl. Tz. 3.1).

Die Leistungen in WfbM und die Leistungen nach den §§ 60 bis 61a SGB IX sind also in der funktionellen Reihenfolge der Handlungsformen zur Teilhabe am Arbeitsleben die letzten Glieder in der Kette der möglichen Leistungen nach §§ 56 ff. SGB IX für behinderte Menschen[17].

[17] Reg. Begr. A. Allgemeines 3.c) zur SchwbWV 1980 – BR-Drs. 554/79 S. 13

(2) Eine ungünstige Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder ein Kapazitätsmangel alternativer Bildungsangebote sowie die individuelle soziale Situation (z.B. Migrationshintergrund, drohende Vereinsamung) rechtfertigen die Zuweisung eines behinderten Menschen an eine WfbM nicht. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die RehaTr verpflichtet sind, darauf hinzuwirken, dass die fachlich und regional erforderlichen Dienste und Einrichtungen in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen (§ 17 SGB I, § 36 SGB IX).

(3) Es ist Aufgabe der BA im Rahmen der Berufsberatung und der Erbringung von Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben (§ 187 SGB IX i.V.m. §§ 30 ff. und §§ 112 ff. SGB III) durch gebotene Methoden, Tests und ärztliche sowie psychologische Untersuchungen und ggf. unter Einbeziehung des IFD (§ 192 Abs. 2 i.V.m. § 193 Abs. 2 SGB IX) – erforderlichenfalls mittels DIA-AM (s. Tz. 5.3) - abzuklären, ob berufliche Bildungsmaßnahmen „oberhalb" einer WfbM oder Leistungen nach §§ 60 und 61a SGB IX möglich sind bzw. Vermittlungsfähigkeit vorliegt. Hierbei ist vor allem auch zu prüfen, ob dem Menschen mit Behinderungen durch die Erbringung besonderer Leistungen i.S.d. § 117 SGB III eine berufliche Bildung und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann.

(4) Die besonderen Leistungen sind nach § 117 Abs. 1 SGB III anstelle der allgemeinen Leistungen nach §§ 115, 116 SGB III insb. zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung einschl. Berufsvorbereitung sowie blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildung zu erbringen, wenn

1. Art und Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an
   a) einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder
   b) einer sonstigen auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahme

   unerlässlich machen oder
2. die allgemeinen Leistungen die wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlichen Leistungen nicht oder nicht im erforderlichen Umfang vorsehen.

In besonderen Einrichtungen für behinderte Menschen können auch

Aus- und Weiterbildungen außerhalb des BBiG und der HwO gefördert werden.

(5) Die besonderen Leistungen werden also abweichend zu den allgemeinen Leistungen in besonderen Einrichtungen nach § 117 Abs. 1 Nr. 1a SGB III oder in Maßnahmen nach § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III, die auf die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind, durchgeführt.

(6) Besondere Einrichtungen sind Einrichtungen der beruflichen Reha gem. § 51 SGB IX. Hierzu gehören Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Reha. Es handelt sich um „ultima ratio"-Einrichtungen. Dies bedeutet, dass im Vorfeld zu klären ist, ob der Bedarf mit vergleichbarer Wirksamkeit auch außerhalb von Einrichtungen oder in betrieblicher Form erbracht werden kann. Nur wenn dies nicht möglich ist, kommt eine Maßnahme in einer Einrichtung im Sinne des § 51 SGB IX in Betracht.

(7) Maßnahmen, die auf die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind, sind derart konzipiert, dass sie für den besonderen Unterstützungsbedarf eine entsprechende technische, sächliche und infrastrukturelle Ausstattung, den notwendigen Personaleinsatz und die methodisch angepasste Ausrichtung bei der Maßnahmendurchführung bieten. Die Maßnahmen werden i.d.R. wohnortnah erbracht.

5.3 Klärung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die BA mittels DIA-AM

(1) Die BA schuf für Menschen mit Behinderungen, die über ein Leistungspotenzial im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Zugangsvoraussetzungen von WfbM und gleichwertigen Leistungen (§§ 60, 61a SGB IX) verfügen, mit der Maßnahme „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen nach § 49 Abs. 4 SGB IX" (DIA-AM) ein spezielles Konzept zur erweiterten Eignungsfeststellung vor der Entscheidung über den Zugang in WfbM.

(2) Zu dem vorgenannten Personenkreis gehören insb.

- lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung,
- geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung,
- Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und / oder Verhaltensauffälligkeiten.

(3) Bei DIA-AM handelt es sich um ein eigenständiges eignungsdiagnostisches Verfahren.

(4) Ziel ist es, durch eine auf den Teilnehmer ausgerichtete Orientierung und eine praxisorientierte Eignungsabklärung realistische Aussagen zu der Frage zu erlangen, inwieweit / ob Art oder Schwere der Behinderung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen und deshalb die WfbM oder ein aLA für den jeweiligen Menschen mit Behinderungen die notwendige Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (§ 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Soweit ein berufliches Potential für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt diagnostiziert wird, sollen die für eine Integration notwendigen Schritte und Teilhabeleistungen dargestellt und begründet werden. Soweit die Notwendigkeit der Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM oder für ein gleichwertiges Angebot festgestellt wird, sollen Aussagen über die dort erforderliche weitere Leistungsgestaltung und deren Zielsetzung gemacht werden. Dabei soll insbes. darauf eingegangen werden, welche Leistungen im BBB gem. § 57 SGB IX oder während des Budgets für Ausbildung gem. § 61a SGB IX ggf. eine zukünftige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern können.

(5) Die Maßnahme gliedert sich in zwei Phasen: Phase 1 umfasst die Eignungsanalyse; in der Phase 2 erfolgt die betriebliche Erprobung des Teilnehmers.

5.4 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

(1) Nach § 49 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX umfassen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch Leistungen zur Berufsvorbereitung. Die BA hat zur Durchführung der von ihr zu erbringenden (allgemeinen und reha-spezifischen) berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen das Fachkonzept BvB gem. §§ 51 ff. SGB III (BvB 1-3)erstellt[18].

(2) Zur Zielgruppe der reha-spezifischen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gem. § 117 Abs. 1 SGB III (BvB-Reha) gehören junge Menschen mit Behinderungen (§ 2 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 19 SGB III) ohne berufliche Erstausbildung, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt und i.d.R. das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

[18] www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaftigung_ba146221.pdf

(3) Die BA unterscheidet bei den BvB-Reha zwischen Maßnahmen (§ 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III), die speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind und Maßnahmen (§ 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB III), die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt werden.

(4) Eine Förderung kommt für junge Menschen mit Behinderungen in Betracht, wenn

- sie wegen ihrer Behinderungen besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen,
- sie noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung verfügen oder
- ihnen die Aufnahme einer Ausbildung wegen fehlender Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Ausbildungsmarktes und dem persönlichen Bewerberprofil nicht gelungen ist und
- ihre Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen (Steigerung der Vermittelbarkeit).

(5) Die Fähigkeiten der jungen Menschen müssen erwarten lassen, dass sie das Ziel der Maßnahme erreichen (§ 52 Abs. 1 Nr. 3 SGB III). Der Personenkreis liegt also hinsichtlich seiner Leistungsfähigkeit zwischen den Anforderungen im BBB einer WfbM und einer Ausbildung nach dem BBiG bzw. der HwO. Dies schließt jedoch keineswegs aus, dass für Personen in einer WfbM der Wechsel in eine reha-spezifische BvB als weiterführende Qualifizierung möglich und anzustreben ist.

(6) Eine Förderung im Rahmen von BvB-Reha kommt für junge Menschen (noch) nicht in Betracht, die aufgrund vielfältiger und schwerwiegender Hemmnisse insb. im Bereich der Motivation, Einstellungen, Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenzen eine regelmäßige Teilnahme noch nicht erwarten lassen und deshalb eine vorgelagerte Stabilisierungsmaßnahme benötigen.

(7) Mit der Durchführung von BvB-Reha wird vorrangig die Vorbereitung und Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Unter Beibehaltung dieser vorrangigen Zielsetzung kann, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in der Person liegender Gründe nicht möglich ist, auch die Vorbereitung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsaufnahme ein alternatives Ziel der BvB-Reha sein.

(8) Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit gehört es zu den wichtigsten Aufgaben, den jungen Menschen mit Behinderungen

- die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten, sich dadurch im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen,
- die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. durch Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) oder – sofern dies (noch) nicht möglich ist – für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu vermitteln und
- möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und / oder Arbeitsmarkt einzugliedern.

(9) Die BvB-Reha beginnt mit einer behinderungsspezifischen Eignungsanalyse als eine wesentliche Grundlage der fortzuschreibenden Förderplanung. Die weitere Angebotsstruktur der BvB-Reha dient der

- Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Findung (Grundstufe),
- Entwicklung beruflicher Grundfertigkeiten (Förderstufe),
- vertiefenden Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung oder den Übergang in Arbeit (Übergangsqualifizierung).

(10) Sofern sich im Verlauf der Maßnahme herauskristallisiert, dass eine Ausbildung voraussichtlich nicht in Betracht kommt, vermitteln die Lehrgänge fachpraktische und –theoretische sowie soziale Qualifikationen, um die Vermittlungschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt herzustellen bzw. zu verbessern.

(11) Für die Erbringung von Leistungen für BvB-Reha ist stets ein gegenüber dem TrEGH vorrangiger Leistungsträger zuständig.

5.5 Unterstützte Beschäftigung (individuelle betriebliche Qualifizierung - InbeQ) nach § 55 SGB IX

(1) Eine Möglichkeit, u.a. behinderten jungen Menschen nach dem Schulabgang eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben, bietet die UB nach § 55 SGB IX. Hierbei handelt es sich um eine InbeQ und Berufsbegleitung behinderter Menschen mit beson-

derem Unterstützungsbedarf auf Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages und damit die Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

(2) Leistungen zur InbeQ im Rahmen der UB sind insb. für Personen konzipiert, für die weiterführende Maßnahmen wie z.B. eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht in Betracht kommt, bei denen aber gleichwohl die Prognose besteht, dass eine Beschäftigungsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe der UB gelingen kann. Diese Leistungen können aber auch für solche Personen die richtige Alternative sein, bei denen sich im Laufe ihres Erwerbslebens eine Behinderung einstellt und für die sonst nur die WfbM oder ein aLA in Frage käme.

(3) Die InbeQ umfasst im Wesentlichen 3 Phasen:

- Identifizierung (Feststellung) des besonderen Unterstützungsbedarfs, d.h. bei Bedarf möglichst frühzeitige betriebliche Erprobung des Teilnehmers und Akquise grundsätzlich geeigneter Qualifizierungsplätze auf der Basis vorhandener Eignungsdiagnostik mit der Zielsetzung der erstmaligen Platzierung des Teilnehmers im Betrieb (Einstiegsphase),
- vertiefende Orientierung und unterstützte Einarbeitung sowie Qualifizierung auf geeigneten Qualifizierungsplätzen mit einer individuellen beruflichen Perspektive durch die Gestaltung / Ausformung eines geeigneten Arbeitsplatzes (Qualifizierungsphase),
- Festigung im betrieblichen Alltag zur Realisierung einer dauerhaften Beschäftigung im Betrieb (Stabilisierungsphase).

(4) Das Vermitteln berufsübergreifender Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen sowie allgemeine Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sind wesentlicher Inhalt von InbeQ und insoweit integraler Bestandteil aller Phasen.

(5) Inhaltlich ist InbeQ keine Maßnahme i.S. eines gruppenorientiert standardisierten Hinarbeitens auf ein definiertes Ziel. InbeQ ist vielmehr eine auf das Potential jedes zugewiesenen Menschen mit Behinderungen und an der betrieblichen Praxis ausgerichtete individuelle qualifizierende Unterweisung. Dementsprechend sind bei allen Aktivitäten innerhalb der einzelnen Phasen Eignung, Leistungsfähigkeit und Neigung des Teilnehmers zu berücksichtigen. Alle Schritte,

die zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und somit zum Ziel der Teilhabe am Arbeitsleben führen sollen, orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen und sind mit dem Menschen mit Behinderungen zu erarbeiten (Wunsch- und Wahlrecht).

(6) Tragende Grundlage für eine erfolgreiche Durchführung von InbeQ ist eine intensive Vernetzung des Leistungserbringers mit der Arbeitgeberschaft der Region und seine Einbindung in die für den Übergang insb. aus (Förder-)Schulen in Beschäftigung wichtigen Netzwerke. Das Aktionsfeld des Leistungserbringers bezieht sich somit nicht nur auf die anforderungsgerechte Erprobung, Platzierung und Qualifizierung des Teilnehmers, sondern beinhaltet neben der grundsätzlichen Sensibilisierung des Arbeitgebers für die Zielgruppe im Allgemeinen auch die nachhaltige Ansprache des Arbeitgebers zur Begründung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Anschluss an die InbeQ. Philosophie der UB ist nicht nur die Integration durch Beschäftigung auf bereits bestehenden Arbeitsplätzen. Gefragt ist auch das Erschließen neuer betrieblicher Beschäftigungsfelder für die Zielgruppe durch Analyse von Arbeitsabläufen und durch am Beschäftigungspotential bestimmter Teilnehmer orientierte innerbetriebliche Anpassungen.

(7) Die Dauer der vom zuständigen RehaTr zu erbringenden Leistungen zur InbeQ richtet sich nach § 55 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB IX.

(8) Wird während der Qualifizierungsphase festgestellt, dass Leistungen in der WfbM oder bei einem aLA bzw. ein Budget für Ausbildung die geeignete Förderung für den Menschen mit Behinderungen ist, sind vom RehaTr die entsprechenden Leistungen anzubieten. Hinsichtlich der Anrechnung von Zeiten der InbeQ auf die Dauer des BBB nach § 57 Abs. 4 SGB IX wird auf Tz. 18.7.2 Abs. 8 hingewiesen. Bezüglich des EV ist Tz. 18.6.2 Abs. 4 zu beachten.

(9) Die Zuständigkeit für die Erbringung von Leistungen zur InbeQ bestimmt § 55 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Zuständig sind danach die in § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 SGB IX aufgeführten RehaTr, nicht aber die TrEGH. Folglich sieht auch § 111 Abs. 1 SGB IX die UB nicht als Leistung der EGH vor.

(10) Die Berufsbegleitung setzt nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ziel ein, das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern. Die Leistungen werden erbracht, solange und soweit sie wegen Art oder

Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(11) Die Berufsbegleitung wird durch den Träger der UB nach § 55 Abs. 5 SGB IX ausgeführt, der von den nach § 55 Abs. 3 SGB IX zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern im Einzelfall beauftragt und finanziert wird. Auf sie besteht ein Rechtsanspruch. Sie entspricht im Bereich der Integrationsämter inhaltlich weitgehend der psychosozialen Betreuung nach § 185 Abs. 2 Satz 4 SGB IX. Die Berufsbegleitung wird bei Bedarf durch beratende oder finanzielle Leistungen des für sie zuständigen gesetzlichen Leistungsträgers selbst ergänzt, bei den Integrationsämtern insb. durch alle übrigen Ermessensleistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe am Arbeitsleben nach § 185 SGB IX.

(12) Die Inhalte und Maßnahmen der Berufsbegleitung richten sich nach den Erfordernissen des Einzelfalls. Sie können eine individuelle Beratung, Unterstützung, Krisenintervention und Coaching des behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz sowie die einzelfallbezogene Beratung des Arbeitgebers umfassen; auf Tz. 28.6.4 wird verwiesen.

(13) Hinsichtlich der inhaltlichen Überschneidungen übergangsfördernder Maßnahmen der WfbM mit Leistungen zur UB nach § 55 SGB IX wird auf Tz. 11.1.7 verwiesen.

(14) Zur Konkretisierung und Weiterentwicklung der in § 55 Abs. 5 SGB IX formulierten Qualitätsanforderungen sowie zu den Leistungsinhalten der UB und zur Zusammenarbeit der Leistungserbringer und Leistungsträger der UB wurde auf der Ebene der BAR eine Gemeinsame Empfehlung nach § 55 Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vereinbart[19].

5.6 Ausbildung

5.6.1 Grundsatz

(1) Eine berufliche Ausbildung kann betrieblich oder außerbetrieblich durchgeführt werden. Für Menschen mit Behinderungen gibt es spezielle Regelungen (nicht nur im SGB III), um einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu ermöglichen, wenn aufgrund von Behinderungen besondere Unterstützungsbedarfe identifiziert werden.

[19] www. bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/BARGeEmUnterstBesch.web.pdf

(2) Vorrangiges Ziel ist grundsätzlich der Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung gem. §§ 4, 5 Abs. 2 ff. BBiG / §§ 25, 26 Abs. 2 ff. HwO (allgemeine Ausbildung einschl. Stufenausbildung).

(3) Seitens der BA bestehen hierfür Fördermöglichkeiten gem. § 57 ff. SGB III i.V.m. §§ 113 ff. SGB III.

(4) Die finanzielle Förderung der Ausbildung ist ausschließlich Aufgabe der gegenüber dem TrEGH vorrangigen RehaTr.

5.6.2 Abweichende Regelungen für Menschen mit Behinderungen

(1) Für die Beurteilung der Ausbildungsreife sowie der angestrebten Integration in Ausbildung regelt § 116 SGB III erleichternde Zugangsvoraussetzungen. Bei der Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben sind – anders als in § 57 SGB III vorgesehen – auch berufliche Ausbildungen, die im Rahmen des BBiG oder der HwO abweichend von den Ausbildungsordnungen für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe oder in Sonderformen für Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden, zu berücksichtigen.

(2) Nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO treffen für Menschen mit Behinderungen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, die zuständigen Stellen im Sinne des BBiG bzw. der HwO (i.d.R. die Kammern) Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte dieser „Fachpraktiker"- bzw. „Werkerausbildung" sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Auf die „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gem. § 66 BBiG / § 42m HwO"[20] wird hingewiesen.

(3) Während ihrer Ausbildung können behinderte oder schwerbehinderte junge Menschen bei der zuständigen Stelle i.S.d. BBiG bzw. der HwO (i.d.R. die Kammern) – unabhängig von einer Förderung der Ausbildung – einen Antrag auf Nachteilsausgleich stellen, damit ihre besonderen Verhältnisse in Ausbildung und Prüfung berücksichtigt werden. Beispiele für Nachteilsausgleiche während der Ausbildung sind

- zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung,

[20] abrufbar unter www.bibb.de/de/34006.php, Rahmenregelung noch nicht aktualisiert

- Dauer von Prüfungszeiten,
- Zulassung von Hilfsmitteln,
- Inanspruchnahme von Hilfsleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher/-innen für Hörbehinderte.

5.6.3 Ausbildung für behinderte Menschen mit Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 Satz 1 SGB III

(1) Ausbildungen für behinderte Menschen mit Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 SGB III zielen darauf ab, Auszubildenden, die aufgrund ihrer Behinderungen besonderer Hilfen bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die BA setzt hierfür verschiedene Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben für junge Menschen mit Behinderungen i.S.d. § 2 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 19 SGB III ein. Es gibt Maßnahmen (§ 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III), die speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind und Maßnahmen (§ 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB III), die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt werden. Dazu zählen z.B. für eine

- begleitete *betriebliche* Ausbildung für Menschen mit Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III (bbA). Die Leistung umfasst 2 Module:
  - Modul 1 beinhaltet die Vorbereitung auf die betriebliche Ausbildung und Ausbildungssuche,
  - Modul 2 beinhaltet eine sozialpädagogische Ausbildungsbegleitung;
- *außerbetriebliche* Ausbildung für behinderte Menschen mit Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 Nr. 1a und 1b SGB III (Reha-Ausbildung) als integratives oder kooperatives Modell. Der Ausbildungsvertrag wird hier mit einem Bildungsträger bzw. einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation geschlossen.

(2) Leistungsgegenstand dieser zwei Ausbildungsformen ist die bedarfsgerecht begleitende Unterstützung der Menschen mit Behinderungen zur Erlangung eines Berufsabschlusses mit dem Ziel einer anschließenden dauerhaften Eingliederung in den Beruf und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

IV Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

6 Rechtliche Grundlagen der WfbM

6.1 Werkstättenrecht

(1) Das Recht der WfbM ist Gegenstand des Teils 3 Kap. 12 des SGB IX v. 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 6 des Ges. v. 9.10.2020 (BGBl. I S. 2075). Dort werden vor allem geregelt

- Begriff und Aufgaben der WfbM (§ 219 SGB IX),
- Aufnahme in die WfbM (§ 220 SGB IX),
- Rechtsstellung und Arbeitsentgelt der behinderten Menschen (§ 221 SGB IX),
- Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte (§ 222 SGB IX),
- Anerkennungsverfahren (§ 225 SGB IX).

(2) Näheres hierzu sowie zu den fachlichen Anforderungen an eine WfbM haben die BReg. bzw. das BMA/BMAS durch die

- Werkstättenverordnung (WVO) vom 13.08.1980 (BGBl. I S. 1365), zuletzt geändert durch Art. 10 des Ges. vom 30.11.2019 (BGBl. I S. 1948) sowie
- Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) vom 25.06.2001 (BGBl. I S. 1297), zuletzt geändert durch Art. 2b des Ges. vom 10.7.2020. (BGBl. I S. 1657)

mit Zustimmung des BR bestimmt. Die Verordnungsermächtigungen sind in § 227 SGB IX normiert.

6.2 Leistungsrechtliche Vorschriften der RehaTr

Voraussetzungen, Zielsetzung, Inhalt und Dauer der von den RehaTr zu erbringenden Leistungen in einer WfbM richten sich gem. § 7 SGB IX nach den für den jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetzen im Rahmen seiner in § 63 SGB IX aufgeführten Zuständigkeit (s. Tz. 4.1). Im Übrigen wird auf Tz. 18.3 hingewiesen.

6.3 Adressaten der Rechtsvorschriften

(1) Die Bestimmungen der §§ 219 ff. SGB IX und der hierzu ergangenen Rechtsverordnungen richten sich an die Werkstattträger bzw. WfbM bezüglich der fachlichen Anforderungen, aber auch an die Menschen mit Behinderungen bezüglich ihrer Rechte gegenüber der WfbM sowie hinsichtlich des Anerkennungsverfahrens der WfbM an die beiden Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz 2 SGB IX

(s. Tz. 7.3), während Adressaten der leistungsrechtlichen Vorschriften nach den §§ 56 ff. SGB IX die RehaTr sind (s. auch Tz. 4.1).

(2) Da die Vorschriften der §§ 56 ff. SGB IX den Anspruch der Menschen mit Behinderungen gegen die RehaTr im Hinblick auf Leistungen in WfbM besonders ausprägen, bilden sie auch eine wesentliche Grundlage für die Rechtsbeziehungen zwischen den Menschen mit Behinderungen und den RehaTr. Ebenso wird das Rechtsverhältnis der RehaTr zur WfbM von den §§ 56 ff. SGB IX in erheblichem Maße ausgestaltet, vor allem durch § 58 Abs. 3 und 4 sowie § 59 SGB IX.

7 Begriff, Personenkreis, Aufgaben, Anerkennung

7.1 Begriff, Personenkreis und Aufgaben

(1) Die WfbM ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben i.S.d. Teils 1 Kap. 10 des SGB IX und zur Eingliederung in das Arbeitsleben (§ 219 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

(2) Sie hat denjenigen behinderten Menschen,

- die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können und somit nicht erwerbsfähig i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB II sind und
- von denen jedoch erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im BBB der WfbM wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden (§ 219 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1 SGB IX, Näheres zum Personenkreis s. Tz. 3.1);

eine

- angemessene berufliche Bildung und
- Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis

anzubieten sowie

- zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln (§ 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

(3) Ferner hat die WfbM

- den Übergang geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern (§ 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) sowie
- über
  - ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen, zu dem ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gehören, und
  - qualifiziertes Personal sowie
  - einen begleitenden Dienst

  zu verfügen (§ 219 Abs. 1 Satz 4 bis 6 SGB IX) und
- die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie die behinderten Menschen i.S.d. § 219 Abs. 2 SGB IX aus ihrem Einzugsgebiet aufnehmen kann (§ 1 Abs. 1 WVO) sowie die sonstigen in den §§ 1 bis 16 WVO formulierten fachlichen Anforderungen erfüllt.

(4) Definition und Aufgabenstellung der WfbM nach dem SGB IX und der WVO verdeutlichen die mehrfachen Funktionen einer WfbM, nämlich als

- Einrichtung der beruflichen Reha i.S.d. § 51 SGB IX mit der Aufgabe, eine angemessene berufliche Bildung anzubieten (§ 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX, § 4 WVO),
- Einrichtung zur Beschäftigung behinderter Menschen auf werkstattinternen und auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgelagerten Arbeitsplätzen sowie zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Satz 3 bis 6 SGB IX, § 5 WVO),
- Einrichtung zur Vermittlung sozialer Kompetenzen auf Grund der Anforderung, arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit, Förderung des Selbstwertgefühls und Entwicklung des Sozialverhaltens durchzuführen (§ 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX, § 4 Abs. 4 und § 5 Abs. 3 WVO) sowie als
- Wirtschaftsunternehmen, das
  - wie jedes andere Unternehmen am Markt teilnehmen muss,
  - nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein muss und nach kaufmännischen Grundsätzen Bücher zu führen hat (§ 12 Abs. 1 WVO),

- die mit der wirtschaftlichen Betätigung im Zusammenhang stehenden notwendigen Kosten, die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehen und infolgedessen nicht nach § 58 Abs. 3 SGB IX von den RehaTr zu übernehmen sind, selbst tragen muss (§ 12 Abs. 4 Satz 3 WVO) und
- wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben muss, um an die im AB beschäftigten behinderten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt zahlen zu können (§ 221 Abs. 2 SGB IX, § 12 Abs. 3 WVO).

Sämtlichen Funktionen muss bei der Bestimmung von Inhalt, Ziel und Umfang der Maßnahmen in der WfbM Rechnung getragen werden, und zwar sowohl vom Werkstattträger als auch von den RehaTr.

(5) Darüber hinaus gibt das Gebot der Anwendbarkeit der Vorschriften über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen (§ 219 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 49 Abs. 2 und § 52 Satz 3 SGB IX) der WfbM auf, die Gleichstellung von Mann und Frau unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen bei der Förderung und Beschäftigung der Menschen mit Behinderungen zu verwirklichen, das auch das Heranführen an eher geschlechtsuntypische Berufsfelder und Tätigkeiten beinhaltet. Hierauf verweist auch ausdrücklich das FK EV/BBB in WfbM.

7.2 Anerkennung - Voraussetzung für Rechte und Leistungen

Die Vorschriften über WfbM im SGB IX und in anderen sozialrechtlichen sowie sonstigen Gesetzen und Verordnungen sind ausgerichtet auf WfbM, die als solche förmlich anerkannt sind (z.B. § 68 AO, § 2 Abs. 1 Nr. 10 ArbGG). Die Anerkennung ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Förderleistungen durch die WfbM bzw. den Werkstattträger (z.B. § 224 SGB IX) und für die Erbringung von Leistungen der RehaTr für behinderte Menschen in WfbM (z.B. § 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V; § 179 SGB VI; §§ 58, 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

7.3 Anerkennungsverfahren

(1) Das Anerkennungsverfahren regelt § 225 SGB IX. Danach trifft die BA im Einvernehmen mit dem für den vorgesehenen Standort der WfbM zuständigen TrEGH die Entscheidung über den Antrag des Werkstattträgers auf Anerkennung der Einrichtung als WfbM i.S.d. § 219 SGB IX. Die Durchführung des Anerkennungsverfahrens seitens der BA erfolgt im Operativen Service Team AMDL am Sitz der Regionaldirektion. Das Operative Service Team AMDL entscheidet über die

Notwendigkeit weitere Experten im Zusammenhang mit der Anerkennung fachlich einzubinden; hierzu zählen bedarfsorientiert insbes.

- die zuständige Regionaldirektion,
- der Technische Beratungsdienst und
- der Berufspsychologische Service.

(2) Welche Einrichtungen als WfbM anerkannt werden können, ergibt sich aus § 17 WVO. Danach können nur solche Einrichtungen anerkannt werden, die die in § 219 SGB IX und §§ 1 bis 16 WVO gestellten Anforderungen erfüllen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 WVO). Von Anforderungen, die nicht zwingend vorgeschrieben sind, sind nach § 17 Abs. 1 Satz 2 WVO Ausnahmen zuzulassen, wenn ein besonderer sachlicher Grund im Einzelfall eine Abweichung rechtfertigt. Zwingende, also in Muss-Vorschriften oder im imperativen Präsens formulierte Anforderungen sind in jedem Fall zu erfüllen. § 219 Abs. 1 und 2 SGB IX enthält – im Gegensatz zu § 219 Abs. 3 SGB IX und einigen Bestimmungen der WVO (z.B. § 7 Abs. 1, § 15 Abs. 1, § 16) – ausschließlich zwingend vorgeschriebene Anerkennungsvoraussetzungen.

(3) Die Anerkennung einer Einrichtung als WfbM darf von der BA nur dann versagt werden, wenn die Einrichtung die in § 219 SGB IX und im Ersten Abschnitt der WVO genannten fachlichen Anforderungen für die Anerkennung als WfbM nicht erfüllt. Erfüllt eine Einrichtung diese an eine WfbM gestellten fachlichen Anforderungen, so hat der Träger der Einrichtung einen Rechtsanspruch gegenüber der BA auf Anerkennung der Einrichtung als WfbM.

(4) Bei der von der BA durchzuführenden Prüfung, ob die Anerkennungsvoraussetzungen vorliegen, dürfen neben den in § 219 SGB IX und im Ersten Abschnitt der WVO genannten fachlichen Anforderungen keine zusätzlichen Gesichtspunkte, wie etwa das Vorliegen eines Bedarfs für eine weitere WfbM oder über § 12 WVO hinausgehende Aspekte der Wirtschaftlichkeit berücksichtigt werden. Anderenfalls würde eine am Bedarf und an Wirtschaftlichkeits- und Sparsamkeitsgesichtspunkten orientierte Zulassungsschranke aufgebaut, die weder in § 219 SGB IX noch in den im Ersten Abschnitt der WVO geregelten fachlichen Voraussetzungen eine Grundlage findet.

(5) Näheres über den Antrag und die Entscheidung zur Anerkennung als WfbM bestimmt § 18 WVO.

(6) Wird zwischen der BA und dem TrEGH kein Einvernehmen erzielt,

kann eine Anerkennung als WfbM von der BA nicht ausgesprochen werden.

(7) Gegen die Ablehnung der Anerkennung durch die BA ist der Rechtsweg zu den Sozialgerichten eröffnet (§ 51 Abs. 1 Nr. 4 SGG). Statthaft ist eine Verpflichtungsklage (§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG).

(8) Die anerkannten WfbM werden in einem von der BA zu führenden Verzeichnis erfasst (§ 187 Abs. 1 Nr. 9, § 225 Satz 3 und 4 SGB IX) und u.a. von Rehadat veröffentlicht[21].

(9) Die Aufhebung der Anerkennung durch die BA (§ 187 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX) durch Rücknahme oder Widerruf bestimmt sich nach den Vorschriften des SGB X und ist ebenfalls nur im Einvernehmen mit dem TrEGH möglich.

(10) Zusätzlich zur Anerkennung nach § 225 SGB IX bedürfen WfbM einer Trägerzulassung gem. § 176 Abs. 1 SGB III. Für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen sind die fachkundigen Stellen (FKS) gem. § 177 SGB III zuständig. Die im Zusammenhang mit der Trägerzulassung zu erfüllenden Anforderungen an Träger sind neben den gesetzlichen Regelungen im SGB III in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)[22]) konkretisiert.

7.4 Besondere Rechte der Anerkennungsbehörden

§ 12 Abs. 6 WVO räumt den beiden Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz 2 SGB IX, also der BA und dem TrEGH, das Recht ein, die WfbM zu verpflichten, ihnen gegenüber die Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses der WfbM nach § 12 Abs. 4 und 5 WVO offen zu legen. Die Anerkennungsbehörden sind berechtigt, die Angaben der WfbM zu überprüfen. Näheres s. Tz. 14.5.

8 Aufnahme- und Beschäftigungspflicht der WfbM / Einzugsgebiet / Wunschrecht der Leistungsberechtigten / Tatbestände für die Beendigung der Beschäftigung

8.1 Verpflichtung der WfbM zur Aufnahme und Beschäftigung Leistungsberechtigter / Grundsatz der einheitlichen WfbM

(1) § 220 Abs. 1 SGB IX verpflichtet die WfbM zur Aufnahme derjenigen

[21] www.rehadat-wfbm.de/de/informationen/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/werkstaetten-nach-bundeslaendern/index.html

[22] VO vom 2.4.2012 (BGBl. I S. 504), zuletzt geändert durch Art. 18 des Ges. v. 20.5.2020 (BGBl. I S. 1044)

behinderten Menschen aus ihrem Einzugsgebiet (s. Tz. 8.2), die die Aufnahmevoraussetzungen gemäß § 219 Abs. 2 SGB IX erfüllen, wenn Leistungen nach §§ 56 ff. SGB IX durch die RehaTr (§ 63 SGB IX) gewährleistet sind. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von

- der Ursache der Behinderung,
- der Art der Behinderung, wenn in dem Einzugsgebiet keine besondere WfbM für diese Behinderungsart vorhanden ist, und
- der Schwere der Behinderung, der Minderung der Leistungsfähigkeit und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.

(2) Nach § 1 Abs. 1 WVO hat die WfbM zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie die behinderten Menschen i.S.v. § 219 Abs. 2 SGB IX aus ihrem Einzugsgebiet aufnehmen kann (Grundsatz der einheitlichen WfbM). Der unterschiedlichen Art der Behinderung und ihren Auswirkungen soll innerhalb der WfbM durch geeignete Maßnahmen, insb. durch Bildung besonderer Gruppen im BBB und AB, Rechnung getragen werden (§ 1 Abs. 2 WVO).

(3) Die Verpflichtung, die Menschen mit Behinderungen in der WfbM zu beschäftigen, besteht nach § 220 Abs. 2 SGB IX solange die Aufnahmevoraussetzungen nach § 220 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 219 Abs. 2 SGB IX vorliegen.

(4) § 220 SGB IX (Aufnahmeverpflichtung der WfbM) gilt nicht für aLA (§ 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX); s. auch Tz. 15.7.5.

8.2 Einzugsgebiet

(1) Sowohl § 220 SGB IX wie auch die WVO (§ 1 Abs. 1, § 8 Abs. 3, § 15) gehen davon aus, dass jede WfbM über ein Einzugsgebiet verfügt, das zwischen dem Werkstattträger sowie den Planungsverpflichteten i.S.d. § 17 Abs. 1 Nr. 2 SGB I verbindlich im Bescheid über die Anerkennung nach § 225 SGB IX festzulegen ist.

(2) Das insoweit festgelegte Einzugsgebiet ist damit maßgeblich für

- die Aufnahmepflicht der WfbM (§ 220 SGB IX, s. Tz. 8.1),
- das Recht leistungsberechtigter Menschen mit Behinderungen auf berufliche Bildung und Beschäftigung in der für sie zuständigen WfbM,
- den räumlichen und strukturellen Umfang der Planungsverpflichtung nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 SGB I und §§ 36 Abs. 1 und 94 Abs. 3

SGB IX sowie

- die Ausgestaltung von Vereinbarungen über einen Werkstattverbund (§ 15 WVO).

(3) Der Standort einer WfbM kann es sinnvoll erscheinen lassen, dass ihr Einzugsgebiet entsprechend den getroffenen Vereinbarungen von mehreren TrEGH und sonstigen RehaTr in Anspruch genommen wird.

(4) Nach § 8 Abs. 3 WVO muss das Einzugsgebiet so bemessen sein, dass die WfbM mit öffentlichen oder sonstigen Verkehrsmitteln in zumutbarer Zeit erreicht werden kann. An- und Abfahrtszeiten von mehr als 45 Minuten je Fahrt sind i.d.R. als nicht zumutbar anzusehen. Topographische Gegebenheiten können jedoch im Einzelfall zu anderen Lösungen führen. Die WfbM hat im Benehmen mit den zuständigen RehaTr, soweit erforderlich, einen Fahrdienst zu organisieren (§ 8 Abs. 4 WVO). Der Werkstattrat (§ 222 Abs. 1 SGB IX) hat bei der Regelung des Fahrdienstes der WfbM ein Mitbestimmungsrecht (§ 5 Abs. 2 Nr. 2 WMVO).

(5) Ausnahmsweise kann eine WfbM, insb. eine WfbM für Menschen mit einer bestimmten Art der Behinderung (z.B. für mehrfach behinderte blinde und gehörlose Menschen) im Einvernehmen mit den zuständigen Landesbehörden und den Anerkennungsbehörden auch ein überregionales Einzugsgebiet haben, das über die in § 8 Abs. 3 WVO genannten Grenzen hinaus geht.

8.3 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

(1) Die Verpflichtung der WfbM aus § 220 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zur Aufnahme der Leistungsberechtigten aus ihrem Einzugsgebiet engt jedoch das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen nicht ein. § 220 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz SGB IX weist vielmehr darauf hin, dass die Möglichkeit des Leistungsberechtigten, in eine andere WfbM nach Maßgabe des § 9 SGB XII oder entsprechender Regelungen zu gehen, unberührt bleibt. Der Hinweis auf § 9 SGB XII ist allerdings seit dem Inkrafttreten des Teils 2 des SGB IX i.d.F. des Art. 1 des BTHG am 1.1.2020 (Art. 26 Abs. 4 Nr. 1 BTHG) von diesem Zeitpunkt an obsolet. Denn für Leistungen der EGH regelt vom 1.1.2020 an § 104 SGB IX das Wunsch- und Wahlrecht, der das in § 8 SGB IX für alle RehaTr geregelte Wunsch- und Wahlrecht für die TrEGH präzisiert. Damit ist § 104 SGB IX auch lex specialis gegenüber der Vorschrift des § 33 SGB I.

(2) Entsprechende Vorschriften i.S.d. § 220 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz

SGB IX sind also § 8 SGB IX und § 33 SGB I, der das Wunschrecht Leistungsberechtigter für alle Sozialleistungsbereiche definiert, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Für die TrEGH gilt also: § 104 SGB IX geht vor § 8 SGB IX und § 33 SGB I; für alle übrigen RehaTr geht § 8 SGB IX vor § 33 SGB I.

(3) § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB IX schreibt vor, dass bei der Entscheidung über Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten zu entsprechen ist. § 8 Abs. 4 SGB IX stellt klar, dass die Leistungen zur Teilhabe der Zustimmung der Leistungsberechtigten bedürfen.

(4) Nach § 104 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der TrEGH Wünschen des Leistungsberechtigten, die sich auf die Gestaltung der Leistung richten, zu entsprechen, soweit sie angemessen sind. Das Kriterium der Angemessenheit ist nicht auf Kostengesichtspunkte beschränkt, sondern umfasst auch die Qualität der Leistung und deren Erfolgswahrscheinlichkeit im Hinblick auf die im Gesamtplan (§ 121 SGB IX) festgehaltenen Teilhabeziele.

(5) Die Wünsche des Leistungsberechtigten gelten nach § 104 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht als angemessen,

1. wenn und soweit die Höhe der Kosten der gewünschten Leistung von Leistungserbringern, mit denen eine Vereinbarung nach Teil 2 Kapitel 8 des SGB IX besteht, unverhältnismäßig übersteigt und
2. wenn der Bedarf nach der Besonderheit des Einzelfalles durch die vergleichbare Leistung gedeckt werden kann.

Allerdings ist bei der Entscheidung nach § 104 Abs. 2 SGB IX zunächst die Zumutbarkeit einer von den Wünschen des Leistungsberechtigten abweichenden Leistung zu prüfen. Dabei sind die persönlichen, familiären und örtlichen Umstände zu berücksichtigen. Nur bei fehlender Zumutbarkeit kommt der Mehrkostenvorbehalt nicht zum Tragen (§ 104 Abs. 3 Satz 1 und 2 SGB IX).

(6) § 104 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ist also eine Angemessenheitsobergrenze, die wie in der Sozialhilfe auf die „unverhältnismäßigen Mehrkosten" zurückgreift und den notwendigen Ausgleich zwischen den das Wunsch- und Wahlrecht leitenden Vorstellungen des Leistungsberechtigten über die Leistungserbringung und dem den TrEGH obliegenden Gebot der Wirtschaftlichkeit bezweckt. Damit die unverhältnismäßigen Mehrkosten messbar sind, soll ein Kostenvergleich mit geeigneten und bedarfsdeckenden Leistungsalternativen von

Leistungserbringern erfolgen, mit denen eine Vereinbarung nach Teil 2 Kapitel 8 des SGB IX besteht. Eine Leistung ist hiernach allerdings nur dann mit einer anderen vergleichbar, wenn beide neben dem Teilhabeziel auch bezüglich der Leistungsform miteinander übereinstimmen und der individuelle Bedarf durch die im Vergleich betrachteten vereinbarten Leistungen gedeckt werden kann und diese auch wirklich verfügbar wären. Dabei stellen die Kosten für vergleichbare Leistungen von Leistungserbringern ihrerseits noch nicht die Angemessenheitsobergrenze dar, sondern erst deren unverhältnismäßige Überschreitung, die gesondert zu prüfen ist. Die unverhältnismäßigen Mehrkosten sind ein rechnerisches Prüfkriterium, bei dem die regional verfügbaren Angebote der Leistungserbringer und übliche Kostenschwankungen in den Blick zu nehmen sind. Im Ergebnis des Vergleichs soll den Wünschen der Leistungsberechtigten nur dann entsprochen werden, wenn diese nicht mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden sind[23].

(7) Das Wunsch- und Wahlrecht gilt auch bezüglich der Übernahme der Beförderungskosten für die Hin- und Rückfahrt zur bzw. von der WfbM[24].

(8) Das Wahlrecht eines Leistungsberechtigten bezüglich der Inanspruchnahme einzelner Module der Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX bei unterschiedlichen Leistungsanbietern regelt § 62 SGB IX; s. hierzu Tz. 16.

8.4 Beschäftigungsschutz / Beendigungstatbestände

(1) § 220 Abs. 2 SGB IX begründet für den behinderten Menschen einen Rechtsanspruch auf Verbleib und Beschäftigung in der WfbM gegen den Werkstattträger, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach § 220 Abs. 1 SGB IX (s. Tz. 8.1) vorliegen. Der Begriff der Beschäftigung i. S. d. Vorschrift umfasst sowohl das EV und den BBB als auch den AB der WfbM.

(2) Das Maß der Leistungsfähigkeit, eine Schlechtleistung oder gar eine zeitweise Arbeitsverweigerung u. ä. stellen keine Beendigungstatbestände dar, soweit die Arbeitsleistung des behinderten Menschen insgesamt das Mindestmaß an verwertbarer Arbeitsleistung nicht dauerhaft unterschreitet. Da dem Beschäftigungsverhältnis

[23] Begründung der BReg. zu § 104, BT-Drs. 19/9522 S. 279 ff.,
[24] LSG Berlin-Brandenburg, Urt. V. 16.8.2018, L 23 SO 358/15

zwischen dem behinderten Menschen und der WfbM ein Sozialleistungsverhältnis zugrunde liegt (§ 221 Abs. 1 SGB IX) fehlt es an einem Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Somit überwiegt zwangsläufig bei der Erwägung einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Bestandsschutz der Rechtsbeziehung. Der behinderte Mensch genießt also einen besonderen Kündigungsschutz, den die Schutzbestimmungen des arbeitsrechtlichen Kündigungsrechts nicht vorsehen und der den Arbeitsplatz des behinderten Menschen in der WfbM garantiert. Er ist auch dann vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in der WfbM geschützt, wenn sich z. B. die Auftragslage und damit die Ertragslage ungünstig entwickelt und nach marktüblichen Bedingungen ein geringerer Personaleinsatz ausreichend wäre. Dieser besondere Schutz ist kennzeichnend für das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen behinderten Menschen und der WfbM.

(3) Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes finden auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis der Werkstattbeschäftigten (§ 221 Abs. 1 SGB IX) keine Anwendung[25]. Der Gesetzgeber hat keine eigenen Kündigungsvorschriften für die als arbeitnehmerähnliche Personen in einem Werkstattverhältnis beschäftigten behinderten Menschen aufgestellt. Gleichwohl ist anerkannt, dass der Werkstattvertrag (§ 221 Abs. 3 SGB IX) ordentlich und im Ausnahmefall auch außerordentlich gekündigt werden kann. §§ 622, 626 BGB finden auf das Werkstattverhältnis analoge Anwendung[26]. Bezüglich der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen wird auf § 2 Abs. 1 Nr. 10 ArbGG hingewiesen.

(4) § 220 Abs. 2 SGB IX schränkt die Kündigungsmöglichkeit der WfbM weitgehend ein. Danach ist nämlich unter Beachtung des § 220 Abs. 1 und des § 219 Abs. 2 SGB IX eine Kündigung nur zulässig bei

[25] LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.1.2008 – 8 Sa 506/07, juris; Rühe, DB 2001, 1364

[26] LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.1.2008 – 8 Sa 506/07; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 26.1.2009 – 9 Sa 60/08, juris; LAG Hamm-Westfalen, Urt. v. 7.2.2013 – 15 Sa 994/12, juris

- Wegfall der Werkstattfähigkeit (§ 219 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Abs. 2 SGB IX) sowie
- Aufhebung des Leistungsbescheids durch den RehaTr, z.B. auch, wenn der Mensch mit Behinderungen sich beharrlich weigert, seinen Verpflichtungen aus dem Werkstattvertrag gegenüber der WfbM (§ 221 SGB IX), der Teilhabezielvereinbarung (§ 122 SGB IX) und dem Bewilligungsbescheid des RehaTr nachzukommen und somit das Ziel der EGH nicht oder nicht mehr erreicht werden kann (§ 104 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Dies gilt für die ordentliche wie die außerordentliche Kündigung. Ein weitergehendes Recht zur Kündigung ist auch durch werkstattvertragliche Vereinbarung nicht zulässig[27]. An den Wegfall der Werkstattfähigkeit sind insgesamt sehr hohe Anforderungen zu stellen. Ein Sachverhalt, der in aller Regel ein eine außerordentliche Kündigung i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB an sich rechtfertigendes arbeitsvertragliches Fehlverhalten darstellt, kann nicht unbedingt auch als Maßstab für das Werkstattverhältnis gelten. Erst wenn das Fehlverhalten des behinderten Menschen nach Ausmaß und Schwere eine Qualität erreicht, die den Zweck der WfbM – Reha, Arbeit und Beschäftigung für andere erfolgreich anzubieten – nachhaltig beeinträchtigt, ist eine Werkstattfähigkeit zu verneinen[28].

(5) Die Kündigungsmöglichkeiten seitens der WfbM sind also auf die Gründe beschränkt, die auch zum Wegfall der Leistungspflicht des zuständigen RehaTr führen. Allerdings muss die WfbM auch in diesen Fällen die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und deren Gründe mit dem zuständigen RehaTr abklären, da die WfbM den leistungsbegründenden Bewilligungsbescheid des RehaTr an den behinderten Menschen und somit das Rechtsverhältnis zwischen dem RehaTr und dem behinderten Menschen nicht aufheben kann. Weitere Kündigungsgründe seitens der WfbM (Träger) kann es insoweit nicht geben, als die WfbM (Träger) verpflichtet wäre, den behinderten Menschen, der die Voraussetzungen nach § 220 Abs. 1 SGB IX

[27] LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.1.2008 – 8 Sa 506/07; LAG Hamm-Westfalen, Urt. v. 7.2.2013 – 15 Sa 994/12; LAG Düsseldorf, Urt. v. 11.11.2013 – 9 Sa 469/13, juris

[28] LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.1.2008, a. a. O.; LAG Hamm-Westfalen, Urt. v. 7.2.2013, a. a. O. und LAG Düsseldorf, Urt. v. 11.11.2013 a. a. O.

erfüllt, sofort wieder aufzunehmen[29].

(6) Die Kündigung eines Werkstattvertrages i. S. d. § 221 Abs. 3 SGB IX für Beschäftigte im AB der WfbM muss hinreichend schriftlich begründet werden. Die Gründe sind so genau zu bezeichnen, dass genügend klar erkennbar ist, welche konkreten tatsächlichen Vorfälle (Nennung von Art, Ort und Zeit) zur Kündigung geführt haben. Bloße Werturteile oder pauschale Angaben (z. B. „Übergriffigkeiten und Fremdaggressionen") genügen nicht. Eine unzureichend schriftlich begründete Kündigung ist gem. § 221 Abs. 7 SGB IX i. V. m. § 125 Satz 1 BGB nach Auffassung des BAG formunwirksam[30]. Das BAG führt in seiner Urteilsbegründung aus, dass zwar der Wortlaut von § 221 Abs. 7 SGB IX lediglich die „Lösungserklärung" erwähne, nicht aber die „Kündigung" eines Werkstattvertrages. Eine Kündigung stelle jedoch nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nichts anderes als die Lösung von einem Vertrag dar.

(7) Nach alledem endet das Beschäftigungsverhältnis außer durch Kündigung des behinderten Menschen bzw. seines gesetzlichen Vertreters, wenn im Einzelfall

- trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder
- das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege bereits die Teilnahme des behinderten Menschen an Maßnahmen im BBB dauerhaft nicht (mehr) zulässt oder
- das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege oder sonstige Umstände ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung des behinderten Menschen im AB nicht (mehr) zulassen oder
- aufgrund der Entwicklung der Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit des behinderten Menschen eine Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung in Betracht kommen oder
- infolge zielgerichteter Maßnahmen in der WfbM eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. in Inklusionsbetrieben (§§ 215 ff. SGB IX) möglich ist oder

[29] Näheres hierzu s. Weber/Wocken, Beendigung des Werkstattverhältnisses, Sozialrecht aktuell 2013, 96

[30] BAG, Urt. v. 17.3.2015 – 9 AZR 994/13

- der behinderte Mensch i.d.R. die rentenversicherungsrechtliche Altersgrenze (Regelaltersgrenze nach §§ 35 und 235 SGB VI) erreicht hat (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) und / oder
- der zuständige RehaTr durch bestandskräftigen Bescheid seine Leistungen nach § 56 ff. SGB IX einstellt.

Unabhängig hiervon ist es Pflicht der RehaTr, im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens die anschließend notwendigen Leistungen und Maßnahmen einzuleiten bzw. zu bewilligen.

(8) Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 WMVO ist über die Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses zur WfbM, in dem behinderte Menschen zur WfbM stehen, wenn sie nicht ausnahmsweise Arbeitnehmer i. S. d. allgemeinen Arbeitsrechts sind (§ 221 Abs. 1 SGB IX), der Werkstattrat rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Die nicht rechtzeitige Unterrichtung führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Beendigung des Rechtsverhältnisses. Anders als etwa § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG sieht die WMVO Rechtsfolgen bei unterlassener bzw. nicht rechtzeitiger Unterrichtung nicht vor und insb. nicht die Unwirksamkeit der personellen Maßnahme[31].

(9) Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bedarf nicht der Zustimmung des Integrationsamtes gem. §§ 168, 174 SGB IX, da diese Vorschriften nur für Arbeitsverhältnisse i. S. d. allgemeinen Arbeitsrechts gelten.

9 Wiederaufnahme und Rückkehr in die WfbM

9.1 Anspruch auf Wiederaufnahme / Rückkehr

(1) Nach § 220 Abs. 3 SGB IX haben leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die

- aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen sind oder
- bei einem aLA (§ 60 SGB IX) oder
- mit Hilfe des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) oder des Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) am Arbeitsleben teilnehmen,

unabhängig vom Grund für ihren Wunsch nach einem Wechsel in eine WfbM einen Rechtsanspruch auf (Erst-) Aufnahme oder Wiederaufnahme in eine WfbM. Voraussetzung für die Aufnahme in die

[31] LAG Hamm-Westfalen, Urt. v. 7.2.2013 – 15 Sa 994/12, juris

WfbM ist jedoch, dass der behinderte Mensch

- die Aufnahmevoraussetzungen gem. § 219 Abs. 2 SGB IX erfüllt und
- Leistungen durch einen RehaTr gewährleistet sind,

also die Aufnahmevoraussetzungen gem. § 220 Abs. 1 SGB IX gegeben sind. Der Anspruch gilt ohne zeitliche Begrenzung; § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX (Altersgrenze) bleibt hiervon unberührt.

(2) Der Anspruch auf Wiederaufnahme in die WfbM gilt auch für Menschen mit Behinderungen, die z.B. nach längerer medizinischer Reha oder zwischenzeitlich erforderlich gewordener Betreuung in einer Einrichtung i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX wieder die Aufnahmevoraussetzungen gem. § 220 Abs. 1 SGB IX erfüllen.

(3) Auch wenn der behinderte Mensch bereits in der Vergangenheit das EV und den BBB in einer WfbM absolviert hat und zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus der WfbM im AB beschäftigt war, ist die abermalige (teilweise) Durchführung des EV und BBB nicht ausgeschlossen. Die Entscheidung darüber, nach welchem Zeitraum im Verhältnis zu einer vorangegangenen Maßnahme und wie oft Leistungen zur Wiederholung dieser Maßnahmen erbracht werden, obliegt erforderlichenfalls nach Abklärung im Teilhabeplanverfahren (§§ 19 ff. SGB IX) eigenverantwortlich dem zuständigen RehaTr.

(4) Anhaltspunkte für eine erneute (zumindest teilweise) Teilnahme am EV und BBB können sein

- die fachliche Notwendigkeit, einen Eingliederungsplan zu erstellen,
- ein langjähriger Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus dem AB der WfbM und der Rückkehr in die WfbM; hiervon kann i.d.R. davon ausgegangen werden, wenn der dazwischen liegende Zeitraum mindestens acht Jahre beträgt[32]; in der Praxis hat sich gezeigt, dass im Einzelfall bereits nach fünf Jahren erneut Leistungen im EV / BBB geboten sind und auch erbracht werden;
- eine Veränderung der Persönlichkeitsstruktur des behinderten Menschen in der Weise, dass auf die bei der früheren Maßnahme in der WfbM erworbenen Fähigkeiten nicht mehr zurückgegriffen werden kann.

[32] BSG, Urt. v. 9.9.1993 – 7/9 RAr 28/92

(5) § 220 Abs. 3 SGB IX gilt nicht für aLA (§ 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX). Auf Tz. 15.7.5 wird hingewiesen.

9.2 Fortbestand der vollen Erwerbsminderung in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

(1) Nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI gelten Beschäftigte in WfbM und bei aLA als voll erwerbsgemindert und erwerben nach einer Anwartschaft von 20 Jahren ununterbrochener voller Erwerbsminderung (= ununterbrochener Beschäftigung in einer WfbM) einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 6 SGB VI). Dies bedeutet, dass behinderte Menschen mit ihrem Ausscheiden aus der WfbM oder einem aLA und dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt die Rentenanwartschaft grundsätzlich verlieren, weil Versicherte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können, nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI nicht voll erwerbsgemindert sind.

(2) Im Interesse der Vermeidung von Härten sind nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI auch Abgänger aus WfbM oder von aLA in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt voll erwerbsgemindert, so dass während eines erfolglosen Eingliederungsversuchs zurückgelegte Beitragszeiten auf die Wartezeit von 20 Jahren angerechnet werden.

(3) Ob eine Eingliederung erfolgreich ist, hängt nicht von einer bestimmten, für alle Versicherten einheitlichen Dauer ab, sondern lässt sich nur nach den Umständen jedes Einzelfalles beurteilen.

9.3 Stufenweise Wiedereingliederung arbeitsunfähiger Werkstattbeschäftigter (§ 44 SGB IX)

(1) Eine stufenweise Wiedereingliederung gem. § 44 SGB IX i.V.m. § 74 SGB V ist auch arbeitsunfähigen Werkstattbeschäftigten zu ermöglichen, wenn sie nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten können und durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in die WfbM eingegliedert werden können. Über den Weg der stufenweisen Wiedereingliederung wird der Werkstattbeschäftigte individuell, d.h. je nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeitsdauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen seines Arbeitsplatzes in der WfbM herangeführt. Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Reha und nicht zur Teilhabe am Arbeitsleben.

(2) Näheres regelt die „Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V“ (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie[33]), die gem. § 2 Abs. 7 für behinderte Menschen, die in WfbM beschäftigt werden, entsprechend gilt.

(3) Die Beschäftigung im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung bedarf der Zustimmung

- des behinderten Menschen,
- der WfbM sowie
- des für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständigen RehaTr, weil dieser die mit der Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung des behinderten Menschen verbundenen Aufwendungen der WfbM zu tragen hat, soweit sie nicht Bestandteil der medizinischen Reha sind.

Im Interesse einer nahtlosen Wiedereingliederung in die WfbM sollte der für die Erbringung der Leistungen nach § 58 SGB IX zuständige RehaTr die Zustimmung grundsätzlich in jedem Einzelfall erteilen. Es ist deshalb angezeigt, in den mit dem Werkstattträger zu schließenden Vergütungsvereinbarungen Näheres über die Vergütung in derartigen Fällen festzulegen (s. auch Tz. 21.2.1).

10 Fachliche Anforderungen an die Organisationseinheiten der WfbM

10.1 Eingangsverfahren (EV)

10.1.1 Durchführung (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WVO)

(1) Die WfbM führt EV im Benehmen mit dem nach § 63 Abs. 1 SGB IX zuständigen RehaTr durch.

(2) Die Herstellung des Benehmens mit dem TrEGH ist in der WVO dagegen nicht vorgesehen. Jedoch hat der TrEGH die Möglichkeit, seine Auffassung zu den Fragen, ob der behinderte Mensch wegen Art oder Schwere seiner Behinderung auf Leistungen in einer WfbM angewiesen ist und zum Personenkreis gehört, der dem Grunde nach Anspruch auf EGH nach § 111 Abs. 1 SGB IX hat, im Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 ff. SGB IX darzulegen (vgl. Tz. 17.5.1 Buchst. d).

[33] i.d.F. v. 14.11.2013, Bundesanzeiger AT 27.01.2014 B4,
zuletzt geändert am 03.12.2020, Bundesanzeiger AT 17.12.2020 B9

10.1.2 Aufgabe (§ 3 Abs. 1 Satz 2 WVO)

(1) Aufgabe des EV ist es, einzelfallbezogen

- festzustellen, ob die WfbM die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben i.S.d. § 219 SGB IX ist sowie
- festzustellen, welche Bereiche der WfbM und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen oder Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und
- einen Eingliederungsplan zu erstellen.

(2) Näheres zu den fachlichen Anforderungen an das EV wird in § 3 Abs. 1 Satz 2 WVO bestimmt und ist im FK EV/BBB in WfbM (s. Tz. 10.2.5) konkretisiert.

10.1.3 Eingliederungsplan (§ 3 Abs. 1 Satz 2 WVO)

(1) Der während des EV von der WfbM für den behinderten Menschen zu erstellende Eingliederungsplan bildet eine wichtige Grundlage für die Entscheidung über seine weitere Förderung und für die fachliche Beratung im Teilhabeplanverfahren (vgl. Tz. 17.1). Ziel des individuellen Eingliederungsplanes ist die Steuerung des individuellen Maßnahmeverlaufes und die Absicherung des Maßnahmeerfolges.

(2) Der Eingliederungsplan ist die Grundlage für eine zielgerichtete Unterstützung des behinderten Menschen. Er baut auf einer qualifizierten Kompetenzanalyse sowie den erhobenen Informationen über den Leistungsberechtigten hinsichtlich seiner schulischen Erfahrungen, seines bisherigen persönlichen und beruflichen Werdegangs und seines sozialen Umfeldes auf. Der individuelle Entwicklungsstand des behinderten Menschen, die laufenden Aktivitäten sowie die Planung, Überwachung, Beurteilung und Steuerung des Entwicklungsprozesses sind fortlaufend im Eingliederungsplan zu dokumentieren.

(3) Für jeden Leistungsberechtigten ist auf der Grundlage einer qualifizierten Kompetenzanalyse (Feststellungen zum Leistungspotential) und eines konkret zu benennenden Eingliederungszieles ein individueller Eingliederungsplan zu erstellen und kontinuierlich fortzuschreiben.

(4) Für die Eingliederungsplanung sind alle relevanten Unterlagen und Informationen anderer Stellen (z.B. sozialpädagogische Gutachten der Schulen, Gutachten aus der Maßnahme DIA-AM) zu nutzen.

Wesentlich sind die aktive Beteiligung der Leistungsberechtigten und die Einbindung von Eltern, Angehörigen oder sonstigen Betreuungspersonen (Wunsch- und Wahlrecht) in die individuelle Eingliederungsplanung.

(5) Für jeden an Maßnahmen im EV und BBB teilnehmenden behinderten Menschen ist von der WfbM ein Bildungsbegleiter als dauerhafte Bezugsperson zu benennen. Der Bildungsbegleiter ist für den Eingliederungs- und Bildungsprozess des Leistungsberechtigten verantwortlich und trägt vor diesem Hintergrund auch die Verantwortung für die Eingliederungsplanung.

(6) Daraus leiten sich für den individuellen Eingliederungsplan wesentliche Anforderungen ab:

Im individuellen Eingliederungsplan

- sind Art und Schwere der Behinderung und wesentliche Erkenntnisse zur persönlichen und beruflichen Situation des Leistungsberechtigten (d.h. insb. den Stand der Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Interessen, Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme zu dokumentieren;
- ist das Eingliederungsziel (einschl. evtl. Teilziele oder veränderter Teilziele) zu benennen;
- ist der individuelle Unterstützungsbedarf zur beruflichen Bildung zu beschreiben, zu begründen und fortlaufend anzupassen;
- ist teilnehmerbezogen das übergreifende Vorgehen zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zu beschreiben und zu begründen;
- ist auszuführen, wie Entwicklungsfortschritte beobachtet und bewertet werden und wie sichergestellt ist, dass notwendige Änderungen im festgelegten Vorgehen umgesetzt werden;
- sind die Zahl und Dauer von Betriebspraktika und von ausgelagerten Berufsbildungsplätzen festzulegen;
- sind die Feststellungen zum Erreichungsgrad des Eingliederungszieles zu dokumentieren und
- ist der Bildungsbegleiter namentlich zu benennen

(FK EV/BBB)[34].

[34] www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf

(7) Der Eingliederungsplan ist von der WfbM bei weiteren Beratungen des Einzelfalles im Teilhabeplanverfahren dem für die Durchführung des Verfahrens zuständigen RehaTr in aktualisierter Fassung vorzulegen.

(8) Der Eingliederungsplan ist nach dem Wechsel vom BBB in den AB von der WfbM fortzuschreiben und auch im vom TrEGH nach § 121 SGB IX zu erstellenden Gesamtplan zu berücksichtigen. Er kann somit als „Konzept für den einzelnen behinderten Menschen" verstanden werden, das den Prozess der beruflichen Bildung, der Beschäftigung, der arbeitsbegleitenden Maßnahmen in der WfbM und ggf. des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt strukturiert, anleitet und bündelt.

(9) Der behinderte Mensch ist aktiv in die Eingliederungsplanung einzubinden und adressatengerecht über die nächsten Schritte der Förderung zu informieren.

10.1.4 Dauer (§ 3 Abs. 2 WVO)

(1) Das EV dauert nach § 3 Abs. 2 Satz 1 WVO drei Monate. Es kann nach § 3 Abs. 2 Satz 2 WVO auf eine Dauer von bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des EV im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Dauer ausreichend ist.

(2) Die Voraussetzungen für eine Verkürzung der Dauer des EV dürften i.d.R. vorliegen, wenn in einer der Aufnahme in die WfbM unmittelbar vorausgegangenen DIA-AM nachvollziehbar festgestellt wurde (s. Tz. 5.3), dass die WfbM die notwendige und geeignete Einrichtung für den Menschen mit Behinderungen für die Teilhabe am Arbeitsleben ist und folglich im EV überwiegend nur noch zu klären ist, welche Bereiche der WfbM und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen oder Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und der Eingliederungsplan für den behinderten Menschen zu erstellen ist. Auf Tz. 18.6.2 wird hingewiesen.

(3) § 3 Abs. 2 WVO gilt nicht, wenn der Aufnahme in die WfbM eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der UB nach § 55 SGB IX vorausgegangen ist, weil diese Maßnahme inhaltlich nicht mit dem EV gleichsteht. Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX sind wegen der inhaltlichen Überschneidungen der Maßnahmen mit denen im BBB auf die Dauer des BBB anzurechnen (§ 57 Abs. 4 SGB IX), nicht aber auch auf das EV. Bei

einem Wechsel aus einer Maßnahme nach § 55 Abs. 2 SGB IX besteht daher in jedem Fall die Möglichkeit zur Durchführung eines bis zu drei Monate dauernden EV[35].

(4) Bezüglich der Anrechnung von Zeiten eines Budgets für Ausbildung wird auf § 61a Abs. 3 Satz 2 SGB IX verwiesen; s. auch Tz. 26.8.2.

10.2 Berufsbildungsbereich (BBB)

10.2.1 Durchführung (§ 4 Abs. 1 bis 3 WVO)

(1) Nach § 4 Abs. 1 WVO obliegt es der WfbM, im Benehmen mit dem zuständigen RehaTr (s. § 63 Abs. 1 SGB IX) und dem im AB zuständigen RehaTr (s. § 63 Abs. 2 SGB IX; weitestgehend dürfte es sich hierbei um den TrEGH handeln) im BBB Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben unter Einschluss angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen durchzuführen.

(2) Zur Vermittlung einer angemessenen beruflichen Bildung muss die WfbM über ein möglichst breites Angebot an

- werkstattinternen Berufsbildungsplätzen und
- ausgelagerten Berufsbildungsplätzen in Betrieben und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarktes

verfügen, um der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung des behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung tragen zu können (§ 219 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX, § 4 Abs. 2 WVO).

(3) Die Maßnahmen im BBB können je nach den Bedürfnissen des behinderten Menschen

- in Lehrgängen (Grundkurs, Aufbaukurs) oder
- als Einzelmaßnahmen (individuelle Maßnahmen)

durchgeführt werden (§ 4 Abs. 1 WVO).

(4) Einzelmaßnahmen dürften vor allem in Betracht kommen, wenn

- wegen des förderspezifischen Bedarfs des behinderten Menschen individuelle, auf ihn konkret zugeschnittene Maßnahmen erforderlich sind, die üblicherweise nicht in den Lehrgängen vermittelt werden,

[35] BT-Drs. 16/10487, Anlage 4, S. 16

- mangels einer ausreichenden Zahl von Teilnehmern die Einrichtung eines (Gruppen-) Lehrgangs ausscheidet oder
- Zeiten einer individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der UB nach § 55 SGB IX in einem Umfang anzurechnen sind (§ 57 Abs. 4 SGB IX), der eine Teilnahme an Lehrgängen in sinnvoller Weise nicht mehr zulässt.

10.2.2 Aufgabe (§ 4 Abs. 1, 2, 4, 5 WVO)

(1) Aufgabe des BBB ist es, den behinderten Menschen so zu fördern, dass er im Anschluss an die Maßnahme in der Lage ist,

- im AB der WfbM wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung i.S.d. § 219 Abs. 2 SGB IX (vgl. Tz. 3.3 Abs. 1) zu erbringen bzw.
- im AB eine qualifiziertere Beschäftigung ausüben zu können (in den Fällen, in denen die behinderten Menschen schon bei der Aufnahme in den BBB über ein entsprechendes Mindestmaß verfügen) oder
- eine berufliche Tätigkeit oder Bildungsmaßnahme außerhalb der WfbM aufzunehmen.

(2) Näheres zu den fachlichen Anforderungen an den BBB wird in § 4 Abs. 1 bis 5 WVO bestimmt und im FK EV/BBB in WfbM (s. Tz. 10.2.5) konkretisiert.

10.2.3 Dauer (§ 4 Abs. 3 WVO)

(1) Die Regeldauer der Lehrgänge im BBB (Grund- und Aufbaukurs) beläuft sich nach § 4 Abs. 3 WVO auf jeweils 12 Monate. Der BBB erstreckt sich somit in Übereinstimmung mit der leistungsrechtlichen Regelung des § 57 Abs. 3 Satz 1 SGB IX grundsätzlich über einen Zeitraum von zwei Jahren. Hierbei ist es unerheblich, ob die Maßnahmen in Lehrgängen oder als Einzelmaßnahmen durchgeführt werden, weil im Leistungsrecht der RehaTr sowie in § 57 Abs. 3 SGB IX eine solche Differenzierung nicht vorgenommen wird.

(2) Die Bestimmung in der WVO über die Regeldauer richtet sich als fachliche Anforderung an die WfbM, nicht an die RehaTr.

(3) Hat der zuständige RehaTr die Leistungen für ein Jahr bewilligt (§ 57 Abs. 3 Satz 2 SGB IX), gibt die WfbM ihm gegenüber rechtzeitig vor Ablauf dieses Jahres einen Vorschlag dazu ab, ob die Leistungen für ein weiteres Jahr bewilligt werden sollen; auf Tz. 10.5.3 wird hingewiesen. Die WfbM hat hierbei

- die verfahrensrechtlichen Bestimmungen des § 3 Abs. 3 WVO (Anhörung des behinderten Menschen und ggf. seines gesetzlichen Vertreters, Würdigung aller Umstände des Einzelfalls),
- die Aufgabenstellung des Aufbaukurses nach § 4 Abs. 5 WVO sowie
- das Konzept der WfbM für die berufliche Bildung im zweiten Jahr des BBB und
- das Durchführungskonzept (Tz. 3.6 des FK EV/BBB)[36]

zu beachten und darzulegen, welche Maßnahmen im konkreten Einzelfall durchzuführen sind, um dem gesetzlichen Auftrag des § 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX, nämlich die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen soweit (=so lange) wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, gerecht zu werden bzw. weshalb die Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit einschl. einer Weiterentwicklung der Persönlichkeit (§ 4 Abs. 1 WVO) in einem zweiten Jahr im BBB ausgeschlossen ist und folglich Leistungen für ein weiteres Jahr nicht erforderlich sind.

10.2.4 Anrechnung von Zeiten der UB oder eines Budgets für Ausbildung auf die Dauer des BBB

(1) § 57 Abs. 4 SGB IX verpflichtet die RehaTr, Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der UB nach § 55 SGB IX im dort geregelten Umfang auf die Dauer des BBB anzurechnen; Näheres hierzu s. Tz. 5.5 Abs. 8 und 18.7.2 Abs. 8. Die Anrechnung ist vom RehaTr kraft Gesetzes ohne Beteiligung der WfbM vorzunehmen. Obwohl die Anrechnung nicht in den Bestimmungen über die Anforderungen an den BBB in § 4 WVO, sondern ausschließlich in den leistungsrechtlichen Vorschriften des SGB IX normiert ist, hat die WfbM diese Regelungen bei der Erstellung des Eingliederungsplanes sowie in ihren Vorschlägen und Stellungnahmen nach § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 6 WVO für den RehaTr im Rahmen der Durchführung des Teilhabeplanverfahrens zu beachten. Die leistungsrechtliche Verpflichtung zur Anrechnung nach § 57 Abs. 4 SGB IX ist also auch für die WfbM bindend.

(2) Nach § 61a Abs. 3 Satz 2 SGB IX werden Zeiten eines Budgets für Ausbildung nach einem Abbruch der Ausbildung und einem anschließenden Wechsel in eine WfbM oder zu einem aLA auf die Dauer des BBB nach § 57 Abs. 3 SGB IX nur dann angerechnet, sofern

[36] www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf

der Mensch mit Behinderungen dort seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt (s. Tz. 18.7.2 Abs. 9 und 26.8.2). In allen anderen Fällen erfolgt keine Anrechnung der vorherigen Ausbildungszeiten.

10.2.5 Fachkonzept der BA für EV und BBB in WfbM

(1) Das FK EV/BBB in WfbM[37],

- führt die im Rahmen des Anerkennungsverfahrens der WfbM nach § 225 SGB IX zu beachtenden fachlichen Anforderungen an das EV und den BBB auf,
- regelt Näheres zu den fachlichen Anforderungen an das EV (§ 3 WVO) und den BBB (§ 4 WVO),
- bildet die Grundlage für das von der WfbM zu erstellende detaillierte Durchführungskonzept und die praktische Durchführung der Maßnahmen im EV und im BBB und differenziert hierbei zwischen
  - übergreifenden Anforderungen an diese Bereiche (z.B. barrierefreier Zugang, Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen, Erstellung des individuellen Eingliederungsplans nach § 3 Abs. 1 Satz 2 WVO, sozialpädagogische Begleitung) und
  - speziellen Anforderungen (z.B. Inhalt, Durchführung, Qualifizierungskonzeption),
- dient der Qualitätssicherung des EV und des BBB und
- soll eine bessere Vergleichbarkeit der Leistungsangebote der WfbM ermöglichen.

(2) Das FK EV/BBB WfbM geht jedoch an keiner Stelle auf die spezifischen Belange von Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung ein, sondern ist stark auf die Intensivierung der Möglichkeiten zur Eingliederung der im BBB geförderten behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Dies darf nicht dazu führen, dass der Auftrag der WfbM gerade auch für den Personenkreis der besonders betroffenen behinderten Menschen, eine spezifische Maßnahmekonzeption zu entwickeln und sie zusammen mit den organisatorischen und personellen Erfordernissen im EV und BBB im Durchführungskonzept (s. nachstehende Abs. 4 und 5) darzustellen, vernachlässigt wird. Hierauf sollte der TrEGH stets in geeigneter Weise hinwirken.

[37] www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf

(3) Adressaten des FK EV/BBB in WfbM sind:

- das Operative Service Team Arbeitsmarktdienstleistung am Sitz der Regionaldirektionen der BA hinsichtlich der Pflicht
  - zur Berücksichtigung der im FK EV/BBB detailliert formulierten fachlichen Anforderungen im Rahmen der Anerkennung der WfbM gem. § 225 SGB IX,
  - zur Abstimmung der Umsetzungsschritte des FK EV/BBB,
  - zur Abstimmung des jeweiligen Durchführungskonzepts mit der WfbM;
- die Agenturen für Arbeit hinsichtlich der Pflicht
  - zur Beachtung der fachlichen Anforderungen des FK EV/BBB bei der Entscheidung über Maßnahmen in der WfbM,
  - zur Abstimmung mit den WfbM über die Umsetzung des FK EV/BBB,
  - zum Abschluss einer Zielvereinbarung mit der jeweiligen WfbM über den Umfang der betrieblichen Praktika im Rahmen des BBB,
- die WfbM hinsichtlich der Pflicht
  - zur Beachtung der näheren Regelungen zu den fachlichen Anforderungen an das EV nach § 3 und den BBB nach § 4 WVO,
  - zur Erarbeitung eines Durchführungskonzepts auf der Grundlage des FK EV/BBB und seiner Abstimmung mit dem örtlich zuständigen Operativen Service,

zur jährlichen Festlegung des Umfangs von Betriebspraktika in einer Zielvereinbarung mit der BA, über die der TrEGH zu unterrichten ist.

(4) Das FK EV/BBB in WfbM gibt der WfbM vor, auf der Grundlage dieses FK EV/BBB in WfbM ein detailliertes Konzept zur Durchführung des EV und des BBB zu erarbeiten und hierbei auch bildungspolitische Entwicklungen aufzugreifen. Außerdem hat die WfbM auszuführen, wie sie die Qualität der Durchführung des EV und des BBB sichert (Nr. 1 und 2 des FK EV/BBB in WfbM).

(5) Darüber hinaus gibt das FK EV/BBB in WfbM in Tz. 5.1 Abs. 4 der WfbM vor, den Aufbaukurs vorrangig auf Qualifizierungsfelder auszurichten, die eine Beschäftigungsperspektive für den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen. Zu prüfen sei deshalb auch, ob durch das Angebot von Qualifizierungsbausteinen gem. §§ 68 ff. BBiG für die an Maßnahmen im BBB teilnehmenden behinderten Menschen eine

Verbesserung der Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen ist. Nach Tz. 5.1 Abs. 5 des FK EV/BBB in WfbM soll die berufliche Bildung in der WfbM in Form fachpraktischer und theoretischer Unterweisung auch auf das Wahrnehmen aufbauender und ergänzender externer Bildungsangebote hinführen, die sich an den Ausbildungsregelungen nach §§ 66 BBiG / 42r HwO orientieren. Die WfbM hat folglich in ihrem Durchführungskonzept darauf zu achten, dass es weiterführende Anschlussmöglichkeiten an die Maßnahmen im BBB gibt, die im Einzelfall genutzt werden können.

(6) Das Durchführungskonzept muss von der WfbM der für sie örtlich zuständigen Operativen Service zur Abstimmung zugeleitet werden. Über das Ergebnis seiner Feststellungen unterrichtet der Operative Service die WfbM. Die an Maßnahmen im EV und im BBB teilnehmenden behinderten Menschen sind vor der WfbM in geeigneter Weise über das Durchführungskonzept zu informieren (Nr. 3.1 und 3.6 des FK EV/BBB in WfbM).

(7) Nr. 3.2.2 des FK EV/BBB in WfbM gibt der WfbM auf, für jeden im EV und BBB zu fördernden behinderten Menschen einen umfassend verantwortlichen Bildungsbegleiter aus dem Personal der WfbM als dauerhafte Bezugsperson zu benennen und im Eingliederungsplan namentlich auszuweisen.

10.3 Arbeitsbereich (AB)

10.3.1 Durchführung / Personenkreis (§ 5 WVO)

(1) Der WfbM obliegt es, einen AB einzurichten und zu unterhalten, und zwar für behinderte Menschen, die

- das EV und i.d.R. den BBB zur Entwicklung der ihnen möglichen optimalen Leistungsfähigkeit durchlaufen haben, aber wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) sowie andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben i.S.d. § 49 SGB IX, insb. eine Berufsvorbereitung oder Leistungen der UB nach § 55 SGB IX, (noch) nicht in Betracht kommen, jedoch
- über die Fähigkeit zur Erbringung eines Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung verfügen.

(2) Die Aufnahme in den AB setzt also voraus, dass für den Menschen mit Behinderungen anderweitige – weiterqualifizierende – Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben allein wegen Art oder Schwere der Behinderung ausscheiden.

(3) Des Weiteren kommt eine Aufnahme in den AB grundsätzlich nur im Anschluss an Leistungen im BBB (§ 57 SGB IX, § 4 WVO) oder an entsprechende Leistungen bei einem aLA bzw. im Anschluss an ein Budget für Ausbildung gem. § 61a SGB IX in Betracht. 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 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Die Durchführung eines EV bei der vorgenannten Fallgestaltung bleibt hiervon unberührt.

(4) Im Übrigen darf der Mensch mit Behinderungen zum Zeitpunkt der Aufnahme in den AB noch nicht die Regelaltersgrenze i.S.d. SGB VI (§§ 35 und 235 SGB VI) erreicht haben (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX); Näheres hierzu s. Tz. 10.3.5 Abs. 2 und 18.8.1 Abs. 2.

10.3.2 Aufgabe (§ 5 Abs. 1 bis 4 WVO)

(1) Im AB hat die WfbM die behinderten Menschen entsprechend ihrer Eignung und Neigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt und unter Einschluss gebotener arbeitsbegleitender Maßnahmen zu beschäftigen.

(2) Nähere Einzelheiten über die Ausgestaltung des AB sind in § 5 Abs. 1 bis 4 WVO geregelt. Danach

- soll die WfbM über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen (vgl. Tz. 10.3.3);
- sollen die Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsabläufe), unter denen im AB gearbeitet wird, möglichst betriebsnah sein und denen in der Industrie, im Handel und im Dienstleistungsbereich soweit wie möglich angeglichen werden. Die besonderen Bedürfnisse der behinderten Menschen sind dabei aber stets zu berücksichtigen;

- ist die WfbM verpflichtet,
  - auch im AB arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen durchzuführen (vgl. Tz. 10.6) sowie
  - den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern (vgl. Tz. 11).

10.3.3 Arbeitsplatzangebot (§ 5 Abs. 1 WVO)

(1) Die WfbM hat nach § 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX i.V.m. § 5 Abs. 1 WVO über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen zu verfügen, um den Bedürfnissen der behinderten Menschen Rechnung zu tragen, die nach Art und Schwere der Behinderung, der Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung unterschiedlich sind. Es muss also eine Auswahl unter mehreren verschiedenartigen Arbeitsplätzen möglich sein. Ergänzt und konkretisiert wird die vorgenannte fachliche Anforderung an die WfbM durch § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX. Danach gehören zum Angebot an Arbeitsplätzen auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zwar

- zum Zwecke der zielorientierten Förderung des Übergangs behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- als dauerhaft ausgelagerte Plätze.

An die WfbM wird also die zwingende Anforderung und Verpflichtung gestellt, auch ausgelagerte Arbeitsplätze in beiden Formen zur Verfügung zu stellen und anzubieten.

(2) Für die Beschäftigung eines behinderten Menschen auf einem ausgelagerten Platz zum Zwecke des Übergangs ist § 5 Abs. 4 WVO maßgebend. Danach erfolgt die Beschäftigung in jedem Einzelfall

- nur zeitweise (befristet),
- zweckgerichtet zur Erprobung der Arbeitsmarktfähigkeit des behinderten Menschen und
- mit der konkreten Zielsetzung der Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen eines Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) mit einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts (i.d.R. mit dem Unternehmen, in dem der Werkstattbeschäftigte auf dem ausgelagerten Platz für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet wird). Näheres hierzu s. Tz. 11.2.5.

(3) Für dauerhaft ausgelagerte Plätze enthält die WVO keine speziellen Bestimmungen. Für sie gelten demnach – wie für die werkstattinternen Arbeitsplätze – die Regelungen des § 5 Abs. 1 bis 3 WVO.

(4) Die Umsetzung der sich aus § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX ergebenden Verpflichtung erfordert den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung zwischen dem Werkstattträger und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die bereit sind, Plätze für Werkstattbeschäftigte zur Verfügung zu stellen. Hierin ist sicherzustellen, dass die Verantwortlichkeit der WfbM für den einzelnen behinderten Menschen rechtlich und tatsächlich jederzeit gewährleistet bleibt. Deshalb bedarf es zwischen Werkstattträger und Unternehmen verbindlicher Regelungen insb. zu folgenden Punkten:

- Einsatz des behinderten Menschen im Betrieb und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes,
- Aufsicht, Weisungsrechte und Pflichten,
- Sicherung der sozialen Betreuung und Einsatz des begleitenden Dienstes der WfbM,
- Gelegenheit der Teilnahme an den allgemeinen Angeboten der WfbM,
- Interventionsmöglichkeiten der WfbM,
- Interessensvertretung des behinderten Menschen durch den Werkstattrat beim Anbieter ausgelagerter Arbeitsplätze und Kooperation der WfbM und des Werkstattrats mit der dortigen Betriebs-/Personalvertretung (§ 176 SGB IX) und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX).

(5) § 219 Abs. 1 Satz 6 2. Alternative SGB IX gibt den Werkstattträgern vor, darauf hinzuwirken, dass ihnen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes auf Dauer Arbeitsplätze für die Beschäftigung von behinderten Menschen ihrer WfbM zur Verfügung stellen. Solche Plätze bieten den Werkstattbeschäftigten eine größere Wahlmöglichkeit und erleichtern es, besser auf ihre individuellen Fähigkeiten und Neigungen einzugehen sowie zumindest mittelfristig eine konkrete Perspektive für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

(6) Die dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplätze können konzipiert werden als

- Plätze in einer Außenarbeitsgruppe - hierbei handelt es sich um eine in sich geschlossene Gruppe von Werkstattbeschäftigten mit einer Fachkraft (§ 9 WVO) als Gruppenleiter für die behinderten Menschen und Ansprechpartner für den Betrieb, in dem und für den diese Arbeitsgruppe tätig ist - oder
- Einzelarbeitsplätze.

(7) Werkstattträger und RehaTr haben dafür Sorge zu tragen, dass die Auslagerung von Arbeitsplätzen unter Nutzung des Werkstättenrechts und der besonderen Bestimmungen für WfbM im Sozialversicherungsrecht nicht zur missbräuchlichen Ausnutzung des besonderen rechtlichen Rahmens der WfbM durch die Unternehmen führt, die derartige Plätze einer WfbM zur Verfügung stellen. Es gilt insb. auch zu vermeiden, dass ein behinderter Mensch von dem Betrieb bewusst nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen wird, obwohl dies im konkreten Einzelfall auf Grund der Leistungsfähigkeit und des Sozialverhaltens des Beschäftigten durchaus möglich wäre. Deshalb ist über die Beschäftigungsdauer bzw. die Weiterbeschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz regelmäßig im Rahmen des Gesamtplanverfahrens in bestimmten Abständen, möglichst frühzeitig unter Anhörung des behinderten Menschen und nach Abklärung der Frage, ob der Beschäftigte weiterhin werkstattberechtigt oder arbeitsmarktfähig ist, neu zu entscheiden (s. auch Tz. 10.3.5 Abs. 1). Die Beschäftigung auf einem dauerhaft ausgelagerten Platz darf für den behinderten Menschen nicht automatisch seine dauerhafte Beschäftigung auf diesem Platz zur Folge haben.

(8) Keine ausgelagerten Arbeitsplätze i.S.d. § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX sind Stellen in Dienstleistungsgruppen des AB der WfbM, auch wenn diese Gruppen i.d.R. außerhalb des Werkstattgebäudes bei Dritten tätig sind, insb. im Bereich der Landschafts- und Gartenpflege, der Hauswirtschaft (z.B. Gebäudereinigung, Bewirtschaftung einer Kantine) oder im handwerklichen Bereich (z.B. Malerei).

(9) Auch bei einer Beschäftigung an ausgelagerten Einsatzorten sind sämtliche Anforderungen an die WfbM nach dem SGB IX und der WVO von ihr zu erfüllen. Den dort arbeitenden behinderten Menschen muss der Zugang zu bzw. die Teilnahme an sämtlichen der WfbM rechtlich vorgeschriebenen Maßnahmen und Angeboten offenstehen. Auch wird die Rechtsstellung des behinderten Menschen

zur WfbM durch den Einsatz auf einem externen Beschäftigungsplatz nicht berührt. Er bleibt rechtlich Angehöriger der WfbM mit allen Rechten und Pflichten eines Werkstattbeschäftigten. Die Beschäftigung auf einem ausgelagerten Platz fällt nicht unter die Regelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), weil der behinderte Mensch nicht in den Betrieb eingegliedert wird und auch keine Arbeiten allein nach dessen Weisungen ausführt, obwohl die Arbeiten für den Betrieb ausgeführt werden.

(10) Schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX), die in Betriebsstätten Dritter auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen der WfbM und dem Betrieb tätig sind, können in dem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes nur dann auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden, wenn sie dort ausschließlich im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden (§ 158 Abs. 3 SGB IX); auf Tz. 29.8.5 wird hingewiesen.

(11) Hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird auf die Informationsschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) „Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen - Hilfestellungen zur Zusammenarbeit von Werkstätten für behinderte Menschen und Anbietern von ausgelagerten Arbeitsplätzen" Stand: Juli 2019[38]" hingewiesen.

10.3.4 Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 2 WVO)

Die Arbeitsbedingungen, unter denen im AB gearbeitet wird, sollen möglichst betriebsnah sein und denen in Industrie, in Handel und im Dienstleistungsbereich so weit wie möglich entsprechen (§ 5 Abs. 2 WVO). Dabei sind jedoch stets die besonderen Bedürfnisse der behinderten Menschen zu berücksichtigen. Dies hat zur Folge, dass in der Praxis besondere Anforderungen an die Arbeitsvorbereitung sowie die Arbeitsprozessgestaltung durch die Fachkräfte der WfbM zu stellen sind, um die Arbeitsbedingungen an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts anzupassen.

10.3.5 Dauer und Ende der Beschäftigung

(1) Die behinderten Menschen sind nach § 220 Abs. 2 SGB IX im AB zu beschäftigen, solange die Aufnahmevoraussetzungen (§ 220

[38] DGUV Information 207-002, abzurufen auf der Homepage der DGUV unter www.bgw-online.de

Abs. 1 i.V.m. § 219 Abs. 2 SGB IX) vorliegen. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, wird vom TrEGH in regelmäßigen Abständen überprüft; auf § 121 Abs. 2 SGB IX wird hingewiesen.

(2) Die Beschäftigung im AB endet grundsätzlich – wie auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – gem. § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX spätestens mit dem Erreichen der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenze (Regelaltersgrenze, §§ 35 und 235 SGB VI), weil der spezifische Zweck der Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Erreichen der Ruhestandsgrenze entfällt. Diese Vorschrift ist als Sollvorschrift formuliert, um auf diese Weise in besonderen Einzelfällen auch flexible Übergänge aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Auch entspricht dies der zunehmenden Flexibilisierung des allgemeinen Arbeitsmarktes.

(3) Bei behinderten Menschen, die vorzeitig Rente wegen Alters beziehen (§ 36 Satz 2, § 37 Satz 2 SGB VI), kann im Einvernehmen mit dem zuständigen RehaTr das Beschäftigungsverhältnis in der WfbM (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis i.S.d. § 221 SGB IX) fortgesetzt werden, insb. wenn der behinderte Mensch an den Beschäftigungsangeboten im AB der WfbM noch sinnvoll teilhaben kann, i.d.R. längstens bis zum Erreichen der rentenversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze.

(4) Der Hinzuverdienst aus der Beschäftigung in einer WfbM beeinträchtigt nicht die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente, weil das in der WfbM erzielte Entgelt nicht als Arbeitsentgelt i.S.d. SGB VI gilt (§ 34 Abs. 3b Satz 3 Nr. 2 SGB VI).

(5) Nach der Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses in der WfbM aus Alters- oder gesundheitlichen Gründen sind den behinderten Menschen angemessene tagesstrukturierende Hilfen anzubieten, die ggf. auch vom Träger der WfbM organisiert werden können (§ 219 Abs. 3 SGB IX). Näheres hierzu ist unter Tz. 28 ausführlich dargestellt.

10.3.6 Begleitende Dienste (§ 10 Abs. 1 WVO)

(1) Art oder Schwere der Behinderung der Menschen, die in einer WfbM beschäftigt sind, erfordern es, dass die WfbM für diesen Personenkreis eine den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werdende pädagogische, soziale und medizinische Betreuung in erforderlichem Umfang durch begleitende Dienste sicherstellen muss. Wenn darüber hinaus eine psychologische Betreuung durch

besonderes Personal erforderlich ist, ist auch sie von der WfbM sicherzustellen (§ 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, § 10 Abs. 1 WVO).

(2) Nicht zu den Aufgaben der WfbM gehört die Ausführung von Maßnahmen und Leistungen, auf die ein Anspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung besteht, z.B. auf häusliche Krankenpflege nach § 37 SGB V.

10.4 Personelle Ausstattung (§§ 9 und 10 Abs. 2 und 3 WVO)

10.4.1 Grundsätze

(1) Eine der Zielsetzung der WfbM entsprechende

- Durchführung des EV,
- Vermittlung einer angemessenen beruflichen Bildung,
- Beschäftigung im AB sowie
- Vorbereitung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

unter Einschluss arbeitsbegleitender Maßnahmen, vor allem zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen, erfordert qualifiziertes Personal in den WfbM, wie es auch § 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zwingend vorschreibt. Die WfbM (Träger) ist gegenüber den Anerkennungsbehörden (§ 225 SGB IX) verpflichtet, den Nachweis zu erbringen, dass sie diese fachliche Anforderung erfüllt (§ 18 Abs. 1 Satz 2 WVO).

(2) Die fachliche Anforderung an die personelle Ausstattung wird qualitativ und quantitativ konkretisiert durch

- den in § 9 Abs. 1 WVO formulierten Grundsatz, dass die WfbM über die Fachkräfte verfügen muss, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen, insb. unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen Förderung, erfüllen zu können,
- § 9 Abs. 2 WVO für die Leitung einer WfbM,
- § 9 Abs. 3 WVO für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung,
- § 10 WVO für die begleitenden Dienste.

(3) Darüber hinaus sind vom Werkstattträger auch die in § 124 Abs. 2 SGB IX genannten Pflichten für die personelle Ausstattung für Leistungserbringer einzuhalten. Danach dürfen u. a. auch Träger von WfbM zur Erbringung der Leistungen der EGH nur solche Personen beschäftigen, die nicht rechtskräftig wegen Straftaten gegen die se-

xuelle und persönliche Selbstbestimmung vorbestraft sind. Die Leistungserbringer sollen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen (§ 124 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB IX).

(4) Ein über die in § 9 Abs. 3 und § 10 Abs. 2 WVO beschriebenen Personalschlüssel hinausgehender personeller Betreuungsbedarf steht einer Aufnahme in die WfbM grundsätzlich nicht entgegen. Bei den in der WVO genannten Zahlenverhältnissen von Fachpersonal zu behinderten Menschen handelt es sich um Durchschnittsschlüssel (im BBB 1:6, im AB 1:12 und im begleitenden Dienst für je 120 behinderte Menschen ein Sozialpädagoge oder –arbeiter), die es der WfbM im Regelfall ermöglichen, flexibel auf den individuellen Bedarf der behinderten Menschen einzugehen.

(5) Vorschriften über Personal, das über den Werkstattleiter, das Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung und die begleitenden Dienste hinaus erforderlich ist (z.B. Verwaltungskräfte, Reinigungs- und Küchenpersonal) sind in der WVO nicht enthalten; hierüber sind in den Rahmenverträgen nach § 131 SGB IX bzw. den Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen (§ 123 ff. SGB IX) entsprechende Regelungen zu treffen.

(6) Zur personellen Ausstattung i.S.d. § 9 WVO gehören nicht die zur Produktionssteigerung beschäftigten Mitarbeiter (s. hierzu Tz. 14.2 Abs. 5).

(7) Nach § 11 WVO hat die WfbM dem Fachpersonal nach §§ 9 und 10 WVO Gelegenheit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu geben.

(8) Nach § 7 Abs. 1 Nr. 3 WMVO hat die WfbM den Werkstattrat (§ 222 SGB IX) über die Einstellung, Versetzung und Umsetzung ihres Fachpersonals (Angehörige der begleitenden Dienste und die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung) und ihres sonstigen Personals – also ihres gesamten Personals – rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

10.4.2 Werkstattleiter (§ 9 Abs. 2 WVO)

(1) § 9 Abs. 2 WVO bestimmt die Qualifikation des Leiters der WfbM (WfbM insgesamt, nicht für jede Betriebsstätte und Zweigstelle, jeden Nebenbetrieb oder Betriebsteil der WfbM). Der Werkstattleiter

soll i.d.R. über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich, ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen (§ 9 Abs. 2 Satz 1 WVO). Ausnahmsweise reicht ein gleichwertiger Ausbildungsstand aus. Gleichwertig sind i.d.R. solche Ausbildungsstände, die einem Fachhochschulabschluss entsprechen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer WfbM erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und im technischen Bereich anderweitig erworben worden sind (§ 9 Abs. 2 Satz 2 WVO).

(2) Die für Werkstattleiter geforderte sonderpädagogische Zusatzqualifikation kann nach § 9 Abs. 2 Satz 3 WVO in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden.

10.4.3 Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung (§ 9 Abs. 3 WVO)

(1) § 9 Abs. 3 Satz 1 WVO enthält die Grundsatzaussage über die erforderliche Anzahl und Qualifikation der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im BBB und AB der WfbM, nämlich der individuellen Personalbemessung. Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung wird folglich nicht verbindlich vorgegeben, sondern hat sich nach der Zahl und der Zusammensetzung der behinderten Menschen, der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des AB der WfbM zu richten.

(2) Für den Regelfall gilt ein Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen von 1:6 im BBB und 1:12 im AB (§ 9 Abs. 3 Satz 2 WVO). § 9 Abs. 3 Satz 2 WVO ist eine Sollvorschrift, weil es auch WfbM mit besonderer Aufgabenstellung und mit einem vom Regelfall abweichenden Personenkreis gibt, so dass eine andere personelle Ausstattung notwendig sein kann. Bei den Zahlenverhältnissen in § 9 Abs. 3 Satz 2 WVO handelt es sich auch nicht um Vorgaben, die insgesamt nicht überschritten werden dürfen.

(3) § 9 Abs. 3 Satz 3 bis 5 WVO bestimmt die erforderliche berufliche Qualifikation der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung. Danach gilt, dass sie

- i.d.R. Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein sollen,
- pädagogisch geeignet sein müssen und

- über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen müssen.

(4) Als Ausnahmeregelung von der fachlichen Anforderung des § 9 Abs. 3 Satz 3 WVO sieht Satz 4 vor, dass entsprechende Berufsqualifikationen aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich ausreichen, wenn die für eine Tätigkeit als Fachkraft erforderlichen sonstigen Kenntnisse und Fähigkeiten für den BBB und AB anderweitig erworben worden sind.

(5) § 9 Abs. 3 Satz 3 WVO fordert von den Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung als Beschäftigungsvoraussetzung in einer WfbM, dass sie über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen, und zwar bereits vor Aufnahme ihrer Beschäftigung in der WfbM, die allerdings in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden kann (§ 9 Abs. 3 Satz 5 WVO).

(6) Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat am 13.12.2016 im Einvernehmen mit dem BMAS die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV)[39] erlassen. Mit der Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung" soll die auf einen beruflichen Aufstieg abzielende Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit nachgewiesen werden (§ 1 Abs. 1 GFABPrV). Durch die Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit soll die Fachkraft in der Lage sein, personenzentrierte berufliche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie arbeitsbegleitende Maßnahmen für behinderte Menschen durchzuführen, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Diese Maßnahmen sollen von der Fachkraft insb. in WfbM und in anderen Bereichen der Arbeits- und Berufsförderung mit inhaltlich vergleichbarem Leistungsspektrum durchgeführt werden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 und 2 GFABPrV).

(7) Der anerkannte Fortbildungsabschluss ist nicht Voraussetzung für die Beschäftigung als Fachkraft in WfbM. Wenn jemand in einer WfbM als Fachkraft beschäftigt ist oder werden will, kann er sich der Prüfung nach der GFABPrV unterziehen. Er ist dazu aber nicht verpflichtet.

[39] BGBl. I Jahrgang 2016, S. 2909

(8) Eine Festschreibung des anerkannten Abschlusses „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung" als Qualifikationskriterium in § 9 WVO ist vom Verordnungsgeber nicht beabsichtigt[40]. Ziel der Verordnung ist es zwar, die Qualifikation der Tätigkeit der Mitarbeiter in WfbM sowie auch ihre berufsständische Absicherung bundesweit zu verbessern, aber für die Tätigkeit als Fachkraft i. S. d. § 9 Abs. 3 WVO bleibt nach wie vor eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation ausreichend. Das schließt nicht aus, dass in den Rahmenverträgen oder Leistungsvereinbarungen die Qualifikation „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung" für einen bestimmten Anteil der Fachkräfte i.S.d. § 9 Abs. 3 WVO von den RehaTr vereinbart werden kann.

(9) Da die Fachkräfte sich nicht einer Prüfung nach der Fortbildungsverordnung unterziehen und das Recht erwerben müssen, die Berufsbezeichnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung" führen zu dürfen, gehört die Erfüllung der GFABPrV nicht zu den Voraussetzungen für die Anerkennung einer Einrichtung als WfbM nach § 225 SGB IX. Die Beschäftigung geprüfter Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung ist keine fachliche Anforderung i. S. d. § 17 Abs. 1 Satz 1 WVO an die WfbM und folglich auch nicht an die aLA.

10.4.4 Personelle Ausstattung der begleitenden Dienste (§ 10 Abs. 2 und 3 WVO)

(1) Quantität und Qualifikation des einzusetzenden Fachpersonals bestimmen sich nach den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen (§ 10 Abs. 1 Satz 1 und 3 WVO). Ist eine individuelle Förderung einzelner behinderter Menschen notwendig, ist dem Rechnung zu tragen. Für den Regelfall gibt § 10 Abs. 2 WVO ein Zahlenverhältnis vor, nämlich für je 120 behinderte Menschen einen Sozialpädagogen oder einen Sozialarbeiter (Sollvorschrift). Hinzu kommen im Einvernehmen mit den zuständigen RehaTr pflegerische, therapeutische und nach Art und Schwere der Behinderung sonstige erforderliche Fachkräfte (z. B Krankenschwestern, Krankenpflegehelfer, Heilerziehungshelfer).

(2) Da die Aufnahme behinderter Menschen in eine WfbM unabhängig von der Schwere der Behinderung und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung und Pflege erfolgt (§ 220 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX), muss die WfbM über die notwendigen

[40] BT-Drs. 14/8758 S. 4

pflegerischen Fachkräfte verfügen, um ihrer Aufnahmeverpflichtung sachgerecht nachkommen zu können. Hieraus kann aber nicht abgeleitet werden, dass für alle pflegerischen Maßnahmen für behinderte Menschen in der WfbM ausschließlich pflegerische Fachkräfte eingesetzt werden müssen. Es gehört zu den Aufgaben jeder Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung, einfache pflegerische Hilfeleistungen zu leisten. Nur für diejenigen behinderten Menschen, für die wegen des besonderen Bedarfs an erforderlicher Pflege der Einsatz einer pflegerischen Fachkraft erforderlich ist, sind zusätzlich Kräfte einzusetzen.

(3) Durch einen entsprechenden Vertrag mit einem Arzt, der möglichst auch die an einen Betriebsarzt zu stellenden Anforderungen erfüllen soll, muss von der WfbM sichergestellt werden, dass einerseits die besondere ärztliche Betreuung der behinderten Menschen in der WfbM und andererseits die medizinische Beratung des Fachpersonals der WfbM erfolgt (§ 10 Abs. 3 WVO). Der Begriff der besonderen ärztlichen Betreuung ist jedoch nicht mit der ärztlichen Behandlung gleichzusetzen. Diese ist nicht Bestandteil der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und somit auch nicht Auftrag der WfbM. Die besondere ärztliche Betreuung besteht vielmehr in der Beratung der behinderten Menschen über Möglichkeiten und Notwendigkeiten medizinischer Behandlung, Reha und ggf. notwendiger Hilfsmittelversorgung. Zur Betreuung gehört auch, dass der Arzt notwendige medizinische Maßnahmen, insb. Rehabilitationsmaßnahmen, vermittelt, die notwendigen Verordnungen veranlasst (insb. bei Hilfsmittelversorgungen) oder Hilfestellungen gibt. Der Beratung des Fachpersonals durch einen Arzt kommt insb. dann Bedeutung zu, wenn Art und Schwere der Behinderung behinderter Menschen spezielle Kenntnisse im Umgang mit diesen Behinderungsbildern (z. B. bei Anfallserkrankungen) erfordern.

10.5 Fachausschuss (FA)

10.5.1 Bildung / Zusammensetzung (§ 2 WVO)

(1) § 2 Abs. 1 Satz 2 WVO verpflichtet jede WfbM, einen FA zu bilden. Die Regelungen der WVO zum FA gelten über § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX für aLA entsprechend.

(2) Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WVO gehören dem FA in gleicher Zahl an

- Vertreter der WfbM,
- Vertreter der BA,
- Vertreter des TrEGH; zwar ist nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 WVO der überörtliche SHTr oder der nach Landesrecht bestimmte örtliche SHTr entsendepflichtig, jedoch ist diese Bestimmung seit dem 1.1.2020 obsolet, denn von diesem Zeitpunkt an wird die EGH nicht mehr vom SHTr sondern vom TrEGH durchgeführt (§ 241 Abs. 8 SGB IX i.V.m. Art. 26 Abs. 4 Nr. 1 BTHG).

(3) Kommt die Zuständigkeit eines anderen RehaTr zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen in Betracht, soll der FA zur Mitwirkung an seinen Voten auch Vertreter dieses Trägers hinzuziehen (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WVO).

10.5.2 Weitreichender Funktionsverlust des FA durch § 2 Abs. 1a WVO

(1) Waren die vom FA bis zum 31.12.2017 nach § 2 Abs. 2, § 3 Abs. 3 und 4, § 4 Abs. 6 und § 5 Abs. 5 WVO gegenüber den RehaTr zwingend abzugebenden Stellungnahmen, Empfehlungen und Vorschläge in der Vergangenheit wichtige Grundlagen für die Entscheidungen der RehaTr über Bewilligung, Umfang und Dauer der Leistungen, so hat sich die Situation mit dem Inkrafttreten des SGB IX i.d.F. des Art. 1 des BTHG und der Einfügung des § 2 Abs. 1a WVO m.W.v. 1.1.2018 und der Ergänzung des § 2 Abs. 1a WVO um Satz 2 v. 1.1.2020 an grundlegend und nachhaltig geändert. Nach § 2 Abs. 1a Satz 1 WVO unterbleibt nämlich ein Tätigwerden des FA, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird. Dies gilt entsprechend, wenn ein Gesamtplanverfahren nach den §§ 117 bis 122 SGB IX durchgeführt wird (§ 2 Abs. 1a Satz 2 WVO); auf Tz. 2.3.3. Abs. 4 und 17 Abs. 2. wird hingewiesen.

(2) Nach § 19 SGB IX ist von dem leistenden RehaTr ein Teilhabeplan zu erstellen, soweit Leistungen verschiedener Leistungsgruppen (§ 5 SGB IX) oder mehrerer RehaTr (§ 6 SGB IX) erforderlich sind. Bei einer Aufnahme in eine WfbM oder der Inanspruchnahme der Angebote eines aLA kommen zwar i.d.R. Leistungen mehrerer RehaTr nicht zum gleichen Zeitpunkt, jedoch in einem von vorherein absehbaren Zeitraum nacheinander in Frage. Das BMAS[41] stellte hierzu klar, dass es mit Blick auf die mit dem BTHG intendierte Zielsetzung, Leistungen

[41] Schreiben des BMAS v. 23.11.2017 an die BAG WfbM – Az. Va2-58098-54

nahtlos und wie aus einer Hand zu erbringen, auch in diesen Fällen für geboten halte, ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen. Dieser Auffassung schlossen sich die RehaTr an; s. hierzu die „Gemeinsame Empfehlung" der BAR gem. § 26 Abs. 1 i.V.m. § 25 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und 6 und gem. § 26 Abs. 2 Nr. 2, 3, 5, 7 bis 9 SGB IX (BAR Frankfurt 2019)[42]. Somit ist das Teilhabeplanverfahren obligatorisch vorgesehen. Gleiches gilt für das Gesamtplanverfahren.

(3) Folglich ist in den Fällen, in denen nach der Erbringung von Leistungen im EV und BBB für die Leistungen im AB ein anderer RehaTr, nämlich i.d.R. der TrEGH, zuständig wird, regelmäßig ein Teilhabeplanverfahren oder ein Gesamtplanverfahren durchzuführen. In diesen Fällen wird das Gesamtplanverfahren Gegenstand des Teilhabeplanverfahrens. Dieser Sachverhalt ist stets dann gegeben, wenn Leistungen im EV und BBB einer WfbM oder bei einem aLA von einem RehaTr erbracht werden, der nicht für den AB leistungspflichtig ist. Dies trifft auf die BA und die DRV zu (§ 63 Abs. 1 und 2 SGB IX). Die Zuständigkeit für diejenigen Menschen mit Behinderungen, für die von einem dieser RehaTr Leistungen im EV und BBB einer WfbM, bei einem aLA oder nach § 61a SGB IX (Budget für Ausbildung) erbracht werden, geht mit ihrem Wechsel in den AB oder in ein Arbeitsverhältnis nach § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) i.d.R. nahtlos auf den TrEGH über, sofern im Einzelfall die leistungsrechtlichen Voraussetzungen (§§ 99, 111 i.V.m. §§ 58, 60, 61 SGB IX) erfüllt sind.

(4) Somit beschränkt sich das Tätigwerden des FA nach der WVO lediglich auf die relativ wenigen Menschen mit Behinderungen, für die Leistungen von den Trägern der Unfallversicherung oder der Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung) zu erbringen sind, weil diese RehaTr sowohl Leistungen im EV und BBB als auch im AB zu erbringen haben (§ 63 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 1 und 2, Abs. 3 SGB IX). Für diese Leistungsberechtigten hat der FA seine Aufgaben nach der WVO behalten. In den übrigen Fällen sind die vormaligen Fragestellungen nach der WVO an den FA nunmehr im Rahmen eines Teilhabeplanverfahrens und / oder eines Gesamtplanverfahrens zu beantworten.

[42] Download unter www.bar-frankfurt/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/

10.5.3 Vorschlagspflicht der WfbM nach § 3 Abs. 3 WVO vom Vorrang des Teilhabe- bzw. Gesamtplanverfahrens unberührt

(1) Der FA gab in der Vergangenheit und gibt in den Fällen, in denen er auch weiterhin zuständig ist, seine Stellungnahmen und Empfehlungen unter Berücksichtigung eines Vorschlages des Trägers der WfbM ab (§ 3 Abs. 3, § 4 Abs. 6 Satz 4, § 5 Abs. 3 Satz 3 WVO), an den er jedoch nicht gebunden war bzw. ist. Die verordnungsrechtliche Verpflichtung der WfbM zur Abgabe eines Vorschlages bleibt durch § 2 Abs. 1a WVO unberührt. Adressat des Vorschlages der WfbM ist jedoch in den Fällen, in denen ein Tätigwerden des FA nach § 2 Abs. 1a WVO unterbleibt, nunmehr direkt der leistende RehaTr, für den die Erkenntnisse und Einschätzungen der WfbM wichtige Entscheidungsgrundlagen bedeuten.

(2) Die Pflichten der WfbM schließen die Vorlage von Verlaufsberichten im Einzelfall auf Anforderung der leistenden RehaTr ein.

(3) Es empfiehlt sich, die Pflichten der Leistungsanbieter nach der WVO in die abzuschließende Leistungsvereinbarung nach § 125 SGB IX aufzunehmen; s. Tz. 20.2.5.

10.5.4 Besprechungsformat FA

In der von der BAGüS, der DRV und der BA erarbeiteten und beschlossenen „Orientierungshilfe zur trägerübergreifenden Zusammenarbeit im Kontext der Beantragung von Leistungen im Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich / Arbeitsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen / bei anderen Leistungsanbietern“, Stand: Juni 2019[43], wird ausdrücklich betont, das übergeordnete Besprechungsformate zwischen allen RehaTr und den Leistungserbringern grundsätzlich notwendig seien. Inhalte, Turnus und Teilnehmende sollten regional zwischen den Partnern vereinbart werden. Eine Nutzung des Formates Fachausschuss zur Behandlung von übergeordneten organisatorischen Aspekten böte sich hierbei an. Diese Anregung sollten die TrEGH aufgreifen.

10.6 Arbeitsbegleitende Maßnahmen (§ 4 Abs. 1 und 4, § 5 Abs. 3 WVO)

10.6.1. Aufgabe

(1) Aus der Eigenschaft der WfbM als eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das

[43] Homepage der BAGüS/Veröffentlichungen

Arbeitsleben darf nicht gefolgert werden, dass sie ausschließlich auf Arbeitsleben und Leistungsprinzip ausgerichtet ist. Vielmehr hat die WfbM auch sozialpädagogische und sozialbetreuerische Aufgaben sowie begleitend auch die erforderliche medizinische, psychologische und pflegerische Betreuung entsprechend den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen zu gewährleisten. Die WfbM ist deshalb verpflichtet, zur Durchführung dieser Aufgaben begleitende Dienste einzurichten (§ 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX i.V.m. § 10 WVO).

(2) § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX, § 4 Abs. 1 und 4 sowie § 5 Abs. 3 WVO konkretisieren den Auftrag zur Durchführung arbeitsbegleitender Maßnahmen.

(3) Folgerichtig umfasst der in § 56 SGB IX allgemein formulierte Katalog der von den RehaTr in der WfbM zu erbringenden Leistungen auch Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit. § 58 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX bekräftigt diesen Auftrag nochmals durch die ausdrückliche Klarstellung, dass die Leistungen im AB auch auf die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im BBB erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit gerichtet sind.

10.6.2. Inhalt und Umfang

(1) Die arbeitsbegleitenden Maßnahmen müssen angemessen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 WVO) bzw. geeignet (§ 5 Abs. 3 WVO) sein.

(2) Was „angemessene" Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit und „geeignete" Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der im BBB erworbenen Leistungsfähigkeit sind, wird im SGB IX und in der WVO nicht detailliert und allgemein gültig definiert. Dies ist vielmehr im Einzelfall zu entscheiden. Es muss jedoch stets unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse ein enger Zusammenhang mit auf Arbeit sowie auf Entwicklung und Steigerung der Arbeitsfähigkeit ausgerichteten Maßnahmen der WfbM gegeben sein. Zu den arbeitsbegleitenden Maßnahmen gehören folglich keine Aktivitäten des Werkstattträgers, die zwar durchaus positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Persönlichkeit haben, die aber die Aufgabenstellung der WfbM als Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben überschreiten (z.B. Freizeitgestaltung).

(3) Für den BBB enthält das FK EV/BBB in WfbM auch Aussagen zu den durchzuführenden begleitenden Maßnahmen, die grundsätzlich auch auf den AB übertragbar sind.

(4) Als angemessen und geeignet sind vor allem Maßnahmen anzusehen, die die Fähigkeiten der behinderten Menschen in den Bereichen

- Lesen, Schreiben, Rechnen,
- Mobilität und Orientierung,
- Kooperation und Kommunikation mit anderen behinderten Menschen, Vorgesetzten und dem sonstigen sozialen Umfeld,
- eigenverantwortliche Lebensbewältigung und
- Festigung des Selbstwertgefühls

erhalten und erhöhen bzw. entwickeln. Der enge Bezug zum Arbeitsleben muss allerdings stets erkennbar und gewahrt sein.

(5) Die arbeitsbegleitenden Maßnahmen können dabei durchaus in die Arbeitsprozesse integriert werden, d. h. es handelt sich hierbei insofern auch um Maßnahmen, die während des Arbeitsvorganges zu leisten sind, also hilfestellende, pädagogische Maßnahmen während des Arbeitsvorgangs. Hierzu gehören vor- und nachbereitende Leistungen am Arbeitsplatz, z.B. um die Beschäftigten auf den Arbeitsauftrag vorzubereiten, um Arbeitsgegenstände und –abläufe zu erläutern, um erreichte Teilziele zu verdeutlichen und um Lernprozesse zu befördern.

(6) Im Rahmen arbeitsbegleitender Maßnahmen sollten Werkstattbeschäftigte auch rechtzeitig vor Erreichen des Rentenalters auf den Übergang in die Lebensphase nach dem Ausscheiden aus der WfbM vorbereitet werden.

10.6.3 Beteiligung des Werkstattrats

Der Werkstattrat hat nach § 222 Abs. 1 Satz 1 SGB IX i.V.m. § 14 WVO und § 5 Abs. 1 Nr. 3 WMVO ein Mitwirkungsrecht in Angelegenheiten der Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Werkstattbeschäftigten sowie i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 2 WMVO ein Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten der Zeiten zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Die für die RehaTr maßgeblichen Vorschriften bleiben hiervon unberührt.

11 Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

11.1 Auftrag der WfbM

11.1.1 Pflichtaufgabe der WfbM

(1) Nach § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX hat die WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. einem

Inklusionsbetrieb i.S.v. § 215 SGB IX durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Konkretisiert wird diese Verpflichtung in § 219 Abs. 1 Satz 6 SGB IX, der der WfbM aufgibt, ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Zwecke des Übergangs anzubieten, sowie in der WVO.

(2) Aus der Tatsache, dass die konzeptionellen Anforderungen und Verfahrensfragen der Förderung des Übergangs weitestgehend in § 5 WVO, der die Aufgabenstellung des AB beschreibt, präzisiert werden, darf nicht geschlossen werden, dass im Einzelfall die Frage nach einer möglichen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und eine zielgerichtete Vorbereitung auf einen solchen Übergang erst während der Beschäftigung des behinderten Menschen im AB zu stellen bzw. von der WfbM einzuleiten ist. Vielmehr hat die WfbM diesen Auftrag auch im EV und im BBB; dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 und 3, § 4 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und 3 WVO. Auf Tz. 11.1.5 wird hingewiesen.

(3) Folglich fordert auch das FK EV/BBB in WfbM in Tz. 1 Abs. 3, die Maßnahmen im EV und im BBB „stärker auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fokussieren". Auf Tz. 10.2.5 Abs. 5 wird hingewiesen.

11.1.2 Vorgaben der WVO

(1) Die WfbM muss die erforderlichen konzeptionellen und organisatorischen Voraussetzungen zur Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen und hat hierüber die RehaTr zu unterrichten.

(2) Das Mitwirkungsrecht des Werkstattrats nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 WMVO ist zu beachten.

(3) § 5 Abs. 4 Satz 1 WVO nennt als geeignete Maßnahmen zur Realisierung der gesetzlich vorgegebenen Zielsetzung:

- die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten (s. Tz. 11.2.1),
- Entwicklung individueller Förderpläne (s. Tz. 11.2.2),
- Trainingsmaßnahmen (s. Tz. 11.2.3),
- Betriebspraktika (s. Tz. 11.2.4),
- eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen (s. Tz. 11.2.5).

Form und Inhalt dieser beispielhaft genannten Maßnahmen werden in der WVO nicht näher bestimmt.

(4) Es ist Auftrag der WfbM, gebotene weitere Maßnahmen zur zielgerichteten Vorbereitung in der WfbM für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. einem Inklusionsbetrieb oder für eine weiterführende berufliche Bildungsmaßnahme außerhalb der WfbM zu konzipieren, z.B. durch berufsbildorientierte Qualifizierung / werkstattinterne Ausbildung (s. Tz. 11.2.6 Abs. 1 und 2).

(5) Auch bleibt es einem Werkstattträger - ggf. im Interesse einer ausreichenden Teilnehmerzahl auch im Verbund mit anderen Werkstattträgern - unbenommen, sich um die Durchführung weiterführender Maßnahmen für geeignete behinderte Menschen als Anschlussmaßnahme an die Förderung im EV, BBB oder AB zu bemühen und sich an diesbezüglichen Ausschreibungen der RehaTr zu beteiligen und - rechtlich und organisatorisch von der WfbM getrennt - seine Angebotspalette als Bildungsträger zu erweitern (s. Tz. 29.7). Hierfür kämen vor allem BvB-Reha (s. Tz. 5.4) in Betracht. Aber auch Ausbildungen gem. §§ 66 ff. BBiG / §§ 42r ff. HwO (s. Tz. 5.6.1) könnten beispielsweise angeboten werden.

(6) § 5 Abs. 4 Satz 2 und 3 WVO gibt der WfbM auf, im Rahmen der Förderung des Übergangs in jedem konkreten Einzelfall

- die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase bis zum formalrechtlichen Ausscheiden des Beschäftigten aus der WfbM sicherzustellen, wenn die Maßnahme im Betrieb eines Dritten durchgeführt wird (z.B. Betriebspraktikum, zeitweise Beschäftigung auf ausgelagertem Arbeitsplatz, externe Trainingsmaßnahmen). Inhalt und Form der arbeitsbegleitenden Betreuung sind in der WVO nicht festgelegt. Zu ihr gehören die erforderliche und durch Vereinbarung zwischen WfbM und Betrieb zu regelnde Anleitung sowie Hilfen bei sozialen Konflikten am externen Arbeitsplatz durch Personal der WfbM oder / und des Betriebes des allgemeinen Arbeitsmarktes (s. Tz. 11.2.4 und 11.2.5) sowie die Ermöglichung zur Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen der WfbM (s. Tz. 10.6);
- darauf hinzuwirken, dass der zuständige RehaTr – sofern die übergangsfördernde Maßnahme im AB durchgeführt wird, also weitestgehend der TrEGH – seine Leistungen nach den §§ 56 ff. SGB IX, insb. nach § 58 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 SGB IX i.V.m. §§ 111

Abs. 1, 123 ff. SGB IX erbringt, nämlich angemessene Vergütungen entrichtet;

- die BA bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechend der Verpflichtung der BA zur Arbeitsvermittlung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen aus den WfbM nach § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX und vorrangige Förderung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse nach § 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c) SGB IX i.V.m. Leistungen nach § 90 Abs. 2 SGB III (Eingliederungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen) einzubeziehen und
- zu veranlassen, dass rechtzeitig vor dem Ausscheiden des behinderten Menschen aus der WfbM das Integrationsamt, ggf. unter Beteiligung eines IFD, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen kann (s. Tz. 29.6.3).

11.1.3 Konzeption zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

(1) Der Auftrag an die WfbM, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern, erfordert zwangsläufig eine entsprechende, regelmäßig dem Wandel des Arbeitsmarktes und der rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassende und mit den zuständigen RehaTr abzustimmende Konzeption des Werkstattträgers. Dieses Erfordernis sollte daher wegen seiner besonderen Bedeutung ausdrücklich in der Leistungsvereinbarung nach § 125 Abs. 2 SGB IX festgeschrieben werden.

(2) Eine Konzeption zur Förderung des Übergangs ist für jede WfbM unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten Bedingungen im Benehmen mit den RehaTr zu erarbeiten und in regelmäßigen Abständen zu überarbeiten. Sie muss zumindest Aussagen zu folgenden Punkten enthalten:

- Zielsetzung,
- Zielvorgaben,
- Zielgruppen,
- Skizzierung der übergangsfördernden Maßnahmen,
- Sicherung der notwendigen arbeitsbegleitenden Betreuung,
- rechtliche Rahmenbedingungen bei der Durchführung von Maßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes,

- personelle Absicherung der mit der Planung und Durchführung übergangsfördernder Maßnahmen zusammenhängenden Aufgaben,
- Qualifizierung des Fachpersonals,
- Verfahrensabläufe,
- Zielüberprüfung.

11.1.4 Entwicklung von Förderprogrammen (Curricula)

(1) Eine systematische und zielgerichtete Vorbereitung geeigneter behinderter Beschäftigter in WfbM erfordert jedoch nicht nur eine Konzeption, sondern auch die Entwicklung von Förderprogrammen.

(2) Der Entwicklung von Förderprogrammen, deren Ziel ein Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist, sollte ein Fähigkeitskatalog zugrunde gelegt werden, der auf den acht allgemeinen psychischen Fähigkeiten basiert, nämlich Antrieb, Auffassung, Ausdauer, Konzentration, kritische Kontrolle, Kritisierbarkeit, Pünktlichkeit und Sorgfalt.

(3) Bei der Entwicklung von Förderprogrammen in WfbM muss die Vermittlung eines „Echtheitscharakters" im Vordergrund stehen, damit die realen Erfordernisse und Gepflogenheiten des allgemeinen Arbeitsmarktes auch möglichst real widergespiegelt werden und somit eingeübt werden können.

(4) Um das Erreichen der Förderziele zu überprüfen, sind möglichst regelmäßige Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu organisieren – nicht nur für die zu fördernden behinderten Menschen, sondern auch für das in der WfbM mit der Planung und Durchführung von übergangsfördernden Maßnahmen beauftragte Personal.

11.1.5 Weichenstellung im EV und BBB

(1) Dem EV und dem BBB kommen wichtige Weichenstellungsfunktionen bei der Frage zu, ob im Einzelfall im Anschluss an die in diesen Bereichen der WfbM durchgeführten Maßnahmen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. Inklusionsbetrieben oder ein Ausscheiden aus der WfbM wegen der Eignung für eine andere, höherqualifizierende berufliche Bildungsmaßnahme geboten ist oder zweckmäßig erscheint. Zu den infrage kommenden Maßnahmen s. Tz. 5.4 bis 5.6.

(2) Zur Vorbereitung solcher Bildungsmaßnahmen können der Einsatz auf ausgelagerten Berufsbildungsplätzen (§ 219 Abs. 1 Satz 5

SGB IX) sowie externe Betriebspraktika bereits während der Förderung im BBB hilfreich sein. Auch auf Tz. 3.2.2 Abs. 4 des FK EV/BBB in WfbM wird hingewiesen, wonach die WfbM im individuellen Eingliederungsplan (s. Tz. 10.1.3) stets Zahl und Dauer der Betriebspraktika und / oder des ausgelagerten BBB festzulegen hat.

(3) Zu der Frage nach der Eignung des behinderten Menschen für weiterführende Bildungsmaßnahmen legt die WfbM in dem von ihr zu erstellenden und fortzuschreibenden Eingliederungsplan (s. Tz. 10.1.3) zum Abschluss jedes Förderabschnitts gegenüber den RehaTr ihre diesbezüglichen Erkenntnisse dar, insbes. spätestens zum Abschluss des EV und rechtzeitig vor Beendigung des BBB zur Möglichkeit des Übergangs aus der WfbM in eine weiterführende Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

11.1.6 Vorbereitung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Daueraufgabe im AB

(1) Der Übergang der behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Zielsetzung ihrer Beschäftigung im AB der WfbM (§ 5 Abs. 4 WVO). Die Eignung des Einzelnen für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der WfbM und die hierzu erforderlichen individuellen übergangsfördernden Maßnahmen sind daher in regelmäßigen Abständen von der WfbM und dem zuständigen RehaTr (i.d.R. TrEGH im Rahmen des Gesamtplanverfahrens) zu prüfen (§ 5 Abs. 4 und 5 WVO) und zu dokumentieren. Die Eingliederungspläne (s. Tz. 10.1.3) sind von der WfbM entsprechend fortzuschreiben. Das Prüfungsergebnis ist auch bei der Fortschreibung des Teilhabeplans nach § 19 bzw. des Gesamtplanes nach § 121 SGB IX vom TrEGH zu berücksichtigen.

(2) Zur Frage, welche Instrumente zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und zur besonderen Unterstützung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen können, wird auf Tz. 11.2, 29.3, 29.7 und 29.8 verwiesen.

11.1.7 Inhaltliche Überschneidungen übergangsfördernder Maßnahmen der WfbM mit Leistungen zur UB nach § 55 SGB IX

(1) Bestimmte übergangsfördernde Maßnahmen, vor allem die zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen (s. Tz. 11.2.5), werden mit hoher Wahrscheinlichkeit im erheblichem Umfang auch wesentliche Elemente einer individuellen beruflichen Qualifizierung

im Rahmen einer UB nach § 55 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX beinhalten, die mit der Aufgabenstellung der WfbM nach § 5 Abs. 3 und 4 WVO inhaltlich vergleichbar sind (z.B. Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und Qualifizierung auf einen betrieblichen Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes, Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten, Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen). Trotzdem handelt es sich bei der Ausführung dieser Angebote der WfbM ausschließlich um Maßnahmen zur Förderung des Übergangs, deren Leistung nach § 58 Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB IX vom TrEGH im Rahmen der EGH nach § 111 Abs. 1 i.V.m. §§ 123 ff. SGB IX zu erbringen ist.

(2) Hat sich allerdings die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen durch die übergangsfördernde Maßnahme so weit verbessert, dass er nicht mehr werkstattberechtigt i.S.d. § 219 Abs. 1 SGB IX ist, enden seine Rechtsbeziehungen zur WfbM und die Leistungspflicht des für den AB zuständigen RehaTr.

11.2 Instrumente und Maßnahmen der WfbM zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

11.2.1 Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten

(1) Unter einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten ist eine Zusammenfassung derjenigen behinderten Menschen einer WfbM zu verstehen, die für eine zielgerichtete Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet scheinen und mit denen nach entsprechender Einwilligung des zuständigen RehaTr – durchaus auch individuell unterschiedliche – übergangsfördernde Maßnahmen durchgeführt werden. Die Bildung einer Übergangsgruppe ist demnach noch keine eigenständige Fördermaßnahme, sondern vielmehr eine (möglicherweise auch „virtuelle“) Organisationseinheit derjenigen Beschäftigten der WfbM, die auf einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

(2) Die Mitglieder der Übergangsgruppe müssen also nicht ständig in besonderen Räumlichkeiten der WfbM zusammengefasst und dort gemeinsam durch praktische Übungen und theoretische fachspezifische Unterweisungen für einen Wechsel aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschult werden.

(3) Die besonderen Förderangebote umfassen – differenziert nach dem jeweiligen Bedarf des behinderten Menschen – sowohl fachlich-tätigkeitsbezogene und theoretische Inhalte als auch sozial-kommunikative Kompetenzen (Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, Konfliktbewältigung) und solche Kompetenzen, die mit einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang stehen (z.B. arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten, Heranführung an die tarifrechtlich übliche „echte" Arbeitszeit, geänderte Pausenregelungen, Verlegung bestimmter arbeitsbegleitender Maßnahmen in die Freizeit). Eine regelmäßige stundenweise Zusammenziehung der Übergangskandidaten für besondere Schulungen (z.B. Erwerb von Rechen-, Schreib- und Lesekenntnissen) ist durchaus möglich.

(4) Bei der in der Übergangsgruppe einer WfbM angebotenen besonderen Förderung handelt es sich inhaltlich und rechtlich nicht um eine in § 49 SGB IX aufgeführte Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, sondern um einen integralen Bestandteil der von dem im AB zuständigen RehaTr zu erbringenden Leistungen nach § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX.

11.2.2 Entwicklung individueller Förderpläne

Um die geeigneten behinderten Beschäftigten in der WfbM zielgerichtet auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder einen Wechsel in eine höherqualifizierende Maßnahme außerhalb der WfbM vorzubereiten, ist es unabdingbar, dass die WfbM in jedem Einzelfall zu Beginn einer übergangsfördernden Maßnahme im Zusammenwirken mit den behinderten Menschen einen individuellen Förderplan erstellt (§ 5 Abs. 4 i.V.m. § 3 Abs. 3 WVO), der eine spezifische zielorientierte Fortentwicklung des Eingliederungsplans (s. Tz. 10.1.3) darstellt.

11.2.3 Trainingsmaßnahmen

(1) Trainingsmaßnahmen umfassen unterschiedliche Inhalte und Formen von individuellen Maßnahmen, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Bereits im Begriff „Training" kommt zum Ausdruck, dass es hier nicht vorrangig um den Erwerb theoretischen Wissens, sondern um praktisches Einüben bestimmter Tätigkeiten geht. Es sollen also eingrenzbare, klar benennbare Fähigkeiten und Kompetenzen erworben werden (z.B. Bedienung einer bestimmten Spezialmaschine).

(2) Auch wenn die Inhalte der Trainingsmaßnahmen grundsätzlich

unmittelbar fachlich-tätigkeitsbezogen sein dürften, können sie durchaus auch soziale und alltagspraktische Kompetenzen umfassen, die mit dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in direktem Bezug stehen und in Abgrenzung zu den arbeitsbegleitenden Maßnahmen i.S.d. § 5 Abs. 3 WVO im Rahmen der Trainingsmaßnahme eine spezielle Vertiefung erfahren (z.B. besonderes Wegetraining, um selbständig einen Praktikums- oder Arbeitsplatz in einem Betrieb zu erreichen).

(3) Trainingsmaßnahmen können sowohl innerhalb der WfbM als auch außerhalb der WfbM auf Veranlassung und unter Kostenträgerschaft der WfbM durchgeführt werden; die externe Durchführung von Trainingsmaßnahmen berührt das Rechtsverhältnis des behinderten Menschen zur WfbM nicht. Die Dauer von Trainingsmaßnahmen kann durchaus unterschiedlich sein und von wenigen Tagen bis zu mehreren Wochen reichen.

(4) Tz. 11.2.1 Abs. 4 gilt entsprechend.

11.2.4 Betriebspraktika

(1) Als erfolgversprechende Maßnahme

- für die Gewinnung von Erkenntnissen über die realistischen Chancen und die individuellen erforderlichen Voraussetzungen für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Einzelfall einerseits sowie
- für die konkrete Anbahnung der Begründung eines Arbeitsverhältnisses (als letzter Schritt vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages oder einer Probebeschäftigung i.S.d. § 46 Abs. 1 SGB III) im Betrieb des potenziellen Arbeitgebers andererseits

haben sich externe Praktika bewährt.

Dem Betriebspraktikum kommt eine Orientierungs-, Qualifizierungs-, Erprobungs- und Anbahnungsfunktion zu.

(2) Die Dauer eines Betriebspraktikums kann entsprechend der Zielsetzung der Maßnahme variabel sein, sollte aber i.d.R. sechs Monate nicht überschreiten. Innerhalb dieses Zeitrahmens müsste es in den meisten Fällen möglich sein, die vorgenannten Fragestellungen abzuklären. Durch ein Praktikum darf die Einleitung noch erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen oder gar der Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht aus sachfremden Motiven hinausgezögert werden. Diesen Grundsatz hat die WfbM in ihrer Stellungnahme im Falle einer

begehrten Verlängerung eines Praktikums stets zu beachten.

(3) Der behinderte Mensch bleibt während des Praktikums Beschäftigter der WfbM; seine Rechtsbeziehungen zur WfbM und zu dem für die Erbringung der Leistungen in der WfbM zuständigen RehaTr bleiben unberührt. Dies gilt insb. für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts und des AFög (s. hierzu auch Tz. 12.3.1 Abs. 7 und Tz. 12.3.2 Abs. 4). Die WfbM ist demnach für die gebotene Förderung und arbeitsbegleitende Betreuung während des Praktikums uneingeschränkt verantwortlich.

(4) Die Beziehungen zwischen der WfbM und dem den Praktikumplatz anbietenden Betrieb, insb. die Rechte und Pflichten aller Beteiligten, sollten schriftlich geregelt werden. Zumindest bei einem über einen längeren Zeitraum vorgesehenen Praktikum sollten insb. festgelegt werden

- Beginn/Ende und Dauer des Praktikums,
- die Zielsetzung (Orientierung, Qualifizierung, Integration),
- die Praktikumsinhalte und zu vermittelnden Kenntnisse,
- die tägliche Arbeitszeit,
- die Benennung der für die Durchführung verantwortlichen Fachkraft des Betriebes sowie
- Regelungen zur
  - Aufsicht, zu Weisungsrechten und Pflichten,
  - Sicherung der arbeitsbegleitenden Betreuung des behinderten Menschen durch die WfbM und
  - Möglichkeit der Intervention der WfbM.

(5) Die WfbM hat in der Zeit der Durchführung eines Praktikums Anspruch auf die mit dem jeweiligen RehaTr für die Förderung und Beschäftigung in der WfbM vereinbarte Vergütung, die auch der WfbM evtl. entstehende Kosten für Praktika enthält (§ 58 Abs. 2 und 3 SGB IX i.V.m. §§ 123 ff. SGB IX, s. auch Tz. 21.2 Abs. 4). Zuständig ist der RehaTr, der vor Beginn des Praktikums die Leistungen in der WfbM zu erbringen hatte.

(6) Auf die Möglichkeit des Arbeitgebers, bei dem ein Praktikum als Maßnahme nach § 5 Abs. 4 WVO durchgeführt wird, Leistungen vom Integrationsamt nach § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV zur Abgeltung der ihm im Zusammenhang mit der Absolvierung eines Praktikums eines

Werkstattbeschäftigten entstehenden außergewöhnlichen Belastungen (z.B. für zusätzlichen Personalaufwand des Betriebes) erhalten zu können, wird hingewiesen.

(7) Tz. 11.2.1 Abs. 4 gilt entsprechend. Auf Tz. 29.8.5 wird hingewiesen.

11.2.5 Zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen

(1) § 219 Abs. 1 Satz 6 SGB IX stellt i.V.m. § 5 Abs. 4 Satz 1 WVO an die WfbM die fachliche Anforderung, zum Zwecke der Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt über ausgelagerte Arbeitsplätze zu verfügen, auf denen hierfür in Betracht kommende Werkstattbeschäftigte auf einen Wechsel aus der WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und der Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen den behinderten Menschen und dem Unternehmen angebahnt werden sollen.

(2) Ausgelagerte Arbeitsplätze, die mit dieser Zielsetzung eingerichtet werden, bieten dem behinderten Menschen die Möglichkeit, sich unter den Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, aber unter Hilfestellungen und dem Schutz der WfbM, deren Beschäftigter er bei unveränderter Rechtsstellung (§ 221 SGB IX, s. auch Tz. 12) weiterhin bleibt (s. Tz. 10.3.3 Abs. 9), bei seinem potenziellen künftigen Arbeitgeber die berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um aus der WfbM formal ausscheiden und ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können.

(3) Die Zielsetzung solcher ausgelagerten Arbeitsplätze erfordert zwangsläufig eine zeitliche Befristung, binnen der eine Klärung über den endgültigen Wechsel aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt herbeigeführt werden muss. Demzufolge wird auch im Katalog des § 5 Abs. 4 Satz 1 WVO (s. Tz. 11.1.2 Abs. 3) eine „zeitweise" Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen als geeignete Maßnahme zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genannt. Ein zeitlicher Rahmen für diese Maßnahme ist in der WVO nicht vorgegeben; die Dauer der zeitweisen externen Beschäftigung ist vielmehr individuell festzulegen. Erfahrungsgemäß ist i.d.R. ein Zeitraum von 12 Monaten ausreichend, eine längere Zeitspanne ist aber in begründeten Fällen durchaus möglich. Kommt ein Arbeitsverhältnis innerhalb der festgelegten Zeit mit dem Betrieb, in dem der behinderte Mensch auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der WfbM

beschäftigt wird, nicht zustande, ist diese Maßnahme zu beenden.

(4) Durch die zeitweise Beschäftigung eines behinderten Menschen auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes wird die Verantwortlichkeit der WfbM und des vor Beginn der Maßnahme für die Leistungserbringung in der WfbM zuständigen RehaTr gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt.

(5) Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind zwischen dem Werkstattträger und dem Betrieb schriftlich festzulegen. Insb. bedarf es verbindlicher Regelungen

- zu Fragen des Einsatzes des behinderten Menschen im Betrieb und zur Ausgestaltung des dortigen Arbeitsplatzes,
- zur Aufsicht, zu Weisungsrechten und Pflichten,
- zur Sicherung der arbeitsbegleitenden Betreuung des Beschäftigten am Arbeitsplatz und zum Einsatz der begleitenden Dienste der WfbM sowie zur Teilnahme des behinderten Menschen an allgemeinen Angeboten der WfbM,
- zu Interventionsmöglichkeiten der WfbM,
- zu Fragen, die zur Erfüllung des Werkstattvertrages gehören, insb. die Wahrung der Rechte des behinderten Menschen (§§ 221, 222 SGB IX, §§ 13, 14 WVO; WMVO; s. auch Tz. 12),
- zu möglichen Ergänzungen zur gesetzlichen Unfallversicherung der WfbM,
- zur Beteiligung von Mitarbeitern des Betriebes bei der Erfüllung bestimmter Aufgaben der WfbM (z.B. praktische Anleitung und Schulung des behinderten Menschen am Arbeitsplatz),
- zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (s. Tz. 10.3.3 Abs. 11).

(6) Die WfbM hat auch während der zeitweisen Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach § 58 Abs. 3 SGB IX i.V.m. §§ 123 ff. SGB IX (s. Tz. 21.2 Abs. 4). Auf die Möglichkeit des Arbeitgebers, in dessen Betrieb oder Dienststelle die zeitweise Beschäftigung als Maßnahme nach § 5 Abs. 4 WVO durchgeführt wird, Leistungen vom Integrationsamt nach § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV zur Abgeltung der ihm im Zusammenhang mit der Absolvierung dieser Form einer Probebeschäftigung eines Werkstattbeschäftigten entstehenden außergewöhnlichen Belastungen (z.B. für zusätzlichen Personalaufwand des Betriebes) erhalten zu können, wird hingewiesen.

(7) Bezüglich der inhaltlichen Vergleichbarkeit der berufspraktischen Qualifizierung und Betreuung im Rahmen einer zeitweisen Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen zum Zwecke der Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit den Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der UB nach § 55 Abs. 2 SGB IX wird auf Tz. 11.1.7 verwiesen.

(8) Die Leistungspflicht des RehaTr endet spätestens mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem behinderten Menschen und dem Betrieb oder dem Wechsel in eine weiterqualifizierende Maßnahme (z.B. Ausbildung).

(9) Tz. 11.2.1 Abs. 4 gilt entsprechend; auf Tz. 29.8.5 wird hingewiesen.

11.2.6 Sonstige Maßnahmen

(1) Es ist Auftrag der WfbM bzw. des Werkstattträgers, von sich aus kreativ tätig zu werden, um weitere nicht in § 5 Abs. 4 WVO beispielhaft aufgeführte Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu planen und durchzuführen. Hierfür bietet sich als eine der in Betracht kommenden Möglichkeiten die berufsbildorientierte Qualifizierung (werkstattinterne Ausbildung) an.

(2) Die berufsbildorientierte Qualifizierung erfolgt in Form einer werkstattinternen Ausbildung, ist aber keine Ausbildung i.S.d. BBiG. Es handelt sich hierbei vielmehr um die Vermittlung von theoretischen Grundkenntnissen und praktischen Fertigkeiten auf der Grundlage eines von der WfbM in Anlehnung an das Berufsbildungsrecht entwickelten Ausbildungsrahmenplanes unter Beachtung eines bestimmten Ausbildungsberufsbildes als übergangsfördernde Maßnahme. Ziel ist es, die Teilnehmer so weit zu fördern, dass sie anschließend höherqualifizierte Arbeiten in der WfbM mit einer erheblich gestiegenen Chance für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verrichten oder direkt den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – möglicherweise auch als Arbeitnehmer in der WfbM oder in einem Inklusionsbetrieb des Werkstattträgers – oder in weiterführende Bildungsmaßnahmen außerhalb der WfbM realisieren können. Die Dauer der Maßnahme sollte sich unter Berücksichtigung des Lernvermögens und der Fähigkeiten der Teilnehmer an der „normalen“ Ausbildungszeit orientieren. Die Teilnahme an der Maßnahme hat keine Auswirkungen auf den rechtlichen Status des behinderten Menschen als Werkstattbeschäftigter. Tz. 11.2.1 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.

(3) Eine gute Basis für die Anbahnung eines Betriebspraktikums (s. Tz. 11.2.4) oder einer befristeten Probebeschäftigung (§ 50 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX, s. auch § 46 Abs. 1 SGB III, s. Tz. 29.3.4 Abs. 4) mit der Zielsetzung, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu begründen, bildet die Beschäftigung in Außenarbeits- und Dienstleistungsgruppen (s. Tz. 10.3.3 Abs. 6 und 8). Die Beschäftigung auf diesen Plätzen bietet den behinderten Menschen in besonderer Weise Chancen zum Kennenlernen des allgemeinen Arbeitsmarktes und eröffnet der WfbM so die Möglichkeit, einzelne Gruppenmitglieder gezielt für einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu motivieren und vorzubereiten.

11.2.7 Dokumentation

(1) Im Interesse der Wahrung und Verbesserung von Transparenz, Vergleichbarkeit, Qualitätsentwicklung und –sicherung sowie Steuerungsmöglichkeiten ist es geboten, mit dem Werkstattträger (möglichst in der Leistungsvereinbarung nach § 125 Abs. 2 ff. SGB IX, s. hierzu Tz. 20.2.5) zu vereinbaren, dass die WfbM jährlich eine zusammenfassende Darstellung ihrer Bemühungen zur Förderung des Übergangs von geeigneten behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erstellt und dem TrEGH sowie der BA vorlegt.

(2) Diese Zusammenstellung sollte insb. Angaben enthalten zu

- der Art der im vergangenen Jahr angebotenen bzw. durchgeführten übergangsfördernden Maßnahmen,
- den externen Platzkapazitäten zur Durchführung von übergangsfördernden Maßnahmen (z.B. Praktikumplätze, ausgelagerte Arbeitsplätze zum Zwecke des Übergangs),
- den Zu- und Abgängen an Förderfällen in der Übergangsgruppe i.S.d. Tz. 11.2.1,
- der Zahl der Förderfälle in den jeweiligen übergangsfördernden Maßnahmen,
- den Teilnehmern an den übergangsfördernden Maßnahmen (z.B. Tätigkeitsbereich, Alter, Dauer der Beschäftigung in der WfbM, Grad der Behinderung),

- der Zahl der im vergangenen Jahr abgeschlossenen Fälle, differenziert nach dem Ergebnis der Maßnahmen (Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, in eine weiterqualifizierende Maßnahme usw.; Abbruch der Maßnahme).

12 Rechtsstellung der behinderten Menschen in WfbM

12.1 Rechtsstellung im EV und im BBB

(1) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im EV und im BBB gilt § 52 SGB IX entsprechend (§ 221 Abs. 4 SGB IX). Danach sind die in diesen Bereichen geförderten behinderten Menschen keine Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG (§ 52 Satz 2 SGB IX). Unbeschadet der fehlenden Arbeitnehmereigenschaft stellt jedoch § 52 Satz 3 SGB IX sicher, dass

- die arbeitsrechtlichen Grundsätze über
  - den Persönlichkeitsschutz,
  - die Haftungsbeschränkung sowie
- die gesetzlichen Vorschriften über
  - den Arbeitsschutz
  - den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf,
  - den Erholungsurlaub und
  - die Gleichberechtigung von Männern und Frauen

entsprechend Anwendung finden.

(2) Bezüglich der Beteiligungsrechte der Teilnehmenden s. Tz. 13.1.3.

12.2 Rechtsstellung im AB

12.2.1 Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis

(1) Behinderte Menschen im AB stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zur WfbM in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zu Grunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anders ergibt (§ 221 Abs. 1 SGB IX). Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis wird mit der Aufnahme der Beschäftigung des behinderten Menschen im AB der WfbM kraft Gesetzes begründet und entsteht nicht erst mit dem Abschluss des Werkstattvertrages, in dem nach § 221 Abs. 3 SGB IX lediglich der Inhalt der Rechtsbeziehung zwischen der WfbM und dem Werkstattbeschäftigten näher zu regeln ist.

(2) Die Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX) berührt die Rechtstellung des behinderten Menschen nicht.

(3) Das SGB IX enthält keine Definition, was unter einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis i.S.d. § 221 Abs. 1 SGB IX zu verstehen ist. Dieser arbeitsrechtliche Begriff erfasst grundsätzlich Personen, die zwar aufgrund fehlender persönlicher Abhängigkeit bzw. Weisungsgebundenheit keine Arbeitnehmer sind, wegen wirtschaftlicher Abhängigkeit aber ein vergleichbares soziales Schutzbedürfnis haben. Eine Gleichstellung der Werkstattbeschäftigten mit den arbeitnehmerähnlichen Personen i.S.d. § 5 ArbGG und § 12a TVG will der Gesetzgeber damit offensichtlich nicht bewirken, wohl aber eine Gleichbehandlung.

(4) Auch wenn im SGB IX nicht ausdrücklich geregelt ist, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis der Werkstattbeschäftigten anzuwenden sind, ist nach Sinn und Zweck dieser Regelung und unter Berücksichtigung des § 52 SGB IX sowie des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a WMVO davon auszugehen, dass zumindest die in den arbeitsrechtlichen Vorschriften enthaltenen Rechte über

- Arbeitszeit,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Urlaub,
- Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX, wenn bei dem behinderten Menschen das Vorliegen einer Schwerbehinderung (§ 2 Abs. 2 SGB IX) nach § 152 Abs. 1 und 2 SGB IX festgestellt worden ist,
- Bildungsurlaub,
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an den Feiertagen,
- Elternzeit,
- Mutterschutz,
- Persönlichkeitsschutz,
- die arbeitsrechtliche Haftungsbeschränkung,
- den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie
- die Gleichberechtigung von Männern und Frauen

Anwendung finden.

(5) Behinderte Menschen, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis i. S. d. § 221 Abs. 1 SGB IX zur WfbM stehen, haben nach den institutionsrechtlichen Vorschriften des SGB IX Anspruch auf

- Arbeitsentgelt (§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB IX),
- nähere Regelung des Inhalts des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses unter Berücksichtigung des zwischen dem behinderten Menschen und dem zuständigen RehaTr (§ 63 Abs. 2 SGB IX) bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch einen Werkstattvertrag (§ 221 Abs. 3 SGB IX),
- Beschäftigung und Verbleib in der WfbM, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach § 220 Abs. 1 SGB IX vorliegen (§ 220 Abs. 2 SGB IX),
- Mitbestimmung und Mitwirkung durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der WfbM (§ 222 Abs. 1 SGB IX i.V.m. der WMVO) und
- Interessenvertretung der beschäftigten behinderten Frauen durch Frauenbeauftragte (§ 222 Abs. 5 SGB IX i.V.m. mit der WMVO).

(6) Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis des Werkstattbeschäftigten zur WfbM unterscheidet sich im Interesse des behinderten Menschen grundlegend von einem Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers durch

- den Aufnahme- und Beschäftigungsanspruch des behinderten Menschen, und zwar unabhängig von seiner Leistungsfähigkeit, so lange dieser ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringt,
- die Verpflichtung der WfbM, geeignete Plätze und ein breites Arbeitsangebot unabhängig von marktwirtschaftlichen Erfordernissen und Erwägungen vorzuhalten (vgl. § 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, § 5 Abs. 1 WVO),
- die Verpflichtung der WfbM, auf Eignung und Neigung der beschäftigten behinderten Menschen einzugehen (vgl. § 5 Abs. 1 WVO i. V. m. § 58 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX),
- den Anspruch auf arbeitsbegleitende Maßnahmen und Maßnahmen der Weiterentwicklung der Persönlichkeit während der Arbeitszeit (vgl. § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 i. V. m. § 58 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX),
- die Modalitäten der Berechnung des Arbeitsentgelts aus dem Arbeitsergebnis der WfbM (vgl. § 221 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 12 WVO),

- den Anspruch auf ein leistungsunabhängiges AFög (§ 59 Abs. 1 SGB IX),
- den besonderen Kündigungsschutz, der darin besteht, dass das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis von der WfbM nur dann beendet werden kann, wenn die Aufnahmevoraussetzungen nicht mehr vorliegen und deshalb der zuständige RehaTr seine Leistungen durch Bescheid an den behinderten Menschen nach Maßgabe von §§ 47 ff. SGB X einstellt (vgl. Tz. 8.4) und
- den Anspruch auf Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen auf der Grundlage eines fiktiven Einkommens, das das tatsächliche Entgelt i. d. R. erheblich übersteigt (s. Tz. 23.2 und 23.3).

12.2.2 Werkstattverträge

(1) Nach § 221 Abs. 3 SBG IX i.V.m. § 13 Abs. 1 WVO hat die WfbM mit den im AB beschäftigten behinderten Menschen, die nicht Arbeitnehmer sind, Werkstattverträge in schriftlicher Form abzuschließen, in denen der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem RehaTr bestehenden Sozialleistungsverhältnisses näher geregelt wird.

(2) Weder aus § 221 SGB IX noch aus § 13 WVO geht im Einzelnen hervor, welche konkreten Fragen im Werkstattvertrag vertraglich zu regeln sind (Ausnahme: Zahlung eines Arbeitsentgelts an die im AB beschäftigten behinderten Menschen aus dem Arbeitsergebnis). Auch für Werkstattbeschäftigte handelt es sich hierbei um Fragen, die bei Arbeitnehmern üblicherweise Gegenstand des Arbeitsvertrages sind und in § 2 Abs. 1 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz-NachwG) vom 30.7.1995[44] als wesentliche Vertragsbedingungen genannt werden sowie die Fragen, die für Arbeitnehmer sonst i. d. R. in Tarifverträgen geregelt werden. Dabei ist zusätzlich das zwischen dem behinderten Menschen und dem RehaTr bestehende Sozialleistungsverhältnis zu berücksichtigen. Im Übrigen hat sich der Inhalt des Werkstattvertrags zu orientieren an

- der Verpflichtung der WfbM zur Beschäftigung des behinderten Menschen (§ 220 SGB IX),

[44] BGBl. I S. 1995, zuletzt geändert durch Art. 3a Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11.8.2014 (BGBl. I S. 1348)

- den nach § 58 SGB IX im AB zu erbringenden Leistungen, die auch Gegenstand der zwischen dem Werkstattträger und den für den AB nach § 63 Abs. 2 SGB IX zuständigen RehaTr – i. d. R. dem zuständigen TrEGH - abzuschließenden Leistungsvereinbarungen sind (§§ 123 ff. SGB IX); Leistungen, die in der Leistungsvereinbarung nicht enthalten sind, kann die WfbM dem behinderten Menschen im Werkstattvertrag nur dann anbieten, wenn sie diese ohne besonderen Kostenaufwand erbringen oder diesen aus sonstigen Mitteln, z. B. Spenden, finanzieren kann; auf das Arbeitsergebnis darf die WfbM für solche Leistungsangebote nicht zurückgreifen,
- den Anwendung findenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen ,
- den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Beschäftigte in WfbM.

(3) Daraus folgt, dass im Werkstattvertrag zumindest Folgendes zu regeln ist:

- Beginn und Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses,
- Beschreibung des Inhalts der Beschäftigung einschl. der arbeitsbegleitenden Maßnahmen,
- Pflichten der WfbM,
- Pflichten des behinderten Menschen,
- Entlohnung mit
  - Arbeitsentgelt (§ 221 Abs. 2 SGB IX) und
  - AFög (§ 59 SGB IX),
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen,
- Beschäftigungszeit und Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung,
- Urlaub, Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 208 SGB IX), Bildungsurlaub,
- Mutterschutz, Elternzeit,
- Persönlichkeitsschutz und Haftungsbeschränkung und
- Zahlungen zu den Sozialversicherungen.

(4) Im Werkstattvertrag darf jedoch nichts geregelt werden, was dem Anspruch des behinderten Menschen auf Beschäftigung und Förderung in der WfbM und den fachlichen Anforderungen an die SGB IX (§§ 58 Abs. 1 und 2, 219, 220 SGB IX, §§ 1 bis 16 WVO) widerspricht.

Dies gilt auch für die erheblich eingeschränkten Kündigungsmöglichkeiten des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses zur WfbM. Darüber hinaus muss die zivilrechtliche Vereinbarung zwischen der WfbM (Träger) und dem behinderten Menschen mit der sozialrechtlichen Leistungsbeziehung des behinderten Menschen zum zuständigen RehaTr in Einklang stehen.

(5) Über die Vereinbarungen sind die zuständigen RehaTr (§ 63 Abs. 2 SGB IX) zu unterrichten (§ 13 Abs. 1 Satz 2 WVO).

(6) Die vorgesehene Unterrichtung eröffnet dem TrEGH die Möglichkeit, den Vertrag auf seine Vereinbarkeit mit den Vorschriften des SGB IX und der WVO, insb. auf die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen nach §§ 123 ff. SGB IX und die finanziellen Auswirkungen zu überprüfen. Demzufolge sollte der Werkstattvertrag (individueller Einzelvertrag oder ein für den Einzelfall modifizierter Mustervertrag) beim für den AB zuständigen RehaTr zusammen mit den übrigen Antragsunterlagen als Grundlage der Leistungsbewilligung eingereicht werden. Verweist der Werkstattvertrag auf Anlagen, die weiter gehende Regelungen zu dem Verhältnis der Beschäftigten zur WfbM enthalten (z.B. Werkstattordnung, Urlaubsordnung, Entgeltordnung), so sind auch diese beizufügen.

(7) Wird ein Werkstattvertrag von der WfbM mit dem behinderten Menschen ohne vorherige Unterrichtung des RehaTr geschlossen, ist er nicht unwirksam; diese Vereinbarung wirkt aber nicht zu Lasten des RehaTr.

(8) Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Werkstattrates darüber zu wachen, dass Werkstattverträge von der WfbM beachtet werden (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c WMVO).

12.3 Entlohnung

12.3.1 Arbeitsentgelt

(1) Nach § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. § 221 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist die WfbM verpflichtet, aus ihrem Arbeitsergebnis an die im AB beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt zu zahlen, das sich aus einem leistungsunabhängigen, einheitlichen Grundbetrag und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Hierfür hat die WfbM nach § 12 Abs. 5 Nr. 1 WVO i.d.R. mindestens 70 v.H. des Arbeitsergebnisses (§ 12 Abs. 4 WVO) einzusetzen. Das Arbeitsentgelt ist also keine Leistung im Rahmen der EGH

für behinderte Menschen nach dem SGB IX oder einer Parallelvorschrift; der behinderte Mensch hat folglich gegenüber dem zuständigen RehaTr keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt.

(2) Die Zahlung des Arbeitsentgeltes ist zwar in den Werkstattverträgen näher zu regeln (§ 13 Abs. 2 WVO), jedoch sind die Struktur des Entgelts und die Leistungsbezogenheit des Lohns in § 221 Abs. 2 SGB IX abschließend vorgeschrieben und dürfen durch Vertragsrecht nicht verändert werden.

(3) Der Grundbetrag muss nach § 221 Abs. 2 Satz 1 SGB IX in Höhe des Ausbildungsgeldes gezahlt werden, das die BA nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im BBB leistet. Seit dem 1.8.2019 hatte die BA nach § 125 SGB III bei Maßnahmen im EV und BBB anerkannter WfbM ein Ausbildungsgeld in Höhe von 117 Euro mtl. zu zahlen (§ 125 SGB III in der durch Art. 1 Nr. 11 des Gesetzes zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes v. 8.7.2019, BGBl. I S. 1025 geänderten Fassung).

(4) Zum 1.8.2020 stieg dieser Betrag auf 119 Euro mtl. (Art. 2 Nr. 8 des Gesetzes vom 8.7.2019). Als Grundlage für die Höhe des an die Werkstattbeschäftigten von der WfbM ab dem 1.8.2019 zu zahlenden Grundbetrages wurde mit Art. 6 Nr. 2 des Gesetzes vom 8.7.2019 der § 241 SGB IX (Übergangsregelung) um folgenden Abs. 9 ergänzt:

„§ 221 Absatz 2 Satz 1 ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. *Ab dem 1. August 2019 beträgt der Grundbetrag mindestens 80 Euro monatlich.*
2. *Ab dem 1. Januar 2020 beträgt der Grundbetrag mindestens 89 Euro monatlich.*
3. *Ab dem 1. Januar 2021 beträgt der Grundbetrag mindestens 99 Euro monatlich.*
4. *Ab dem 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Grundbetrag mindestens 109 Euro monatlich.“*

Der Grundbetrag wird also stufenweise bis Ende 2022 dem von der BA gezahlten Ausbildungsgeld angepasst. Von 2023 an entspricht dann der Grundbetrag nach der derzeitigen Rechtslage dem Ausbildungsgeld in voller Höhe.

(5) Bei einer Teilzeitbeschäftigung nach dem TzBfG ist eine Kürzung des Grundbetrages entsprechend der verringerten Arbeitszeit nach

den in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthaltenen Grundsätzen zulässig[45]. Ist allerdings die verkürzte Beschäftigungszeit aus den in § 6 Abs. 2 WVO genannten Gründen vereinbart worden (wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages) und beruht sie somit nicht auf der Anwendung des TzBfG, fehlt dagegen für eine Kürzung des Grundbetrages die Rechtsgrundlage.

(6) Im Gegensatz zum Grundbetrag bemisst sich der Steigerungsbetrag nach § 221 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insb. unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte. Es sind also im Wesentlichen bei jedem einzelnen Werkstattbeschäftigten die Qualität und Quantität seiner Arbeitsleistung für die Bemessung des Steigerungsbetrages maßgeblich.

(7) Lohnabzüge, z.B. als pädagogische Strafmaßnahmen, sind unzulässig[46].

(8) Der Anspruch des behinderten Menschen auf Zahlung des Arbeitsentgelts gegen die WfbM besteht auch während der Durchführung übergangsfördernder Maßnahmen in Betriebsstätten Dritter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. während eines Praktikums oder der Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz zum Zwecke des Übergangs. Es sollte darauf hingewirkt werden, dass vor allem bei Erprobungsmaßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Dauer drei Monate überschreitet, entsprechend der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung des behinderten Menschen auch Entgelte zwischen der WfbM und dem Betrieb zu vereinbaren, die in das Arbeitsergebnis der WfbM einfließen und somit der Zahlung der Arbeitsentgelte dienen (§ 12 Abs. 3 bis 5 WVO).

(9) Der Werkstattrat hat ein Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten der Arbeitsentgelte (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 WMVO), insb. für

- die Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen,
- die Festsetzung der Steigerungsbeträge und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte,
- Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte sowie
- die Gestaltung der Arbeitsentgeltbescheinigungen,

---

[45] Andere Auffassung: Bundesversicherungsamt; Schreiben vom 10.9.2009, Az.: Z 3-3210-3294/2006

[46] ArbG Göttingen, Urt. v. 12.3.1992 – 1 Ca 44/91,

das den Mitbestimmungsrechten eines Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 und 10 BetrVG entspricht.

12.3.2 Arbeitsförderungsgeld (AFög)

(1) Nach § 59 SGB IX erhalten die WfbM zur Auszahlung an die im AB beschäftigten anspruchsberechtigten behinderten Menschen vom zuständigen RehaTr, also i.d.R. vom TrEGH, zusätzlich zu den Vergütungen nach § 58 Abs. 3 SGB IX ein AFög. Die WfbM hat hierauf einen Rechtsanspruch.

(2) Das AFög beträgt monatlich 52 Euro für jeden im AB beschäftigten behinderten Menschen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem AFög den Betrag von 351 Euro nicht übersteigt. Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 Euro beträgt das AFög monatlich den Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt und 351 Euro.

(3) Das AFög ist Teil der Entlohnung und demzufolge arbeits-, sozialversicherungs- und ggf. steuerrechtlich wie das Arbeitsentgelt zu behandeln. Hieraus folgt, dass an Krankheits-, Urlaubs- und sonstigen begründeten Abwesenheitstagen das AFög im Rahmen der arbeitsrechtlichen bzw. werkstattvertraglichen Lohnfortzahlung ungekürzt zu zahlen ist.

(4) Auch während der Durchführung übergangsfördernder Maßnahmen in Betriebsstätten Dritter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. während eines Praktikums oder der Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz, besteht Anspruch auf Zahlung des AFög.

(5) Das AFög ist von der WfbM an jeden anspruchsberechtigten Beschäftigten leistungsunabhängig in der jeweils zustehenden Höhe zu zahlen. Der behinderte Mensch hat hierauf einen Rechtsanspruch. Aus Gründen der Transparenz und Klarheit ist es dringend geboten, dass die monatliche Entgeltabrechnung des Beschäftigten den Grundbetrag, den Steigerungsbetrag und das AFög jeweils gesondert ausweist.

(6) Die Auszahlung des AFög erfolgt monatlich. Die Berechnungsgrundlage für dessen Höhe bildet das aus dem Arbeitsergebnis der WfbM gezahlte Arbeitsentgelt einschl. einmaliger Zahlungen und Zuwendungen – auch in Form von Gutscheinen (z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation) des jeweiligen Kalendermonats.

(7) Bei Neueintritt in den AB entsteht der Anspruch mit dem Werktag des Eintritts. Als Berechnungsgrundlage sind die verbleibenden Arbeitstage des jeweiligen Kalendermonats zugrunde zu legen.

(8) Eine Teilzeitbeschäftigung wirkt sich dann nicht mindernd oder verkürzend auf die Höhe des AFög aus, wenn die Beschäftigungszeitverkürzung nach den Vorgaben des § 6 WVO erfolgt, also in der Behinderung oder in Erfüllung des Erziehungsauftrages liegt. Eine Kürzung des AFög ist jedoch dagegen gerechtfertigt, wenn eine Verkürzung der Beschäftigungszeit zwischen dem behinderten Menschen und der WfbM im Einvernehmen mit dem zuständigen RehaTr in entsprechender Anwendung des TzBfG vereinbart worden ist und die WfbM das Arbeitsentgelt des behinderten Menschen entsprechend der verringerten Arbeitszeit zulässigerweise nach den in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthaltenen Grundsätzen reduziert[47]. Näheres zur Teilzeitbeschäftigung s. Tz. 12.4.

(9) § 59 Abs. 2 SGB IX stellt klar, dass das AFög bei der Zahlung von einkommensabhängigen Sozialleistungen als Einkommen unberücksichtigt bleibt.

12.4 Beschäftigungszeit / Teilzeitbeschäftigung

(1) Nach § 6 Abs. 1 WVO hat die WfbM die behinderten Menschen wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich zu beschäftigen. In diesem zeitlichen Rahmen sind Erholungspausen und Zeiten für arbeitsbegleitende Maßnahmen nach § 5 Abs. 3 WVO enthalten.

(2) Kürzere Beschäftigungszeiten sind einzelnen behinderten Menschen zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig ist (§ 6 Abs. 2 WVO). Daneben ist nach Maßgabe des TzBfG die Vereinbarung kürzerer Beschäftigungszeiten möglich.

(3) Bei der Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen nach dem TzBfG sind die betrieblichen Belange der WfbM zu beachten und unverhältnismäßige Mehrkosten (z.B. im Fahrdienst) zu vermeiden. Eine Kürzung der Regelbeschäftigungszeit bedarf daher in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung des zuständigen RehaTr, zumal auch zu prüfen ist, ob nach Verkürzung der Beschäf-

[47] Andere Auffassung: Bundesversicherungsamt; Schreiben vom 10.9.2009, Az.: Z 3-3210-3294/2006

tigungszeit der Eingliederungsauftrag bei dem behinderten Menschen durch die WfbM noch erfüllt werden kann.

(4) Es ist davon auszugehen, dass die Beschäftigungszeit dauerhaft mindestens 15 Stunden wöchentlich (in Anlehnung an § 185 Abs. 2 SGB IX) betragen muss, damit die Zielsetzungen der in der WfbM zu erbringenden Leistungen (§§ 56 ff. SGB IX) auch tatsächlich erreichbar sind. Ausgenommen hiervon sind Personen, die innerhalb angemessener Zeit voraussichtlich wieder an die vorgenannte Mindestbeschäftigungszeit herangeführt werden können.

(5) In den Fällen, in denen eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Stunden pro Woche auf Dauer nicht möglich ist, sind andere tagestrukturierende Maßnahmen anzustreben (vgl. Tz. 28).

(6) Hinsichtlich der Auswirkung der Teilzeitbeschäftigung auf das Arbeitsentgelt sowie das AFög und auf die Vergütung für die WfbM wird auf Tz. 12.3.1 Abs. 4, 12.3.2 Abs. 8 bzw. 20.2.3 verwiesen.

(7) Die Teilzeitbeschäftigung hat keine Auswirkungen auf die Beitragsbemessung zur gesetzlichen Sozialversicherung nach §§ 235 Abs. 3 SGB V, 162 Nr. 2 SGB VI und § 57 Abs. 1 SGB XI.

13 Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte

13.1 Rechtsgrundlagen

13.1.1 Anspruch / Berechtigter Personenkreis

(1) Nach § 222 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wirken und bestimmen die in § 221 Abs. 1 SGB IX genannten behinderten Menschen, also behinderte Menschen im AB einer WfbM, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zur WfbM stehen, unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der WfbM mit.

(2) Behinderte Frauen i.S.d. § 221 Abs. 1 SGB IX wählen in jeder WfbM eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin (§ 222 Abs. 5 Satz 1 SGB IX).

(3) Das Recht auf Mitbestimmung und Mitwirkung eines behinderten Menschen gilt also auch dann, wenn die Geschäftsfähigkeit (§§ 104 ff. BGB) im Einzelfall nicht gegeben ist oder nicht feststeht. Die Beschäftigten sind unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit zum Werkstattrat wahlberechtigt und wählbar (§ 222 Abs. 3 SGB IX). Handlungen des Werkstattrats sind auf Grund der getroffenen gesetzlichen

Sonderregelungen wirksam, auch wenn ihm nicht geschäftsfähige behinderte Menschen angehören. Solche Handlungen sind allerdings aber auch schon nach den allgemeinen Regeln des bürgerlichen Rechts gem. § 113 BGB wirksam, wenn dem Werkstattrat Mitglieder angehören, die nicht voll geschäftsfähig i.S.d. § 104 Nr. 1 und 2 BGB sind oder unter Betreuung gestellt sind. Dies entspricht auch Art. 12 der UN-BRK mit seiner Vorgabe, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben, überall als Rechtssubjekt anerkannt zu werden.

(4) § 222 SGB IX gilt über § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX auch für aLA, jedoch sind die in § 60 Abs. 2 Nr. 5 und 6 SGB IX formulierten Maßgaben zu beachten (s. Tz. 15.6.6).

13.1.2 Ausformung der Rechte nach § 222 SGB IX

(1) Die Ermöglichung einer angemessenen Mitbestimmung und Mitwirkung der Werkstattbeschäftigten (= Tätige i.S.d. § 221 Abs. 1 SGB IX, s. § 1 Abs. 1 WMVO) durch Werkstatträte und einer angemessenen Interessensvertretung der in der WfbM tätigen Frauen durch Frauenbeauftragte wird auf der Grundlage der Verordnungsermächtigung des § 227 Abs. 1 SGB IX in § 14 WVO als fachliche Anforderung an die WfbM definiert. Erfüllt die WfbM diese Anforderung nicht, kann sie nicht anerkannt werden. Ist sie bereits anerkannt worden, kann sie nicht anerkannt bleiben. Eine Pflicht der Wahlberechtigten, einen Werkstattrat bzw. eine Frauenbeauftragte zu wählen, besteht hingegen nicht.

(2) Auf der Grundlage der Verordnungsermächtigung des § 227 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind im Einzelnen die

- Errichtung, Zusammensetzung und Aufgaben des Werkstattrats,
- Fragen, auf die sich Mitbestimmung und Mitwirkung erstrecken, einschl. Art und Umfang der Mitbestimmung und Mitwirkung,
- Vorbereitung und Durchführung der Wahl einschl. der Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
- Amtszeit sowie
- Geschäftsführung des Werkstattrats einschl. des Erlasses einer Geschäftsordnung und der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Werkstattrats und der Kostentragung

in der WMVO näher ausgeformt worden.

(3) Gleiche Regelungen sind in der WMVO auf der Grundlage der Ermächtigung des § 227 Abs. 2 Satz 3 SGB IX für die Frauenbeauftragte geschaffen worden (s. §§ 39a bis 39c WMVO).

(4) Die Bestimmungen der WMVO zur Mitbestimmung und Mitwirkung durch den Werkstattrat wurden in Anlehnung an die Vorschriften des BetrVG sowie der SchwbVWO verfasst.

13.1.3 Vertretung der Interessen der im EV und BBB tätigen behinderten Menschen

§ 222 Abs. 1 Satz 2 SGB IX verpflichtet die Werkstatträte, auch die Interessen der im EV und im BBB tätigen behinderten Menschen in angemessener und geeigneter Weise zu berücksichtigen, solange für diese eine Vertretung nach § 52 SGB IX nicht besteht. Diese Verpflichtung kommt auch in der Aufgabenbeschreibung des Werkstattrates nach § 4 Abs. 3 und § 9 WMVO zum Ausdruck.

13.2 Werkstattrat

13.2.1 Errichtung / Zahl der Mitglieder

(1) Nach § 222 Abs. 2 SGB IX wird in jeder anerkannten Werkstatt (nur) ein Werkstattrat gewählt, unabhängig von ihrer Größe und der Zahl der Wahlberechtigten. Was eine anerkannte Werkstatt ist, ergibt sich aus dem Anerkennungsbescheid der BA (§ 225 Satz 2 SGB IX) und dem amtlichen Werkstättenverzeichnis (§ 225 Satz 3 SGB IX). Dazu gehören die verschiedenen Betriebsstätten sowie alle Zweigstellen, Nebenbetriebe und Betriebsteile.

(2) Nach § 222 Abs. 2 2. Halbsatz SGB IX setzt sich der Werkstattrat aus mindestens drei Mitgliedern zusammen. Diese Vorschrift wird konkretisiert durch § 3 Abs. 1 WMVO. Danach richtet sich die Zahl der Mitglieder nach der Zahl der Wahlberechtigten. Die Staffelung reicht von drei Mitgliedern bei bis zu 200 Wahlberechtigten bis zu 13 Mitgliedern bei mehr als 1500 Wahlberechtigten. Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein (§ 3 Abs. 2 WMVO).

(3) Bei aLA ist eine dem Werkstattrat vergleichbare Vertretung ab fünf Wahlberechtigten zu wählen. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied (§ 60 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX); s. auch Tz. 15.7.6.

13.2.2 Wahl des Werkstattrats

(1) Wahlberechtigt zum Werkstattrat sind alle in § 221 Abs. 1 SGB IX genannten behinderten Menschen (§ 222 Abs. 3 1. Halbsatz SGB IX i.V.m. § 10 WMVO).

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in der WfbM beschäftigt sind. Zeiten des EV und der Teilnahme an Maßnahmen im BBB werden angerechnet (§ 222 Abs. 3 2. Halbsatz SGB IX i.V.m. § 11 WMVO).

(3) Der Zeitpunkt der Wahlen, die Vorbereitung der Wahl und die Durchführung der Wahl sind in den §§ 12 bis 28 WMVO geregelt.

(4) Die Kosten der Wahl trägt die WfbM (§ 28 Abs. 3 Satz 1 WMVO).

13.2.3 Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des Werkstattrats beträgt vier Jahre. Näheres s. §§ 29 und 30 WMVO.

13.2.4 Geschäftsführung

Die Mitglieder des Werkstattrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 WMVO). Sie sind von ihrer Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Werkstattratstätigkeit steht der Werkstattbeschäftigung gleich (§ 37 Abs. 3 Satz 2 WMVO). In WfbM mit wenigstens 200 Wahlberechtigten ist der oder die Vorsitzende des Werkstattrats auf Verlangen von der Tätigkeit freizustellen (§ 37 Abs. 3 Satz 3 WMVO). Näheres zur Geschäftsführung des Werkstattrats s. §§ 31 bis 39 WMVO.

13.3 Aufgaben, Rechte und Pflichten des Werkstattrats

13.3.1 Tätigkeitsbereiche / Rechte

(1) Dem Werkstattrat obliegen

- die Wahrnehmung der in § 4 Abs. 1 WMVO aufgeführten allgemeinen Aufgaben,
- die Wahrnehmung seines Mitwirkungsrechts in den in § 5 Abs. 1 WMVO abschließend genannten Angelegenheiten der WfbM,
- die Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts in den in § 5 Abs. 2 WMVO abschließend genannten Angelegenheiten der WfbM,
- ein Recht auf Unterrichtung durch die WfbM in den in § 7 Abs. 1 WMVO abschließend genannten Angelegenheiten,
- die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der WfbM

und den bei ihr bestehenden Interessensvertretungen, z.B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung (§ 8 WMVO); WfbM und Werkstattrat sollen i.d.R. einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreffen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 WMVO) sowie

- mindestens einmal im Kalenderjahr die Durchführung einer Versammlung der Werkstattbeschäftigten (§ 9 WMVO).

(2) Die WfbM hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, vor Durchführung der Maßnahme rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören. Beide Seiten haben auf ein Einvernehmen hinzuwirken. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen (§ 5 Abs. 3 WMVO).

13.3.2 Vermittlungsstelle / Vermittlungsverfahren / Einigungsvorschlag

(1) § 6 WMVO regelt die Bildung der Vermittlungsstelle und das Vermittlungsverfahren.

(2) Die Vermittlungsstelle besteht aus drei Personen; Näheres hierzu s. § 6 Abs. 1 WMVO. Sie entscheidet nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit über den Einigungsvorschlag (§ 6 Abs. 2 Satz 2 WMVO).

(3) Die Bindungswirkung des Einigungsvorschlags ist davon abhängig, ob er in einer Angelegenheit der Mitwirkung nach § 5 Abs. 1 WMVO oder der Mitbestimmung nach § 5 Abs. 2 WMVO beschlossen ist.

a) In Angelegenheiten der Mitwirkung entscheidet die WfbM unter Berücksichtigung des Einigungsvorschlages endgültig (§ 5 Abs. 4 WMVO).

b) In Angelegenheiten der Mitbestimmung entscheidet grundsätzlich die Vermittlungsstelle endgültig (§ 5 Abs. 5 WMVO). Dies gilt allerdings nicht bei Angelegenheiten, die nur einheitlich für Arbeitnehmer und Werkstattbeschäftigte geregelt werden können und soweit sie Gegenstand einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat sind oder sein sollen (§ 5 Abs. 8 WMVO). Für diese Fälle findet § 6 Abs. 5 WMVO Anwendung.

(4) Die BAG WfbM hat eine „Mustergeschäftsordnung Vermittlungsstelle nach § 6 WMVO“ erarbeitet. Sie beinhaltet einen Vorschlag, wie gem. § 6 Abs. 2 Satz 4 WMVO die weiteren Einzelheiten des Verfahrens der Vermittlungsstelle bei Streitigkeiten der jeweiligen Parteien

geregelt werden können[48].

13.3.3 Anspruch auf Vertrauensperson

Die WfbM hat dem Werkstattrat auf dessen Wunsch eine Person seines Vertrauens zur Verfügung zu stellen, die ihn bei seiner Tätigkeit unterstützt. Diese Vertrauensperson kann aus dem Fachpersonal der WfbM nach § 9 oder § 10 WVO oder auch extern ausgewählt werden; Näheres s. § 39 Abs. 3 WMVO.

13.3.4 Sach- und Personalaufwand

§ 39 Abs. 2 WMVO verpflichtet die WfbM, dem Werkstattrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sächliche Mittel (z.B. Büromaterial, Fachliteratur, Fernsprecher) und eine Bürokraft (stunden- oder tageweise) zur Verfügung zu stellen.

13.3.5 Kostentragung

(1) § 39 Abs. 1 Satz 1 WMVO verpflichtet die WfbM, die durch die Tätigkeit des Werkstattrats entstehenden sächlichen und personellen Kosten des Werkstattrats und seiner Mitglieder zu tragen (s. Tz. 21.2.1). Weder das einzelne Werkstattratsmitglied noch die Werkstattbeschäftigten in ihrer Gesamtheit dürfen durch die Tätigkeit des Werkstattrats finanziell belastet werden.

(2) Zu den von der WfbM zu tragenden Kosten gehören die Kosten

- für die Wahl des Werkstattrats (§ 28 Abs. 3 Satz 1 WMVO),
- für die notwendigen sächlichen Mittel (§ 39 Abs. 2 WMVO),
- für den (stunden- oder tageweisen) Einsatz einer Bürokraft (§ 39 Abs. 2 WMVO),
- für die Inanspruchnahme der Vertrauensperson (§ 39 Abs. 3 WMVO),
- für die Interessenvertretung der Werkstattträte auf Bundes- oder Landesebene (§ 39 Abs. 1 Satz 2 WMVO)
- der Vermittlungsstelle (§ 6 WMVO), obwohl dies – anders als in § 76a Abs. 1 BetrVG hinsichtlich der Kosten für die Einigungsstelle – nicht ausdrücklich in § 39 WMVO erwähnt wird,
- für die Teilnahme der Werkstattratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gem. § 39 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 37

[48] abrufbar auf der Homepage der BAG WfbM unter www.bagwfbm.de/

Abs. 4 WMVO und

- für die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während der Freistellung / Arbeitsbefreiung des / der Vorsitzenden und der übrigen Mitglieder des Werkstattrats (§ 37 Abs. 3 Satz 1 WMVO)[49].

(3) Da die Mitbestimmung und Mitwirkung der im AB beschäftigten behinderten Menschen zu den von der WfbM zu erfüllenden fachlichen Anforderungen gehören, sind nach § 58 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 SGB IX i.V.m. dem Leistungsgesetz des jeweiligen RehaTr (z.B. § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, wenn der TrEGH zuständig ist) die durch die Tätigkeit des Werkstattrats entstehenden notwendigen Kosten vom zuständigen RehaTr im Rahmen der zu zahlenden Vergütungen zu berücksichtigen (s. hierzu Tz. 20.2.6, 21.2.1 Abs. 1).

(4) Die Kosten, die durch die Interessensvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene entstehen, fließen hingegen nicht in die zu zahlenden Vergütungen ein, sondern sind von den nach § 63 Abs. 2 SGB IX zuständigen RehaTr nach Maßgabe der Vorschriften des § 39 Abs. 4 WMVO an diese Interessensvertretung direkt zu überweisen.

(5) Das Arbeitsergebnis der WfbM i.S.d. § 221 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 12 Abs. 4 WVO darf nach § 58 Abs. 4 Satz 3 SGB IX nicht zur Minderung der Vergütungen verwendet werden.

13.4 Frauenbeauftragte

13.4.1 Wahl der Frauenbeauftragten

(1) Nach § 222 Abs. 5 SGB IX wählen behinderte Frauen i.S.d. § 221 Abs. 1 SGB IX (=Werkstattbeschäftigte i.S.v. § 1 Abs. 1 WMVO) i.V.m. § 39b und § 10 WMVO in jeder Werkstatt einschließlich ihrer Betriebsstätten eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin. In Anlehnung an § 19 Abs. 4 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) v. 24.4.2015 (BGBl. I S. 642, 643) wird in WfbM mit mehr als 700 wahlberechtigten Frauen eine zweite Stellvertreterin und werden in WfbM mit mehr als 1000 wahlberechtigten Frauen bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt (§ 222 Abs. 5 Satz 2 SGB IX), um die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten sicherzustellen.

(2) Wählbar sind alle Frauen, die nach § 11 WMVO auch in den Werkstattrat gewählt werden können (§ 39b Abs. 1 Satz 3 WMVO).

(3) Die Wahlen zur Frauenbeauftragten und der Stellvertreterinnen

[49] BR 378/01 S. 40 zu § 39 WMVO

sollen zusammen mit den Wahlen zum Werkstattrat stattfinden (§ 39b Abs. 1 Satz 1 WMVO).

(4) Bei aLA wird nach § 60 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX eine Frauenbeauftragte ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen; s. Tz. 15.7.6.

13.4.2 Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen beträgt vier Jahre; Näheres s. § 39b Abs. 3 WMVO).

(2) Das Verfahren im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Amt regelt § 39c WMVO.

13.4.3 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin der in der WfbM beschäftigten behinderten Frauen und vertritt deren Interessen gegenüber der Werkstattleitung, insb. in den Bereichen

- Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie
- Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung und Gewalt (§ 39a Abs. 1 Satz 1 WMVO).

Über Maßnahmen der Werkstattleitung, die in den vorgenannten Bereichen Auswirkungen haben können, ist die Frauenbeauftragte deshalb rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten (§ 39a Abs. 2 Satz 1 WMVO).

(2) Um die Belange der behinderten Frauen auch gegenüber dem Werkstattrat und allen Werkstattbeschäftigten deutlich machen zu können, kann die Frauenbeauftragte an den Sitzungen des Werkstattrates und an den Werkstattversammlungen teilnehmen und hat auch das Recht, dort zu sprechen (§ 39a Abs. 3 WMVO).

13.4.4 Rechte

(1) Nach § 39a Abs. 5 WMVO sind die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen von ihrer Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In WfbM mit mindestens 200 weiblichen Wahlberechtigten ist die Frauenbeauftragte auf Wunsch von der Tätigkeit freizustellen, in WfbM mit mehr als 700 weiblichen Wahlberechtigten auch die erste Stellvertreterin (§ 39a Abs. 5 Satz 1 und 3 WMVO). Diese Regelung entspricht der des § 37 Abs. 3 Satz 1 und 3 WMVO

für Mitglieder des Werkstattrats. Die zeitweise Arbeitsbefreiung bzw. die Freistellung erstreckt sich nicht – ebenso wie nach § 37 Abs. 3 Satz 4 WMVO für die Mitglieder des Werkstattrats – auf die Teilnahme an den nach § 5 Abs. 3 WVO von der WfbM durchzuführenden arbeitsbegleitenden Maßnahmen (§ 39b Abs. 5 Satz 4 WMVO).

(2) Im Übrigen gelten nach § 39a Abs. 5 Satz 5 WMVO

- § 37 Abs. 1 WMVO (unentgeltliche Ausübung des Amtes als Ehrenamt),
- § 37 Abs. 2 WMVO (Verbot der Behinderung in der Ausübung des Amts und der Benachteiligung und Begünstigung wegen der Tätigkeit),
- § 37 Abs. 4 WMVO (Anspruch auf Befreiung von der Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts wegen Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen),
- § 37 Abs. 5 WMVO (Recht auf Anrufung der Vermittlungsstelle bei Streitigkeiten in Angelegenheiten des § 37 Abs. 3 und 4 WMVO),
- § 37 Abs. 6 WMVO (Verpflichtung zur Verschwiegenheit),
- § 38 WMVO (Sprechstunde),
- § 39 WMVO (Kosten und Sachaufwand - § 39 Abs. 1 bis 3 WMVO - einschließlich für die Unterstützung durch eine Vertrauensperson – § 39 Abs. 3 WMVO – und für eine Bürokraft – § 39 Abs. 2 WMVO) und
- § 39 Abs. 1 Satz 2 WMVO (Kosten, die durch die Interessensvertretung der Frauenbeauftragten auf Landesebene entstehen)

für die Frauenbeauftragte und die Stellvertreterinnen entsprechend. Im Übrigen wird auf Tz. 13.3.5 verwiesen.

(3) Die mit der Tätigkeit der Frauenbeauftragten verbundenen Kosten sind von den RehaTr nach § 58 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 SGB IX in den von ihnen zu zahlenden Vergütungen zu berücksichtigen (s. hierzu Tz. 20.2.6 und 21.2.1 Abs. 1).

(4) Bezüglich der Kosten für eine Interessensvertretung der Frauenbeauftragten auf Bundesebene wird auf § 39 Abs. 4 WMVO verwiesen, der über § 39a Abs. 5 Satz 5 WMVO Anwendung findet.

13.4.5 Handreichung der BAG WfbM

Die BAG WfbM hat eine „Handreichung Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen", Stand vom Februar 2020, veröffentlicht[50]. Sie richtet sich an Werkstatt-Geschäftsführungen und soll als Anleitung dienen, wie sie mit der Aufgabe umgehen und die gewählten Frauenbeauftragten unterstützen können. Sie soll einen Überblick über die Aufgaben sowohl der WfbM als auch der Frauenbeauftragten bieten und thematisiert die wichtigsten Problemfelder. Das Dokument soll regelmäßig durch die BAG WfbM aktualisiert werden.

13.5 Informationsrecht zur Umsetzung des Qualitätsmanagements

(1) Nach § 37 Abs. 2 Satz 1 SGB IX müssen die Erbringer von Leistungen, also auch WfbM und aLA, ein Qualitätsmanagement sicherstellen, das durch zielgerichtete und systematische Verfahren und Maßnahmen die Qualität der Versorgung gewährleistet und kontinuierlich verbessert. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 SGB IX haben die Spitzenverbände der RehaTr nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 und 3 bis 5 SGB IX im Rahmen der BAR grundsätzliche Anforderungen an ein einrichtungsinternes Qualitätsmanagement nach § 37 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sowie ein einheitliches unabhängiges Zertifizierungsverfahren, mit dem die erforderliche Umsetzung des Qualitätsmanagements von Leistungserbringern in regelmäßigen Abständen nachzuweisen ist, zu vereinbaren. Dieser Auftrag wurde mit Beschluss der „Gemeinsamen Empfehlung Qualitätssicherung nach § 37 Abs. 1 SGB IX" v. 16.11.2017, in Kraft getreten am 1.1.2018, erfüllt.

(2) In Reha-Einrichtungen mit Vertretungen der Menschen mit Behinderungen sind die nach § 37 Abs. 3 Satz 1 SGB IX zu erstellenden Nachweise über die Umsetzung des Qualitätsmanagements diesen Vertretungen zur Verfügung zu stellen (§ 37 Abs. 5 SGB IX). Zu den Einrichtungen i.S.d. Vorschrift gehören auch WfbM und aLA. Das bedeutet, dass

- dem Werkstattrat der WfbM oder der ihm vergleichbaren Vertretung bei einem aLA,
- der Frauenbeauftragten und
- ggf. der Vertretung nach § 52 SGB IX der im EV und BBB tätigen behinderten Menschen

[50] www.umsetzungsbegleitung-bthg.de sowie Homepage der BAG WfbM

die zu erstellenden Nachweise zur Verfügung zu stellen sind, damit diesen Vertretungen die Möglichkeit gegeben wird, die Qualität der Einrichtung und der erbrachten Leistungen zu beurteilen.

13.6 Beteiligung der gesetzlichen Vertreter und Betreuer

13.6.1 Eltern- und Betreuerversammlung

(1) § 222 Abs. 4 SGB IX räumt auch den gesetzlichen Vertretern oder Betreuern der in der WfbM tätigen behinderten Menschen Rechte auf bzw. Möglichkeiten zur Beteiligung ein. Diese Personen sind nach § 222 Abs. 4 Satz 1 SGB IX von der WfbM einmal im Kalenderjahr in einer Eltern- und Betreuerversammlung über die Angelegenheiten der WfbM, auf die sich die Mitwirkung der behinderten Menschen erstreckt, in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören. Fraglich ist jedoch, ob es in § 222 Abs. 4 Satz 1 SGB IX lediglich durch ein Versehen unterblieb, das Wort „Mitbestimmung" einzufügen, also das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht auf sämtliche Angelegenheiten zu erstrecken, die von den Beteiligungsrechten der behinderten Menschen erfasst sind und in § 5 Abs. 1 WMVO (Mitwirkungsrecht) und Abs. 2 (Mitbestimmungsrecht) in der ab 30.12.2016 geltenden Fassung genannt werden.

(2) Ein Recht auf Einbeziehung in Entscheidungen der WfbM hat die Eltern- und Betreuerversammlung nicht. Die WfbM ist auch nicht verpflichtet, die von der Eltern- und Betreuerversammlung vorgetragenen Anregungen oder Bedenken durch entsprechende Maßnahmen aufzugreifen.

(3) Der Werkstattrat ist nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 WMVO über Verlauf und Ergebnis der Eltern- und Betreuerversammlung zu unterrichten.

13.6.2 Eltern- und Betreuerrat

Nach § 222 Abs. 4 Satz 2 SGB IX kann in den WfbM im Einvernehmen mit dem Werkstattträger ein Eltern- und Betreuerbeirat errichtet werden. Ein Rechtsanspruch auf Errichtung eines derartigen Beirats besteht nicht. Aufgabe des Beirats ist es, die WfbM und den Werkstattrat bei ihrer Arbeit zu beraten und durch Vorschläge und Stellungnahmen zu unterstützen.

13.7 Zuständigkeit für Streitigkeiten in Angelegenheiten aus § 222 SGB IX

Für Streitigkeiten aus § 222 SGB IX einschl. der hierzu erlassenen

WMVO sind nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Das Verfahren richtet sich nach § 83 ArbGG (Beschlussverfahren). § 10 ArbGG stellt klar, dass die nach § 222 SGB IX beteiligten Personen und Stellen (Werkstattleitung, Werkstattbeschäftigte, Werkstattrat, Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen) sowie hinsichtlich von Streitigkeiten, die sich aus § 222 Abs. 4 Satz 1 SGB IX ergeben, auch Personen, die die behinderten Menschen gesetzlich vertreten oder mit ihrer Betreuung beauftragt sind, parteifähig sind. Anders als die Verletzung der Unterrichtungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz SGB IX) ist eine Verletzung von Rechten aus § 222 SGB IX sowie der WVO keine Ordnungswidrigkeit i. S. d. § 238 SGB IX. Sie kann folglich nicht mit einer Geldbuße geahndet werden.

14 Wirtschaftsführung

14.1 Anforderungen

(1) Die fachlichen Anforderungen an die Wirtschaftsführung der WfbM (Träger) werden in § 12 WVO bestimmt. Danach

- muss die WfbM nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein (§ 12 Abs. 1 Satz 1 WVO),
- hat die WfbM unabhängig von ihrer Rechtsform nach kaufmännischen Grundsätzen Bücher zu führen und eine Betriebsabrechnung in Form einer Kostenstellenrechnung zu erstellen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 WVO),
- soll die WfbM einen Jahresabschluss mit Jahresbilanz und Gewinn- und Verlustrechnung erstellen (§ 12 Abs. 1 Satz 3 WVO),
- hat die WfbM im Jahresabschluss oder in anderer geeigneter Weise das Arbeitsergebnis, seine Zusammensetzung im Einzelnen gem. § 12 Abs. 4 WVO und seine Verwendung auszuweisen (§ 12 Abs. 1 Satz 4 WVO),
- hat die WfbM in angemessenen Abständen die Buchführung, die Betriebsabrechnung, den Jahresabschluss sowie die Ermittlung des Arbeitsergebnisses, seine Zusammensetzung im Einzelnen gem. § 12 Abs. 5 WVO von einer Person prüfen zu lassen, die als Prüfer bei durch Bundesgesetz vorgeschriebenen Prüfungen des Jahresabschlusses juristischer Personen zugelassen ist (§ 12 Abs. 1 Satz 5 WVO),

- ist über den zu verwendenden Kontenrahmen, die Gliederung des Jahresabschlusses, die Kostenstellenrechnung und die Zeitabstände zwischen den Prüfungen der Rechnungslegung von der WfbM mit dem zuständigen RehaTr Einvernehmen herzustellen (§ 12 Abs. 1 Satz 7 WVO); dabei können besondere Verhältnisse in WfbM unter besonderer Trägerschaft, z.B. Trägerschaft kirchlicher Organisationen, angemessen berücksichtigt werden,
- muss die WfbM über einen Organisations- und Stellenplan mit einer Funktionsbeschreibung des Personals verfügen (§ 12 Abs. 2 WVO),
- muss die WfbM wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben, um an die im AB beschäftigten behinderten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt i.S.d. § 219 Abs. 1 Satz 2 und § 221 SGB IX zahlen zu können (§ 12 Abs. 3 WVO),
- darf die WfbM das Arbeitsergebnis nur für die in § 12 Abs. 5 WVO genannten Zwecke verwenden,
- hat die WfbM die Ermittlung des Arbeitsergebnisses und dessen Verwendung gegenüber der BA und dem zuständigen TrEGH auf deren Verlangen offen zu legen (§ 12 Abs. 6 WVO; s. Tz. 14.5).

(2) Das Wort „erstellen" (eines Jahresabschlusses) in § 12 Abs. 1 Satz 3 WVO entspricht dem handelsrechtlichen Begriff „aufstellen". Anzuwenden sind dabei die für alle Kaufleute geltenden Vorschriften des HBG (§§ 238 ff. HGB). Weitergehende Aufstellungspflichten, die sich aus den Rechnungsvorschriften für den Werkstattträger ergeben, bleiben von den Vorschriften der WVO unberührt (§ 12 Abs. 1 Satz 6 WVO).

14.2 Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses

(1) § 12 Abs. 4 Satz 1 WVO definiert das Arbeitsergebnis als die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im AB der WfbM.

(2) Das Arbeitsergebnis einer WfbM ist von ihrer wirtschaftlichen Ertragskraft abhängig, die von marktüblichen Faktoren, wie Auftrags- und Absatzlage, Konkurrenz, Preiskampf, als auch von werkstattspezifischen Faktoren beeinflusst wird. So kann sie z. B. ihren Standort nur bedingt (innerhalb des vereinbarten Einzugsgebietes) nach marktwirtschaftlichen Erwägungen auswählen; ebenso kann die Herstellung eines Produktes im Verhältnis zur vollautomatischen Produktion eines Wirtschaftsbetriebes durch die Beschäftigungspflicht der behinderten Menschen kostenintensiver sein.

(3) Die Regelungen über die Ermittlung des Arbeitsergebnisses betreffen nur den AB der WfbM. Im EV und im BBB wird ein Arbeitsergebnis i. S. d. SGB IX und der WVO nicht erzielt. Das Rechnungsergebnis des EV und des BBB bleibt bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses nach § 12 Abs. 4 WVO unberücksichtigt. Dies macht es zwingend erforderlich, dass die Aufwendungen und Erträge aus dem EV und dem BBB der WfbM gesondert erfasst werden. Die Notwendigkeit der strikten Kostentrennung zwischen dem EV und dem BBB einerseits und dem AB andererseits erfordert in der Praxis eine klare Abgrenzung von Kosten, die sowohl im BBB als auch im AB anfallen (z. B. Personalkosten für den Werkstattleiter, begleitenden Dienst). Es ist deshalb von den zuständigen RehaTr mit der WfbM eindeutig festzulegen, welche Kosten zu welchen Anteilen welchen Bereichen zuzuordnen sind. Im Zweifelsfall wird man nur schwer abzugrenzende Kosten sachgerecht schätzen müssen (z. B. Energiekosten). Keinesfalls dürfen jedoch Verluste aus dem BBB über das Arbeitsergebnis oder über die Erträge aus dem AB ausgeglichen werden.

(4) Die Ermittlung und Verwendung des im AB erzielten Arbeitsergebnisses richten sich nach § 12 Abs. 4 und 5 WVO, und zwar wie folgt:

	Umsatzerlöse
+	Zins- und sonstige Erträge aus wirtschaftlicher Tätigkeit
+	Kostensätze der RehaTr für den AB (einschl. aus Vergütungsvereinbarungen erzielte Überschüsse)
=	Erträge (§ 12 Abs. 4 Satz 2 WVO)
./.	notwendige Kosten des laufenden Betriebs im AB (§ 12 Abs. 4 Satz 3 WVO)
=	**Arbeitsergebnis** (§ 221 Abs. 2 SGB IX, § 12 Abs. 4 Satz 1 WVO)

Verwendung (§ 12 Abs. 5 Satz 1 WVO)

i.d.R. mindestens 70 v.H. für Arbeitsentgelte	Rücklage zum Ausgleich von Ertragsschwankungen (höchstens: erforderlicher Betrag zur Zahlung der Arbeitsentgelte für sechs Monate)	Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen, soweit nicht aus Abschreibungen oder von Dritten zu decken

(5) Beschäftigt ein Werkstattträger zur Steigerung der Produktion der WfbM zusätzliche Kräfte außerhalb der personellen Ausstattung nach § 9 WVO, sind die damit verbundenen Personalkosten den Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der WfbM zuzuordnen, die von den RehaTr nicht nach § 58 Abs. 3 Satz 3 SGB IX i.V.m. § 12 Abs. 4 WVO übernommen werden. Diese Kosten dürfen das Arbeitsergebnis nicht negativ beeinflussen. Vielmehr muss die Beschäftigung produktionssteigernder Kräfte positive Auswirkungen auf die Höhe der Arbeitsentgelte i.S.d. § 219 Abs. 1 Satz 2 und § 221 Abs. 2 SGB IX zur Folge haben.

(6) Nicht zu berücksichtigen sind Zins- und sonstige Erträge aus dem nichtwirtschaftlichen Bereich der WfbM. Hierzu zählen vor allem Zinsen aus Vermögensverwaltung, außerordentliche Erträge (§ 277 Abs. 4 HGB), Spenden und Bußgelder, Erbschaften und Vermächtnisse, Zuschüsse des Trägers.

14.3 Notwendige Kosten des laufenden Betriebs im AB

(1) § 12 Abs. 4 Satz 3 WVO definiert die notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im AB der WfbM. Danach handelt es sich hierbei ausschließlich um

- Kosten nach § 58 Abs. 3 Satz 3 und 4 SGB IX, die im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen von den RehaTr übernommen werden, sowie
- die mit der wirtschaftlichen Betätigung der WfbM im Zusammenhang stehenden Kosten, die auch in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehen und infolgedessen nach § 58 Abs. 3 SGB IX von den für den AB zuständigen RehaTr nicht übernommen werden.

(2) Keine notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im AB sind folglich

- Kosten für die Arbeitsentgelte nach § 221 Abs. 2 SGB IX und das AFög nach § 59 SGB IX (§ 12 Abs. 4 Satz 3 2. Halbsatz WVO),
- Aufwendungen, die in der Leistungs- und Vergütungsvereinbarung mit dem zuständigen TrEGH nicht oder nicht in der von der WfbM für erforderlich gehaltenen Höhe vereinbart worden sind (z.B. für die Ausweitung des begleitenden Dienstes, zusätzliche therapeutische Angebote oder zusätzliche Freizeit- und Sportaktivitäten) sowie

- Mittel zum Ausgleich von Verlusten aus für einen zukünftigen Zeitraum (Vereinbarungszeitraum) getroffenen Vergütungsvereinbarungen, die nachträglich nicht ausgeglichen werden können (§ 123 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Diese Kosten dürfen deshalb bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses i.S.d. § 219 Abs. 1 und § 221 Abs. 2 SGB IX und § 12 WVO nicht berücksichtigt werden.

14.4 Auswirkungen der Vergütungen nach §§ 123 ff. SGB IX auf das Arbeitsergebnis

(1) § 58 Abs. 4 SGB IX verpflichtet die WfbM, bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses nach § 12 Abs. 4 WVO die Auswirkungen der Vergütungen nach §§ 123 ff. SGB IX auf die Höhe des Arbeitsergebnisses darzustellen. Dabei muss getrennt ausgewiesen werden, ob sich durch die Vergütung Verluste oder Gewinne ergeben.

(2) Die Regelung des § 58 Abs. 4 SGB IX ist Folge der Verknüpfung der von den im AB zuständigen RehaTr gezahlten Vergütungen mit den durch die wirtschaftliche Betätigung der WfbM erzielten Erlöse. Die für den BBB gezahlten Vergütungen bleiben hierbei unberücksichtigt.

(3) Für die Vereinbarungen nach §§ 123 ff. SGB IX setzt diese Regelung klar festgelegte Absprachen der Zuordnung voraus, da sonst nicht festgestellt werden kann, ob die vereinbarten Vergütungen auskömmlich waren, zu Überschüssen führten oder Verluste erbrachten.

14.5 Prüfung der Nachweise

(1) § 12 Abs. 6 WVO räumt dem TrEGH in seiner Eigenschaft als eine der beiden Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz 2 SGB IX das Recht ein, sich von der WfbM die Ermittlung des Arbeitsergebnisses darlegen zu lassen und die offen gelegten Angaben durch Einsicht in die von der WfbM nach § 12 Abs. 1 WVO zu führenden Unterlagen zu überprüfen.

(2) Es empfiehlt sich, mit der WfbM im Benehmen mit der BA (ebenfalls prüfungsberechtigte Behörde) verbindliche Absprachen über das Verfahren zu treffen. Hierbei bietet sich an, die Vorlage der Testate der Wirtschaftsprüfer zu vereinbaren, die nach § 12 Abs. 1 Satz 3 WVO u.a. auch die Ermittlung des Arbeitsergebnisses, seine Zusammensetzung im Einzelnen und seine Verwendung zu prüfen haben. Die Formulierung des Prüfauftrages an die Wirtschaftsprüfer sollte deshalb einvernehmlich zwischen WfbM (Träger), der BA und dem

TrEGH abgestimmt werden.

(3) Zur Umsetzung des § 12 Abs. 6 WVO haben die BA, die BAGüS und die BAG WfbM unter Beteiligung des Instituts der Wirtschaftsprüfer einvernehmlich Mustervordrucke für die Offenlegung und Bescheinigungen über die Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses im AB einer WfbM entwickelt (s. Anhang 1, Anlagen 1 bis 3). Diese Vordrucke entsprechen den gesetzlichen bzw. verordnungsrechtlichen Mindestanforderungen. Es bleibt den beiden Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz. 2 SGB IX unbenommen, mit den Werkstattträgern die Abgabe weiterer Erklärungen zu vereinbaren.

(4) Die Prüfungen nach § 12 Abs. 6 WVO stehen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Prüfungen nach § 128 SGB IX. Kenntnisse über Gewinne oder Verluste der WfbM aus Vergütungsvereinbarungen könnten jedoch ein Anhaltspunkt für Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen sein.

14.6 Mitwirkung des Werkstattrats

Die Darstellung und Verwendung des Arbeitsergebnisses unterliegen nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 WMVO dem Mitwirkungsrecht des Werkstattrats. Danach hat die WfbM das Arbeitsergebnis, seine Zusammensetzung im Einzelnen und seine Verwendung gem. den detaillierten Regelungen des § 12 WVO darzustellen, und zwar unter Darlegung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse, die für das Arbeitsergebnis und seine Verwendung, insbes. die Höhe der Grund- und Steigerungsbeträge (§ 221 Abs. 2 SGB IX) maßgeblich sind. Die WfbM hat dem Werkstattrat hierüber nach § 5 Abs. 3 WMVO rechtzeitig, umfassend und in leichter Sprache zu unterrichten und anzuhören.

V Alternative zur WfbM

15 Andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX

15.1 Allgemeines

Seit dem Inkrafttreten der Neufassung des SGB IX (Art. 1 BTHG) am 1.1.2018 können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im EV und BBB (§ 57 SGB IX) und im AB (§ 58 SGB IX) in einer WfbM haben, diese Leistungen nach § 60 SGB IX auch außerhalb der WfbM bei einem aLA in Anspruch nehmen. ALA stellen also eine Alternative zur beruflichen Bildung und Beschäftigung in einer WfbM dar. Menschen mit Behinderungen können somit Leistungen

- im EV und BBB sowie
- im AB oder
- Teile dieser Leistungen (s. Tz. 15.7.4 und 16)

statt in einer WfbM bei einem aLA in Anspruch nehmen. Dieses Wahlrecht wird in § 62 SGB IX ausdrücklich garantiert. Näheres hierzu s. Tz. 16.

15.2 Leistungsberechtigter Personenkreis

Nach § 60 Abs. 1 SGB IX sind die Anspruchsberechtigten auf Leistungen in WfbM und bei aLA identisch. Die Zugehörigkeit zum leistungsberechtigten Personenkreis richtet sich folglich nach § 219 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 SGB IX. Aufnahmeberechtigt sind danach behinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, von denen aber erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Bildung wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Die Menschen mit Behinderungen i. S. d. § 60 Abs. 1 SGB IX müssen demnach voll erwerbsgemindert i. S. d. § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI sein. Näheres hierzu s Tz. 3.1.

15.3 Zuständige Leistungsträger

(1) § 63 Abs. 3 SGB IX weist darauf hin, dass für die Leistungen zur beruflichen Bildung bzw. zur Beschäftigung bei einem aLA diejenigen RehaTr zuständig sind, die auch die Leistungen im EV und im BB bzw. im AB einer WfbM erbringen. Dies sind nach

- § 63 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. Abs. 1 SGB IX für das EV und den BBB die BA, die Träger der Unfallversicherung, die Träger der Rentenversicherung und die Träger der Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung) unter den in § 63 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 SGB IX genannten Voraussetzungen sowie
- § 63 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Abs. 2 SGB IX für den AB die Träger der Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung), die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die TrEGH unter den in § 63 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB IX genannten Voraussetzungen.

(2) § 63 Abs. 3 SGB IX hat keine anspruchsbegründende Wirkung. Die Zuständigkeit und die Voraussetzungen für die Leistungen richten

sich nach den für den jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetzen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

15.4 Leistungsrechtliche Grundlagen

Die leistungsrechtlichen Grundlagen für aLA sind identisch mit denen für Leistungen in WfbM.

15.5 Fachliche Weisungen der BA / Fachkonzept der BA für EV und BBB bei aLA

15.5.1 Fachliche Weisungen der BA

Die BA hat Näheres zur Erbringung von Leistungen bei aLA im Rahmen ihrer sachlichen Zuständigkeit in Fachlichen Weisungen zu § 60 SGB IX, Stand: 12.2019, gültig ab 1.1.2020, geregelt[51]. Die Ausführungen unterteilen sich in

1. Rechtliche Einordnung,
2. Rechtliche Rahmenbedingungen,
3. Grundlagen der Zusammenarbeit,
4. Verfahren zur Zulassung zu Preisverhandlungen,
5. Individuelle Fördervoraussetzungen und übergreifende Aspekte.

15.5.2 Fachkonzept der BA für EV / BBB bei aLA

Die gesetzlichen und fachlichen Anforderungen an aLA wurden von der BA gebündelt und im Interesse einer einheitlichen Anwendung und Qualität der Leistungsausführung in einem „Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern" - FK EV/BBB-aLA - (Stand: Dezember 2019)[52] präzisiert. Dieses bildet die maßgebliche Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen aLA und der BA. Auf die umfangreichen Ausführungen zu den fachlichen Anforderungen an die Durchführung von EV und BBB einschl. der individuellen Eingliederungsplanung und kontinuierlicher Bildungsbegleitung unter Pkt. 4 des FK wird besonders hingewiesen.

15.6 Rechtliche Rahmenbedingungen

15.6.1 Grundsatz: Geltung der Vorschriften für WfbM

Für aLA gelten nach § 60 Abs. 2 SGB IX grundsätzlich die Vorschriften für WfbM, also §§ 56 ff., 219 ff. SGB IX, die WVO, die WMVO sowie

[51] www.arbeitsagentur.de/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen #1478808826543

[52] www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter

die leistungsrechtlichen Vorschriften der RehaTr (s. Tz. 10 bis 14, 16 bis 22). Auch die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für die bei aLA Tätigen sind identisch mit denen für die in WfbM Tätigen (s. Tz. 23). Die aLA haben dieselben Aufgaben, fachlichen Anforderungen und Qualitätsanforderungen zu erfüllen wie WfbM, soweit nicht Abweichungen im abschließenden Maßgabenkatalog des § 60 Abs. 2 SGB IX ausdrücklich zugelassen bzw. vorgeschrieben sind (s. hierzu Tz. 15.7). Die Vorschriften für die WfbM zur Erstellung des Eingliederungsplans, zur Durchführung des EV, BBB und AB (s. Tz. 10) gelten folglich für aLA grundsätzlich entsprechend. Näheres zum Eingliederungsplan s. Tz. 10.1.3.

15.6.2 Rechtsverhältnis

(1) Zusätzlich zu der Klarstellung in § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX, dass die Vorschriften für WfbM auch für aLA gelten, weist § 60 Abs. 4 SGB IX ausdrücklich darauf hin, dass für das Rechtsverhältnis zwischen dem aLA und den Menschen mit Behinderungen § 221 SGB IX entsprechend gilt. Dies bedeutet, dass

- bezüglich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im EV und im BBB bei einem aLA § 52 SGB IX entsprechend gilt (§ 221 Abs. 4 SGB IX) und
- für das Rechtsverhältnis zwischen dem aLA und dem Menschen mit Behinderungen im AB dieselben Regeln gelten, wie für das Rechtsverhältnis zwischen einer WfbM und einem Werkstattbeschäftigten (§ 221 Abs. 1 SGB IX).

Der Mensch mit Behinderungen hat also bei einem aLA dieselbe Rechtsstellung, die er auch in der WfbM hätte. Näheres zur Rechtsstellung nach § 221 SGB IX s. Tz. 12.

(2) Bezüglich der Sozialversicherung wird auf Tz. 23 verwiesen.

15.6.3 Vertrag

Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses im AB ist nach § 60 Abs. 4 i. V. m. § 221 Abs. 3 SGB IX und § 13 Abs. 1 WVO unter Berücksichtigung des zwischen dem behinderten Menschen und dem RehaTr bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Vertrag zwischen dem behinderten Menschen und dem aLA näher zu regeln. Der Vertrag ist in schriftlicher Form abzuschließen (§ 13 Abs. 1 Satz 1 WVO). Über die Vereinbarungen sind die zuständigen RehaTr zu unterrichten (§ 13 Abs. 1 Satz 2 WVO). Näheres s. Tz. 12.2.2.

15.6.4 Arbeitsentgelt

(1) Nach § 60 Abs. 4 i. V. m. § 219 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 221 Abs. 2 SGB IX und § 13 Abs. 2 WVO ist den im AB bei aLA beschäftigten Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsergebnis ein Arbeitsentgelt zu zahlen, das sich aus einem Grundbetrag i. H. des Ausbildungsgeldes, das die BA nach § 125 SGB III behinderten Menschen im BBB leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt (s. Tz. 12.3.1).

(2) Für die Zeit bis zum 31.12.2022 ist hinsichtlich der Höhe des Grundbetrages die Regelung des § 241 Abs. 9 SGB IX zu beachten (s. Tz. 12.3.1 Abs. 3).

(3) Bezüglich der Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses wird auf § 12 WVO verwiesen, der auch für aLA entsprechend gilt. Näheres zum Arbeitsergebnis s. Tz. 14.2.

15.6.5 Arbeitsförderungsgeld (AFög)

Zu den Leistungen, die der Mensch mit Behinderungen bei einer Beschäftigung bei einem aLA erhält, gehört wie bei einer Beschäftigung im AB einer WfbM auch das AFög nach § 59 SGB IX. Die aLA erhalten dieses AFög von dem zuständigen RehaTr zur Auszahlung an die im AB beschäftigten Menschen mit Behinderungen zusätzlich zu den Vergütungen. Näheres zum AFög s. Tz. 12.3.2. Die dortigen Ausführungen finden entsprechende Anwendung.

15.6.6 Mitwirkung, Mitbestimmung / Frauenbeauftragte

ALA haben nach § 60 Abs. 4 i. V. m. § 222 SGB IX sowie § 14 WVO unter Beachtung der Maßgaben nach § 60 Abs. 2 Nr. 5 und 6 SGB IX den Menschen mit Behinderungen, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zu ihnen stehen, eine angemessene Mitbestimmung und Mitwirkung durch eine dem Werkstattrat i. S. d. § 222 Abs. 1 Satz 1SGB IX vergleichbare Interessenvertretung sowie den im AB beschäftigten behinderten Frauen die Wahl einer Frauenbeauftragten (§ 222 Abs. 5 SGB IX) zu ermöglichen. Näheres hierzu s. Tz. 13; auf Tz. 13.1 Abs. 4 sowie 13.4.1 Abs. 4 wird besonders hingewiesen

15.7 Vorgegebene bzw. zulässige Abweichungen von den Vorschriften für WfbM

15.7.1 Maßgabenkatalog

Grundsätzlich gelten für aLA dieselben Vorschriften, die auch an die

WfbM gerichtet sind. § 60 Abs. 2 SGB IX enthält jedoch in einer abschließenden Aufzählung (Maßgabenkatalog) Anforderungen, die aLA nicht erfüllen müssen bzw. Vorschriften, die von aLA nicht anzuwenden sind.

15.7.2 Verzicht auf förmliche Anerkennung

Nach § 60 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX bedürfen aLA nicht der förmlichen Anerkennung, wie sie für WfbM nach § 225 SGB IX obligatorisch ist. Die Vorschriften über das Anerkennungsverfahren für Werkstätten (§ 225 SGB IX, §§ 17, 18 WVO) finden also keine entsprechende Anwendung. Wer aLA sein kann, ist gesetzlich nicht geregelt. Eine Beschränkung auf bestimmte Unternehmen, Firmen, Dienste oder eine Auswahl von Trägern ist im SGB IX nicht vorgesehen. Ein aLA kann somit sein, wer die fachlichen Anforderungen des § 60 SGB IX erfüllt. Träger, die Arbeitsmarktdienstleistungen im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die BA erbringen, bedürfen jedoch einer Trägerzulassung (§ 176 Abs. 1 SGB III). Folglich bedürfen auch aLA, die Leistungen im EV und / oder BBB für die BA anbieten, einer solchen Zulassung gem. § 176 Abs. 1 SGB III.

15.7.3 Mindestplatzzahl und Ausstattung

Nach § 60 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX brauchen aLA nicht die Vorschrift des § 7 Abs. 1 WVO erfüllen, wonach eine WfbM i. d. R. über mindestens 120 Plätze verfügen soll. Vielmehr ist keine Mindestplatzzahl vorgeschrieben. Auch die Regelungen des § 8 WVO zur baulichen und sächlichen Ausstattung sind gem. § 60 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX nicht in vollem Umfang auf aLA zu übertragen. Damit sollen auch kleinere Leistungsanbieter sowie solche, die Maßnahmen der beruflichen Bildung oder eine Beschäftigung nicht in eigenen Räumlichkeiten anbieten, sondern solche Maßnahmen auf Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Form von ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen i.S.d. § 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX durchführen, als aLA nicht ausgeschlossen sein[53]. Selbstverständlich müssen aber auch aLA über eine ihrem Leistungsangebot entsprechende räumliche und sächliche Ausstattung einschließlich Sozial-, Umkleide- und Sanitärräume verfügen. Die Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie zur Vermeidung baulicher und technischer Hindernisse sind ebenfalls zu beachten.

[53] Begründung der BReg. zu Art. 1 § 60 BTHG, BT-Drs. 18/9522, S. 254

15.7.4 Beschränkung des Leistungsangebots

§ 60 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX räumt aLA die Möglichkeit ein, ihr Angebot auf

- Leistungen nach § 57 SGB IX (Durchführung des EV und / oder der beruflichen Bildung im BBB nach § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, § 57 Abs. 1 SGB IX i.V.m. §§ 3 und 4 WVO) oder
- Leistungen nach § 58 SGB IX (Beschäftigung im AB nach § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, § 58 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 5 WVO) oder
- Teile solcher Leistungen (Module), z. B. Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen nach § 219 Abs. 1 Satz 3, § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX i. V. m. § 5 Abs. 4 WVO, Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Menschen mit Behinderungen nach § 56, § 58 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 1 und § 5 Abs. 3 WVO

zu beschränken. ALA müssen also nicht das gesamte Leistungsangebot wie WfbM gebündelt bedienen. Diese Regelung korrespondiert mit dem Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen nach § 62 Abs. 1 SGB IX (s. hierzu Tz. 16).

15.7.5 Keine Aufnahmeverpflichtung / kein weiterer Beschäftigungsschutz

(1) Nach § 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX sind aLA – im Gegensatz zu WfbM – nicht verpflichtet, für leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 57 oder § 58 SGB IX zu erbringen. § 220 Abs. 1 und 2 SGB IX findet insoweit auf aLA keine Anwendung. Menschen mit Behinderungen haben keinen Rechtsanspruch gegenüber aLA auf Aufnahme, auch wenn sie die Leistungsvoraussetzungen erfüllen. Diese fehlende Verpflichtung zur Aufnahme nach § 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX schließt auch die Verpflichtung zur Wiederaufnahme aus (s. auch Tz. 9.2). Das in § 220 Abs. 3 SGB IX garantierte Rückkehrrecht des behinderten Menschen findet folglich auf aLA keine Anwendung, wohl aber, wenn ein leistungsberechtigter Mensch mit Behinderungen von einem aLA in die WfbM zurückkehren möchte.

(2) Die weitreichende Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten des § 220 Abs. 2 SGB IX (s. Tz. 8.4) findet auf aLA keine Anwendung, weil diese nicht verpflichtet sind, Leistungen nach §§ 57 und 58 SGB IX zu erbringen, auch wenn die Leistungsvoraussetzungen im

Einzelfall vorlägen.

15.7.6 Wahl einer dem Werkstattrat vergleichbaren Vertretung und einer Frauenbeauftragten

Aus § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX folgt, dass auch die Vorschriften des § 222 SGB IX, des § 14 WVO und der WMVO für bei aLA beschäftigten Menschen mit Behinderungen gelten, also die Vorschriften über die Mitbestimmung und Mitwirkung der Menschen mit Behinderungen durch Werkstatträte und die Vertretung der Interessen der weiblichen Beschäftigten durch Frauenbeauftragte. Der Maßnahmenkatalog des § 60 Abs. 2 SGB IX enthält in Nr. 5 und 6 für aLA modifizierte Regelungen zu den Voraussetzungen der Wahl für eine dem Werkstattrat vergleichbare Vertretung und die Zahl ihrer Mitglieder (§ 3 WMVO) sowie den Voraussetzungen für die Wahl einer Frauenbeauftragten und einer Stellvertreterin (§ 222 Abs. 5 SGB IX). Näheres s. hierzu Tz. 13.2.1 Abs. 3 und 13.4.1 Abs. 4.

15.7.7 §§ 223 und 224 SGB IX finden keine Anwendung

§ 60 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX stellt klar, dass Vergünstigungen, wie die Anrechnung von Aufträgen an WfbM auf die Ausgleichsabgabe (§ 223 SGB IX) und die bevorzugte Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand an WfbM (§ 224 SGB IX) auf aLA keine Anwendung finden.

15.7.8 Modifizierung des Personalschlüssels

(1) Erbringen aLA die Leistungen nach § 57 SGB IX (EV und BBB) oder nach § 58 SGB IX (AB) ausschließlich in betrieblicher Form, also auf betriebsintegrierten Plätzen in Betrieben und Verwaltungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, soll von ihnen nach § 60 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX ein besserer als der nach § 9 Abs. 3 Satz 2 WVO für den BBB oder für den AB genannte Personalschlüssel angewendet werden. Diese Vorschrift begründet jedoch keinen generellen Anspruch auf eine quantitativ bessere personelle Ausstattung für die Anleitung, Betreuung und Förderung der Leistungsberechtigten auf betriebsintegrierten Plätzen, als sie in WfbM für ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt i.S.d. § 219 Abs. 1 Satz 5 SGB IX für notwendig gehalten wird. Vielmehr ist die Maßgabe nach § 60 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX eine Ausformung der in § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 WVO formulierten Grundsätze zur personellen Ausstattung der WfbM und über § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX auch für aLA.

(2) Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 WVO müssen die Leistungserbringer qualitativ und quantitativ über die Fachkräfte verfügen, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen, insb. unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen Förderung, erfüllen zu können. Nach § 9 Abs. 3 Satz 1 WVO richtet sich die Zahl der Fachkräfte im BBB und AB nach der Zahl und der Zusammensetzung der behinderten Menschen sowie der Art der Beschäftigung, z.B. Einzelmaßnahmen oder Lehrgänge, Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, ausgelagerter Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gilt also das Individualisierungsprinzip. Die personelle Ausstattung ist folglich auch auf die jeweiligen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten am Ort des Arbeitsplatzes abzustellen. Näheres s. Tz. 10.4.1 Abs. 4, 10.4.3 Abs. 1 und 2.

(3) Die BA erklärt sich in ihrer Fachlichen Weisung (Punkt 2 Abs. 8) für den Fall, dass ein aLA die berufliche Bildung ausschließlich in betrieblicher Form durchführt, bereit, i.d.R. einen Personalschlüssel von 1 : 4 anzusetzen. Die BA weist an dieser Stelle darauf hin, dass sich diese Öffnung nur auf den Maßnahmekontext bezieht und die individuellen Zugangsvoraussetzungen unverändert bleiben.

VI Recht des Menschen mit Behinderungen auf Wahl des Erbringers der Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX

16 Wahlrecht / Wahlmöglichkeiten

(1) Nachdem durch § 60 SGB IX mit der Einführung von aLA eine Alternative zur beruflichen Bildung und zur Beschäftigung in WfbM geschaffen worden ist, stellt § 62 SGB IX klar, dass Leistungsberechtigte nunmehr ein Wahlrecht haben, bei welchem Anbieter (WfbM oder aLA) sie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen wollen. Nach § 62 Abs. 1 SGB IX werden auf Wunsch des Menschen mit Behinderungen die Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX oder Teile dieser Leistungen (§ 62 Abs. 2 SGB IX)

- von einer WfbM
- von einer WfbM zusammen mit einem oder mehreren aLA oder
- von einem oder mehreren aLA

erbracht, etwa Leistungen nach § 57 SGB IX in einer WfbM und Leistungen nach § 58 SGB IX bei einem aLA und umgekehrt. Diese Leistungen können auch auf Wunsch des Menschen mit Behinderungen

von mehreren aLA erbracht werden, also ohne Beteiligung einer WfbM. Ebenso ist es möglich, lediglich Teile einer Leistung nach den §§ 57 und 58 SGB IX, z. B.

- geeignete Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (s. Tz. 11) nach § 219 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX und § 5 Abs. 4 WVO oder
- Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Menschen mit Behinderungen (s. Tz. 10.6) nach § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. § 56, § 58 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX sowie § 5 Abs. 3 WVO

in einer WfbM und die eigentliche Beschäftigung bei einem aLA durchzuführen oder umgekehrt.

(2) Aus dem Wunschrecht der Menschen mit Behinderungen ergibt sich eine Verpflichtung der WfbM, mit aLA partnerschaftlich zusammenzuarbeiten und umgekehrt. Dies gilt ebenso für das Verhältnis der aLA zueinander. Die Teilleistungen verschiedener Leistungserbringer müssen aufeinander abgestimmt sein, sich ergänzen und nahtlos ineinandergreifen. Die Teil-Leistungserbringer müssen untereinander sicherstellen, dass sie zusammen ein komplettes Angebot erbringen, das den Anforderungen der §§ 56 ff., §§ 219 ff. SGB IX und der WVO entspricht.

(3) Übergänge der Menschen mit Behinderungen zu verschiedenen Leistungsanbietern sind in Abstimmung mit dem zuständigen RehaTr im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens nach § 19 SGB IX bzw. des Gesamtplanverfahrens (§ 117 ff. SGB IX) vorzubereiten und zu begleiten. Da aLA nach § 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX– im Gegensatz zu WfbM – nicht verpflichtet sind, Menschen mit Behinderungen Leistungen zu erbringen, solange die Leistungsvoraussetzungen im Einzelfall vorliegen, kann der aLA das Rechtsverhältnis mit dem behinderten Menschen durch Kündigung beenden, obwohl die Voraussetzungen für die Weiterführung der Maßnahme gegeben sind. Auch in derartigen Fällen hat der bisherige Leistungsanbieter einen nahtlosen Übergang zu einer WfbM oder einem aLA in Abstimmung mit dem RehaTr zu gewährleisten.

(4) Vor diesem Hintergrund ist auch § 62 Abs. 2 SGB IX zu sehen, wonach die Leistungserbringung von Teilen einer Leistung im Verantwortungsbereich einer WfbM oder eines aLA der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters bedarf. Der unmittelbar verantwortliche Leistungsanbieter bleibt in der Zeit, in der

mehrere Anbieter Teile einer Leistung erbringen, auch Verantwortlicher für die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge.

(5) Ein Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen, neben Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX zur gleichen Zeit auch Leistungen oder Teilleistungen in Form des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) oder des Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) in Anspruch zu nehmen, besteht nicht. Mit der Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung bei einem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber (§ 61 Abs. 1 Satz 1 sowie § 61a Satz 1 SGB IX) endet das Rechtsverhältnis zur WfbM und / oder zum aLA.

VII Rechtliche Grundlagen der Rehabilitationsträger für Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen und bei anderen Leistungsanbietern

17 Feststellung des individuellen Reha-Bedarfs

17.1 Teilhabeplanverfahren / Gesamtplanverfahren

(1) Das Teilhabeplanverfahren ist in den §§ 19 bis 23 SGB IX obligatorisch vorgesehen, soweit Leistungen verschiedener Leistungsgruppen (§ 5 SGB IX) oder mehrerer RehaTr (§ 6 SGB IX) erforderlich sind, und zwar nicht nur nebeneinander sondern auch nacheinander. Ein Teilhabeplan ist somit zu erstellen, wenn im konkreten Einzelfall Anlass zur Annahme besteht, dass mehrere aufeinander folgende Teilhabeleistungen mehrerer RehaTr erforderlich sind, z.B. Leistungen der BA im EV/BBB nach § 57 SGB IX, anschließend Leistungen des TrEGH im AB nach § 58 SGB IX in einer WfbM oder bei einem aLA; auf Tz. 2.3.3 wird hingewiesen.

(2) Der Teilhabeplan ist grundsätzlich vom leistenden RehaTr zu erstellen (§ 19 Abs. 1 und 2 SGB IX). Ein nach § 15 SGB IX beteiligter RehaTr kann das Verfahren anstelle des leistenden RehaTr durchführen, wenn die RehaTr dies in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten vereinbaren (§ 19 Abs. 5 SGB IX).

(3) Grundlage für das Gesamtplanverfahren des TrEGH sind die §§ 117 bis 122 SGB IX. Ist der TrEGH der für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortliche RehaTr, gelten für ihn die Vorschriften für die Gesamtplanung ergänzend; dabei ist das Gesamtplanverfahren Gegenstand des Teilhabeplanverfahrens (§ 21 Satz 1 SGB IX). Ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe der für die Durchführung des Teilhabeplans verantwortliche RehaTr, gelten für

ihn die Vorschriften für den Hilfeplan nach § 36 SGB VIII ergänzend (§ 21 Satz 2 SGB IX). Ist der Träger der Sozialen Entschädigung der für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortliche RehaTr, gelten für ihn die Vorschriften für das Fallmanagement nach § 30 SGB XIV ergänzend (§ 21 Satz 3 SGB IX, ab 1.1.2024)[54]

17.2 Teilhabeplan- bzw. Gesamtplanverfahren ersetzen Tätigwerden des FA der Leistungserbringer

(1) Wird im Teilhabeplanverfahren das Erfordernis zur Aufnahme in eine WfbM oder bei einem aLA festgestellt und ein entsprechender Teilhabeplan erstellt, unterbleibt ein Tätigwerden des FA des Leistungserbringers (§ 2 Abs. 1a Satz 1 WVO, gilt über § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX auch für aLA).

(2) Ein Tätigwerden des FA des Leistungserbringers unterbleibt auch, wenn nur der TrEGH Leistungen (z.B. im AB) zu erbringen hat und deshalb ein Gesamtplanverfahren durchzuführen ist (§ 2 Abs. 1a Satz 2 WVO).

(3) In den Fällen, in denen weder ein Teilhabeplanverfahren noch ein Gesamtplanverfahren durchgeführt wird, hat der FA der Leistungserbringer weiterhin seine Aufgaben nach den Vorschriften der WVO wahrzunehmen (s. Tz. 10.5.2 Abs. 4).

17.3 Beteiligung der Leistungsberechtigten / Mitwirkungspflicht der Leistungserbringer

(1) Im Teilhabeplanverfahren werden die Leistungen der jeweiligen RehaTr in Abstimmung mit den Menschen mit Behinderungen koordiniert (§ 19 Abs. 1 SGB IX). Auf die weiteren Beteiligungsrechte der Leistungsberechtigten nach § 8 SGB IX (Wahl- und Wunschrecht, Leistungen bedürfen der Zustimmung) und § 19 Abs. 3 SGB IX (Recht auf Einsicht in den Teilhabeplan) sowie § 20 SGB IX (Teilhabeplankonferenz; Zustimmung, Vorschlagsrecht, Teilnahme, Anhörung) wird hingewiesen.

(2) Wichtige Grundlagen für die Entscheidungen der RehaTr über die Teilhabeleistungen im konkreten Einzelfall bilden die von den Leistungserbringern zu unterbreitenden Vorschläge und Stellungnahmen zu den in § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 6 und § 5 Abs. 5 WVO formulierten Sachverhalten bzw. Fragestellungen, die sie seit dem 1.1.2018 im

[54] eingefügt durch Art. 37 Nr. 4 des Ges. zur Regelung des Sozialen Entschädigungsrechts v. 12.12.2019 (BGBl. I S. 2652)

Falle der Durchführung eines Teilhabeplanverfahrens nicht mehr dem FA, sondern direkt dem leistenden RehaTr zuzuleiten haben. Die Aufgabenstellung der Leistungserbringer bleibt von der Regelung des § 2 Abs. 1a WVO unberührt. Unterbleibt ein Tätigwerden des FA gem. § 2 Abs. 1a WVO, so ändert sich lediglich der Adressat für die Vorschläge nach den Bestimmungen der WVO, nicht aber der Auftrag zur Abgabe eines Vorschlages bzw. einer Stellungnahme durch die Leistungserbringer; s. Tz. 10.5.3. Abs. 1.

17.4 Vereinbarung der RehaTr zur Durchführung des Teilhabeplanverfahrens

Die BAGüS, die DRV und die BA haben sich in einer *„Orientierungshilfe zur trägerübergreifenden Zusammenarbeit im Kontext der Beantragung von Leistungen im Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich / Arbeitsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen / bei anderen Leistungsanbietern" (OH/BA, DRV, BAGüS)*, Stand: Juni 2019, zu folgenden Punkten verständigt:

- Bei Leistungen der vorgenannten RehaTr nach §§ 57, 58 SGB IX ist immer ein Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 bis 23 SGB IX u.a. auf Basis einer ICF-orientierten Bedarfsermittlung durchzuführen (s. §§ 13 und 118 Abs. 1 SGB IX).
- Das Teilhabeplanverfahren ersetzt die Einzelfallarbeit des FA. Dessen Tätigkeit unterbleibt nach § 2 Abs. 1a WVO.
- Die Absprachen zur konkreten Umsetzung der OH/BA, DRV, BAGüS erfolgen auf regionaler Ebene zwischen den Regionaldirektionen der BA und den betroffenen RehaTr (TrEGH, DRV). Auch sind regional Absprachen zu konkreten Kommunikationswegen (z. B. postalisch oder elektronisch per verschlüsselter Mail) und zu den unmittelbaren Ansprechpartnern zu treffen.
- Übergeordnete Besprechungsformate zwischen (allen) RehaTr und den Leistungserbringern sind grundsätzlich notwendig. Inhalte, Turnus und Teilnehmende sind regional zwischen den Partnern zu vereinbaren. Eine Nutzung des Formates FA zur Behandlung von übergeordneten organisatorischen Aspekten ist somit weiterhin möglich. Welche „übergeordneten" Aufgaben für den FA verbleiben und ob hierzu eine gemeinsame Arbeitshilfe abgestimmt werden sollte, bleibt noch abzuklären.
- Darstellung des Teilhabeplanverfahrens anhand von drei Fallkonstellationen (s. Tz. 17.5.1 bis 17.5.3).

- Die OH/BA, DRV, BAGüS ist regelmäßig auf Weiterentwicklungsbedarf hin zu prüfen und ggf. an Entwicklungen anzupassen.

17.5 Fallkonstellationen / Verfahrenswege *(Auszug aus der Orientierungshilfe BA, DRV, BAGüS)*

17.5.1 Sachverhalt 1

Als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben wird explizit die Eingliederung in eine WfbM / bei einem aLA beantragt

a) Die Zuständigkeit der BA/DRV gem. § 14 SGB IX liegt vor. Die Leistungen im EV / BBB / AB sind alle der Leistungsgruppe § 5 Nr. 2 SGB IX „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben" zuzuordnen:

➔ Die BA/DRV wird leistender RehaTr i.S.d. § 14 SGB IX.

➔ Der Reha-Bedarf wird (gem. § 14 Abs. 2 SGB IX) umfassend festgestellt und bestätigt.

b) Leistungen im EV und BBB sind darauf ausgerichtet, je nach Leistungspotential entweder eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren oder auf eine Tätigkeit im AB vorzubereiten.

➔ Damit liegen grundsätzlich die Voraussetzungen der §§ 15, § 19 SGB IX vor (Mehrheit von RehaTr – aufeinanderfolgende Leistungsverantwortung).

c) Die Beteiligung des TrEGH als zuständigem Träger für den AB erfolgt i.S.v. § 15 Abs. 2 SGB IX.

➔ BA/DRV beteiligt den TrEGH mit dem Ziel einer umfassenden Feststellung des Reha-Bedarfs und fordert ihn mit konkreter Terminsetzung auf, eine Stellungnahme zu seinen Feststellungen zum AB binnen 14 Tagen abzugeben.

➔ Mit der Anforderung dieser Stellungnahme übersendet die BA/DRV sämtliche vorliegenden entscheidungsrelevanten Unterlagen unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen an den TrEGH insbesondere:

- *Reha-Antrag,*
- *vorhandene ärztliche Unterlagen bzw. Gutachten von Fachdiensten und Feststellungen zum Bedarf,*
- *prozessrelevante Hintergrundinformationen, z. B. aus unmittelbar im Vorfeld absolvierten Maßnahmen (Feststellungen von Leistungserbringern).*

d) Durch die ergebnisoffene Ausrichtung des EV und BBB steht zu Beginn noch gar nicht fest, ob am Ende überhaupt der Bedarf für eine

Leistung zur Beschäftigung im AB tatsächlich gegeben ist. Die Voraussetzungen (u.a. des § 58 Abs. 1 SGB IX) können zu diesem Zeitpunkt deshalb regelmäßig noch nicht vorliegen. Folgende Varianten für eine Stellungnahme durch den TrEGH ergeben sich hierdurch:

- ➔ *I.d.R. wird die Stellungnahme des TrEGH eine perspektivische Zusage enthalten, dass zu gegebener Zeit (6 - 3 Monate) vor Ende des BBB die Fördervoraussetzungen durch den TrEGH erneut geprüft werden und bis dahin regelmäßige Informationen zum aktuellen Sachstand notwendig sind.*
- ➔ *Die Stellungnahme des TrEGH könnte mit Vorbehalt übermittelt werden. Die Ursachen/Hintergründe für den Vorbehalt (z. B. weil bestimmte entscheidungsrelevante Unterlagen fehlen) sind in der Stellungnahme konkret zu benennen. Ggf. kann sich daraus die Anregung einer Teilhabeplankonferenz ergeben.*
- ➔ *Die Stellungnahme des TrEGH enthält die Feststellung, dass bereits im Vorfeld des EV/BBB der Übergang in den AB durch den TrEGH abzulehnen ist. Die für diese Feststellung tragenden Gründe sind vom TrEGH darzustellen. I.d.R. wäre dies ein Anlass für eine Teilhabekonferenz.*
- ➔ *Wurde durch den TrEGH keine Stellungnahme fristgerecht an BA/DRV übersandt, wird der erforderliche Bedarf, die Fördervoraussetzungen für den AB zum Ende des BBB zu prüfen, durch BA/DRV als eigene Feststellung im Teilhabeplan dokumentiert.*

e) Die BA/DRV erstellt einen Teilhabeplan nach § 19 SGB IX.

- ➔ *Darin teilt die BA/DRV dem Leistungsberechtigten die eigenen Feststellungen und die Inhalte der Stellungnahme des TrEGH mit. Der Teilhabeplan wird auch dem TrEGH übermittelt.*

f) Die BA/DRV bewilligt die Leistungen im EV/BBB und führt diese durch.

g) Die Teilhabeplanung läuft bis zur Deckung des Gesamtbedarfs durchgehend weiter. Der TrEGH bleibt Beteiligter im Teilhabeplanverfahren.

- ➔ *Die BA/DRV schreibt den Teilhabeplan zu den Anlässen, zu denen bisher* (= bis zum 31.12.2017) *der FA tätig wurde, fort.*
- ➔ *Hierfür bedarf es einer rechtzeitigen Berichterstattung durch die Leistungserbringer (WfbM, aLA) an die BA/DRV und den TrEGH. Für die Vorlage eines Berichtes zum aktuellen Entwick-*

lungsstand (auf Basis des Eingliederungsplanes) als Entscheidungsbasis für die weitere Förderung durch die BA/DRV wurden folgenden Fristen[55] abgestimmt:

- *Eingang des Berichtes (Vorschlag nach § 3 Abs 3 WVO) spätestens 2 Wochen vor Abschluss des EV,*
- *Eingang des Berichtes (Vorschlag nach § 4 Abs 6 WVO) spätestens 2 Wochen vor Beendigung des 1. Jahres im BBB,*
- *Eingang von anlassbezogenen Berichten (z.B. vor einem (vorzeitigem) Abbruch, einem Wechsel der Maßnahme oder dem Ausscheiden aus der Maßnahme) unverzüglich zur Entscheidung,*
- *Eingang des Berichtes (Vorschlag nach § 4 Abs. 6 WVO) in der Regel 6-3 Monate vor Abschluss des BBB.*

➔ *Über den fortgeschriebenen Teilhabeplan ist der Leistungsberechtigte zu informieren. Darüber hinaus ist der fortgeschriebene Teilhabeplan an den TrEGH zu übermitteln. Für den TrEGH sollte die Entscheidungsbasis ersichtlich sein.*

➔ *Der Eingang des Berichtes vor Abschluss des BBB ist i.d.R. (bei fehlenden Alternativen zum AB) der Anlass, dass die BA/DRV den TrEGH zur Entscheidung über den AB auffordert[56]. Für die Entscheidung über den AB ist es erforderlich, dass dem TrEGH (soweit nicht bereits vorliegend) alle Berichte des Leistungserbringers zum Leistungsberechtigten zur Verfügung gestellt werden.*

h) Die Entscheidung über den AB soll spätestens 4 Wochen vor Ende des BBB vom TrEGH getroffen sein.

➔ *Mit der Bewilligung übernimmt der TrEGH das Verfahren und somit die Verantwortung über den Teilhabeplan /Gesamtplan.*

➔ *Der Leistungsberechtigte erhält einen Bescheid zum AB und wird gleichzeitig über den Wechsel des leistenden RehaTr informiert.*

➔ *Die BA/DRV wird über den Wechsel informiert.*

---

[55] Im Rahmen der Aktualisierung des Fachkonzeptes EV/BBB in WfbM wird die BA prüfen, ob die o.g. Fristen als Mindeststandards aufgenommen werden können, um Transparenz insbesondere bei den WfbM herzustellen.

[56] s. GE der BAR Reha-Prozess § 86 (Stand Februar 2019)

17.5.2 Sachverhalt 2

Es werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (ganz allgemein) beantragt; im Rahmen der Bedarfsfeststellung oder des individuellen Förderverlaufes ergibt sich ein fehlendes Leistungsvermögen für den allgemeinen Arbeitsmarkt

a) Die Zuständigkeit der BA/DRV gem. § 14 SGB IX liegt vor.

➔ *Die BA/DRV ist leistender RehaTr gem. § 14 SGB IX.*

➔ *Der Reha-Bedarf wird (gem. § 14 Abs. 2 SGB IX) umfassend festgestellt und bestätigt.*

b) Durch Eingang von Gutachten bzw. durch Feststellungen aus (laufenden) Maßnahmen (z. B. Unterstützter Beschäftigung gem. § 55 SGB IX) ergibt sich ein fehlendes Leistungsvermögen für den allgemeinen Arbeitsmarkt. Als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind Leistungen im EV/BBB erforderlich.

c) Die BA/DRV führt eine Teilhabeplanung durch, da Anlass zu der Annahme besteht, dass im Anschluss an die Leistungen im EV/BBB weitere Leistungen anderer RehaTr (hier AB) erforderlich werden[57].

➔ *Wie im Sachverhalt 1 beteiligt die BA/DRV den TrEGH.*

17.5.3 Sachverhalt 3

Es werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (ganz allgemein) beantragt; der TrEGH erbringt bereits Leistungen z. B. zur Teilhabe an Bildung/ zur sozialen Teilhabe

Gem. § 14 SGB IX ist der TrEGH bereits leistender RehaTr:

1. Der TrEGH bleibt im Verfahren weiter zuständig, da er auch für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben– insb. für den AB – verantwortlich ist bzw. parallel weitere Leistungen (z. B. Wohnen) erbringt.

a) Der TrEGH wirkt auf eine Antragstellung bei der BA/DRV für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben hin[58].

b) Die BA/DRV prüft ihre Zuständigkeit nach § 14 SGB IX.

c) Im Anschluss stellt sie den Reha-Bedarf umfassend fest und teilt ihre Feststellung dem TrEGH als leistendem RehaTr mit.

➔ *Als leistender RehaTr führt der TrEGH die Teilhabeplanung*

[57] s. GE der BAR Reha-Prozess § 51 Abs. 1 (Stand Februar 2019)

[58] s. GE der BAR Reha-Prozess § 25 Abs. 2 (Stand Februar 2019)

durch[59]. Ihm obliegt auch die Fortschreibung der Teilhabeplanung. Jeder Träger erbringt seine Leistungen.

2. *Die Zuständigkeit des TrEGH endet und es werden keine Leistungen mehr in seiner Verantwortung erbracht.*
   a) *Der TrEGH wirkt auf eine Antragstellung bei der BA/DRV für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben hin[6].*
   b) *Es findet ein Übergabemanagement statt[60].*
   c) *Die BA/DRV prüft ihre Zuständigkeit nach § 14 SGB IX.*
   d) *Der Reha-Bedarf wird (gem. § 14 Abs. 2 SGB IX) umfassend festgestellt und bestätigt.*
      ➔ *Wie im Sachverhalt 1 beteiligt die BA/DRV den TrEGH, der für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (insbesondere für den AB) verantwortlich sein wird und führt eine Teilhabeplanung durch.*

17.6 Teilhabeplanverfahren auch bei Erbringung des Budgets für Ausbildung

Ein Teilhabeplanverfahren ist auch im Falle der Erbringung eines Budgets für Ausbildung nach § 61a SGB IX durchzuführen. Zielsetzung des Budgets für Ausbildung ist zwar, im Anschluss eine Eingliederung des Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu realisieren, jedoch ist ungewiss, ob regelmäßig ein Übergang in ein voll-sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gelingt oder eine Anschlussförderung, z.B. mit dem Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX, durch den TrEGH erforderlich ist. Die Prozesse der Teilhabeplanung sollen deshalb auch bei der Förderung eines Budgets für Ausbildung analog denen des EV / BBB gestaltet werden. D.h. der zuständige TrEGH ist gem. § 15 Abs. 2 SGB IX von Anfang an zu beteiligen[61]

[59] s. GE der BAR Reha-Prozess § 25 Abs. 2a (Stand Februar 2019)

[60] s. GE der BAR Reha-Prozess § 86 (Stand Februar 2019)

[61] Fachliche Weisung der BA zu § 61a SGB IX, www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaftigung ba146221.pdf

18 Leistungsrechtliche Vorschriften des SGB IX und der für den jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetze für die berufliche Bildung und Beschäftigung in WfbM und bei aLA.

18.1 Leistungsrechtliche Vorgaben der §§ 56 bis 58 SGB IX

(1) Die Vorschriften der §§ 56 bis 58 SGB IX bestimmen die Zielsetzung, die Inhalte, den Umfang und die Dauer der vom zuständigen RehaTr in der WfbM zu erbringenden Leistungen. Sie begründen jedoch nicht den Rechtsanspruch des behinderten Menschen auf Leistungen in WfbM. Der Anspruch des behinderten Menschen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben richtet sich nach dem Leistungsgesetz des RehaTr. Besteht nach dem speziellen Leistungsgesetz ein Rechtsanspruch auf Leistungen in WfbM, dann hat der RehaTr diese inhaltlich und zeitlich nach den Vorschriften der §§ 56 ff. SGB IX auszugestalten, also in Verbindung mit dem SGB IX zu erbringen. Hierauf hat der Mensch mit Behinderungen einen Rechtsanspruch gegenüber dem RehaTr.

(2) Die Vorgaben der §§ 56 bis 58 SGB IX sind zwar auf Leistungen in WfbM abgestellt, sie gelten aber über § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX unter Beachtung der Maßgaben nach § 60 Abs. 2 SGB IX auch für aLA.

18.2 Zielsetzung der Leistungen

(1) § 56 SGB IX formuliert als Ziele der Leistungen der RehaTr in WfbM

- die Erhaltung, Entwicklung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit (s. nachfolgende Abs. 2 bis 4),
- die Weiterentwicklung der Persönlichkeit (s. nachfolgenden Abs. 5) und
- die Ermöglichung oder Sicherung der Beschäftigung (s. nachfolgenden Abs. 6)

der behinderten Menschen. Diese drei Ziele stehen gleichrangig nebeneinander und sind die inhaltlichen Grundlagen für die Leistungserbringung in allen Bereichen der WfbM und bei aLA.

(2) § 56 SGB IX stellt eine Ausprägung des § 49 Abs. 1 SGB IX im Hinblick auf Leistungen in WfbM und bei aLA dar. Nach § 49 Abs. 1 SGB IX werden zur Teilhabe am Arbeitsleben die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und die Teilhabe am

Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Personen, die zur Teilhabe am Arbeitsleben auf WfbM oder aLA angewiesen sind, würden danach keine Leistungen erhalten, denn von der Aufnahme in eine WfbM an bis zu ihrem Ausscheiden sind bzw. gelten als sie voll erwerbsgemindert (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI). Folglich kann bei ihnen ihre Erwerbsfähigkeit durch Leistungen der RehaTr nicht erhalten und nicht verbessert werden, sondern es kann die fehlende Erwerbsfähigkeit nur entwickelt oder wiederhergestellt oder - in der Terminologie des § 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX – entwickelt oder wiedergewonnen werden. § 56 SGB IX erweitert also den Anspruch des behinderten Menschen gegen den für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständigen RehaTr auch auf Leistungen, mit denen zwar nicht die Erwerbsfähigkeit, wohl aber die individuelle Leistungsfähigkeit erhalten, entwickelt, verbessert oder wiederhergestellt werden kann.

(3) Mit der Verpflichtung der WfbM durch das SGB IX a.F. v. 1.7.2001 an, auch die Erwerbsfähigkeit zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und mit der Verpflichtung der RehaTr, die für diese Zielsetzung erforderlichen Leistungen zu erbringen, stellte der Gesetzgeber klar, dass die Förderung des Übergangs geeigneter behinderter Menschen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ein wesentliches Ziel der Leistungen in WfbM ist (vgl. §§ 58 Abs. 2 Nr. 3, 219 Abs. 1 Satz 3, 5 und 6 SGB IX, § 5 Abs. 4 WVO). Voraussetzung für die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist jedoch die Erlangung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen; zum Begriff der Erwerbsfähigkeit s. § 8 SGB II, § 43 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 SGB VI (Tz. 3.2). Kann dieses Ziel im Einzelfall behinderungsbedingt nicht erreicht werden, ist die Leistungsfähigkeit des Einzelnen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, damit der behinderte Mensch dauerhaft wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann, das für eine Beschäftigung im AB einer WfbM erforderlich ist (vgl. § 219 Abs. 2 SGB IX, Tz. 3.3). Auch in diesen Fällen ist perspektivisch die Erwerbsfähigkeit i. S. d. SGB VI durch geeignete Maßnahmen anzustreben.

(4) Zusammenfassend ist also zu der Zielsetzung der Leistungen in WfbM, nämlich die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, festzustellen: Ausgehend von dem Leistungsvermögen

des behinderten Menschen soll zunächst seine Leistungsfähigkeit entwickelt werden. Für eine dauerhafte Einbindung in die WfbM ist dies ausreichend. Darauf aufbauend soll auf die Erwerbsfähigkeit eingewirkt werden, d.h. auf die Fähigkeit, durch erlaubte Erwerbstätigkeit eigenes Erwerbseinkommen zu erzielen (Urt. des BSG v. 25.4.1990 – 5 RJ 68/88, NZA 1990, 952). Der werkstattspezifische Aufbau und die dort durchzuführenden Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben im EV, BBB und AB entsprechen dieser Schrittfolge (s. §§ 3, 4, 5 WVO)[62]

(5) Mit der Weiterentwicklung der Persönlichkeit als eine der Zielsetzungen der Leistungen für behinderte Menschen in der WfbM stellt der Gesetzgeber klar, dass aus dem Status der WfbM als Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben (vgl. § 219 SGB IX) nicht gefolgert werden darf, dass sie ausschließlich auf die berufliche Eingliederung und die Entwicklung der Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben ausgerichtet ist. Vielmehr hat die WfbM entsprechend den besonderen Bedürfnissen des Personenkreises, für den sie konzipiert ist, auch eine besondere sozialbetreuerische und sozialpädagogische Aufgabe zu erfüllen. Dieser Auftrag der WfbM und die Pflicht der RehaTr zur Erbringung entsprechender Leistungen resultiert aus der Erkenntnis, dass eine Verbesserung der Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben durch die Entwicklung und Steigerung der Leistungsfähigkeit sich nach den bei dem besonderen Kreis der behinderten Menschen zu beachtenden Gegebenheiten durch ausschließlich auf Arbeit und Beruf gerichtete Maßnahmen/Leistungen nicht erreichen lässt. Vielmehr bedarf es dazu der Ergänzung um sonstige Maßnahmen/Leistungen mit dem Ziel, das durch Elternhaus, Schule und sonstige Einrichtungen Erreichte zu erhalten und fortzuentwickeln[63].

(6) Die Leistungen der RehaTr in WfbM sind nach § 56 SGB IX auch darauf auszurichten, die Beschäftigung der behinderten Menschen zu ermöglichen oder zu sichern. Die Verwendung des Begriffs „Beschäftigung" bringt zum Ausdruck, dass die Leistungsberechtigten in WfbM nicht nur eine geeignete Tätigkeit ausüben, sondern am Arbeitsleben teilhaben und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, und

[62] vgl. Haines/Jacobs in LPK-SGB IX, § 39a a.F. Rn. 8

[63] Reg. Begr. zu § 1 Abs. 1 und 2 SchwbWV – BR-Drs. 554/79, S. 21

zwar unabhängig von der Rechtsstellung der behinderten Menschen zur WfbM. Begrifflich bedeutet „Ermöglichung“ die Heranführung an die Beschäftigung in der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, während „Sicherung“ auf die Stabilisierung des Erlernten und der Leistungsfähigkeit abzielt. Kommt im Einzelfall behinderungsbedingt ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht in Betracht, gilt es für die RehaTr, mit der Erbringung von Leistungen die Beschäftigung in der WfbM durch geeignete Arbeitsangebote und begleitende Maßnahmen dauerhaft zu sichern.

(7) Die Intention des § 56 SGB IX spiegelt sich in § 90 Abs. 3 SGB IX wider. Danach ist es eine besondere Aufgabe der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der EGH, die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung der Leistungsberechtigten entsprechenden Beschäftigung sowie die Weiterentwicklung ihrer Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit zu fördern.

18.3 Zuständigkeit und gesetzliche Grundlagen der RehaTr für die Erbringung von Leistungen in WfbM und bei aLA

(1) § 63 SGB IX zeigt – ohne Leistungsansprüche zu begründen oder auszuschließen – unter Hinweis auf die jeweiligen Leistungsgesetze auf, welche RehaTr für Leistungen in den einzelnen Bereichen der WfbM und bei aLA zuständig sind, nämlich

- im EV und im BBB:
  1. die BA nach § 117 Abs. 2 SGB III, soweit nicht der Träger der Unfallversicherung, der Rentenversicherung oder der Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung) vorrangig zuständig ist,
  2. die Träger der Unfallversicherung nach § 35 Abs. 1 SGB VII im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
  3. die Träger der Rentenversicherung nach § 16 SGB VI unter den Voraussetzungen der §§ 11 bis 13 SGB VI,
  4. die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen der §§ 26 und 26a BVG; ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung unter den Voraussetzungen der §§ 63 und 64 SGB XIV),

  jeweils i.V.m. § 57 SGB IX;

- im AB:
  1. die Träger der Unfallversicherung nach § 35 Abs. 1 SGB VII im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
  2. die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen des § 27d Abs. 1 Nr. 3 BVG; ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung unter den Voraussetzungen des § 63 SGB XIV,
  3. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe unter den Voraussetzungen des § 35a SGB VIII,
  4. die TrEGH im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben nach § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, sofern nicht einer der unter Nr. 1 bis 3 genannten Träger zuständig ist,

  jeweils i.V.m. § 58 SGB IX.

(2) Für die Erbringung von Leistungen der EGH im AB ergibt sich die örtliche Zuständigkeit aus § 98 SGB IX, die sachliche Zuständigkeit aus dem jeweiligen Landesrecht.

(3) Der Vorbehalt abweichender Regelungen nach § 7 SGB IX für die Leistungen für behinderte Menschen in WfbM und bei aLA hat in der Praxis keine Bedeutung, weil das spezielle Leistungsrecht der jeweiligen RehaTr von den Bestimmungen des Teils 1 Kapitel 10 des SGB IX nicht abweicht. In den jeweiligen Leistungsgesetzen der einzelnen RehaTr wird lediglich auf die von ihnen zu erbringenden Leistungen nach den §§ 57, 58 und 60 SGB IX verwiesen.

18.4 Übereinstimmung der leistungsrechtlichen und institutionsrechtlichen Vorschriften

Der Gesetzgeber hat sichergestellt, dass sowohl die Leistungsgesetze der jeweiligen RehaTr als auch das Leistungsrecht nach §§ 56 ff. SGB IX mit den Anforderungen an die WfbM nach Teil 3 Kapitel 12 des SGB IX (§§ 219 ff. SGB IX) i.V.m. den Vorschriften der WVO deckungsgleich sind. So entsprechen

- die in § 56 SGB IX formulierten Ziele der in WfbM zu erbringenden Leistungen der in § 219 SGB IX beschriebenen Aufgabenstellung der WfbM,
- die Leistungen im EV nach § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX den Regelungen des § 3 Abs. 1 WVO,
- die Leistungen im BBB nach § 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX den Regelungen nach § 4 WVO und

- die Leistungen im AB nach § 58 SGB IX den Regelungen nach § 5 WVO.

18.5 Rechtsanspruch auf Leistungen

Auf die Erbringung von Leistungen nach § 56 SGB IX in einer WfbM hat der behinderte Mensch einen Rechtsanspruch, soweit und solange er die für die einzelnen Bereiche maßgebenden Kriterien erfüllt (§§ 57, 58 i.V.m. §§ 219, 220 SGB IX sowie spezielle Leistungsgesetze der RehaTr).

18.6 Leistungen im Eingangsverfahren (EV)

18.6.1 Ziele und Umfang

(1) Die Leistungen der zuständigen RehaTr im EV werden nach ihrer Zielsetzung und ihrem Inhalt in sachlicher Übereinstimmung mit den fachlichen Anforderungen an die WfbM nach § 3 WVO (s. Tz. 10.1) in § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX geregelt. Ziele der Leistungen sind es danach im konkreten Einzelfall festzustellen,

- ob die WfbM die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist,
- welche Bereiche der WfbM sowie
- welche Leistungen (Maßnahmen) der WfbM in Betracht kommen und

einen Eingliederungsplan zu erstellen.

(2) Die Leistungen im EV werden nach §§ 64 und 65 Abs. 2 SGB IX ergänzt durch unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen (z.B. Ausbildungsgeld, Übergangsgeld, Fahrtkosten, Kostenerstattung der Sozialversicherungsbeiträge) nach Maßgabe der speziellen Leistungsgesetze der jeweiligen RehaTr und den maßgeblichen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des SGB V, VI, VII und XI.

18.6.2 Dauer

(1) Die Leistungen im EV werden nach § 57 Abs. 2 Satz 1 SGB IX für drei Monate erbracht. Die Leistungsdauer kann auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des EV im Einzelfall im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens oder – soweit die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1a WVO nicht gegeben sind – unter Beteiligung des FA nach § 3 Abs. 3 WVO festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist, um das in § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX definierte Ziel der Leistungen zu erreichen (§ 57 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

(2) Der Zeitraum von drei Monaten wird jedoch i.d.R. notwendig sein, weil die Aufgabenstellung des EV, nämlich u.a. auch einen detaillierten Eingliederungsplan zu erstellen, nur nach einer längeren Erprobungs- und Beobachtungsphase zu realisieren sein wird.

(3) Eine Verkürzung des EV kann deshalb beispielsweise i.d.R. in Betracht kommen, wenn die Anspruchsberechtigung des behinderten Menschen in einer der Aufnahme in die WfbM unmittelbar vorangegangenen Abklärung im Rahmen der DIA-AM (s. Tz. 5.3) von der BA nachvollziehbar festgestellt worden ist und folglich im EV nur noch zu klären bleibt, welche Bereiche der WfbM oder bei einem aLA sowie welche Leistungen in Betracht kommen und der Eingliederungsplan für den behinderten Menschen zu erstellen ist; auf Tz. 10.1.4 Abs. 2 wird hingewiesen.

(4) Wird hingegen im Verlauf einer individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der UB nach § 55 SGB IX die Werkstattbedürftigkeit des behinderten Menschen festgestellt, rechtfertigt dies nicht automatisch und vor allem nicht von vornherein die Reduzierung der Dauer des EV durch den RehaTr. Vielmehr muss in diesen Fällen erst während des EV individuell abgeklärt werden, ob die Aufgaben des EV vor Ablauf der Regeldauer vollständig erfüllt werden können. Nur wenn dies möglich ist, kann eine Verkürzung des EV nach § 57 Abs. 2 Satz 2 SGB IX in Betracht kommen. Der Gesetzgeber hat auf eine dem § 57 Abs. 4 SGB IX entsprechende Anrechnungsvorschrift von Zeiten der UB auf das EV bewusst verzichtet[64]; im Übrigen wird auf Tz. 10.1.4 Abs. 3 hingewiesen.

(5) Zeiten eines Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) werden auf die Dauer des EV nach § 57 Abs. 2 SGB IX nur angerechnet, sofern der Mensch mit Behinderungen in der WfbM oder bei einem aLA seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt (§ 61a Abs. 3 Satz 2 SGB IX). In allen anderen Fallgestaltungen erfolgt keine Anrechnung der vorherigen Ausbildungszeit (s. auch Tz. 26.8.2).

(6) Die Regeldauer des EV endet mit Ablauf von drei Monaten vom Tag der Aufnahme des behinderten Menschen an gerechnet kraft Gesetzes (§ 57 Abs. 2 SGB IX) bzw. kraft Verordnungsrechtes (§ 3 Abs. 2 Satz 1 WVO). Sind die Voraussetzungen für eine Verkürzung

[64] BT-Drs. 16/10487, Anlage 4, S. 16

erfüllt und macht der zuständige RehaTr von der Möglichkeit Gebrauch, die Leistungsdauer zu verkürzen (Kann-Vorschrift), so muss er in seinem diesbezüglichen Bescheid den Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung festlegen. Eine rückwirkende Verkürzung und Anrechnung der Zwischenzeit auf die Dauer des BBB sind ausgeschlossen.

18.7 Leistungen im Berufsbildungsbereich (BBB)

18.7.1 Ziele und Umfang

(1) Als Ziel der Leistungen der zuständigen RehaTr wird in § 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX in inhaltlicher Übereinstimmung – trotz sprachlicher Unterschiede – mit den Anforderungen an die WfbM nach § 4 Abs. 1 WVO (s. Tz. 10.2.1 und 10.2.2) genannt, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen soweit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, wenn erwartet werden kann, dass der behinderte Mensch nach Teilnahme an Maßnahmen im BBB in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung i.S.d. § 219 Abs. 2 SGB IX (s. hierzu Tz. 3.3) zu erbringen. Daneben gilt auch für den BBB die umfassende Zielbeschreibung der Leistungen in WfbM des § 56 SGB IX (z.B. Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen).

(2) Auf die Durchführung des BBB kann im Einzelfall nur nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz SGB IX verzichtet werden; s. hierzu Tz. 18.8.1 Abs. 2.

(3) Bezüglich der unterhaltssichernden und anderen ergänzenden Leistungen gelten Tz. 18.6.1 Abs. 2, Tz. 27.4.3 entsprechend.

18.7.2 Dauer

(1) Leistungen im BBB werden nach § 57 Abs. 3 Satz 1 SGB IX für zwei Jahre erbracht. Die Verpflichtung des zuständigen RehaTr zur Anrechnung von Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen einer UB (§ 55 SGB IX) nach § 57 Abs. 4 SGB IX sowie ggf. eines Budgets für Ausbildung nach § 61a Abs. 3 SGB IX bleibt jedoch hiervon unberührt (s. nachfolgende Abs. 8 und 9).

(2) Die Leistungen werden zwar nach § 57 Abs. 3 Satz 2 SGB IX i.d.R. zunächst für ein Jahr (Grundkurs) bewilligt, sind aber nach § 57 Abs. 3 Satz 3 SGB IX für ein weiteres Jahr (Aufbaukurs) zu bewilligen, wenn im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens unter Berücksichtigung des von der WfbM abzugebenden Vorschlages festgestellt wird, dass die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder

wiedergewonnen werden kann (s. Tz. 10.2.3).

(3) Ist ein Teilhabeplanverfahren nicht durchzuführen (s. hierzu Tz. 10.5.2 Abs. 4 und Tz. 17.2 Abs. 3), wird über die Bewilligung eines zweiten Jahres nach dem in § 57 Abs. 3 Satz 3 SGB IX i.V.m. § 4 Abs. 6 Satz 3 WVO festgelegten Verfahren; also unter Beteiligung des FA mit Bindungswirkung seiner fachlichen Stellungnahme für den RehaTr, entschieden.

(4) Eine Dauer der Förderung im ersten Jahr des BBB von weniger als 12 Monaten lässt der Wortlaut des § 57 Abs. 3 Satz 2 SGB IX nicht zu. Zwar heißt es dort, dass die Bewilligung „in der Regel" für ein Jahr erfolgt. Hieraus ist aber nicht abzuleiten, dass von der einjährigen Dauer Ausnahmen zugunsten einer kürzeren Dauer zulässig sein sollen. Vielmehr eröffnet diese Formulierung die Möglichkeit, Leistungen auch von vornherein für zwei Jahre zu bewilligen. § 57 Abs. 3 Satz 2 und 3 SGB IX unterteilen also die Förderungsdauer lediglich in zwei Bewilligungsabschnitte, wobei der zweite Abschnitt („ein weiteres Jahr") in Satz 3 vom Vorliegen bestimmter Prognosen abhängig gemacht wird. Zu einer Bewilligung „für ein weiteres Jahr" kann es jedoch begrifflich nur kommen, wenn zuvor bereits für die Dauer eines Jahres Leistungen im BBB bewilligt worden sind.

(5) Nach § 53 Abs. 1 SGB IX können Leistungen über die vorgeschriebene Förderdauer nach § 57 Abs. 3 Satz 1 SGB IX hinaus erbracht werden, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

(6) Der behinderte Mensch ist im BBB so weit - also innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Rahmens auch so lange - zu fördern, wie mit gezielten Maßnahmen seine Leistungsfähigkeit weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann (§ 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX). Die Erwartung, dass der behinderte Mensch nach Teilnahme an Maßnahmen im BBB wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann, ist die Voraussetzung für seine Förderung im BBB. Es ist aber nicht das Ziel des BBB, den behinderten Menschen lediglich zur Erbringung des Mindestmaßes zu befähigen, sondern ihn innerhalb der Regelleistungsdauer seinen individuellen Möglichkeiten entsprechend optimal zu fördern.

(7) Sollte die WfbM oder der für den BBB zuständige RehaTr im Einzelfall dennoch unter Hinweis auf die relativ hohe Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen die Auffassung vertreten, dass eine zweijährige Förderung nicht erforderlich sei, wird i.d.R. vom TrEGH im

Rahmen des Teilhabeplanverfahrens die Frage nach dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie nach Einleitung übergangsfördernder Maßnahmen zu stellen und auch nach Übernahme in den AB weiter zu verfolgen sein (vgl. § 4 Abs. 6 und § 5 Abs. 5 WVO).

(8) Wurde während der InbeQ im Rahmen einer UB nach § 55 SGB IX festgestellt, dass wegen Art oder Schwere der Behinderung der gewünschte nachhaltige Qualifizierungserfolg (nämlich: Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) im Einzelfall nicht erreicht werden kann, sondern der Reha-Bedarf des behinderten Menschen nur mit Leistungen im EV oder BBB gedeckt werden kann und wurde deshalb ein Wechsel der Maßnahme vorgenommen, sind die Zeiten der Qualifizierung nach § 55 SGB IX zur Hälfte auf die Dauer des BBB anzurechnen (§ 57 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Allerdings dürfen die Zeiten einer individuellen betrieblichen Qualifizierung und des BBB insgesamt nicht mehr als 36 Monate betragen (§ 57 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). § 57 Abs. 4 SGB IX gibt sowohl dem zuständigen RehaTr als auch der WfbM verbindlich die Höchstdauer für Maßnahmen im BBB im Fall vorheriger Leistungen nach § 55 SGB IX vor. Die Vorschrift begrenzt also nicht nur die Dauer der Leistungserbringung des RehaTr, sondern ist auch von der WfbM oder einem aLA bei der Erstellung des Eingliederungsplans und in den Vorschlägen nach § 3 Abs. 3 bzw. § 4 Abs. 6 WVO gegenüber dem zuständigen RehaTr zu berücksichtigen.

(9) Zeiten eines Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) werden auf die Dauer des BBB nach § 57 Abs. 3 SGB IX angerechnet, sofern der Mensch mit Behinderungen in der WfbM oder bei einem aLA seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt (§ 61a Abs. 3 Satz 2 SGB IX); s. auch Tz. 26.8.2.

18.8 Leistungen im Arbeitsbereich (AB)

18.8.1 Leistungsberechtigte

(1) Anspruch auf Leistungen im AB haben nach § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX behinderte Menschen, bei denen eine

1. Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschl. einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) oder
2. Berufsvorbereitung, individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen einer UB (§ 55 SGB IX), berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 6 SGB IX)

wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt, die aber in der Lage sind, nach Abschluss der Maßnahmen im BBB wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

(2) Darüber hinaus ist zu beachten, dass

- Leistungen im AB i.d.R. nur im Anschluss an Leistungen im BBB (§ 57 SGB IX) oder an entsprechende Leistungen bei einem aLA erbracht werden; 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 Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz SGB IX);
- der Anspruch auf Leistungen i.d.R. mit Ablauf des Monats endet, in dem der Mensch mit Behinderungen das für die Regelaltersgrenze i.S.d. SGB VI erforderliche Lebensalter erreicht (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX i.V.m. §§ 35 und 235 SGB VI);
- in den Fällen, in denen der TrEGH der zuständige Leistungsträger ist, die Voraussetzungen des § 99 SGB IX erfüllt sein müssen; danach erhalten Leistungen der EGH nur Personen i.S.d. § 53 Abs. 1 und 2 SGB XII und der §§ 1 bis 3 EinglHVO in der am 31.12.2019 geltenden Fassung. Leistungen der EGH erhalten nach § 53 Abs. 1 Satz 1 SGB XII[65] Personen, die durch eine Behinderung i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind. Dieser Personenkreis hat einen Rechtsanspruch auf EGH. Personen mit einer anderen – also nicht wesentlichen – körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung können Leistungen der EGH erhalten. Wer körperlich, geistig oder seelisch wesentlich behindert ist, ergibt sich aus den §§ 1 bis 3 EinglHVO[66]. Es kann davon ausgegangen werden, dass Menschen mit Behinderungen, die die Kriterien des § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX erfüllen, grundsätzlich auch als wesentlich behindert i.S.d. § 53 SGB XII in der am 31.12.2019 geltenden Fassung gehören.

[65] in der am 31.12.2019 geltenden Fassung (also vom 27.12.2003, BGBl. I S. 3022)
[66] i.d.F. v. 1.2.1975 (BGBl. I S. 433), zuletzt geändert durch Art. 21, 26 Abs. 4 BTHG

(3) Folglich kommen für eine Beschäftigung im AB nicht in Betracht:

- lernbehinderte Menschen, da diesen anderweitige berufsfördernde Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 49 und 55 SGB IX zur Verfügung stehen, ggf. unter Einschaltung von IFD (§§ 192 ff. SGB IX) und durch Beschäftigung und Qualifizierung in Inklusionsbetrieben (§§ 215 ff. SGB IX); ist jedoch die Lernbehinderung z.B. verbunden mit erheblichen Störungen der visuellen Wahrnehmungsfunktionen, gravierenden Aufmerksamkeitsstörungen, wesentlichen Gedächtnisstörungen und wesentlichen Störungen der Denkfähigkeit und Handlungsstörungen, wodurch insgesamt eine wesentliche Behinderung vorliegt und die eine Qualifizierung und den Einsatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – zumindest zum Zeitpunkt des Aufnahmebegehrens in den AB - ausschließen, sind die Voraussetzungen für die Beschäftigung im AB (bis auf Weiteres) erfüllt,
- erwerbsfähige schwerbehinderte Menschen, da diese dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und für diesen Personenkreis besondere Qualifizierungs-, Förder- und Integrationsmöglichkeiten nach dem SGB II oder SGB III sowie nach §§ 185, 187, 215 ff. SGB IX bestehen,
- erwerbsfähige behinderte Menschen, für die Leistungen nach § 16 SGB II oder sonstigen einschlägigen Leistungsgesetzen erbracht werden können,
- Personen, bei denen ausschließlich wegen besonderer sozialer Schwierigkeiten Hilfe nach § 67 SGB XII geboten ist,
- Bezieher von Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 1 SGB VI, weil sie trotz ihrer Behinderung noch in der Lage sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden – aber nicht mehr als sechs Stunden - täglich erwerbstätig zu sein (§ 43 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 SGB VI), ggf. mit Hilfe von Leistungen nach §§ 49 ff. SGB IX und mit begleitender Hilfe am Arbeitsleben des Integrationsamtes nach § 185 SGB IX,
- Bezieher einer sog. Arbeitsmarktrente i.S.d. Rechtsprechung des BSG[67], (Rente wegen voller Erwerbsminderung an Personen, deren

[67] BSGE 78, 207, 210 = SozR 3 – 2600 § 43 Nr. 13 mit weiteren Nachweisen

Leistungsvermögen noch Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zwischen drei und sechs Stunden täglich zulässt, denen aber binnen eines Jahres kein geeigneter Arbeitsplatz angeboten wird).

- behinderte Menschen, die zum Zeitpunkt des beantragten Beschäftigungsbeginns die rentenversicherungsrechtliche Altersgrenze erreicht haben (s. Tz.10.3.5 Abs. 2).
- behinderte Menschen, für die wegen der besonderen Schwere der Behinderung Betreuung und Förderung i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX geboten sind (s. Tz. 28).

18.8.2 Ziel und Dauer der Leistungen

(1) Die Leistungen im AB sind nach § 58 Abs. 2 SGB IX auf folgende drei Ziele gerichtet:

- Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des behinderten Menschen entsprechenden Beschäftigung,
- Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im BBB erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit (s. Tz. 10.6) sowie
- Förderung des Übergangs geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen (s. Tz. 11).

(2) Hinsichtlich der Dauer der Erbringung von Leistungen im AB wird auf die Ausführungen unter Tz. 10.3.5 verwiesen. Im Übrigen wird auf § 104 Abs. 1 Satz 2 SGB IX hingewiesen. Danach werden die Leistungen der EGH solange erbracht, wie die Teilhabeziele nach Maßgabe des Gesamtplanes erreichbar sind.

18.8.3 Vergütungen für Leistungen im AB

(1) WfbM und aLA erhalten für die von ihnen nach § 58 Abs. 2 SGB IX ausgeführten Leistungen (Beschäftigung und Maßnahmen im AB) angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen (§ 58 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Ist der TrEGH zuständig, sind die Vorschriften nach dem Kap. 8 des Teils 2 des SGB IX (§§ 123 ff.) anzuwenden; Näheres s. Tz. 19, 20, 21.

(2) Die Zahlung der Vergütung endet mit dem Tage des Ausscheidens aus der WfbM oder bei einem aLA, also der Beendigung der Erbringung von EGH nach § 111 Abs. 1 i.V.m. § 58 SGB IX.

18.8.4 Arbeitsförderungsgeld (AFög)

(1) WfbM und aLA erhalten nach § 59 Satz 1 SGB IX vom zuständigen RehaTr zur Auszahlung an die von ihnen im AB beschäftigten behinderten Menschen zusätzlich zu den Vergütungen nach § 58 Abs. 3 SGB IX ein AFög; Näheres hierzu s. Tz. 12.3.2 .

(2) Hinsichtlich der Behandlung des AFög bei der Erbringung von Leistungen nach dem SGB XII wird auf Tz. 27.4 Abs. 4 verwiesen.

18.8.5 Weitere Leistungen der RehaTr für Beschäftigte im AB

a) Beteiligung an den Beiträgen zur Sozialversicherung

(1) Die Leistungen der RehaTr zur Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA nach § 60 SGB IX umfassen auch die nach § 251 Abs. 2 Satz 2 SGB V, § 179 Abs. 1 Satz 2 SGB VI und § 59 Abs. 1 SGB XI dem Werkstatträger zu erstattenden anteiligen Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung für die behinderten Menschen.

(2) Das SGB VII enthält keine Vorschriften zur Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung für Beschäftigte im AB einer WfbM oder bei einem aLA, s. aber Tz. 21.2.1 Abs. 1 und 23.3.4.

(3) Bezüglich der Versicherungspflicht, Beitragsberechnung und Beitragstragung wird auf Tz. 23.1 bis 23.3 verwiesen. Ergänzend ist zu beachten, dass

- die Beschäftigung behinderter Menschen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX) die Erstattungspflicht des zuständigen RehaTr nicht berührt,
- Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung keinen Anspruch auf Krankengeld haben (§ 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V) und demzufolge für sie ein ermäßigter Beitragssatz gilt (§ 243 Satz 1 SGB V), wenn sie trotz Rentenbezuges in einer WfbM oder bei einem aLA beschäftigt sind,
- in der sozialen Pflegeversicherung der Beitragszuschlag für Kinderlose (§ 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI) allein vom Mitglied, also allein vom Werkstattbeschäftigten zu tragen ist (§ 59 Abs. 5 SGB XI),

- Werkstattbeschäftigte, die eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 37 SGB VI (frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres) oder nach § 236a Abs. 1 Satz 2 SGB VI (frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres) beziehen, in der Rentenversicherung versicherungsfrei sind (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI); auch der Werkstattträger bzw. der aLA hat für diese Beschäftigten keinen Arbeitgeberanteil zu entrichten (§ 172 Abs. 1 Satz 2 SGB VI).

b) Übernahme der Fahrtkosten

(1) Fahrtkosten, die zur Durchführung der EGH nach dem SGB IX erforderlich sind, sind Bestandteil dieser Leistungen (Annexleistungen)[68].

(2) Zu den Fahrtkosten gehören die Kosten für die erforderlichen Fahrten zwischen Wohnung und WfbM bzw. dem aLA. Erforderlich sind i.d.R. die Fahrtkosten, die für die Fahrt zur WfbM oder zum aLA entstehen, in deren Einzugsgebiet der Wohnort des behinderten Menschen liegt; auf Tz. 8.2 Abs. 4 i.V.m. Tz. 8.3 Abs. 7 wird hierbei hingewiesen.

(3) Besteht ein Anspruch auf unentgeltliche Beförderung nach §§ 228 ff. SGB IX, werden allenfalls die Kosten der Wertmarke übernommen, sofern nicht Kostenfreiheit nach § 228 Abs. 4 SGB IX besteht. Im Übrigen werden bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel die Kosten für die tariflich günstigste Zeitkarte erstattet.

(4) Sofern die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich oder zumutbar ist, werden die Vergütungen für die Beförderung mit dem hierfür eingerichteten Fahrdienst übernommen.

(5) Ist die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges oder des Kraftfahrzeuges von Angehörigen oder Bekannten (Nachbarschaftshilfe) notwendig, können für jeden gefahrenen Kilometer die nach dem Landesreisekostengesetz festgesetzten Beträge vergütet werden, wobei die kürzeste Entfernung zwischen Wohnung und WfbM bzw. zum aLA zu Grunde zu legen ist.

c) Sonstige Leistungen
Die Leistungen zur Beschäftigung nach § 111 SGB IX umfassen auch Gegenstände und Hilfsmittel, die wegen der gesundheitli-

[68] s. hierzu auch Urteil des BSG v. 27.2.2020 (Az. B 8 SO 18/18 R)

chen Beeinträchtigung zur Aufnahme oder Fortsetzung der Beschäftigung im AB einer WfbM oder bei einem aLA erforderlich sind (§ 111 Abs. 3 SGB IX).

18.9 Ausführung der Leistungen in Form eines Persönliches Budgets (PB)

(1) Nach § 29 Abs. 1 SGB IX werden auf Antrag des Leistungsberechtigten Leistungen zur Teilhabe durch die Leistungsform eines PB ausgeführt, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dieser Rechtsanspruch auf ein PB findet sich in den Vorschriften für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der jeweiligen Leistungsträger wieder, und zwar in

- § 118 Satz 2 SGB III für Leistungen der BA,
- § 13 Abs. 1 Satz 2 SGB VI für Leistungen der Träger der Rentenversicherung,
- § 26 Abs. 1 Satz 2 SGB VII für Leistungen der Träger der Unfallversicherung,
- § 27d Abs. 3 Satz 1 BVG bis 31.12.2023 für Leistungen der Kriegsopferfürsorge,
- § 26 Abs. 3 Nr. 2 SGB XIV bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 29 SGB IX für Leistungen der Sozialen Entschädigung ab 1.1.2024,
- § 35a Abs. 3 SGB VIII für Leistungen der öffentlichen Jugendhilfe,
- § 105 Abs. 4 SGB IX für Leistungen der TrEGH.

(2) PB werden i.d.R. als Geldleistung ausgeführt (§ 29 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

(3) Grundsätzlich sind alle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM und bei aLA budgetfähig. Das gilt sowohl für die Leistungen der BA und der anderen nach § 63 Abs. 1 SGB IX zuständigen Träger im EV und im BBB als auch für die Leistungen der Träger im AB. Leistungen sind sowohl als Einzelleistungen als auch hinsichtlich des Gesamtumfangs budgetfähig. Sollen Einzelleistungen in das PB einbezogen werden, müssen diese Einzelleistungen in den Vereinbarungen nach §§ 123 ff. SGB IX zwischen den Leistungsträgern und den Leistungserbringern modularisiert und insoweit „verpreislicht" werden (s. Tz. 20.2.7, 21.2.1 Abs. 4).

(4) Der Leistungsberechtigte ist für die Qualität seiner eingekauften Leistung selbst verantwortlich. Er hat die erforderliche Qualität der

von ihm eingekauften Leistungen gegenüber dem TrEGH nachzuweisen. Grundlage hierfür sind die Regelungen in der Zielvereinbarung (§ 29 Abs. 4 SGB IX). Zwischen dem TrEGH und dem Leistungserbringer besteht keine direkte Rechtsbeziehung.

(5) Der Bezug eines PB hat keine Auswirkungen auf den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status des in einer WfbM oder bei einem aLA tätigen behinderten Menschen. Die Inanspruchnahme von Leistungen in der Leistungsform des PB hat auch keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsfähigkeit nach zwanzigjähriger Tätigkeit. Dies gilt auch, wenn behinderte Menschen nur Teilleistungen aus dem Angebot einer WfbM oder bei einem aLA über das PB erhalten.

(6) Die von dem behinderten Menschen an die WfbM oder bei einem aLA aus einem PB geleisteten Vergütungen für im AB in Anspruch genommene Leistungen sind den von den RehaTr erbrachten Kostensätzen i. S. d. § 12 Abs. 4 Satz 2 WVO zuzuordnen.

18.10 Leistungen des TrEGH ohne Anrechnung von Einkommen- und Vermögen der Menschen mit Behinderungen und ihrer unterhaltspflichtigen Angehörigen / Mittagsverpflegung

(1) Nach § 138 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX ist von einem Leistungsberechtigten ein Beitrag bei Leistungen nach § 111 Abs. 1 SGB IX, also bei Leistungen im AB von WfbM, bei aLA sowie beim Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) nicht aufzubringen.

(2) Dies gilt nach § 140 Abs. 3 SGB IX auch, wenn der Leistungsberechtigte über Vermögen im Sinne des § 139 SGB IX verfügt.

(3) Die bis zum 31.12.2019 geltende Vorschrift über den Übergang von Ansprüchen eines volljährigen Menschen mit Behinderungen gegen einem nach bürgerlichem Recht Unterhaltspflichtigen (i.d.R. die unterhaltspflichtigen Eltern) nach § 94 Abs. 2 SGB XII wurde nicht in das SGB IX übernommen. Demzufolge ist von unterhaltspflichtigen Eltern für ihre volljährigen Kinder mit Behinderungen seit dem 1.1.2020 zu den Leistungen der EGH kein Unterhalt mehr zu zahlen.

(4) Nehmen Leistungsberechtigte an der in WfbM oder bei aLA angebotenen Mittagsverpflegung teil, sind die Kosten des Mittagessens i.d.R. selbst aufzubringen. Dies ist auch für Bezieher von Leistungen zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII möglich, denn nach § 42b Abs. 2 Satz 1 SGB XII ist

neben dem Regelbedarf, der bereits einen Anteil für ein Mittagessen erhält, ein Mehrbedarf für die Mehraufwendungen bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung anzuerkennen; hierzu wird auf Tz. 27.3 verwiesen.

19 Grundsätze des Vertragsrechts der TrEGH nach dem SGB IX

19.1 Allgemeines

(1) Voraussetzung für Leistungen der TrEGH im AB von WfbM und bei aLA ist gem. § 123 Abs. 1 Satz 1 SGB IX der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Träger des Leistungserbringers und dem für den Ort der Leistungserbringung zuständigen TrEGH. Die Vereinbarung kann auch zwischen dem TrEGH und dem Verband, dem der Leistungserbringer angehört, geschlossen werden, soweit der Verband eine entsprechende Vollmacht nachweist (§ 123 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

(2) Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten (§ 123 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Vor Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung haben sich die TrEGH zu vergewissern, dass die Leistungsanbieter den an sie zu stellenden Qualitätsanforderungen gerecht werden.

(3) Die Vereinbarungen sind für alle übrigen TrEGH bindend (§ 123 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Da § 58 SGB IX für alle RehaTr, die für Leistungen im AB der WfbM oder der aLA zuständig sind, gilt, werden in der Praxis auch von diesen die zwischen den TrEGH und den Trägern der Leistungserbringer geschlossenen Vereinbarungen übernommen. Die Ergebnisse der Vereinbarungen sind den Leistungsberechtigten in wahrnehmbarer Form zugänglich zu machen (§ 123 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). Dies gilt insb. für den Werkstattrat und Frauenbeauftragte nach § 222 SGB IX.

(4) Die Vereinbarungen sind vor Beginn der Wirtschaftsperiode für einen zukünftigen Zeitraum abzuschließen (Vereinbarungszeitraum); nachträgliche Ausgleiche (v.a. bei Unterdeckung der Vergütungen) sind nicht zulässig (§ 123 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Es gilt also das Grundprinzip der Prospektivität.

(5) Nach § 125 Abs. 1 SGB IX sind in der schriftlichen Vereinbarung zwischen dem TrEGH und den Leistungserbringern zu regeln:

1. Inhalt, Umfang und Qualität einschließlich der Wirksamkeit der Leistungen der EGH (Leistungsvereinbarung) und
2. die Vergütung der Leistungen der EGH (Vergütungsvereinbarung).

(6) Kommt es innerhalb von 3 Monaten, nachdem eine Vertragspartei zu Verhandlungen über die Leistungs- oder Vergütungsvereinbarung aufgefordert wurde, zu keiner schriftlichen Vereinbarung, so kann jede Partei hinsichtlich der strittigen Punkte die Schiedsstelle nach § 133 SGB IX anrufen. Im Unterschied zum bis 31.12.2019 geltenden Recht sind somit auch die Leistungsvereinbarungen schiedsstellenfähig. Die Erweiterung der Schiedsstellenfähigkeit auch auf die Leistungsvereinbarung soll der gleichgewichtigen Ausgestaltung des Vereinbarungsverfahrens dienen [69] . Gegen die Entscheidung der Schiedsstelle ist der Rechtsweg zu den Sozialgerichten gegeben, ohne dass es eines Vorverfahrens bedarf (§ 126 Abs. 2 Satz 1 und 3 SGB IX).

(7) Private und öffentliche Arbeitgeber gem. § 61 SGB IX sind keine Leistungserbringer i.S.d. Teil 2 Kap. 8 SGB IX (§ 123 Abs. 3); das Vertragsrecht ist also nicht anzuwenden, wenn Leistungsberechtigten bei einem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber ein Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) bewilligt wird.

(8) Für die Leistungen im EV und BBB der WfbM oder der aLA gilt das Vertragsrecht nach Teil 2 Kap. 8 SGB IX ebenfalls nicht. Allerdings bedürfen die Leistungserbringer einer Trägerzulassung gem. § 176 Abs. 1 SGB III durch die BA, da diese im Wesentlichen für die Leistungserbringung zuständig ist. Für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen sind die fachkundigen Stellen (FKS) gem. § 177 SGB III zuständig; Näheres s. Tz. 7.3 Abs. 10.

19.2 Eignung der Leistungsanbieter

(1) Ein Leistungserbringer ist nach § 124 Abs. 1 Satz 2 SGB IX geeignet, wenn er unter Beachtung der Besonderheiten des Einzelfalles (§ 104 SGB IX) in der Lage ist, die Leistungen der EGH wirtschaftlich und sparsam zu erbringen[70] (s. Tz. 21.3.1).

(2) Leistungsanbieter müssen nach § 124 Abs. 2 Satz 2 SGB IX über die Fähigkeit zur Kommunikation mit den Leistungsberechtigten in

[69] BT-Drs 18/9522, Begründung zu § 126, S. 297

[70] BT-Drs 18/9522, Begründung zu § 124, S. 295

einer für diese wahrnehmbaren Form verfügen und nach ihrer Persönlichkeit geeignet sein. Geeignete Leistungsanbieter dürfen daher nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat gem. § 124 Abs. 2 Satz 3 SGB IX verurteilt worden sind.

(3) Unabhängig von den Vorgaben aus § 124 Abs. 2 SGB IX ist die Anerkennung einer WfbM nach § 225 SGB IX (s. Tz. 7.2) ein wichtiger Hinweis und Indiz dafür, dass die WfbM fachlich geeignet i.S.d. § 124 Abs. 1 SGB IX ist. Dies gilt jedoch nicht für aLA, da diese keiner förmlichen Anerkennung bedürfen (§ 60 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX).

19.3 Rahmenverträge zur Erbringung von Leistungen

Die TrEGH schließen auf Landesebene mit den Vereinigungen der Leistungserbringer gemeinsam und einheitlich Rahmenverträge zu den schriftlich abzuschließenden Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen (§ 131 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) ab. Die Rahmenverträge sollen nach § 131 Abs. 1 Satz 2 SGB IX u.a. bestimmen:

- die nähere Abgrenzung der den Vergütungspauschalen und-beträgen nach § 125 Abs. 1 SGB IX zugrunde zu legenden Kostenarten und -bestandteile,
- die Zusammensetzung der Investitionsbeträge nach § 125 Abs. 2 SGB IX,
- den Inhalt und die Kriterien für die Ermittlung und Zusammensetzung der Leistungspauschalen,
- die Merkmale für die Bildung von Gruppen mit vergleichbarem Bedarf nach § 125 Abs. 3 Satz 1 SGB IX (s. Tz. 21.3.3) sowie die Zahl der zu bildenden Gruppen,
- die Festlegung von Personalrichtwerten oder von anderen Methoden zur Festlegung der personellen Ausstattung (s. Tz. 20.3),
- die Zuordnung der Kostenarten und -bestandteile nach § 125 Abs. 4 Satz 1 SGB IX, also die Kosten der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung (s. Tz. 21.2.2).
- Grundsätze und Maßstäbe für die Wirtschaftlichkeit und Qualität einschließlich Wirksamkeit der Leistungen,
- Regelungen zu Inhalt und Verfahren zur Durchführung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen (s. Tz. 22),
- Regelungen des Verfahrens zum Abschluss von Vereinbarungen.

20 Leistungsvereinbarungen

20.1 Wesentliche Leistungsmerkmale in der EGH

(1) Nach § 125 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind in die zwischen Leistungserbringer und TrEGH zu schließende Leistungsvereinbarung – also auch für WfbM und für aLA - als wesentliche Leistungsmerkmale mindestens aufzunehmen:

- der zu betreuende Personenkreis, der sich aus den abschließenden Regelungen der § 219 Abs. 1 und 2, § 220 Abs. 1 und 2 i. V. m. § 58 Abs. 1 SGB IX ergibt (s. Tz. 3.1 und 7.1),
- die sächliche Ausstattung, hier insbesondere die maschinelle und technische Ausstattung,
- Art, Ziel und Qualität der Leistungen im AB, deren Rahmen in § 219 SGB IX i. V. m. § 58 Abs. 2 SGB IX und § 5 WVO vorgegeben ist,
- die Festlegung der personellen Ausstattung nach § 9 Abs. 1 bis 3 und § 10 WVO (s. Tz. 10.4),
- Qualifikation des Personals (s. Tz. 10.4.3) sowie
- die betriebsnotwendigen Anlagen, wie Gebäude, Größe, Platzzahl, Betriebsstätten und Arbeitsfelder
- zur Ermöglichung der gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung die hierzu erforderliche sächliche und personelle Ausstattung sowie die erforderlichen betriebsnotwendigen Anlagen (§ 113 Abs. 4 SGB IX).

Diese aufgelisteten Inhalte der Leistungsvereinbarung sind nicht abschließend, sondern enthalten lediglich die grundlegenden Merkmale für eine qualitative Leistungserbringung (§ 125 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

(2) Außerdem sollten die Vereinbarungen u.a. Regelungen zu Zahlungsmodalitäten (z.B. Zahlung der Vergütungen, Beendigung der Zahlungen, Abschläge), Meldepflichten (z.B. Abwesenheitszeiten), Regelungen zur Fortzahlung der Vergütungen bei Abwesenheit und zu Berichtspflichten enthalten, sofern die Landesrahmenverträge nicht hierzu bereits Regelungen enthalten.

20.2 Weitere Leistungsmerkmale bei WfbM und bei aLA

20.2.1 Gemeinschaftliche Mittagsverpflegung

In die Leistungsvereinbarung ist die Verpflichtung aufzunehmen, dass der Leistungsanbieter den Beschäftigten ein gemeinschaftliches Mittagessen anbietet (s. Tz. 20.1.1, Tz. 21.2.1 (1).

20.2.2 Leistungen zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Nach § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX gehört die Förderung des Übergangs geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zwingend zu den Leistungen der WfbM. Dies gilt auch für aLA, sofern sie übergangsfördernde Leistungen anbieten. Die konkrete Ausgestaltung der hierfür von den Leistungsanbietern vorgesehenen Leistungen und Maßnahmen sind unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 5 Abs. 4 WVO (s. Tz. 11.1.2) von den Vertragspartnern zu vereinbaren. Hierzu gehören auch die Erstellung und regelmäßige Fortschreibung einer entsprechenden Konzeption (s. Tz. 11.1.3).

20.2.3 Leistungen bei Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitbeschäftigungen (s. Tz. 12.4) ist in der Leistungsvereinbarung (im Einzelfall im Rahmen des Teilhabe- bzw. Gesamtplanverfahrens) festzulegen, welche Leistungen in der verkürzten Arbeitszeit zwingend erbracht werden müssen, bzw. welche eingeschränkt erbracht werden können.

20.2.4 Verpflichtung zur Kooperation der Leistungserbringer[71].

(1) Aus dem Wunschrecht der Menschen mit Behinderungen nach § 62 SGB IX (s. Tz. 16) ergibt sich die Verpflichtung der WfbM, mit aLA partnerschaftlich zusammenzuarbeiten und umgekehrt. Dies gilt ebenso für das Verhältnis der aLA zueinander. Die Teilleistungen verschiedener Leistungserbringer müssen aufeinander abgestimmt sein, sich ergänzen und nahtlos ineinandergreifen. Dies sollte in den jeweiligen Leistungsvereinbarungen der Leistungserbringer verbindlich vereinbart werden. Dabei haben die Teil-Leistungserbringer untereinander sicherzustellen, dass sie zusammen ein komplettes Angebot erbringen, das den Anforderungen der §§ 56 ff., §§ 219 ff. SGB IX und der WVO entspricht.

(2) In den Leistungsvereinbarungen sollte ferner eine jährliche Dokumentation der Bemühungen von WfbM und aLA zur Förderung des Übergangs von geeigneten behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vereinbart werden; s. Tz. 11.2.7.

[71] s. auch Orientierungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben der BAGüS – Stand Dezember 2017, Ziffer 1.2

20.2.5 Vorschlags- und Vorlagepflichten gegenüber dem leistenden RehaTr

(1) Für die Durchführung von Teilhabeplan- oder Gesamtplanverfahren ist es erforderlich, dass WfbM und aLA rechtzeitig Vorschläge und Stellungnahmen auf der Grundlage von § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 6 und § 5 Abs. 5 WVO vorlegen. Ferner können Verlaufsberichte erforderlich werden, die im Einzelfall auf Anforderung der leistenden RehaTr vorzulegen sind. Diese Verpflichtungen und Näheres hierzu (z.B. Zeitpunkt der Berichte) sind zu regeln.

(2) § 3 Abs. 1 Satz 2 WVO schreibt die Erstellung eines Eingliederungsplans vor, der regelmäßig fortzuschreiben ist. In den Leistungsvereinbarungen sind Inhalt und Umfang des Eingliederungsplans sowie Zeitpunkt und Häufigkeit der Vorlage zu vereinbaren, s. auch Tz. 10.1.3.

20.2.6 Unterstützung der Arbeit der Werkstatträte und Frauenbeauftragten

Hinsichtlich der Arbeit der Werkstatträte und Frauenbeauftragten ist zu regeln, in welchem Umfang Hilfestellungen und Dienste durch die Leistungserbringer erbracht werden und welche personellen Ressourcen - z.B. stunden- oder tageweise Personal - (s. Tz. 13.3.4), sächliche Mittel und Räumlichkeiten für die Arbeit von Werkstatträten und Frauenbeauftragten bereitgestellt werden.

20.2.7 Weitere Leistungen, die in den Leistungsvereinbarungen geregelt werden sollten

- Leistungen zur stufenweisen Wiedereingliederung (s. Tz. 9.4),
- Art und Umfang der Fahrdienstleistungen, sofern die Beförderung i.S.d § 8 Abs. 4 WVO nicht anderweitig geregelt ist,
- Abführung der Sozialversicherungsbeiträge,
- Kriterien für die Berechnung des AFög durch die WfbM oder aLA und Auszahlung des von den TrEGH gezahlten AFög mit den Lohnabrechnungen der Beschäftigten,
- Einzelne Leistungen (Module), die WfbM oder aLA im Rahmen eines PB anbieten (s. auch Tz. 18.9 Abs. 3).

20.3 Personelle Ausstattung

(1) Von besonderer Bedeutung sind die Vereinbarungen über die personelle Ausstattung. Folgendes Personal ist mindestens erforderlich:

- ein Werkstattleiter (§ 9 Abs. 2 WVO), s. Tz. 10.4.2,
- Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, i.d.R. im Zahlenverhältnis zu behinderten Menschen im AB von 1 : 12 (§ 9 Abs. 3 WVO), s. Tz. 10.4.3,
- ein Sozialpädagoge oder ein Sozialarbeiter i.d.R. im Zahlenverhältnis von 1 : 120 (§ 10 Abs. 2 WVO), s. Tz. 10.4.4 Abs. 1.

Ebenso gehören dem Grunde nach zum erforderlichen Personal als fachliche Anforderung (s. Tz. 10.4.4 Abs. 1 und 2)

- Fachkräfte für die psychologische Betreuung,
- Fachkräfte für die pflegerische, pädagogische und sonstige begleitende Betreuung.

Für dieses Personal ist jedoch in der WVO kein Zahlenverhältnis vorgegeben.

(2) Vorschriften über weiteres Personal, das über in den vorherigen Abs. 1 und 2 genannten Funktionen hinausgeht, sind in der WVO nicht enthalten; hierüber können aber in den Rahmen-, Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen entsprechende Regelungen getroffen werden.

(3) Die besondere ärztliche Betreuung der behinderten Menschen in der WfbM und die medizinische Beratung des Fachpersonals der WfbM durch einen Arzt, der möglichst auch an die an einen Betriebsarzt zu stellenden Anforderungen erfüllen soll, müssen vertraglich sichergestellt sein (§ 10 Abs. 3 WVO); s. Tz. 10.4.4 Abs. 3.

(4) Eine Sonderregelung für aLA enthält nach § 60 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX, wenn sie die Leistungen nach § 58 WVO ausschließlich in betrieblicher Form erbringen. Danach soll ein besserer als der in § 9 Abs. 3 WVO (also für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung) genannte Personalschlüssel angewendet werden (s. Tz. 15.7.8). In der Praxis ist hierüber zielgruppen- und konzeptabhängig zu entscheiden.

(5) Bezüglich der weiteren allgemeinen qualitativen Anforderungen, die an das Personal gestellt werden, wird auf Tz. 10.4.1 hingewiesen.

21 Vergütungsvereinbarungen

21.1 Anspruch der WfbM und aLA auf Vergütungen

(1) Für die Ausführung der Leistungen nach § 58 Abs. 2 SGB IX hat die WfbM nach § 58 Abs. 3 Satz 1 SGB IX einen unmittelbaren Anspruch gegen die gem. § 63 Abs. 2 SGB IX zuständigen RehaTr auf

angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen müssen. §§ 58 und 63 SGB IX finden auch über § 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX auf aLA Anwendung. Der Direktzahlungsanspruch des Leistungserbringers gilt im Übrigen ab dem 1.1.2020 nach § 123 Abs. 6 SGB IX für alle Leistungen der EGH nach dem SGB IX.

(2) Gleichwohl ist Anspruchsberechtigter für die Leistungen der behinderte Mensch, dessen individuelle Bedarfsdeckung durch die direkte Zahlung der Vergütung durch den RehaTr an den Leistungserbringer erfüllt wird.

21.2 Besondere Regelungen für WfbM und aLA zu den Vergütungsvereinbarungen

(1) § 58 Abs. 3 Satz 2 SGB IX nennt die Kosten, die sämtliche für den AB gemäß § 63 Abs. 2 SGB IX zuständigen RehaTr – also nicht nur vom Träger der EGH – bei der Vereinbarung angemessener Vergütungen zu berücksichtigen haben. Danach müssen in den Vergütungen der WfbM berücksichtigt werden:

- alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der WfbM notwendigen Personal- und Sachkosten (s. Tz. 21.2.1) sowie
- die mit der wirtschaftlichen Betätigung der WfbM in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der WfbM und der dort beschäftigten behinderten Menschen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen.

(2) § 58 Abs. 3 SGB IX unterscheidet also Kosten einer WfbM nach drei Kategorien, nämlich nach

1. Kosten der fachlichen Anforderungen (Kostengruppe 1),
2. Kosten der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 2) sowie
3. Kosten der unternehmensüblichen wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 3).

Die Trennung macht den zweifachen Auftrag der WfbM deutlich, nämlich einerseits als Reha-Einrichtung zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie zur Eingliederung in das Ar-

beitsleben, andererseits als Wirtschaftsbetrieb, der sich am Marktgeschehen zu beteiligen hat.

(3) Können die Kosten der Kostengruppe 2 im Einzelfall nicht ermittelt werden, kann hierfür eine Vergütungspauschale vereinbart werden (§§ 58 Abs. 3 Satz 3, 125 Abs. 4 Satz 2 SGB IX), was sich bereits in der Vergangenheit in der Praxis bewährt hat.

(4) Die Leistungserbringer haben auch für die Dauer von Betriebspraktika und bei zeitweiliger Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen Anspruch auf die vereinbarten Vergütungen (s. Tz. 11.2.4 Abs. 5 und Tz. 11.2.5 Abs. 6), die aber aufgrund unterschiedlicher Kosten (z.B. abweichende Investitions- und Sachkosten) von den Gesamtvergütungen abweichen können.

(5) Das Arbeitsergebnis des Leistungserbringers darf nicht dazu verwendet werden, die Vergütung des TrEGH zu mindern (§ 125 Abs. 4 Satz 3, auch § 58 Abs. 4 Satz 3 SGB IX); s. Tz. 14.3, 14.4.

(6) Die vorstehenden Ausführungen gelten im Grundsatz auch für aLA (§ 60 Abs. 2 Einleitungssatz SGB IX).

21.2.1 Kosten der fachlichen Anforderungen (Kostengruppe 1)

(1) Den Kosten der fachlichen Anforderungen i. S. v. § 58 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 SGB IX sind vor allem zuzuordnen:

- Personalkosten für das Fach- und Funktionspersonal, wie Werkstattleiter, Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, begleitende Dienste (§ 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, §§ 9, 10 WVO), s. Tz. 20.3 Abs. 1), auch Bürokraft (stunden- oder tageweise) zur Unterstützung des Werkstattrates (s. Tz. 13.3.4),
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und sonstiger Personalaufwand (s. Tz. 20.3 Abs. 2),
- Arbeitsschutz,
- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung für Werkstattbeschäftigte[72],
- Investitionskosten, auch Miet- und Leasingkosten sowie Zinsen, und zwar
  - für die Werkstattgebäude im Rahmen des zwischen den Zuwendungsgebern abgestimmten Raumprogramms,

[72] BSG, Urt. v. 29.5.2019, B 8 SO 3/18 R

  - für Inventar und Ausstattung der Verwaltung und des Sozialbereichs sowie
  - für die maschinelle Grundausstattung,
- behinderungsspezifische Hilfsvorrichtungen am Arbeitsplatz (§ 8 Abs. 1 WVO),
- Grundsteuern,
- Versicherungen, z. B. Betriebshaftpflicht-, allgemeine Gebäude-, Feuer- und Sturmversicherung,
- Verbandsbeiträge,
- Sanitär- und Hygienekosten,
- medizinischer Bedarf, Hausapotheke,
- Therapie- und Beschäftigungsmaterial,
- Lehr- und Lernmaterial für arbeitsbegleitende Maßnahmen (§ 5 Abs. 3 WVO),
- Kosten der gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung (Sach-, Personal und Investitionskosten gem. § 113 Abs. 4 SGB IX; s. Tz. 20.1), soweit sie über den Mehrbedarf nach § 42b SGB XII (i.d.R. der Warenwert für die Herstellung und Bereitstellung der Mittagsverpflegung) hinausgehen, s. Tz. 27.3 Abs. 4 bis 6,
- Kosten der Fort- und Weiterbildung (§ 11 WVO),
- Kosten der Durchführung für arbeitsbegleitende Maßnahmen (§ 5 Abs. 3 WVO),
- Kosten, die im Zusammenhang mit der stufenweisen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen entstehen (s. Tz. 9.4 Abs. 3),
- Kosten des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten, auch die Kosten, die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und durch die Interessensvertretung der Werkstatträte und Frauenbeauftragten auf Landesebene entstehen (§§ 39 Abs. 1, 39a Abs. 5 Satz 5 WMVO); bezüglich der Interessensvertretungen auf Bundesebene wird auf Tz. 13.3.5 Abs. 4 und 13.4.4 Abs. 3 verwiesen,
- Kosten der Wahl des Werkstattrates (§ 28 Abs. 3 WMVO) und der Frauenbeauftragten (§ 39b Abs. 2 Satz 4 WMVO),
- Kosten der Wirtschaftsprüfung (§ 12 Abs. 1 Satz 5 WVO),
- Kosten zur Beförderung der Werkstattbeschäftigten (§ 8 Abs. 4 WVO).

(2) Eine Sonderregelung für Investitionsmaßnahmen enthält § 127 Abs. 2 SGB IX. Danach muss der TrEGH einer Erhöhung der Vergütung aufgrund von Investitionsmaßnahmen, die während des laufenden Vereinbarungszeitraums getätigt sind, nur zustimmen, soweit er der Maßnahme zuvor dem Grunde und der Höhe nach zugestimmt hat. Das BSG hat darüber hinaus im Falle einer WfbM entschieden, dass Investitionskosten immer als Kosten der fachlichen Anforderungen (Kostengruppe 1 – Tz. 21.2.1 Abs. 2) anzuerkennen sind, wenn der TrEGH vorher der Investitionsmaßnahme zugestimmt hat[73]. Diese Investitionskosten können dann nicht der wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 3) zugeordnet werden. Besteht jedoch zwischen einem Leistungsanbieter und dem TrEGH Einvernehmen, dass die Investition (Baukosten oder maschinelle Ausstattung) oder Teile hiervon der Produktionssteigerung dienen und werden hierdurch keine neuen Arbeitsplätze geschaffen, sind diese Investitionen der Kostengruppe 3 zuzuordnen.

(3) Bei den Vergütungen sind Förderungen aus öffentlichen Mitteln anzurechnen (§ 125 Abs. 3 Satz 2 SGB IX), dies betrifft i.d.R. die Investitionskosten. Damit sollen Wettbewerbsverzerrungen vermieden werden. Hierzu zählen auch verdeckte Subventionen in Form von haushaltsinternen Umschichtungen bei öffentlichen Einrichtungen[74].

(4) Werden im Rahmen des PB (s. Tz. 18.9.) einzelne Leistungen (Module) aus dem Leistungskatalog der Leistungserbringer vereinbart, sind die Kosten hierfür gesondert zu ermitteln und zu vereinbaren.

(5) Ist eine genaue Abgrenzung der Kosten zwischen der Kostengruppe 1 und der Kostengruppe 3 (s. Tz. 21.2.3 Abs. 2) nicht möglich, bieten sich zwei Verfahren der Aufteilung an. Zum einen können sich die Vereinbarungspartner auf eine prozentuale Aufteilung der voraussichtlich im Vereinbarungszeitraum anfallenden Kosten verständigen. Diese Methode bietet sich insbesondere bei den Energiekosten, wenn die zur Herstellung der Produkte und Dienstleistungen erforderlichen Prozesskosten nicht exakt ermittelt werden können, bei den kommunalen Abgaben (Müllabfuhr, Abwasser) aber auch für den haustechnischen Dienst an. Zum anderen besteht die Möglichkeit, dass man sich auf der Basis von Erfahrungs- und Vergleichswer-

[73] BSG, Urt. v. 5.7.2018, B 8 SO28/16 R

[74] BT-Drs.13/2440 S. 30

ten auf einen angemessenen Betrag (Preis) für eine bestimmte Kostengruppe verständigt, der den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit entspricht. Dies Verfahren könnte vor allem bei der Aufteilung von Verwaltungskosten Anwendung finden, aber auch im Verpflegungs-, Reinigungs- und Wirtschaftsdienst, vor allem, wenn diese Dienste auch als externe Dienstleister tätig sind.

21.2.2 Kosten der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 2)

(1) Es handelt es sich hierbei um solche Kosten, die zwar üblicherweise in einem Wirtschaftsunternehmen entstehen, aber in der Art oder ihrer Höhe über die Kosten eines Wirtschaftsunternehmens hinausgehen. Dabei sind die besonderen Verhältnisse in der WfbM oder bei dem aLA aber auch die Verpflichtung, sämtliche Beschäftigte im AB in die Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen einzubeziehen, zu berücksichtigen. Hierzu können z.B. erhöhte Abschreibungskosten für Maschinen, wenn der Maschineneinsatz durch langsamere oder kürzere Laufzeiten im Vergleich zu Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts eingeschränkt ist, oder die für den behinderungsspezifischen Vorrichtungs- und Betriebsmittelbau erforderlichen Sachkosten zählen.

(2) Nach § 58 Abs. 3 Satz 3 SGB IX können die Vereinbarungspartner eine Vergütungspauschale für die werkstattspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung vereinbaren, wenn diese Kosten im Einzelfall nicht ermittelt werden können. In diesem Fall sollte in der Vergütungsvereinbarung ausdrücklich bestimmt werden, dass alle diese Kosten mit der vereinbarten Pauschale abgegolten sind. Folglich sind dann alle über die Pauschale hinausgehenden Kosten als unternehmensüblich zu betrachten und deshalb von der WfbM zu tragen.

(3) In der Praxis wird von der Möglichkeit der Vereinbarung dieser besonderen Vergütungspauschale häufig Gebrauch gemacht, weil es oftmals kaum möglich ist, prospektiv zu kalkulieren, in welchem Umfang werkstattspezifische Kosten der wirtschaftlichen Betätigung im künftigen Vereinbarungszeitraum entstehen werden und welche Aufträge die WfbM oder der aLA zu welchen Bedingungen im künftigen Vereinbarungszeitraum erhalten wird. Umfang und Höhe dieser Pauschale können jedoch je nach Art der Aufträge und der Tätigkeitsfelder sowie der unterschiedlichen Produktionsbedingungen von Leistungsanbieter zu Leitungsanbieter unterschiedlich sein. Für

die Vereinbarung einer Pauschale spricht auch, dass die WfbM oder der aLA ohne eine Pauschalierung in ihrem wirtschaftlichen Handeln eingeschränkt wären, denn sie hätten innerhalb des Vereinbarungszeitraums keine Möglichkeit, mit dem Vereinbarungspartner über die Berücksichtigung zusätzlicher werkstattspezifischer Kosten der wirtschaftlichen Betätigung zu verhandeln, wenn durch Übernahme neuer Aufträge weitere derartige Kosten entstünden. Sie müssten folglich bis zum Ablauf des Vereinbarungszeitraums mit der Investition warten. Dies könnte sogar zur Folge haben, dass ihnen lukrative Aufträge entgehen.

21.2.3 Unternehmensübliche Kosten der wirtschaftlichen Betätigung (Kostengruppe 3)

Als unternehmensüblich sind solche Kosten zu bezeichnen, die durch die Herstellung und den Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen notwendigerweise entstehen. Die Beteiligung am wirtschaftlichen Geschehen mit seinem Risiko der Erstellung von Produkten und deren Vermarktung ist somit der wirtschaftlichen Betätigung zuzuordnen und daher von den Leistungserbringern zu tragen. Diesen Kosten sind also diejenigen zuzuordnen, die ihre Ursache weder in der besonderen Aufgabenstellung der WfbM und ihren fachlichen Anforderungen noch in den werkstattspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung haben. Zu diesen Kosten sind auch Personalkosten für Mitarbeiter zur Produktionssteigerung zu zählen (s. auch Tz.14.2 Abs. 5).

21.3 Allgemeine Regelungen zu den Vergütungsvereinbarungen

21.3.1 Wirtschaftliche Angemessenheit der Vergütungen durch externen Vergleich

(1) Nach § 124 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ist die von einem Leistungsanbieter auf der Grundlage der Ausführungen zu Tz. 21.2 geforderte Vergütung wirtschaftlich angemessen, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unter Drittel liegt (externer Vergleich). In den externen Vergleich sind die im Einzugsbereich (i.d.R. Länder oder regionaler Zuständigkeitsbereich eines TrEGH) tätigen Leistungserbringer einzubeziehen (§ 124 Abs. 1 Satz 5 SGB IX).

(2) Liegt die geforderte Vergütung oberhalb des unteren Drittels, kann sie ebenso wirtschaftlich angemessen sein, sofern sie nachvollziehbar auf einem höheren Aufwand, also Kosten der Kostengruppen 1 und 2 (s. Tz. 21.2 Abs. 2), des Leistungserbringers beruht und wirtschaftlicher Geschäftsführung entspricht (§ 124 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

(3) Bezahlt ein Leistungserbringer das in der Leistungsvereinbarung vereinbarte Personal (s. Tz. 20.1 Abs. 1 i.V.m. Tz. 20.3) nach tariflich vereinbarten Vergütungen oder entsprechenden Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, so können diese nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Dies gilt auch, soweit die Vergütung aus diesem Grunde oberhalb des unteren Leistungsdrittels liegt (vgl. § 124 Abs. 1 Satz 6 SGB IX).

(4) Die nach diesem Verfahren ermittelten Gesamtkosten der Kostengruppen 1 und 2 ergeben die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechende Gesamtvergütung.

21.3.2 Festlegung von Leistungspauschalen

(1) Mit der Vergütungsvereinbarung werden unter Berücksichtigung der Leistungsmerkmale aus der Leistungsvereinbarung Leistungspauschalen für die zu erbringenden Leistungen festgelegt (§ 125 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Grundlage dafür ist die Gesamtvergütung (Tz. 21.3.1 Abs. 4). Ferner sind die Grundsätze nach § 123 Abs. 2 SGB IX zu berücksichtigen; s. hierzu Tz. 19.1 Abs. 1 bis 3.

(2) Die Kalkulation der Leistungspauschalen kann nach § 125 Abs. 3 Satz 3 SGB IX erfolgen

- für Gruppen von Leistungsberechtigten mit vergleichbarem Bedarf, s. Tz. 21.3.3 (Regelfall) und
- durch Stundensätze.

(3) Die Leistungspauschalen dienen als Kalkulationsgrundlage für die zu bildenden Vergleichsgruppen (s. Tz. 21.3.3).

21.3.3 Gruppen von Leistungsberechtigten mit vergleichbarem Bedarf

(1) Die Bildung von Gruppen von Leistungsberechtigten mit vergleichbarem Bedarf wurde bereits mit dem Gesetz zur Reform des Sozialhilferechts vom 23.7.1996[75] zum 1.1.1999 eingeführt und mit dem BTHG in Teil 2 Kap. 8 SGB IX übernommen. Der Gesetzgeber wollte damit eine gerechtere und effizientere Leistungserbringung

[75] BGBl. I Jahrgang 1996 S. 1088

erreichen und sicherstellen, dass die Leistung an den Leistungsberechtigten zielgenauer erfolgt und die Finanzierung überschaubarer wird[76]. Außerdem ist diese Gruppenbildung (eine oder mehrere) wegen der Vorgabe der Prospektivität der Vergütungsvereinbarungen notwendig, da ansonsten die notwendigen Kosten nicht mehr gedeckt sind, wenn im Vereinbarungszeitraum Wechsel zwischen behinderten Menschen mit geringem Pflege- und Betreuungsaufwand und solchem mit hohem Pflege- und Betreuungsaufwand erfolgen.

(2) Hinsichtlich der Vorgaben für den Abschluss von Rahmenverträgen auf Landesebene zur Bildung der Leistungsgruppen (§ 131 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) hierzu wird auf Tz. 19.3 verwiesen.

22 Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung

22.1 Grundsätze

(1) Nach § 128 Abs. 1 Satz 1 SGB IX hat der TrEGH oder ein von diesem beauftragter Dritter die Wirtschaftlichkeit und Qualität einschl. der Wirksamkeit der vereinbarten Leistungen des Leistungserbringers (also auch der WfbM, eines aLA oder einer Förder- und Betreuungseinrichtung/-gruppe nach § 219 Abs. 3 SGB IX) zu prüfen, soweit tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass ein Leistungserbringer seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten nicht erfüllt. Durch Landesrecht kann jedoch bestimmt werden, dass diese Prüfungen auch ohne solche tatsächlichen Anhaltspunkte durchgeführt werden können (§ 128 Abs. 1 Satz 5 SGB IX). Die Leistungserbringer sind verpflichtet, dem TrEGH auf Verlangen die für die Prüfung erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskünfte zu erteilen (§ 128 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

(2) Die Prüfung nach § 128 Abs. 1 Satz 1 SGB IX kann ohne vorherige Ankündigung erfolgen und erstreckt sich auf Inhalt, Umfang, Wirtschaftlichkeit und Qualität einschl. der Wirksamkeit der erbrachten Leistungen (§ 128 Abs. 2 SGB IX).

(3) Nach § 128 Abs. 3 SGB IX hat der TrEGH den Leistungserbringer über das Ergebnis der Prüfung schriftlich zu unterrichten. Auch ist das Ergebnis der Prüfung dem Leistungsberechtigten in einer wahrnehmbaren Form zugänglich zu machen.

[76] Friedrich in NDV Heft 5/1997, S. 136

(4) Das Prüfungsrecht der TrEGH nach § 12 Abs. 6 Satz 2 WVO - Recht auf Einsicht in die nach § 12 Abs. 1 WVO zu führenden Unterlagen - (s. Tz. 14.5) als Anerkennungsbehörde nach § 225 Abs. 2 SGB IX bleibt von der Verpflichtung zur Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität nach § 128 Abs. 1 SGB IX unberührt.

22.2 Kürzung der Vergütung

Hält ein Leistungserbringer, also die WfbM, ein aLA oder eine Förder- und Betreuungseinrichtung/-gruppe nach § 219 Abs. 3 SGB IX, seine gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen ganz oder teilweise nicht ein, ist nach § 129 Abs. 1 SGB IX die vereinbarte Vergütung für die Dauer der Pflichtverletzung entsprechend zu kürzen. Über die Höhe des Kürzungsbetrages ist zwischen den Vertragsparteien Einvernehmen herzustellen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Vertragspartei die Schiedsstelle nach § 133 SGB IX.

22.3 Vorgaben der Landesrahmenverträge

Nach § 131 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB IX bestimmen die auf Landesebene zu schließenden Rahmenverträge (s. Tz. 19.3) die Grundsätze und Maßstäbe für die Wirtschaftlichkeit und Qualität einschl. der Wirksamkeit der Leistungen sowie Inhalt und das Verfahren zur Durchführung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen.

VIII Sozialversicherung für Menschen mit Behinderungen, die in WfbM oder bei anderen Leistungsanbietern (§ 60 SGB IX) tätig sind

23 Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen

23.1 Versicherungspflicht

(1) Behinderte Menschen, die im EV, BBB oder AB einer WfbM oder bei einem aLA tätig sind, sind versicherungspflichtig in

- der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V); es besteht daneben für Leistungsberechtigte im EV und BBB die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, welche bei dem Bezug von Übergangsgeld aufgrund der zumeist höheren Beiträge nach § 5 Abs. 6 Satz 2 SGB V vorgeht,
- der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a SGB VI); für Bezieher von Übergangsgeld besteht daneben während des EV und im BBB Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; es geht nach § 3 Satz 4 SGB VI die Versicherungspflicht vor, wonach die

höheren Beiträge zu zahlen sind,

- der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 SGB VII) und
- der sozialen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI).

(2) Die berufliche Bildung oder Beschäftigung eines behinderten Menschen auf ausgelagerten Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen i.S.d. § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX berührt nicht die Versicherungspflicht nach den vorgenannten Rechtsgrundlagen.

23.2 Grundlage der Beitragsberechnung

(1) Der Berechnung der Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung sind Mindestbeträge zu Grunde zu legen, sofern das erzielte Arbeitsentgelt i.S.d. § 14 SGB IV den vorgegebenen Vomhundertsatz der Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV nicht übersteigt.

(2) Zum Arbeitsentgelt i.S.d. § 14 SGB IV gehören

- das Entgelt nach § 221 Abs. 2 SGB IX,
- das AFög nach § 59 SGB IX sowie
- einmalige Einnahmen aus der Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV), z.B. Gutscheine zu Weihnachten oder Jubiläumszuwendungen.

Das Ausbildungsgeld nach § 122 Abs. 1 Nr. 3 SGB III und das Übergangsgeld nach § 119 SGB III sind hingegen kein Arbeitsentgelt i.S.d. § 14 SGB IV[77].

(3) Die im vorstehenden Abs. 1 genannten fiktiven Mindestentgelte betragen

- in der Kranken- und Pflegeversicherung 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung nach § 18 SGB IV (§ 235 Abs. 3 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI) und
- in der Rentenversicherung 80 v.H. der Bezugsgröße (§ 162 Nr. 2 SGB VI).

[77] zum Ausbildungsgeld s. BSG, Urt. v. 14.02.2001, B 1 KR 1/00 R; BSG, Urt. v. 03.04.2001, B 4 RA 2/00 R,
zum Übergangsgeld s. Komm. KassKomm/Zieglmeier SGB IV, § 14 Rn. 8

(4) Wird Übergangsgeld bezogen, sind 80 v.H. des Arbeitsentgeltes zugrunde zu legen, welches der Berechnung des Übergangsgeldes zugrunde gelegt ist. Für die Meldung und Zahlung ist grundsätzlich der zuständige RehaTr verantwortlich. Es geht allerdings die Versicherungspflicht vor, wonach die höheren Beiträge zu zahlen sind. Der RehaTr informiert den Maßnahmeträger, wenn vom Maßnahmeträger die Zahlung und Meldung zur Sozialversicherung durchzuführen sind. Aufgrund der unterschiedlichen Mindestbeträge in der Krankenversicherung / Pflegeversicherung und Rentenversicherung kann es zum Auseinanderfallen der Zuständigkeit in der Krankenversicherung / Pflegeversicherung und Rentenversicherung kommen, so dass der Maßnahmeträger nur für die Meldung und Zahlung zur Rentenversicherung verantwortlich sein kann.

23.3 Beitragssatz, Tragung und Erstattung der Beiträge

23.3.1 Gesetzliche Krankenversicherung

a) Beitragspflichtige Einnahmen

Nach § 235 Abs. 3 SGB V ist für Werkstattbeschäftigte oder bei einem aLA Tätige als beitragspflichtige Einnahmen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (s. Tz. 23.2 Abs. 2), mindestens jedoch ein Betrag in Höhe von 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV zugrunde zu legen (vgl. Tz. 23.2 Abs. 3).

b) Beitragssatz

(1) Der allgemeine Beitragssatz beträgt 14,6 v.H. der beitragspflichtigen Einnahmen der Mitglieder (§ 241 SGB V).

(2) Die Krankenkassen dürfen den Zusatzbeitrag nach § 242 Abs. 1 SGB V für in WfbM oder bei einem aLA tätige Menschen mit Behinderungen nur in Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitrages nach § 242a SGB V erheben (§ 242 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 SGB V). Hat der behinderte Mensch neben dem Einkommen aus der Tätigkeit in der WfbM oder bei einem aLA weitere beitragspflichtige Einnahmen, findet allerdings auf diese Einnahmen der Beitragssatz nach § 242 Abs. 1 SGB V Anwendung (§ 242 Abs. 3 Satz 2 SGB V).

(3) Personen, die von der BA nach § 122 Abs. 1 Nr. 3 SGB III während der Teilnahme an Maßnahmen im EV und im BBB Ausbildungsgeld erhalten, sind auch nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V versicherungspflichtig (s. Tz. 23.1. Abs.1). Dieser Personenkreis hat nach § 44 Abs. 2 Nr. 2 SGB V keinen Anspruch auf Krankengeld,

so dass der ermäßigte Beitragssatz gemäß § 243 Satz 1 SGB V anzuwenden ist.

(4) Personen, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit oder Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, haben keinen Anspruch auf Krankengeld nach § 44 Abs. 2 Nr. 4 SGB V, so dass auch hier der ermäßigte Beitragssatz anzuwenden ist.

c) Tragung und Erstattung der Beiträge

(1) Übersteigt das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt den nach § 235 Abs. 3 SGB V maßgebenden Mindestbetrag nicht, hat der Träger der Einrichtung den Beitrag allein zu tragen (§ 251 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB V). Liegt das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt über dem Mindestbetrag, haben der Werkstattträger bzw. der aLA und der Beschäftigte den Beitrag je zur Hälfte zu tragen (§ 251 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 i.V.m. § 249 Abs. 1 SGB V).

(2) Die dem Träger obliegenden Beiträge – also nicht die Beiträge des Beschäftigten – werden von dem für den Beschäftigten zuständigen RehaTr erstattet (§ 251 Abs. 2 Satz 2 SGB V).

23.3.2 Gesetzliche Pflegeversicherung

a) Beitragspflichtige Einnahmen

Nach § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI gilt die Regelung des § 235 SGB V zu beitragspflichtigen Einnahmen auch für die Pflegeversicherung (s. Tz. 23.1).

b) Beitragssatz

(1) Nach § 55 Abs. 1 Satz 1 SGB XI gilt der Beitragssatz in Höhe von 3,05 v.H. der beitragspflichtigen Einnahmen. Der Beitragssatz erhöht sich für Kinderlose mit der Vollendung des 23. Lebensjahres um 0,25 Beitragssatzpunkte (§ 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI).

(2) Für Personen, welche von der BA gefördert werden, ist der Beitragszuschlag für Kinderlose nicht zu zahlen, da die BA nach § 60 Abs. 7 SGB XI für alle Leistungsbezieher eine Pauschale entrichtet.

c) Tragung und Erstattung der Beiträge

Für die Tragung und Erstattung der Beiträge gelten die Vorschriften des SGB V über die Krankenversicherung (§ 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

23.3.3 Gesetzliche Rentenversicherung

a) Beitragspflichtige Einnahmen

Nach § 162 Nr. 2 SGB VI sind das Arbeitsentgelt, mindestens aber 80 v.H. der monatlichen Bezugsgröße, der Berechnung der Beiträge zu Grunde zu legen.

b) Beitragssatz

Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung wird jährlich von der BReg. mit Zustimmung des BR durch Rechtsverordnung festgesetzt (§ 160 SGB VI).

c) Tragung und Erstattung der Beiträge

(1) Für behinderte Menschen im EV und im BBB, die Ausbildungsgeld oder Übergangsgeld beziehen, sind die Beiträge vom Werkstattträger oder vom aLA zu tragen (§ 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI). Soweit die BA, die Träger der Unfallversicherung oder die Träger der Rentenversicherung zuständige Kostenträger sind, haben diese der WfbM oder dem aLA die Beiträge zu erstatten (§ 179 Abs. 1 Satz 2 SGB VI).

(2) Die Beiträge für behinderte Menschen, die im AB tätig sind, hat der Werkstattträger oder der aLA allein zu tragen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt des Beschäftigten (s. Tz 23.2) 20 v.H. der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt (§ 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI). Diese Beiträge sind dem Werkstattträger oder dem aLA von dem für den behinderten Menschen zuständigen Kostenträger zu erstatten (§ 179 Abs. 1 Satz 2 SGB VI). Erhält der behinderte Mensch ein monatliches Arbeitsentgelt (s. Tz. 23.2) zwischen 20 v.H. und 80 v.H. der monatlichen Bezugsgröße, sind die auf die tatsächlich gezahlte Entlohnung entfallenden Beiträge vom Werkstattträger bzw. aLA und von dem Beschäftigten je zur Hälfte zu tragen (§ 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI). Der auf den Träger der WfbM bzw. auf den aLA entfallende Anteil wird ihm ebenfalls vom zuständigen RehaTr erstattet (§ 179 Abs. 1 Satz 2 SGB VI); eine Erstattung der Beitragsanteile des behinderten Menschen erfolgt dagegen nicht. Die Rentenversicherungsbeiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (s. Tz. 23.2) und dem fiktiven Mindestentgelt entfallen, sind vom Werkstattträger bzw. aLA allein zu tragen (§ 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI); sie werden ihm stets in voller Höhe vom Bund erstattet (§ 179 Abs. 1 Satz 1 SGB VI).

(3) Zusammenfassend gilt also für die Beitragserstattung der Rentenversicherungsbeiträge im AB:

- Der Bund erstattet dem Werkstattträger bzw. dem aLA die Beiträge, die auf den Betrag zwischen dem tatsächlich erzielten monatlichen Arbeitsentgelt und 80 v.H. der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV entfallen, wenn das tatsächlich erzielte monatliche Arbeitsentgelt 80 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Im Übrigen erstatten die zuständigen RehaTr dem Werkstattträger bzw. dem aLA die von ihm getragenen Beiträge für die behinderten Menschen.
- Einzelheiten der Erstattung sind in der Verordnung über die Erstattung von Aufwendungen für die gesetzliche Rentenversicherung der in WfbM oder bei einem aLA beschäftigten Behinderten geregelt (AufwErstV)[78].

(4) Ist ein Dritter schadensersatzpflichtig, sind Beitragsregresse nach § 179 Abs. 1a SGB VI gegen diesen zwingend umzusetzen.

23.3.4 Gesetzliche Unfallversicherung:

(1) Beitragspflichtige Unternehmer bei Versicherten sind Werkstatträger oder aLA (§ 150 Abs. 1 Satz 1 SGB VII).

(2) Die Beiträge zur Unfallversicherung sind im EV und BBB in den Preisen für diese Maßnahmen (§ 64 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX) sowie für den AB nach § 58 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 SGB IX in der Vergütung zu berücksichtigen; auf Tz. 18.8.5 a) Abs. 2 und Tz. 21.2.1 Abs. 1 wird hingewiesen.

23.4 Anwartschaft auf Rente wegen voller Erwerbsminderung bei Beschäftigung in WfbM und bei aLA / Fortbestand der vollen Erwerbsminderung in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

(1) Nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI gelten Beschäftigte in WfbM oder bei einem aLA als voll erwerbsgemindert und erwerben nach einer Anwartschaft von 20 Jahren ununterbrochener voller Erwerbsminderung (= ununterbrochener Beschäftigung in einer WfbM bzw. bei einem aLA) einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 6 SGB VI). Dies bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen mit ihrem Ausscheiden aus der WfbM bzw. bei einem

[78] VO v.1.7.1975 (BGBl. I S. 1896), zuletzt durch Art. 57 Abs. 13 des Ges. v. 12.12.2019 (BGBl. I S. 2652)

aLA und dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt die Rentenanwartschaft grundsätzlich verlieren, weil Versicherte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können, nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI nicht voll erwerbsgemindert sind.

(2) Im Interesse der Vermeidung von Härten sind nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI auch Abgänger aus WfbM und bei aLA in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt voll erwerbsgemindert, so dass während eines erfolglosen Eingliederungsversuchs zurückgelegte Beitragszeiten auf die Wartezeit von 20 Jahren angerechnet werden.

(3) Ob eine Eingliederung erfolgreich ist, hängt nicht von einer bestimmten, für alle Versicherten einheitlichen Dauer ab, sondern lässt sich nach Überzeugung des Gesetzgebers nur nach den Umständen jedes Einzelfalles beurteilen.

(4) Die Beitragszeiten, die Menschen mit Behinderungen während eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen, werden auf die Wartezeit von 20 Jahren angerechnet.

IX Alternative zum Arbeitsbereich in WfbM und bei anderen Leistungsanbietern / Beschäftigung voll Erwerbsgeminderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

24 Budget für Arbeit

24.1 Zielsetzung

24.1.1 Zweck

(1) Mit der Einführung des Budgets für Arbeit im Rahmen der Neufassung des SGB IX durch Art. 1 § 61 BTHG zum 1.1.2018 als eine weitere Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben für faktisch voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen wurde erstmals eine Möglichkeit für diesen Personenkreis für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen. Das Budget für Arbeit stellt somit für Menschen mit Behinderungen, deren Erwerbsfähigkeit (möglicherweise dauerhaft) voll gemindert ist, eine echte Alternative zu einer Beschäftigung im AB einer WfbM oder bei einem aLA nach § 60 SGB IX dar, ohne zuvor den Nachweis

der individuellen Erwerbsfähigkeit führen zu müssen. Die Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit sind also i.S.d. Art. 27 der UN-BRK am Leitbild eines inklusiven Arbeitsmarktes ausgerichtet; auf Tz. 2.3.1 Abs. 2 und 4 wird hingewiesen.

(2) Ziel der Leistung ist es, dem Menschen mit Behinderungen aus einer Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit heraus möglichst den Übergang in ein uneingeschränktes und voll versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ohne weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, jedoch mit Hilfen vor allem der BA und des Integrationsamtes (s. Tz. 29), zu erleichtern.

24.1.2 Keine Anwendung der Vorschriften für WfbM und aLA

(1) Die Vorschriften des SGB IX für die WfbM und aLA sowie der WVO und der WMVO und die besonderen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Beschäftigte in WfbM und bei aLA (s. Tz. 23) finden auf Arbeitsverhältnisse i.S.d. § 61 SGB IX keine Anwendung. Es gelten vielmehr die Vorschriften des allgemeinen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts (mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, s. Tz. 23.4.2. Abs. 1).

(2) Den im Rahmen eines Budgets für Arbeit Beschäftigten stehen folglich beispielsweise kein AFög nach § 59 SGB IX (s. hierzu auch § 111 Abs. 3 SGB IX) und auch kein Wahlrecht nach § 62 SGB IX (s. Tz. 16 Abs. 5) zu. Neben dem Budget für Arbeit können von dem Beschäftigten nicht zur gleichen Zeit auch Leistungen oder Teilleistungen einer WfbM oder eines aLA (z.B. Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit nach § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX i.V.m. § 5 Abs. 3 WVO) in Anspruch genommen werden.

24.2 Anspruchsberechtigter Personenkreis

(1) Ein Budget für Arbeit als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten nach § 61 Abs. 1 SGB IX Menschen mit Behinderungen,

- die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX, also auf Leistungen im AB (einschl. ausgelagerte Arbeitsplätze) in einer WfbM oder bei einem aLA haben und
- denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird,

mit Abschluss eines entsprechenden Arbeitsvertrages.

(2) Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX haben Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

- eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX),
- eine Berufsvorbereitung,
- eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen von UB (§ 55 SGB IX),
- eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder
- eine berufliche Ausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 5 SGB IX)

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt, die aber in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen (§ 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Anspruchsberechtigt sind also nur voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen i.S.d. § 43 SGB VI.

(3) Der Mensch mit Behinderungen muss nicht vor Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit bereits im AB einer WfbM oder bei einem aLA, also in den Bereichen, die für Leistungsberechtigte nach § 58 SGB IX konzipiert sind, tatsächlich beschäftigt gewesen sein. Vielmehr reicht die Berechtigung auf Leistungen nach § 58 SGB IX dem Grunde nach aus. Von einem Budget für Arbeit können also nicht nur Werkstattbeschäftigte profitieren, die nach Abschluss ihrer Förderung im BBB oder während ihrer Tätigkeit im AB die WfbM verlassen wollen. Es profitieren auch Jugendliche mit Behinderungen, die im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung für die Zeit nach ihrer beruflichen Bildung ein Budget für Arbeit in Aussicht nehmen. Nicht zuletzt aber profitieren auch Menschen mit einer seelischen Behinderung, die dem Grunde nach werkstattberechtigt sind, aber nicht in einer WfbM arbeiten wollen[79].

(4) Folglich sind nur Menschen mit Behinderungen anspruchsberechtigt, wenn sie

- über eine berufliche Bildung im BBB (§ 57 SGB IX i.V.m § 4 WVO) einer WfbM oder eines aLA verfügen (§ 58 Abs. 1 Satz 2 1. Alternative SGB IX) oder
- eine Ausbildung im Rahmen eines Budgets für Ausbildung nach § 61a SGB IX absolviert haben oder

[79] BT-Drs. 18/9522, zu Art. 1 § 61 BTHG, S. 255

- im AB einer WfbM, insbes. auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gem. § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX, oder eines aLA beschäftigt waren oder
- als Vorstufe für ein Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses seitens eines Arbeitgebers ein vorgeschaltetes Praktikum, das im Rahmen einer der Übergang von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX i.V.m. § 5 Abs. 4 Satz 1 WVO bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber durchgeführt wurde oder
- bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügen, die sie durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben haben (§ 58 Abs. 1 Satz 2 2. Alternative SGB IX) und
- das für die Regelaltersgrenze i.S.d. SGB VI (§§ 35, 235 SGB VI) erforderliche Lebensalter noch nicht erreicht haben (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

(5) Nicht anspruchsberechtigt sind i.d.R. Schulabgänger mit Behinderungen ohne eine berufliche Bildung sowie schwerbehinderte Menschen, die dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, aber arbeitslos sind und Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III oder Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II erhalten bzw. beanspruchen können; auf Kap. III wird hingewiesen.

24.3 Zuständige Leistungsträger

24.3.1 Leistungsträger, Zuständigkeit

(1) § 63 Abs. 3 Satz 2 SGB IX weist darauf hin, dass für die Leistung des Budgets für Arbeit § 63 Abs. 2 SGB IX gilt. Zuständig für die Leistungserbringung sind demnach die Leistungsträger, die auch für Leistungen im AB einer WfbM oder bei einem aLA zuständig sind, nämlich die Träger der

- Unfallversicherung nach § 35 Abs. 1 SGB VII,
- Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung) nach § 27d Abs. 3 BVG (ab 1.1.2024: SGB XIV),
- öffentlichen Jugendhilfe nach § 35a Abs. 3 SGB VIII und
- EGH nach § 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX.

(2) Die örtliche Zuständigkeit der EGH für ein Budget für Arbeit ergibt sich aus § 98 SGB IX, die sachliche Zuständigkeit aus dem jeweiligen Landesrecht.

24.3.2 Keine Anwendung des Vertragsrechts nach §§ 123 ff. SGB IX

Private und öffentliche Arbeitgeber gem. § 61 SGB IX sind nach § 123 Abs. 3 SGB IX keine Leistungserbringer i.S.d. Kapitels 8 des Teils 2 des SGB IX. Folglich findet auf sie das für die Erbringung von Leistungen im Rahmen der EGH geltende Vertragsrecht des SGB IX (§§ 123 ff.) keine Anwendung, wenn der TrEGH der für den Menschen mit Behinderungen zuständige Leistungsträger ist.

24.3.3 Keine Verpflichtung der Leistungsträger zur Vermittlung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

§ 61 Abs. 5 SGB IX stellt klar, dass der für die Leistungen zuständige RehaTr nicht verpflichtet ist, dem leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen einen einstellungswilligen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber anzubieten und damit dem Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM oder bei einem aLA zur Verfügung zu stellen. Es besteht somit keine Verpflichtung seitens des TrEGH, mögliche Arbeitgeber zu akquirieren oder entsprechende Arbeitsplätze vorzuhalten. Diese Regelung entspricht der Bestimmung des § 60 Abs. 3 SGB IX bezüglich der Inanspruchnahme von Leistungen bei einem aLA.

24.4 Anforderungen an den Arbeitgeber und das Arbeitsverhältnis

24.4.1 Arbeitgeber / Förderungsfähige Arbeitsverhältnisse

(1) Jeder private oder öffentliche Arbeitgeber kann dem anspruchsberechtigten Menschen mit Behinderungen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung anbieten und mit ihm einen entsprechenden Arbeitsvertrag abschließt. Unter einem Arbeitsverhältnis i.S.d. § 61 Abs. 1 SGB IX ist ein Beschäftigungsverhältnis i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV zu verstehen (s. auch Überschrift des § 111 SGB IX: „Leistungen zur Beschäftigung“).

(2) Arbeitgeber kann auch ein Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) sein, nicht aber ein sog. „Zuverdienst-Projekt“. Bei einer Beschäftigung in einem Zuverdienst-Projekt handelt es sich um geringfügige Beschäftigungen i.S.d. § 8 SGB IV und i.d.R. um eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit und mit geringem Arbeitsentgelt („Minijob“). Sozialversicherungsfreie Beschäftigungen können nicht Gegenstand eines Budgets für Arbeit sein.

(3) Aus dem Tatbestandsmerkmal des Anbietens folgt die Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht schon vor Beantragung des Budgets für Arbeit bestanden haben darf. Bereits bestehende Arbeitsverträge können keinen Anspruch auf ein Budget für Arbeit begründen.

(4) Förderungsfähig sind auch Teilzeitbeschäftigungen.

24.4.2 Sozialversicherungspflicht

(1) Die in § 61 Abs. 1 SGB IX geforderte Sozialversicherungspflicht besteht in der

- gesetzlichen Rentenversicherung,
- gesetzlichen Krankenversicherung
- gesetzliche Unfallversicherung sowie
- sozialen Pflegeversicherung.

In der Arbeitslosenversicherung besteht hingegen nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III Versicherungsfreiheit, weil die anspruchsberechtigten Menschen mit Behinderungen dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung stehen. Da im Übrigen geregelt ist, dass beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmeanspruch in die WfbM besteht, ist der Mensch mit Behinderungen auch nicht auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen (§ 220 Abs. 3 SGB IX)[80]. Damit hat der Mensch mit Behinderungen auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach §§ 136 ff. SGB III.

(2) Für die Bemessung der Beiträge zu den Sozialversicherungen gelten jeweils die diesbezüglichen allgemeinen Vorschriften des SGB VI, SGB V und SGB XI. Die besonderen Regelungen für Beschäftigte in WfbM oder bei aLA (§ 162 Nr. 2, § 168 Abs. 1 Nr. 2, § 179 Abs. 1, § 180 SGB VI) finden keine Anwendung, es sei denn, dass der Mensch mit Behinderungen die Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit in einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA ausübt (s. hierzu Tz. 25.1 Abs. 1).

24.4.3 Tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung

(1) § 61 Abs. 1 SGB IX bestimmt, dass es sich bei dem vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitsverhältnis um eine Beschäftigung mit einer

[80] Begr. der BReg., BT-Drs. 18/9522, zu Art. 1 § 61 Abs. 1

tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung handeln muss. Diese Vorschrift soll gewährleisten, dass der Mensch mit Behinderungen seinen Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil davon durch Einkommen bestreiten kann. Sofern bei dem Arbeitgeber tarifvertragliche Regelungen bei der Entgeltzahlung zur Anwendung kommen, müssen diese auch auf den Menschen mit Behinderungen angewandt werden; die ortsübliche Entlohnung in einem solchen Fall zugrunde zu legen, wäre unzulässig.

(2) Der Branchenmindestlohn bzw. der aktuelle Mindestlohn dürfen nicht unterschritten werden. Die tarifvertragliche Entlohnung kann beim Tarifregister[81] erfragt werden. Eine tarifliche Entlohnung muss keine ortsübliche Entlohnung darstellen.

(3) Fehlen tarifvertragliche Regelungen, muss die Arbeit ortsüblich entlohnt werden. Was ein ortsüblicher Lohn ist, ist individuell nach der Art der ausgeübten Beschäftigung, dem dafür erforderlichen Berufsabschluss und der Unternehmensgröße für den Ort der Beschäftigung zu bestimmen. Dabei sind Abweichungen in angemessenen Umfang zulässig. Der Bestimmung des Ortsüblichen können Gehaltsplattformen im Internet sowie die Veröffentlichungen hierzu des Statistischen Bundesamtes[82] zugrunde gelegt werden.

24.4.4 Abschluss eines Arbeitsvertrages

(1) Nach § 61 Abs. 1 SGB IX erhält ein leistungsberechtigter Mensch mit Behinderungen erst mit Abschluss eines Arbeitsvertrages über das vom privaten oder öffentlichen Arbeitgeber angebotene sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit. Nicht förderungsfähig sind hingegen rein unverbindliche Angebote eines Arbeitsvertrages. Vielmehr bedarf es der Annahme eines Angebotes durch den Leistungsberechtigten in Form des Abschlusses eines Arbeitsvertrages.

(2) Gegenstand des Vertrages müssen alle Fragen sein, die üblicherweise sowie nach § 2 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis[83] geltenden wesentlichen Bedingungen. Inhalt des Arbeitsvertrages sind, nämlich

---

[81] www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html

[82] www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/_inhalt.html

[83] Nachweisgesetz – NachwG v. 20.7.1995 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Art. 3a Tarifautonomiestärkungsgesetz v. 11.8.2014 (BGBl. I S. 1348)

1. Name und Anschrift des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers,
2. Ort des Arbeitsplatzes,
3. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. Anzahl der Wochenstunden,
5. Höhe der Vergütung (Arbeitnehmer-Bruttolohn),
6. Beschreibung der Tätigkeit,
7. Urlaub,
8. Kündigungsfristen,
9. Kollektivrechtliche Vereinbarungen (z.B. Tarifvertrag, Betriebs-Dienstvereinbarungen).

Darüber hinaus sind ggf. Regelungen zur Durchführung der wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Der Arbeitgeber muss sich bereit erklären, die begleitenden Hilfen durch Dritte auf seinem Gelände zuzulassen, soweit er diese nicht selbst erbringen kann. Für die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages sind allein die Vertragsparteien verantwortlich.

24.4.5 Arbeitsrechtliche Stellung des Menschen mit Behinderungen

(1) Der im Rahmen eines Budgets für Arbeit Beschäftigte ist Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsrechts und steht zu seinem Arbeitgeber – anders als Werkstattbeschäftigte zur Werkstatt – nicht in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Die weiterhin bestehende volle Erwerbsminderung des Leistungsempfängers hat hierbei auf den arbeitsrechtlichen Status keinen Einfluss. Hinsichtlich der Beratung über die rentenrechtlichen Auswirkungen wird auf Tz. 24.9 und Tz. 25.1 Abs. 5 verwiesen.

(2) Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z.B. Urlaubsgesetz, Mindestlohngesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz) finden auf das Arbeitsverhältnis uneingeschränkt direkte Anwendung. Dies gilt auch für das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat nach dem BetrVG und auch zur Schwerbehindertenvertretung nach § 177 SGB IX, wenn die Beschäftigten schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (§ 2 Abs. 2 und 3 i.V.m. § 152 SGB IX).

(3) Schwerbehinderte Menschen, die ein Budget für Arbeit erhalten, haben auch Anspruch auf besonderen Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX und Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Weder das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) noch § 173 SGB IX nehmen Beschäftigungsverhältnisse i.S.d. § 61 SGB IX vom Kündigungsschutz aus.

Damit ist bei einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nach § 168 SGB IX erforderlich.

24.4.6 Berücksichtigung der Arbeitsplätze bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe / Anrechnung auf die Pflichtarbeitsplätze

(1) Bei den Arbeitsplätzen von schwerbehinderten Menschen, die ein Budget für Arbeit erhalten, handelt es sich um Arbeitsplätze i.S.d. § 156 SGB IX. Die Stellen sind daher für die Erhebung der Ausgleichsabgabe als Arbeitsplätze bei dem Arbeitgeber zu zählen. Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, die ein Budget für Arbeit erhalten, können auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

(2) Wird ein Empfänger eines Budgets für Arbeit in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) beschäftigt, ist er bei der Berechnung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 215 Abs. 3 SGB IX zu berücksichtigen.

24.5 Umfang des Budgets für Arbeit

24.5.1 Bestandteile

Das Budget für Arbeit umfasst nach § 61 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

- einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und
- die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

24.5.2 Lohnkostenzuschuss

(1) Nach § 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX beträgt der Lohnkostenzuschuss bis zu 75 v.H. des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Ein nach dieser Vorgabe errechneter Betrag liegt in aller Regel oberhalb eines Arbeitsentgelts auf Mindestlohnniveau.

(2) Der Verweis auf die Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV stellt klar, dass diese Bezugsgröße für das gesamte Bundesgebiet gilt, also auch für das Beitrittsgebiet. § 18 Abs. 2 SGB IV (Bezugsgröße für das Beitrittsgebiet) findet hier also keine Anwendung. Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 SGB IV bestimmt das BMAS im Voraus für jedes Kalenderjahr durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des BR die Bezugsgröße i.S.d. § 18 SGB IV (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung). Wegen der jährlichen Anpassung der Bezugsgröße an die allgemeine Einkom-

mensentwicklung ändert sich auch jährlich der Betrag des höchstmöglichen Lohnkostenzuschusses.

(3) Durch Landesrecht kann nach § 61 Abs. 2 Satz 4 SGB IX von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Abs. 2 Satz 2 nach oben abgewichen werden.

(4) Der Lohnkostenzuschuss soll den Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt ausgleichen. Die Höhe des Lohnkostenzuschusses ist grundsätzlich abhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgeltes. Die Begrenzung auf einen Betrag in Höhe v. 40 v.H. der monatlichen Bezugsgröße soll gewährleisten, dass der Lohnkostenzuschuss i.d.R. nicht höher ist als die dem Leistungsträger bei Beschäftigung in einer WfbM entstandenen Aufwendungen.

(5) Als regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) ist der monatlich wiederkehrende Arbeitnehmerbruttolohn ohne einmalige Lohnbestandteile wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Leistungsprämie usw. anzusehen. Anders als für Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber nach § 50 Abs. 1 Nr. 2 in § 50 Abs. 4 Satz 5 SGB IX geregelt, sieht § 61 Abs. 2 SGB IX die Berücksichtigung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei der Berechnung des Lohnkostenzuschusses nicht vor. Der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ist folglich in voller Höhe vom Arbeitgeber allein zu tragen.

(6) Die in § 61 Abs. 2 Satz 2 und 4 SGB IX genannten Obergrenzen des Prozentsatzes für die Bemessung des Lohnkostenzuschusses gelten auch für eine Teilzeitbeschäftigung. Der Berechnung ist in solchen Fällen das tatsächlich gezahlte (geringere) Arbeitnehmerbruttoentgelt zugrunde zu legen.

(7) Der Lohnkostenzuschuss ist vom zuständigen RehaTr, i.d.R. vom TrEGH, zu bestimmen. Während das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsvertrag bzw. den Bescheinigungen des Arbeitgebers zu entnehmen ist, wird die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen i.d.R. nur durch Einschaltung von Fachdiensten im Rahmen des Gesamtplanverfahrens (§§ 117 ff. SGB IX) zu ermitteln sein.

(8) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten (§ 61 Abs. 3 SGB IX). Im Zuge der Antragstellung ist daher zu erfragen, ob es den Arbeitsplatz für den Budgetnehmer bereits zuvor gegeben hat, ob dieser durch einen anderen Beschäftigten besetzt war und aus welchem Grund dieser Beschäftigte nicht mehr auf diesem Arbeitsplatz beschäftigt ist.

(9) Lt. Begründung der BReg. zu § 61 SGB IX ist der Lohnkostenzuschuss von dem zuständigen Leistungsträger unmittelbar an den Arbeitgeber auszuzahlen[84]. Dieses Verfahren ist sachgerecht, setzt aber die vorherige Zustimmung des behinderten Menschen voraus. Antragsteller der Leistung und Adressat des Bescheides ist der Mensch mit Behinderungen.

24.5.3 Anwendung für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz

Benötigt der Mensch mit Behinderungen – möglicherweise dauerhafte - persönliche Unterstützung wegen seiner Behinderung am Arbeitsplatz, sind die hierfür erforderlichen finanziellen Aufwendungen für Anleitung und Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vom für die Leistungen nach § 61 SGB IX zuständigen Leistungsträger – i.d.R. wird dies der TrEGH sein – zu übernehmen.

24.5.4 Fahrtkosten

Fahrtkosten zum Erreichen des Arbeitsplatzes werden im Rahmen des Budgets für Arbeit grundsätzlich nicht übernommen. Vielmehr sind sie von dem Menschen mit Behinderungen – wie von den übrigen Beschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch – aus dem Arbeitsentgelt selbst zu tragen. Eventuell liegen bei einem anerkannt schwerbehinderten Menschen ohnehin die Voraussetzungen für eine unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr vor (§§ 228 ff. SGB IX). Allerdings kann auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles eine (Teil-) Übernahme der Fahrtkosten im Rahmen der EGH nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in Betracht kommen. Ein solcher Ausnahmefall könnte beispielsweise vorliegen, wenn

[84] BT-Drs. 18/9954, zu Art. 1 § 61, S. 255

- keine öffentlichen Verkehrsmittel für den Weg zum Arbeitsplatz zur Verfügung stehen oder
- die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Grund behinderungsbedingter Einschränkungen des Leistungsberechtigten ausgeschlossen ist oder
- der Arbeitsplatz zu den erforderlichen Zeiten von dem Menschen mit Behinderungen nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann.

24.6 Beteiligung der Integrationsämter an den Aufwendungen für ein Budget für Arbeit

(1) Nach § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX kann das Integrationsamt Leistungen zur Deckung eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit erbringen. Diese Regelung eröffnet die Möglichkeit, z.B. einen Teil der Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu finanzieren. Eine Begleitung am Arbeitsplatz kann dabei auch über Fachkräfte des IFD erfolgen[85]. Die grundsätzliche Zuständigkeit des Trägers, der für das Budget für Arbeit zuständig ist (i.d.R. der TrEGH) wird dadurch nicht berührt[86].

(2) Die Möglichkeit, durch das Integrationsamt einen Teil der Aufwendungen zu übernehmen, umfasst auch den Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber. § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX spricht generell von den „Aufwendungen für ein Budget für Arbeit". Die Vorschrift verweist damit uneingeschränkt auf § 61 SGB IX und unterscheidet nicht zwischen den beiden möglichen Leistungen (Lohnkostenzuschuss und Anleitung / Begleitung).

(3) Zu beachten ist, dass Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe nach § 185 SGB IX nur für Menschen erbracht werden können, die anerkannt schwerbehindert (§ 152 SGB IX) oder diesen durch die BA gleichgestellt (§ 187 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX) sind (§ 151 Abs. 1 und 3 SGB IX). Da die teilweise Finanzierung des Budgets für Arbeit im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben erfolgt, ist damit eine Mitfinanzierung des Budgets für Arbeit für Personen, die nicht die in § 151 Abs. 1 SGB IX genannten Voraussetzungen erfüllen, ausgeschlossen. Zwar können bei Bedarf

[85] BT-Drs. 18/9954, S. 64

[86] BT-Drs. 18/9522, S. 308

auf der Grundlage des § 61 SGB IX auch für nicht anerkannt schwerbehinderten oder diesen nicht gleichgestellten behinderten Menschen beispielsweise die Aufwendungen für eine Arbeitsassistenz und für einen Job-Coach zur Unterstützung übernommen werden. Leistungsträger ist dann aber immer der zuständige RehaTr (i.d.R. der TrEGH) und nicht das Integrationsamt.

(4) Jedes Integrationsamt muss im Rahmen seiner Zuständigkeit entscheiden, ob und wenn ja in welchem Umfang und für welche Art der Leistung und in welcher Weise (z.B. durch den IFD oder finanzielle Beteiligung) Mittel der Ausgleichsabgabe zur teilweisen Deckung der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit erbracht werden. Die vollständige Finanzierung aller Kosten des Budgets für Arbeit nur durch das Integrationsamt (Gesamtbetrag des Lohnkostenzuschusses und für Anleitung / Begleitung) ist hingegen durch § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX nicht gedeckt und folglich ausgeschlossen.

(5) Der Grundsatz des § 160 Abs. 5 SGB IX, wonach aus der Ausgleichsabgabe Leistungen nur erbracht werden dürfen, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden, gilt für die in § 61 SGB IX genannten Leistungen durch die ausdrückliche Leistungsmöglichkeit gem. § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX nicht.

(6) Über die Grundsätze und das Verfahren der Beteiligung des Integrationsamtes an der Umsetzung des § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX bedarf es einer Vereinbarung zwischen den für Leistungen nach § 61 SGB IX zuständigen RehaTr (federführend: TrEGH) und dem jeweils zuständigen Integrationsamt.

24.7 Beginn und Dauer der Leistungspflicht / Anspruch auf Aufnahme bzw. Rückkehr in eine WfbM

24.7.1 Beginn der Leistung

Der Anspruch auf das Budget für Arbeit wird mit Abschluss eines den gesetzlich vorgegebenen Kriterien entsprechenden Arbeitsvertrages ausgelöst (§ 61 Abs. 1 SGB IX). Der Tag des Vertragsabschlusses ist somit sowohl anspruchsbegründend als auch der Zeitpunkt für den frühestmöglichen Beginn der Leistung. Beginnt das Arbeitsverhältnis zeitlich nach Abschluss des Arbeitsvertrages, ist die Leistung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zu bewilligen, im umgekehrten Fall frühestens ab dem Tag der Unterzeichnung.

24.7.2 Dauer der Leistung

(1) Die Dauer des Leistungsanspruchs richtet sich nach der Beschäftigungsdauer und dem Leistungsbedarf im Einzelfall. Die Leistung ist zu erbringen, solange unter Berücksichtigung der einzelvertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen und der Prognose des Leistungsbedarfs ein Leistungsanspruch besteht.

(2) Auf die für den TrEGH geltenden Bestimmungen über das Gesamtplanverfahren, insbesondere § 121 Abs. 2 SGB IX (regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung spätestens nach jeweils zwei Jahren) sei hingewiesen.

(3) Ebenso gilt für Leistungen des Budgets für Arbeit § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX analog. Danach sollen die Leistungen i.d.R. längstens bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersgrenze i.S.d. SGB VI erforderliche Lebensalter erreicht wird.

(4) Das Budget für Arbeit endet also bei

- Wegfall des Bedarfs und dem damit verbundenen Kostenanerkenntnis,
- Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze.

(5) Bei einer Rückkehr (Wiederaufnahme) in die WfbM muss ein EV nicht erneut durchlaufen werden. Die Rückkehr erfolgt direkt in den AB der WfbM.

(6) Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Beendigung der Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit besteht nicht.

24.7.3 Recht auf Aufnahme / Rückkehr in eine WfbM

Im Falle einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Erreichen der Regelaltersgrenze kann der leistungsberechtigte Mensch mit Behinderungen eine Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA aufnehmen. Gem. § 220 Abs. 3 SGB IX besteht für die WfbM eine (Wieder-)Aufnahmeverpflichtung, solange der Mensch mit Behinderungen die in den §§ 58 und 219 SGB IX genannten Aufnahme- und Leistungsvoraussetzungen erfüllt; für aLA besteht diese Verpflichtung nicht (§ 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

24.8 Gemeinsame Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz

§ 61 Abs. 4 SGB IX schafft die rechtliche Grundlage dafür, Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz gemeinsam in Anspruch zu nehmen. Damit wird ermöglicht, dass mehrere Leistungsberechtigte einvernehmlich etwa die Fachdienste zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (wie z.B. die im Auftrag der Integrationsämter oder der RehaTr handelnden IFD, § 194 Abs. 1 SGB IX) gemeinsam nutzen können.

24.9 Gesamtplan / Teilhabeplan

(1) In jedem Fall des Budgets für Arbeit ist je nach sachlicher Zuständigkeit ein Teilhabeplan- oder Gesamtplanverfahren nach § 19 bzw. §§ 117 ff. SGB IX durchzuführen (s. Tz. 17.1).

(2) Zur Feststellung finanzieller Auswirkungen auf Grund der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist eine individuelle Beratung des Menschen mit Behinderung im Rahmen des Teilhabe- /Gesamtplanverfahrens angezeigt und zu dokumentieren.

(3) Es ist ferner zu dokumentieren, dass der Mensch mit Behinderungen darauf hingewiesen wurde, sich zu rentenrechtlichen Auswirkungen unbedingt vor dem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit bei der Rentenversicherung beraten zu lassen; auf Tz. 25 wird hingewiesen.

(4) Im Falle des Zusammentreffens des Budgets für Arbeit mit Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft oder beim Zusammentreffen von RehaTr ist innerhalb der Bearbeitungsfristen für den Antrag ein Teilhabeplanverfahren nach § 19 SGB IX durchzuführen.

25 Rentenrechtliche Aspekte bei Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit [87]

25.1 Beitragsrechtliche Auswirkungen

(1) Während der Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA werden behinderte Menschen versichert, als wenn sie mindestens 80 Prozent des Durchschnittslohns aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielen würden (§ 162 Nr. 2 SGB VI i.V.m. § 18 SGB IV, s. Tz. 23.3 Abs. 1 und 3). Diese Regelung gilt auch, wenn die Beschäfti-

[87] inhaltlich übernommen aus Kommentar: Finke/Kadoke in Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, SGB IX, § 61 Rn. 35 ff.

gung im Rahmen des Budgets für Arbeit im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA in einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX erfolgt (§ 162 Nr. 2a SGB VI). In diesem Fall ist der behinderte Mensch einem in der WfbM tätigen Menschen gleichgestellt.

(2) Wird hingegen eine Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit bei einem sonstigen privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ausgeübt, gibt es eine solche Mindestbemessungsgrundlage für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht. Die Beiträge werden dann auf der Grundlage des tatsächlich erzielten Bruttoarbeitseinkommens entrichtet (§ 162 Nr. 1 SGB VI).

(3) Durch die Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt könnten sich für den behinderten Menschen Auswirkungen mit Blick auf die Höhe einer späteren Erwerbsminderungs- oder Altersrente gegenüber einem in der WfbM oder bei einem aLA beschäftigten Menschen ergeben, wenn die Mindestbemessungsgrundlage für die Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA mit dem im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erzielten Bruttoverdienst nicht erreicht wird.

(4) Auf die Pflichtbeitragszeiten haben die vorstehenden Regelungen keine Auswirkungen, so dass sich hinsichtlich der Erfüllung bestimmter versicherungsrechtlicher Voraussetzungen für Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung keine Nachteile durch die Teilnahme am Budget für Arbeit ergeben.

(5) Bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen ist dem Menschen mit Behinderungen immer zu empfehlen, sich vor Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit bei der Rentenversicherung beraten zu lassen, s. auch Tz. 24.9 (3).

25.2 Anwendungen der Hinzuverdienstregelungen (§ 96a SGB VI)

Das von einem Menschen mit Behinderung, der eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht, erzielte Arbeitsentgelt für seine Tätigkeit in einer WfbM oder bei einem aLA gilt nach § 96a Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI nicht als Hinzuverdienst und wird folglich nicht auf die Rente angerechnet. Die Regelung findet jedoch auf eine Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit i.S.d. § 61 SGB IX keine Anwendung. Die Anrechnung des Entgelts auf die Rente richtet sich dann nach § 96a Abs. 1 bis 1c SGB VI.

25.3 Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung

(1) Für die Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung stellt sich die Frage, ob während oder nach der Beschäftigung im Budget für Arbeit weiterhin Erwerbsminderung vorliegt oder die Rente zu entziehen ist. Nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI gelten die Personen als voll erwerbsgemindert, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung in einer WfbM oder bei einem aLA tätig sind. Diese gesetzliche Vermutungsregel gilt bei einem Wechsel von der WfbM oder einem aLA in das Budget für Arbeit nicht mehr. Es ist aber in der Praxis davon auszugehen, dass i.d.R. beim Übergang eines Menschen mit Behinderungen in das Budget für Arbeit noch keine vollständige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt sein wird. Vielmehr wird der behinderte Mensch nur deshalb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, weil er das Budget für Arbeit sozusagen als Ersatzleistung für den Werkstattplatz erhält. Damit wird i.d.R. weiterhin eine volle Erwerbsminderung vermutet.

(2) Erst wenn der behinderte Mensch in der Lage ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein (§ 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI), ist er nicht mehr voll erwerbsgemindert. Dann wäre eine bisher gezahlte Rente wegen voller Erwerbsminderung zu entziehen, wenn auch sozial-medizinisch eine Besserung des Leistungsvermögens nachgewiesen werden kann. Erst dann läge eine Änderung in den tatsächlichen Verhältnissen i.S.d. § 48 SGB X vor.

(3) Besonderheiten können sich insbesondere für Bezieher einer nach den Vorschriften des Beitrittsgebiets berechneten Invalidenrente, die bis zum 1.1.1992 umgewertet und seitdem als Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geleistet wird, sowie für Bezieher einer Invalidenrente nach dem Übergangsrecht (Art. 2 Rentenüberleistungsgesetz – RÜG -) ergeben.

25.4 Rentenanspruch nach § 43 Abs. 6 SGB VI (Wartezeit von 20 Jahren)

(1) Personen, die bereits vor der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 5 Jahren voll erwerbsgemindert waren, können einen Rentenanspruch nach § 43 Abs. 6 SGB VI erwerben (z.B. Behinderung aufgrund eines frühkindlichen Hirnschadens). Voraussetzung für den Rentenanspruch ist neben 20 Jahren Beitragszeit eine ununterbrochene volle Erwerbsminderung.

(2) Liegt während der geförderten Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit weiterhin volle Erwerbsminderung vor, gilt für die Prüfung des Anspruchs auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung weiterhin § 43 Abs. 6 SGB VI (Wartezeit von 20 Jahren). Die Beitragszeiten, die Versicherte während eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Budgets für Arbeit erreichen, werden auf die Wartezeit von 20 Jahren angerechnet. In diesem Zusammenhang ist die Vermutungsregelung des § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI zu beachten, wonach Versicherte, die bereits vor der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren, auch in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt voll erwerbsgemindert sind. Eine entsprechende Beurteilung, ob ein „missglückter Eingliederungsversuch" vorliegt, wird im Regelfall nur rückwirkend möglich sein.

(3) Sollte im Einzelfall die volle Erwerbsminderung entfallen, weil die ausgeübte Tätigkeit den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes entspricht (§ 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI) und es sich nicht um einen „missglückten Eingliederungsversuch" i.S.v. § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI handelt, gilt für die Prüfung des Anspruchs auf die Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung § 43 Abs. 1 und 2 SGB VI. Ein Anspruch auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung besteht danach, wenn für den Versicherten in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der erneuten vollen Erwerbsminderung (Rückkehr in die WfbM) 3 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit (z.B. im Budget für Arbeit) entrichtet wurden.

X Ausbildung voll erwerbsgeminderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Alternative zum EV und BBB

26 Budget für Ausbildung

26.1 Zielsetzung

(1) Wesentlich behinderte Menschen konnten ungeachtet des fehlenden Leistungsvermögens für den allgemeinen Arbeitsmarkt und der dadurch zu verneinenden Ausbildungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf bis Ende 2019 Leistungen zur beruflichen Bildung nur im BBB einer WfbM oder eines aLA erhalten. Mit diesen beruflichen Bildungsmaßnahmen wird jedoch kein anerkannter Berufsabschluss erworben. Diese Menschen können seit dem 1.1.2020 auf Grund der

Einfügung des § 61a SGB IX in das SGB IX[88] mit einem Budget für Ausbildung gefördert werden, wenn sie eine nach dem BBiG oder nach der HwO anerkannte Berufsausbildung erwerben wollen. Gleiches gilt, wenn sie eine Fachpraktikerausbildung nach § 66 BbiG / § 42r HwO aufnehmen und einen Berufsschulabschluss erwerben wollen. Das Budget für Ausbildung verbessert also die Chancen und erhöht die Auswahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen dahingehend, trotz voller Erwerbsminderung als Alternative zur beruflichen Bildung im EV und BBB einer WfbM oder eines aLA eine berufliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren zu können.

(2) Das Budget für Ausbildung ist als Förderalternative zum EV und BBB nach § 57 SGB IX dem Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) als Förderalternative zum AB (§ 58 SGB IX) nachgebildet.

(3) Ziel ist die Erlangung eines voll sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, also einschl. Arbeitslosenversicherung, mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung.

26.2 Leistungsberechtigter Personenkreis / Fördervoraussetzungen

(1) § 61a Abs. 1 SGB IX bestimmt den leistungsberechtigten Personenkreis. Danach erhalten Menschen mit Behinderungen ein Budget für Ausbildung als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die

- Anspruch auf Leistungen nach § 57 SGB IX haben (also behinderte Menschen, denen Leistungen im EV und BBB einer WfbM oder bei einem aLA zustehen) und
- mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber einen Vertrag über ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 BBiG oder § 42r HwO abschließen.

Diese Regelung folgt dem Grundgedanken des § 61 Abs. 1 SGB IX, der für das Budget für Arbeit ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis voraussetzt.

(2) Analog der gesetzlichen Ausrichtung beim Budget für Arbeit ist der Wille der beiden Vertragspartner (Arbeitgeber, Auszubildende)

[88] Einfügung durch Art. 2 Nr. 4 des Angehörigen-Entlastungsgesetzes vom 10.12.2019 (BGBl. I S. 2135)

zur Durchführung der Ausbildung entscheidend, ungeachtet des zumindest bei Beginn der Ausbildung fehlenden Leistungsvermögens für den allgemeinen Arbeitsmarkt und der dadurch zu verneinenden Ausbildungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf.

(3) Da das Budget für Ausbildung eine Alternative zu Leistungen nach § 57 SGB IX darstellt (EV, BBB), ist nicht Voraussetzung, dass vor Inanspruchnahme des Budgets für Ausbildung zuerst noch ein EV nach § 57 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 SGB IX durchlaufen werden muss.

26.3 Zuständige Leistungsträger

Nach § 63 Abs. 3 Satz 1 SGB IX sind die in § 63 Abs. 1 SGB IX für Leistungen im EV und BBB einer WfbM zuständigen RehaTr auch zuständig für die Leistung des Budgets für Ausbildung, nämlich

- die BA nach § 117 Abs. 2 SGB III,
- die Träger der Unfallversicherung nach § 35 Abs. 1 Satz 1 SGB VII,
- die Träger der Rentenversicherung nach § 16 Satz 1 SGB VI und
- die Träger der Kriegsopferfürsorge nach § 26 Abs. 1 BVG; ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung nach § 63 SGB XIV[89]

26.4 Fachliche Weisung der BA zu § 61a SGB IX

Die BA hat als wichtigster RehaTr für den Bereich der Leistungen zur Förderung der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen eine fachliche Weisung zu § 61a SGB IX, Stand: 08/2020[90,] erstellt, die detaillierte Ausführungen zu den Komplexen

- Rechtliche Einordnung
- Fördervoraussetzungen
- Förderdauer und Leistungsumfang
- Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche
- Leistungsbausteine im Detail
  - Erstattung der Ausbildungsvergütung
  - Aufwendungen für Anleitung / Begleitung
  - Kosten für die Durchführung des schulischen Teils der Ausbildung in einer Reha-Einrichtung
  - notwendige Fahrtkosten
- Akzessorische Leistungen
- Übergreifende Themen

---

[89] Das Gesetz bedarf noch der Ergänzung um das Budget für Ausbildung in § 63 SGB XIV durch den Gesetzgeber

[90] www.arbeitsagentur.de/datei/ba146221.pdf

enthält.

26.5 Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche

(1) Ein Mensch mit Behinderungen, der Anspruch auf Leistungen nach § 57 SGB IX hat und ein Budget für Ausbildung in Anspruch nehmen möchte, aber noch keinen geeigneten Ausbildungsplatz gefunden hat, soll nach § 61a Abs. 5 SGB IX bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz vom zuständigen Leistungsträger unterstützt werden. Eine gesetzliche Verpflichtung des Leistungsträgers, ein Budget für Ausbildung in jedem Fall zu ermöglichen, ist damit nicht verbunden, da nicht garantiert werden kann, dass vor Ort ein Ausbildungsbetrieb vorhanden ist, der zu einer Ausbildung im Rahmen des Budgets für Ausbildung bereit ist.

(2) Die Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche hat keine Leistungsverpflichtung zur Folge.

(3) Die BA kann für die Ausbildungsplatzsuche ihre vorhandenen Strukturen zur Ausbildungsvermittlung nutzen.

(4) Nach § 16 Abs. 1 Satz 3 SGB VI findet § 61a Abs. 5 SGB IX auf die Träger der Rentenversicherung keine Anwendung, weil diese i.d.R. nicht für die Erstausbildung von Menschen mit Behinderungen zuständig sind und nicht über die hierfür erforderlichen Strukturen verfügen. Menschen mit Behinderungen, für die ein Träger der Rentenversicherung zuständiger RehaTr ist und die einen Ausbildungsplatz zur Erstausbildung suchen, um im Rahmen eines Budgets für Ausbildung gefördert zu werden, sind daher bei der Ausbildungsplatzsuche von der BA zu unterstützen (Fachliche Weisung der BA zu § 61a SGB IX, Punkt 4 Abs. 6).

26.6 Nur Erstausbildung förderfähig

Das Budget für Ausbildung wird nur für die Erstausbildung erbracht. Eine Förderung von beruflichen Anpassungs-/ Weiterbildungsmaßnahmen deckt § 61a SGB IX nicht ab (Fachliche Weisung der BA zu § 61 SGB IX, Punkt 2 Abs. 2; § 16 Satz 2 SGB VI; § 35 Abs. 1 Satz 2 SGB VII).

26.7 Leistungsumfang

26.7.1 Überblick

Das Budget für Ausbildung umfasst nach § 61a Abs. 2 Satz 1 SGB IX folgende Leistungen:

- die Erstattung der Ausbildungsvergütung,
- die Übernahme der erforderlichen Aufwendungen für Anleitung / Begleitung sowie
- die Übernahme der Kosten für die Durchführung des schulischen Teils der Ausbildung in einer Reha-Einrichtung.

26.7.2 Erstattung der Ausbildungsvergütung / Sozialversicherung

(1) Zum Budget für Ausbildung gehört in erster Linie die Erstattung der Ausbildungsvergütung, die der Ausbildungsbetrieb zahlt. Die Erstattung ist dabei vor dem Hintergrund des verantwortlichen Umgangs mit den eingesetzten Mitteln begrenzt auf eine einschlägige tarifvertragliche Vergütungsregelung. Fehlt eine solche, bestimmt sich die Höhe der maximalen Erstattung nach der für das Ausbildungsverhältnis nach § 17 BBiG angemessenen Ausbildungsvergütung.

Auszug aus § 17 BBiG – Vergütungsanspruch und Mindestvergütung:

(1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.

(2) Die Angemessenheit der Vergütung ist ausgeschlossen, wenn sie folgende monatliche Mindestvergütung unterschreitet:

1. im ersten Jahr einer Berufsausbildung

a) 515 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 begonnen wird,

b) 550 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 begonnen wird,

c) 585 Euro; wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 begonnen wird, und

d) 620 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 begonnen wird.

2. im zweiten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 18 Prozent,

3. im dritten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 35 Prozent, und

4. im vierten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden

ist, zuzüglich 40 Prozent.

Die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 wird zum 1. Januar eines jeden Jahres, erstmals zum 1. Januar 2024, fortgeschrieben[91].

(2) Die Erstattung der Ausbildungsvergütung umfasst auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Die Versicherungspflicht besteht aufgrund der Beschäftigung zur Berufsausbildung in allen Zweigen der Sozialversicherung, auch in der Arbeitslosenversicherung.

26.7.3 Übernahme der Aufwendungen für die erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule

(1) Auch die erforderlichen finanziellen Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Unterstützung des Menschen mit Behinderungen am Ausbildungsplatz, etwa für eine Arbeitsassistenz, sowie in der Berufsschule gehören zu den Aufwendungen für ein Budget für Ausbildung. Vorbild ist die begleitete betriebliche Ausbildung.

(2) Die erforderlichen Aufwendungen werden in Form eines Budgets erbracht, so dass es dem Menschen mit Behinderungen obliegt, sich die Anleitung / Begleitung zu organisieren. Da die Leistung sich immer am individuellen Bedarf und den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen orientiert, kann dem Wunsch- und Wahlrecht (§ 9 SGB IX) in dieser Form bestmöglich Rechnung getragen werden. Denkbar ist z.B., dass die Anleitung / Begleitung realisiert wird durch

- eigenes Personal des Arbeitgebers,
- einen Leistungserbringer (z.B. Bildungsträger) oder
- eine anderweitige qualifizierte Person (z.B. Jobcoach).

Näheres s. Fachliche Weisung der BA zu § 61a SGB IX, Punkt 5.2 Abs. 3 ff.[92].

(3) § 61a Abs. 4 SGB IX ermöglicht – wie schon § 61 Abs. 4 SGB IX beim Budget für Arbeit -, dass mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam eine Anleitung / Begleitung in Anspruch nehmen können. Damit sollen auch die Ausbildungsbetriebe entlastet werden, die mehrere Menschen mit Behinderungen ausbilden, weil ansonsten ggf. mehrere Unterstützer im Betrieb anwesend wären.

---

[91] Berufsbildungsgesetz i.d.F. v. 4.5.2020, BGBl. I S. 920

[92] www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaftigung_ba146221.pdf

26.7.4 Kosten für die Durchführung des schulischen Teils der Ausbildung in einer Reha-Einrichtung

Wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung eine Teilnahme am Berufsschulunterricht in einer Berufsschule am Ort des Ausbildungsplatzes nicht möglich ist, so kann der schulische Teil der Berufsausbildung auch in einer Berufsschule einer Einrichtung der beruflichen Reha (§ 51 SGB IX) erfolgen, wenn diese über eigene Berufsschulen verfügen. Die hierfür erforderlichen Kosten gehören zu den Aufwendungen, die das Budget für Ausbildung umfasst. Näheres s. Fachliche Weisung der BA zu § 61a SGB IX, Punkt 5.3[90].

26.8 Förderdauer / Anrechnung auf EV / BBB

26.8.1 Dauer der Förderung

Nach § 61a Abs. 3 Satz 1 SGB IX wird das Budget für Ausbildung erbracht, solange es erforderlich ist, längstens bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Da das Budget für Ausbildung eine Alternative zu Leistungen im EV und BBB nach § 57 SGB IX darstellt, bleibt der für Leistungen nach § 57 SGB IX zuständige RehaTr auch über die übliche Dauer dieser Leistungen von 27 Monaten (3 Monate EV, 24 Monate BBB) hinaus für die gesamte Dauer der im Rahmen von § 61a SGB IX geförderten Ausbildung zuständig. Die Förderung ist jedoch zu beenden, wenn ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss nicht (mehr) möglich ist, z.B. weil durch die zuständige Stelle (§ 71 BBiG) die Zulassung zur Prüfung nicht (mehr) erfolgt.

26.8.2 Anrechnung auf EV / BBB

Nach § 61a Abs. 3 Satz 2 SGB IX werden Zeiten eines Budgets für Ausbildung nach einem Abbruch der Ausbildung und einem anschließenden Wechsel in eine WfbM oder zu einem aLA auf die Dauer des EV und des BBB nach § 57 Abs. 2 und 3 SGB IX nur dann angerechnet, sofern der Mensch mit Behinderungen dort seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt. In allen anderen Fällen erfolgt keine Anrechnung der vorherigen Ausbildungszeit. Diese Regelung gewährleistet, dass sich Menschen mit Behinderungen bei einem nicht abgeschlossenen Budget für Ausbildung beruflich neu orientieren können und in einer anderen Fachrichtung die reguläre berufliche Bildung in der WfbM oder bei einem aLA erhalten.

26.9 Durchführung eines Teilhabeplanverfahrens nach § 19 SGB IX

Zielsetzung des Budgets für Ausbildung ist es, dass der Leistungsberechtigte im Anschluss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingeht. Es kann jedoch nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass dieses Ziel im Einzelfall nicht erreicht wird und der Mensch mit Behinderungen in ein Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Budgets für Arbeit nach § 60 SGB IX wechseln muss. Deshalb ist auch bei der Förderung eines Budgets für Ausbildung ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen (s. Tz. 17). Der zuständige TrEGH ist folglich gem. § 15 Abs. 2 SGB IX von Anfang an von dem für das Budget für Ausbildung zuständigen RehaTr zu beteiligen.

XI Existenzsichernde Leistungen für Menschen mit Behinderungen

27 Leistungen zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel des SGB XII

27.1 Grundsatz

Behinderte Menschen mit gewöhnlichem Aufenthalt im Inland, die trotz ihrer Tätigkeit in einer WfbM, bei einem aLA oder trotz der Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit oder eines Budgets für Ausbildung ihren notwendigen Lebensunterhalt (s. § 27a SGB XII) nicht oder nicht ausreichend aus eigenem Einkommen und Vermögen bestreiten können, haben Anspruch auf Leistungen zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kap. SGB XII, wenn sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen (§ 41 Abs. 1 SGB XII).

27.2 Leistungsberechtigte

(1) Leistungsberechtigt sind behinderte Menschen

- wegen Alters, wenn sie die Altersgrenze erreicht haben (§ 41 Abs. 2 SGB XII) oder
- wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben und unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage voll erwerbsgemindert i.S.d § 43 Abs. 2 SGB VI sind und bei denen unwahrscheinlich ist, dass die volle Erwerbsminderung behoben werden kann (§ 41 Abs. 3 SGB XII) Dies gilt grundsätzlich für Beschäftigte im AB einer WfbM oder bei einem aLA sowie im Rahmen eines Budgets für Arbeit.

(2) Nach § 41 Abs. 3a SGB XII sind Menschen mit Behinderungen (ohne besondere Überprüfung) leistungsberechtigt, und zwar für den Zeitraum, in dem sie

1. in einer WfbM (§ 57 SGB IX) oder bei einem aLA (§ 60 SGB IX) das EV oder den BBB durchlaufen oder
2. in einem Ausbildungsverhältnis stehen, für das sie ein Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) erhalten (§ 41 Abs. 1 SGB IX).

(3) Zur Vereinfachung des Verfahrens bestimmt deshalb § 45 Satz 3 Nr. 3 SGB XII, dass ein Ersuchen an den zuständigen Träger der Rentenversicherung, die medizinischen Voraussetzungen nach § 41 Abs. 3 SGB XII zu prüfen, nicht erfolgt, wenn der Mensch mit Behinderungen in einer WfbM das EV oder den BBB durchläuft oder im AB beschäftigt ist.

(4) Ebenso entfällt ein Ersuchen an den zuständigen Rentenversicherungsträger, wenn der FA einer WfbM über die Aufnahme in eine Werkstatt oder Einrichtung eine Stellungnahme nach §§ 2 und 3 WVO abgegeben und dabei festgestellt hat, dass ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung nicht vorliegt (§ 45 Satz 3 Nr. 4 SGB XII). Die Stellungnahme des FA wird nach § 45 Satz 4 SGB XII durch eine entsprechende Feststellung im Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 bis 23 SGB IX ersetzt.

27.3 Bedarfe / Mehrbedarf bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung

(1) Zur Gewährleistung ihres Existenzminimums kommen für Menschen mit Behinderungen, die Leistungen in WfbM, bei aLA, ein Budget für Ausbildung oder bei Anbietern nach § 219 Abs. 3 SGB IX in Anspruch nehmen, insb. folgende Bedarfe in Betracht:

- Regelbedarf nach den jeweiligen Regelbedarfsstufen (s. hierzu Anlage zu § 28 SGB XII),
- Mehrbedarfe nach § 30 und § 42b SGB XII,
- angemessene Bedarfe für Unterkunft und Heizung; s. hierzu § 42a Abs. 1 mit detaillierten Regelungen in den Abs. 2 bis 7 SGB XII.

(2) Der Regelbedarf umfasst den gesamten notwendigen Lebensunterhalt, der für die Gewährleistung des Existenzminimums notwendig ist, insb. Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat, Haushaltsenergie, jedoch ohne die auf Heizung und Erzeugung von Warmwasser entfallenden Anteile, persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens.(§ 27a Abs. 1 SGB XII).

(3) Nach § 30 Abs. 1 SGB XII wird u.a. für Personen, die voll erwerbsgemindert nach dem SGB VI sind und die die Feststellung des Merkzeichens G (Personen mit erheblicher Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im i.S.d. § 229 Abs. 1 Satz 1 SGB IX oder entsprechender Vorschriften - § 3 Abs. 1 Nr. 7 SchwbAwV) im Bescheid der zuständigen Behörde (§ 152 Abs. 4 SGB IX) oder im Schwerbehindertenausweis (§ 152 Abs. 5 SGB IX) nachweisen, ein Mehrbedarf von 17 v.H. der maßgebenden Regelbedarfsstufe anerkannt, sofern nicht im Einzelfall ein abweichender Bedarf besteht.

(4) Ergänzend zu den Bedarfen, die durch den Regelsatz (s. vorstehenden Abs. 2) und die Mehrbedarfe nach § 30 SGB XII (s. vorstehenden Abs. 3) abgedeckt sind, wird nach § 42b Abs. 2 Satz 1 SGB XII ein Mehrbedarf für die Mehraufwendungen bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung anerkannt, wenn durch die Teilnahme am gemeinschaftlichen Mittagessen (Mehr-) Aufwendungen entstehen, und zwar

1. in einer WfbM nach § 219 SGB IX,
2. bei einem aLA nach § 60 SGB IX oder
3. im Rahmen vergleichbarer tagesstrukturierender Angebote, z.B. die Leistungen in Einrichtungen nach § 219 Abs. 3 SGB IX.

Voraussetzung ist, dass die Mittagsverpflegung in Verantwortung eines der genannten Leistungsanbieter angeboten wird oder durch einen Kooperationsvertrag zwischen diesem und dem für die gemeinschaftliche Mittagsverpflegung an einem anderen Ort Verantwortlichen vereinbart ist (§ 42b Abs. 2 Satz 2 SGB XII). Der Anspruch besteht für Beschäftigte auf Außenarbeitsplätzen, wenn sie Gemeinschaftsverpflegung erhalten, auch z.B. in Form von Lunchpaketen[93].

(5) Nach § 42b Abs. 2 Satz 2 SGB XII ist für jeden Arbeitstag ein Betrag in Höhe von 1/30 des Betrages, der sich nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung bemisst, als Mehrbetrag anzuerkennen. Zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwandes infolge monatlich schwankender Zahl der tatsächlichen Arbeitstage kann im Rahmen einer prognostischen Bewilligung eine pauschalierte Anzahl der Arbeitstage zugrunde gelegt werden (z.B. bei einer 5-Tage-Arbeitswoche 19 Arbeitstage pro Monat).

[93] Näheres hierzu s. Schreiben des BMAS vom 21.2.2020, Az. Vb4-50240, abrufbar unter www.umsetzungsbegleitung-bthg.de

(6) Näheres zu Anwendungs- und Verfahrensfragen (auch zur Pauschalierung nach Abs. 5) enthält das „Rundschreiben des BMAS - Mehrbedarf bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung in Werkstätten für behinderte Menschen und in vergleichbaren tagesstrukturierenden Angeboten nach § 42b Absatz 2 SGB XI" vom 28.10.2019[94].

27.4 Einsatz von Einkommen und Vermögen

(1) Nach § 43 Abs. 1 SGB XII sind für den Einsatz des Einkommens die §§ 82 bis 84 und für den Einsatz des Vermögens die §§ 90 und 91 SGB XII anzuwenden.

(2) Bei einer Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA nach § 60 SGB IX ist von dem Arbeitsentgelt ein Achtel der Regelbedarfsstufe 1 (Anlage zu § 28 SGB XII) zuzüglich 50 v.H. des diesen Betrag übersteigenden Entgelts abzusetzen (§ 82 Abs. 3 Satz 3 SGB XII). Diese Regelung findet i.d.R. analog bei der Zahlung von Übergangsgeld Anwendung.

(3) Das Ausbildungsgeld, welches behinderte Menschen vom zuständigen RehaTr im EV und BBB erhalten, bleibt bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII anrechnungsfrei[95]

(4) Das AFög bleibt nach § 59 Abs. 2 SGB IX bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, als Einkommen unberücksichtigt, also auch bei der Berechnung der Leistungen zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII.

(5) Die Berücksichtigung von Vermögen richtet sich nach §§ 90 und 91 SGB XII. Beim Barvermögen nach § 90 Abs. 2 Nr. 9 SGB XII i.V.m. der hierzu erlassenen Verordnung ist im Regelfall ein Betrag von 5.000 Euro unberücksichtigt zu lassen[96].

---

[94] www.umsetzungsbegleitung-bthg.de

[95] Urt. des BSG v. 23.3.2010, - Az. B 8 S= 17/09 R

[96] Näheres siehe VO zur Durchführung des § 90 Abs. 2 Nr. 9 SGB XII v. 11.2.1988 (BGBl. I S. 150), zuletzt geändert durch Art. 1 der VO v. 22.3.2017 (BGBl. I S. 519).

XII Förderung von Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM noch nicht oder nicht mehr erfüllen

28 Leistungen für Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM wegen ihrer Behinderung oder ihres Alters noch nicht oder nicht mehr erfüllen

28.1 Angebote/Zuordnung der Teilhabeleistungen

(1) Für behinderte Menschen, die die Kriterien nach § 220 Abs. 1 SGB IX für die Aufnahme in eine WfbM (noch) nicht erfüllen, ist es notwendig, durch anderweitige Leistungen eine ihrem Bedarf angemessene Förderung und Betreuung sicherzustellen (s. Tz. 3.3 Abs. 7). Gleiches gilt für Personen, die aus Altersgründen oder vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus der WfbM ausscheiden müssen.

(2) Geeignete Maßnahmen für diese behinderten Menschen werden in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen angeboten, die unterschiedliche Bezeichnungen (z.B. Tagesförderstätte, Tagespflegestätte, Förder- und Betreuungsgruppe/ -bereich, Schwerstbehindertengruppe, Altengruppe usw.) und Organisationsformen (s. Tz. 28.3) haben können.

(3) Die Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen sind keine Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Die in ihnen angebotenen Leistungen dienen vielmehr der sozialen Teilhabe i.S.d. § 76 SGB IX. Die Vorschriften der §§ 219 Abs. 1 und 2, 220 bis 225 SGB IX sowie der WVO und der WMVO gelten folglich für diese Einrichtungen nicht. Die dort betreuten behinderten Menschen sind auch nicht sozialversicherungspflichtig.

28.2 Ziele und Aufgaben der Förderung und Betreuung

(1) Zu den wesentlichen Zielen und Aufgaben der in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen anzubietenden Maßnahmen gehören

- die Förderung des Erwerbs und Erhalts praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich und geeignet sind, dem behinderten Menschen die für ihn erreichbare Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen,
- die Vorbereitung auf Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, vor allem in WfbM und bei aLA ,

- die Verbesserung bzw. der Erhalt der Mobilität,
- die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung der behinderten Menschen (Basispflege / med. Pflege),
- angemessene tagesstrukturierende Hilfen für die aus der WfbM oder bei aLA ausgeschiedenen behinderten Menschen,
- die Förderung und der Erhalt des Selbstwertgefühls und des Sozialverhaltens der behinderten Menschen.

(2) Daneben tragen diese Förder- und Betreuungsleistungen wesentlich dazu bei, die Angehörigen des behinderten Menschen zu entlasten und die Zielsetzung des möglichst selbständigen Wohnens zu unterstützen.

28.3 Organisationsformen

Leistungen zur Förderung und Betreuung von behinderten Menschen, die keinen Anspruch auf Leistungen in WfbM oder bei aLA haben, werden insb. erbracht

- in Einrichtungen i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX (s. Tz. 28.3.1),
- in sonstigen Einrichtungen zur Tagesstruktur (s. Tz. 28.3.2), oder
- in besonderen Wohnformen (s. Tz. 28.3.3).

28.3.1 Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX

(1) Nach § 219 Abs. 3 SGB IX sollen behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA nach § 60 SGB IX nicht erfüllen, in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der WfbM räumlich und organisatorisch an-, aber rechtlich nicht eingegliedert sind (sog. verlängertes Dach der WfbM.)

(2) § 219 Abs. 3 SGB IX enthält eine Vorgabe an den Werkstattträger, aber keine Verpflichtung des zuständigen RehaTr zur vorrangigen Inanspruchnahme dieser Institutionen bei der Erbringung von den gebotenen Leistungen zur sozialen Teilhabe. Aus der Vorschrift ist nicht abzuleiten, dass behinderte Menschen, die nicht, noch nicht oder nicht mehr die Werkstattvoraussetzungen erfüllen, grundsätzlich in einer der WfbM angegliederten Organisationseinheit zu betreuen sind. Es ist jedoch konzeptionell sinnvoll, für den genannten Personenkreis Einrichtungen oder Gruppen direkt an eine WfbM anzugliedern, um die Durchlässigkeit zur WfbM zu gewährleisten.

(3) Nach § 219 Abs. 3 Satz 2 SGB IX kann die Betreuung und Förderung dieser behinderten Menschen auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der WfbM erfolgen. Satz 3 enthält die Anforderung an die WfbM, dass die Förderung und Betreuung der behinderten Menschen i. S. d. § 219 Abs. 3 SGB IX auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten sollen. Hierdurch sollen die Möglichkeiten der Heranführung schwerstmehrfachbehinderter Menschen an die Angebote der Werkstätten (berufliche Bildung und Beschäftigung) verbessert werden.

(4) Nicht zu den Einrichtungen i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX gehören die in Bereichen der WfbM gebildeten Fördergruppen (häufig auch Schwerstbehindertengruppen genannt) oder Einzelplätze für besonders betroffene, jedoch werkstattfähige behinderte Menschen mit erhöhtem Betreuungs- und Pflegebedarf. Diese Gruppen und Plätze sind vielmehr Bestandteil der WfbM, ihr also rechtlich und organisatorisch eingegliedert.

28.3.2 Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen in sonstigen Einrichtungen zur Tagesstruktur

In Fällen, in denen eine angemessene Betreuung und Förderung in einer Einrichtung / Gruppe i.S.d. § 219 Abs. 3 SGB IX nicht möglich oder eine andere Form eines tagesstrukturierenden Angebots zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft konzeptionell zweckdienlicher ist, können auch andere Einrichtungen zur Tagesstruktur mit der Durchführung der erforderlichen Maßnahmen vom TrEGH beauftragt werden.

28.3.3 Betreuung und Förderung in besonderen Wohnformen

In besonderen Wohnformen (bis 31.12.2019: stationäre Wohneinrichtungen) werden zum Teil umfassende und differenzierte Versorgungsleistungen angeboten, die auch die Betreuung und Förderung von behinderten Menschen, die nicht bzw. nicht mehr am Arbeitsleben teilhaben können, einschließen. Diese Leistungen dürften insb. für aus Altersgründen aus dem Arbeitsleben ausgeschiedene behinderte Menschen in Betracht kommen und sollten dementsprechend konzipiert werden (z.B. eigenständige interne Tagesstruktur).

28.4 Personelle Ausstattung

(1) Da die Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen für die einzelnen Zielgruppen (nicht werkstattfähige schwerstbehinderte

Menschen sowie aus Gesundheits- und Altersgründen aus der WfbM oder bei einem aLA Ausgeschiedene) unterschiedliche Aktivitäten anzubieten haben, ist auch die Personalausstattung entsprechend zu differenzieren.

(2) Die Förderung, Betreuung und Grundpflege der behinderten Menschen sind durch fachlich entsprechend qualifiziertes Personal zu gewährleisten. Hierfür kommen vor allem in Betracht:

- Fachkräfte für Pflege, insbes. Heilerziehungspfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpfleger, Rehabilitationspfleger,
- Erzieher, hier insb. Heilerzieher, Heilerziehungsdiakone, Ergotherapeut, Physiotherapeut (s. hierzu Abs. 5),
- andere Fachkräfte aus therapeutischen, psychosozialen oder pädagogischen Arbeitsfeldern sowie
- pflegerisches Hilfspersonal, (z.B. Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelfer), wenn eine ausreichende fachliche Leitung der Betreuungsarbeit gewährleistet ist.

Im Übrigen wird auf § 124 Abs. 2 Satz 3 SGB IX hingewiesen.

(3) Wegen der besonderen Betreuungserfordernisse der schwerstbehinderten Menschen ist regelmäßig eine ständig anwesende Betreuungsperson in den Gruppen erforderlich.

(4) Für die Bereiche Verwaltung, Wirtschaft und Soziale Dienste können die für Werkstätten geltenden Maßstäbe als angemessen anerkannt werden.

(5) Soweit begleitend externe Fachleistungen notwendig sind (z.B. Krankengymnastik, Logopädie, Ergotherapie usw.), ist der Vorrang der Krankenversicherung zu beachten.

28.5 Maßgaben des TrEGH für die Erbringung von Leistungen

28.5.1 Beachtung des Vorrangs der Leistungen in WfbM und bei aLA

(1) Leistungen in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen werden nur erbracht für behinderte Menschen, die

- nicht, noch nicht oder nicht mehr die Werkstattvoraussetzungen nach § 219 Abs. 1 und 2 SGB IX erfüllen oder
- wegen Erreichens der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenze keine Leistungen in der WfbM erhalten (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

(2) Nach Abschluss der schulischen Förderung auch eines schwerstbehinderten Menschen ist i.d.R. davon auszugehen, dass zumindest

seine berufliche Eingliederung in eine WfbM bzw. bei einem aLA möglich sein wird. In Fällen, in denen dieser Sachverhalt bestritten wird, sollte daher stets im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens auf die Durchführung des EV nach § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX zur Klärung der Frage, ob die WfbM oder ein aLA die geeignete Einrichtung ist oder eine andere Einrichtung oder sonstige Maßnahme in Betracht kommt, gedrängt werden.

(3) Erfüllt ein behinderter Mensch z. B. aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Erreichens der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenze nicht mehr die Voraussetzungen für seine weitere Beschäftigung in der WfbM oder bei einem aLA nach § 60 SGB IX, ist i.d.R. im Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 ff. SGB IX oder im Gesamtplanverfahren nach §§ 117 ff. SGB IX über die Notwendigkeit einer anschließenden Förderung, Betreuung und Grundpflege in einer Förder- und Betreuungseinrichtung/-gruppe zu beraten.

28.5.2 Vorrang anderer Ansprüche und Leistungsträger

(1) Sowohl vor der Aufnahme als auch während der Betreuung des behinderten Menschen in der Förder- und Betreuungseinrichtung/-gruppe ist zu prüfen, ob zur Vermeidung von Pflegebedürftigkeit vorrangig auch Leistungen nach § 23 Abs. 1 SGB V sowie § 2 Abs. 1 Satz 2 SGB XI in Betracht kommen.

(2) Im Übrigen wird mit Bezug auf §§ 5 und 6 i.V.m. § 113 SGB IX sowie den maßgebenden leistungsrechtlichen Vorschriften der nachfolgenden RehaTr auf den Vorrang der Träger der

- gesetzlichen Unfallversicherung,
- Kriegsopferfürsorge (ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung) und
- öffentlichen Jugendhilfe

bei der Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft verwiesen.

28.5.3 Leistungsart und Rechtsansprüche nach dem SGB IX

Bestehen im Einzelfall keine vorrangigen Ansprüche, sind die Leistungen in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen vom TrEGH zu erbringen, und zwar grundsätzlich im Rahmen der EGH nach § 102 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 113 Abs. 2 Nr. 5, SGB IX (Leistungen zur sozialen Teilhabe, und zwar zum Erwerb und Erhalt praktischer

Kenntnisse und Fähigkeiten). Auf die individuelle Leistungserbringung hat der einzelne behinderte Mensch Anspruch, also nicht der Leistungsanbieter. Der Leistungserbringer hat jedoch nach § 123 Abs. 6 SGB IX einen Anspruch auf Vergütung für die gegenüber dem Leistungsberechtigten erbrachten Leistungen der EGH.

28.5.4 Sachliche und örtliche Zuständigkeit der TrEGH

Die örtliche Zuständigkeit für die Erbringung von Leistungen der EGH in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen ergibt sich aus § 98 SGB IX, die sachliche Zuständigkeit aus dem jeweiligen Landesrecht.

28.6 Einsatz des Einkommens und Vermögens, Rückgriff auf Unterhalt

28.6.1 Allgemeines

(1) Bei den Leistungen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten nach § 113 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX ist hinsichtlich des Einkommens- und Vermögenseinsatzes danach zu unterscheiden, ob die Leistungen der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben nach § 111 Abs. 1 SGB IX (s. Tz. 18.2) oder ausschließlich sozialen Zwecken (s. Tz. 18.3) dienen. Gleiches gilt für den Einsatz des Vermögens nach § 140 Abs. 3 SGB IX.

(2) Im Gegensatz zu dem bis zum 31.12.2019 geltenden Recht ist ab 1.1.2020 eine Inanspruchnahme unterhaltspflichtiger Eltern volljähriger behinderter Menschen mit Ausnahme von § 142 SGB IX (Sonderregelungen für minderjährige Leistungsberechtigte) nicht mehr vorgesehen[97].

(3) Soweit Menschen mit Behinderungen in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen auch Leistungen zum Lebensunterhalt (i.d.R. Mittagessen) erhalten, wird auf Tz 27.3 verweisen.

28.6.2 Einsatz des Einkommens und Vermögens, soweit die Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben dienen

(1) Nach § 138 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX ist ein Beitrag nicht aufzubringen bei Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten nach § 113 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX, soweit diese der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben nach § 111 Abs. 1 SGB IX (also in WfbM oder bei aLA) dienen.

[97] Art. 2 Nr. 8 Angehörigen-Entlastungsgesetz vom 10.12.2019 (BGBl. I S. 2135)

(2) Dies gilt nach § 140 Abs. 3 SGB IX auch für die Berücksichtigung von vorhandenem Vermögen.

(3) Die Leistungen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten für Menschen mit Behinderungen dienen dann der Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn diese grundsätzlich als Leistung der Einrichtung in der Leistungsvereinbarung nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX vereinbart ist und als Bedarf des behinderten Menschen im Rahmen der Gesamtplanung nach §§ 117 SGB IX festgestellt ist. Diese Leistung kommt nur in Betracht, wenn der behinderte Mensch die Regelaltersgrenze (s. Tz. 8.4 Abs. 7 und 10.3.5 Abs. 2 und 3) nicht bereits erreicht hat.

28.6.3 Einsatz des Einkommens und Vermögens, soweit die Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen nicht der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben dienen

(1) Die Leistungen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten dienen dann nicht der Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn der behinderte Mensch die Regelaltersgrenze erreicht hat oder im Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 ff. SGB IX oder im Rahmen der Gesamtplanung nach §§ 117 SGB IX bei ihm ein Bedarf für Leistungen zur Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben nicht festgestellt wurde.

(2) Es gelten grundsätzlich die Vorschriften über Einkommen und Vermögen nach Teil 2 Kap. 9 SGB IX, und zwar zum Einkommenseinsatz nach §§ 135, 136, 137 Abs. 1 bis 3 SGB IX, sowie zum Vermögenseinsatz nach §§ 139, 140 SGB IX.

(3) Allerdings haben diese Bestimmungen in der Praxis kaum Bedeutung; denn der Einsatz von Einkommen und Vermögen kann nicht verlangt werden,

- wenn gleichzeitig Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB II oder XII oder nach § 27a BVG (ab 1.1.2024: § 93 SGB XIV) gewährt werden (§ 138 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX) - dabei ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Leistungsberechtigten Anspruch auf Leistungen auf Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel SGB XII hat - oder
- wenn bereits für weitere Leistungen nach dem SGB IX im gleichen Zeitraum ein Beitrag nach § 137 SGB IX aufzubringen ist oder

- das Einkommen i.S.d. § 135 SGB IX überwiegend
  - aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erzielt wird und 85 % der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV übersteigt oder
  - aus einer nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erzielt wird und 75 % der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV übersteigt oder
  - aus Renteneinkünften erzielt wird und 60 % der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV übersteigt.

  I.d.R. werden solche Einkünfte von den behinderten Menschen, die in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen betreut und gefördert werden, nicht erzielt.

(4) Nach § 140 Abs. 1 SGB IX haben Leistungsberechtigte in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen vor der Inanspruchnahme von Leistungen der EGH die erforderlichen Mittel aus ihrem Vermögen selbst aufzubringen. Dabei gehört zum Vermögen i.S.d. Teils 2 des SGB IX das gesamte verwertbare Vermögen. Die Leistungen dürfen jedoch nicht abhängig gemacht werden vom Einsatz oder der Verwertung des Vermögens i.S.d. § 90 Abs. 2 Nr. 1 bis 8 SGB XII und eines Barvermögens oder sonstiger Geldwerte bis zu einem Betrag von 150 % der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (Betrag 2021: 59.220 €). Die EGH darf ferner nicht vom Einsatz oder der Verwertung eines Vermögens abhängig gemacht werden, soweit dies für den, der das Vermögen einzusetzen hat, und für seine unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Härte bedeuten würde (§ 139 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

XIII Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

29 Hilfen für behinderte Menschen zum bzw. nach dem Übergang aus der WfbM oder von einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

29.1 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49 ff. SGB IX)

29.1.1 Leistungen an Menschen mit Behinderungen

(1) §§ 49 ff. SGB IX beschreiben die Zielsetzung der von den zuständigen RehaTr zu erbringenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, führen beispielhaft die wichtigsten Leistungen auf, konkretisieren sie und enthalten Regelungen zu den Voraussetzungen für die

Leistungserbringung, zum Leistungsumfang und zur Leistungsdauer. Allerdings stehen die Leistungskataloge unter dem Vorbehalt abweichender Regelungen für die einzelnen RehaTr nach Maßgabe des § 7 SGB IX. Deshalb müssen auch deren Leistungsvorschriften zur Teilhabe am Arbeitsleben beachtet werden. Die speziellen Leistungsgesetze enthalten jedoch inhaltlich gleichlautende (z.B. §§ 115 ff. SGB III) oder sogar günstigere Regelungen (§ 90 SGB III) oder verweisen auf die konkret anzuwendenden Vorschriften des SGB IX (§ 16 SGB VI, § 35 Abs. 1 SGB VII, § 26 Abs. 1 BVG - ab 1.1.2024: § 63 SGB XIV).

(2) Nach § 49 Abs. 1 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen die Leistungen, die erforderlich sind, um

- ihre Erwerbsfähigkeit entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und
- ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

(3) Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen nach § 49 Abs. 3 SGB IX insb.

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschl. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
- Berufsvorbereitung,
- individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen UB,
- berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
- berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch erfolgt,
- sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um behinderten Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten.

(4) Bei der Auswahl der Leistungen sind nach § 49 Abs. 4 SGB IX Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen. Soweit es erforderlich ist, schließt das Verfahren zur Auswahl der Leistungen eine Abklärung der beruflichen Eignung (z.B. mittels DIA-AM, s. Tz. 5.3.) oder eine Arbeitserprobung ein.

(5) Bestandteil der Leistungen sind nach § 49 Abs. 6 und 7 SGB IX u.a. auch

- medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die Ziele der Leistungen zur Teilhabe zu erreichen oder zu sichern,
- die Beteiligung von IFD im Rahmen ihrer Aufgabenstellung gemäß § 193 SGB IX,
- die Übernahme der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung bei notwendiger stationärer Ausführung sowie
- die Übernahme der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insb. für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

(6) Die Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX) sowie Hilfen i.S.d. § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX, umfassen gemäß § 49 Abs. 8 SGB IX u.a. auch Kosten

- für Kraftfahrzeughilfe,
- einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes für die Dauer von bis zu drei Jahren; ausgeführt vom Integrationsamt gegen Erstattung seiner Aufwendungen (§ 185 Abs. 5 SGB IX bleibt unberührt; s. Tz. 29.6.4 Buchst. b Nr. 2),
- für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,
- für technische Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
- für Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.

(7) Soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges es erforderlich machen, werden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. Berufsvorbereitung, Ausbildung) durch Berufs-

bildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt (§ 51 SGB IX).

(8) Bezüglich der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen von UB (§ 49 Abs. 3 Nr. 3 i.V.m. § 55 SGB IX) wird auf Tz. 5.5 verwiesen.

29.1.2 Leistungen an Arbeitgeber

§ 50 SGB IX nennt Art, Umfang und Dauer der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die die RehaTr nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 SGB IX (also nicht der TrEGH) erbringen können, insb. als

- Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen,
- Eingliederungszuschüsse,
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb,
- teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

Weiteres hierzu wird im SGB III, SGB VI, SGB VII und BVG / SGB XIV geregelt, auf Tz. 29.3.3, 29.3.4, 29.3.6, 29.4, 29.5 und 29.6 wird hingewiesen.

29.2 Zuständigkeit und Voraussetzungen für die Leistungserbringung

(1) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. § 5 Nr. 2 SGB IX sind von den in § 6 Abs. 1 SGB IX aufgeführten RehaTr mit Ausnahme der gesetzlichen Krankenkassen und der Träger der Alterssicherung für Landwirte zu erbringen.

(2) Zuständigkeit und Voraussetzungen für die Leistungserbringung richten sich nach den für den jeweiligen RehaTr geltenden Leistungsgesetzen (§ 7 SGB IX); auf Tz. 29.1.1 Abs. 1 wird hingewiesen.

(3) § 111 SGB IX konkretisiert abschließend[98], welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX zu den Leistungen der EGH gehören. Daraus ergibt sich auch, dass die Leistungspflicht der TrEGH folgende Leistungen nach dem SGB IX nicht umfasst

- die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen UB (§ 49 Abs. 3 Nr. 3 i.V.m. § 55 Abs. 2 SGB IX),
- den Ausgleich für unvermeidbaren Verdienstausfall (§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und

[98] s. hierzu BT-Drs. 18/9522, S. 283

- die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 i.V.m. Satz 2 SGB IX).

Gleiches gilt gem. § 50 Abs. 1 Satz 1 SGB IX auch für Leistungen an Arbeitgeber sowie gem. § 64 Abs. 1 SGB IX für unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen.

(4) Zuständigkeit und Leistungsumfang der drei wichtigsten Träger der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (BA, Rentenversicherung, Unfallversicherung) werden unter Tz. 29.3 bis 29.5 skizziert.

29.3 Aufgaben und Leistungen der BA

29.3.1 Besondere Aufgaben zur Förderung des Übergangs aus der WfbM oder von einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

(1) Das SGB IX betont ausdrücklich die besondere Verantwortung und Aufgabenstellung der BA beim Übergangsprozess behinderter Menschen aus der WfbM oder von einem aLA nach dort erfolgter zielgerichteter Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. So obliegt der BA nach § 187 SGB IX u.a.

- die Berufsberatung und Vermittlung von in einer WfbM oder bei einem aLA Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX); Umfang von Beratung und Vermittlung richten sich nach den §§ 29 ff. SGB III; sowie
- die Förderung von schwerbehinderten Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM, bei einem aLA oder einem Inklusionsbetrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellt werden (§ 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c SGB IX; Tz.29.3.4 Abs. 1).

(2) Ferner verpflichtet § 54 SGB IX die BA, auf Anforderung eines anderen RehaTr zu Notwendigkeit, Art und Umfang von Leistungen unter Berücksichtigung arbeitsmarktlicher Zweckmäßigkeit gutachterlich Stellung zu nehmen.

29.3.2 Leistungen nach dem SGB III an behinderte Menschen

(1) Der Katalog der Leistungen nach den §§ 49 ff. SGB IX ist auch für die BA maßgebend. Diese Fördermöglichkeiten zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben werden durch die Vorschriften der §§ 112 ff. SGB III konkretisiert.

(2) Nach § 113 SGB III können erbracht werden

- allgemeine Leistungen (§ 113 Abs. 1 SGB III), die nach § 115 SGB III
  - Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,

- Leistungen zur Förderung der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung einschließlich der Berufsbeihilfe,

  Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung,
- Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit,

umfassen, sowie

- besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, soweit nicht bereits durch die allgemeinen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann. Näheres hierzu s. §§. 117 ff. SGB III.

(3) Der Leistungsrahmen richtet sich gem. § 114 SGB III grundsätzlich nach den Vorschriften der §§ 44 bis 94 SGB III (Leistungen an Arbeitnehmer und Arbeitgeber) sowie der §§ 118 ff. SGB III.

29.3.3 Leistungen nach dem SGB III an Arbeitgeber

Eine besondere Bedeutung beim Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt den nach § 50 SGB IX i.V.m. den in §§ 46, 73, 88 bis 92 SGB III vorgesehenen Leistungen an Arbeitgeber zu. Danach können Arbeitgeber

- Eingliederungszuschüsse (§§ 88 bis 92 SGB III),
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (§ 73 SGB III),
- Zuschüsse für behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (§ 46 Abs. 2 SGB III) und
- Kostenerstattungen für eine befristete Probebeschäftigung (§ 46 Abs. 1 SGB III)

erhalten, wenn sie ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis mit schwerbehinderten oder sonstigen behinderten Menschen begründen.

29.3.4 Besondere Leistungen an Arbeitgeber zur Förderung der Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten aus WfbM oder von aLA

(1) Um die Arbeitgeber zu motivieren, auch verstärkt besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, zu denen nach § 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c SGB IX auch schwerbehinderte Personen gehören, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM, bei einem aLA oder in einem Inklusionsbetrieb eingestellt werden, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern, enthält § 90 SGB III für diesen Personenkreis besondere Regelungen zur Förderdauer und Förderhöhe.

(2) Nach § 90 Abs. 2 SGB III können Arbeitgeber u.a. für schwerbehinderte Menschen, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, also auch für vormalige Werkstattbeschäftigte, Eingliederungszuschüsse bis zur Höhe von 70 v.H. des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 60 Monaten erhalten. Die Förderdauer kann bei diesen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate betragen. Die Degression des Eingliederungszuschusses richtet sich nach § 90 Abs. 4 SGB III (grundsätzlich 10 v.H. nach jedem Förderjahr, erstmals nach Ablauf von 24 Monaten).

(3) Nach § 73 Abs. 2 SGB III können Arbeitgeber für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse bis zu 80 v.H. der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erhalten. In begründeten Ausnahmefällen dürfen Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Ausbildungsvergütung erbracht werden.

(4) Im Übrigen sei auf § 46 Abs. 1 SGB III verwiesen, wonach Arbeitgeber die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.

29.3.5 Zusätzliche Leistungen aus Arbeitsmarktprogrammen für schwerbehinderte Menschen

Die Zuschüsse an Arbeitgeber können im Rahmen von befristeten regionalen Arbeitsmarktprogrammen für schwerbehinderte Menschen nach § 187 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 16 SchwbAV aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die die Integrationsämter der BA hierfür durch Verwaltungsvereinbarung übertragen, ergänzt bzw. aufgestockt werden.

29.3.6 Verhältnis zu Leistungen anderer RehaTr

(1) § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB III bestimmt, dass allgemeine und besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einschließlich der Leistungen an Arbeitgeber von der BA nur erbracht werden dürfen, sofern nicht ein anderer RehaTr i.S.d. SGB IX zuständig ist.

(2) Eingliederungszuschüsse nach § 90 Abs. 2 bis 4 SGB III sowie Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach § 73 SGB III dürfen von der BA im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben von schwerbehinderten

Menschen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben u.a. für Abgänger aus WfbM und von aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c SGB IX) ergänzend erbracht werden, wenn ein anderer RehaTr (z.B. Renten- oder Unfallversicherungsträger) zur Erbringung gleichartiger Leistungen – jedoch nicht in der nach dem SGB III möglichen Höhe – gesetzlich verpflichtet ist oder ohne gesetzlich verpflichtet zu sein, Leistungen erbringt. In diesem Fall werden die Leistungen des anderen Leistungsträgers angerechnet (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB III).

29.3.7 Verhältnis der Leistungen nach dem SGB III zu Leistungen nach dem SGB II an und für erwerbsfähige behinderte Menschen

(1) Erwerbsfähig ist nach § 8 Abs. 1 SGB II, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

(2) An und für erwerbsfähige Hilfebedürftige i.S.d. SGB II werden gem. § 22 Abs. 4 SGB III Leistungen nach folgenden Vorschriften des SGB III nicht erbracht:

- Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)
- Leistungen zur Berufsausbildung (§§ 73 bis 79 SGB III)
- Leistungen zur beruflichen Weiterbildung (§§ 81 bis 87 SGB III) einschließl. der Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen (§ 131a SGB III)
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 112 bis 114, 115 Nr. 1 bis 3 SGB III mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und Berufsausbildungsbeihilfe (§§ 116 Abs. 1, 2 und 5 und 119 bis 121, 127, 128 SGB III)

(3) An und für erwerbsfähige behinderte Menschen werden die in den vorgenannten Vorschriften des SGB III geregelten Leistungen von der BA nach Maßgabe des § 16 SGB II im Rahmen der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht.

29.3.8 Antragsverfahren

(1) Leistungen der Arbeitsförderung werden auf Antrag erbracht (§ 323 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, zu denen auch die allgemeinen und besonderen Leistungen für behinderte Menschen sowie die Zuschüsse an Arbeitgeber gehören (§ 3 Abs. 1 SGB III), können auch von Amts wegen erbracht werden,

wenn die Berechtigten zustimmen. Die Zustimmung gilt insoweit als Antrag (§ 323 Abs. 1 Satz 3 und 4 SGB III).

(2) Stimmt ein Beschäftigter der WfbM oder eines aLA im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens, und – sofern dies nicht stattfindet – im Rahmen der Anhörung i.S.v. § 3 Abs. 3 WVO der Durchführung einer weiterqualifizierenden Maßnahme außerhalb der Aufgabenstellung der WfbM oder des aLA, aber in der leistungsrechtlichen Zuständigkeit eines RehaTr (z.B. der BA) zu, ist diese Zustimmung als Antrag zu werten.

29.4 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

(1) Nach § 16 SGB VI erbringen die Träger der Rentenversicherung Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach den §§ 49 bis 55 SGB IX, sofern im Einzelfall die in § 11 SGB VI aufgeführten versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und Ausschlussgründe nach § 12 SGB VI nicht vorliegen.

(2) Darüber hinaus haben die Träger der Rentenversicherung für leistungsberechtigte Versicherte auch Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen von UB zu erbringen (§ 55 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Leistungen der Berufsbegleitung sind hingegen nicht vom Träger der Rentenversicherung, sondern vom Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit zu erbringen (§ 55 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

(3) Auf die Möglichkeit der Zahlung von Eingliederungszuschüssen an Arbeitgeber nach Maßgabe des § 90 Abs. 2 SGB III durch die BA unter Anrechnung der vom Rentenversicherungsträger nach § 50 Abs. 3 SGB IX zu erbringenden Eingliederungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM, bei einem aLA oder einem Inklusionsbetrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellt werden, wird hingewiesen (§ 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c SGB IX i.V.m. §§ 90 Abs. 2 und 22 Abs. 2 SGB III); s. auch Tz. 29.3.6 Abs. 2.

29.5 Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

(1) Nach § 35 Abs. 1 SGB VII erbringen die Unfallversicherungsträger die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach den §§ 49 bis 55 SGB IX im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle (§ 8 SGB VII) Verletzte und von Berufskrankheiten (§ 9 SGB VII) Betroffene.

(2) Tz. 29.4 Abs. 3 gilt entsprechend.

29.6 Leistungen der Kriegsopferfürsorge / des Sozialen Entschädigungsrechts

(1) Nach § 26 Abs. 1 BVG erhalten Anspruchsberechtigte vom Träger der Kriegsopferfürsorge Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach den §§ 49 bis 55 SGB IX (bis zum 31.12.2023).

(2) Vom 1.1.2024 an erhalten Anspruchsberechtigte nach dem SGB XIV Leistungen nach den §§ 49 bis 55 SGB XIV nach § 63 Abs. 1 Nr. 1 SGB XIV.

29.7 Aufgaben des Integrationsamtes bei der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

29.7.1 Rechtliche Grundlagen

(1) Die Aufgabenstellung des Integrationsamtes ergibt sich aus § 185 Abs. 1 SGB IX. Danach obliegen ihm vor allem

- die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe (Näheres hierzu regeln §§ 160 bis 162 SGB IX),
- der Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellter (Näheres hierzu regeln §§ 168 bis 175 SGB IX),
- die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (s. § 185 Abs. 2 bis 8 SGB IX).

(2) Die Verwendung der Ausgleichsabgabe und die Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben werden durch die SchwbAV konkretisiert.

29.7.2 Verwendung der Ausgleichsabgabe für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Abgänger aus WfbM oder von aLA

Nach § 160 Abs. 5 SGB IX darf die Ausgleichsabgabe nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwer-behinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden. Auf der Grundlage dieser Vorschrift i.V.m. § 14 Abs. 1 Nr. 1 und § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. d und Nr. 2 SchwbAV können Arbeitgeber Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entsprechenden notwendigen Kosten zu den Aufwendungen für die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeits- und Ausbildungsplätze und Plätze zur sonstigen beruflichen Bildung, insb. für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX (vgl. Tz. 29.1.1 Abs. 3) für schwerbehinderte Menschen, die im Anschluss an

eine Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA eingestellt werden sollen, vom Integrationsamt erhalten.

29.7.3 Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

(1) Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben hat das Ziel, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf behinderungsgerechten Arbeitsplätzen zu fördern und die Arbeitsplätze der Beschäftigten zu sichern. Sie soll darauf hinwirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll (behinderungs- und persönlichkeitsgerecht) verwerten und weiterentwickeln können, sowie durch Leistungen der Integrationsämter und der RehaTr und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten (§ 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

(2) Das Integrationsamt hat die begleitende Hilfe im Arbeitsleben in enger Zusammenarbeit mit der BA und den übrigen RehaTr, also auch dem TrEGH durchzuführen (§ 185 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

(3) Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben beinhaltet die Beratung und finanzielle Förderung von schwerbehinderten (und ihnen gleichgestellten) Menschen (zum bezeichneten Personenkreis s. § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) sowie deren Arbeitgebern.

(4) Die Beratung durch die Integrationsämter erstreckt sich auf alle Fragen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängen, z.B. Fragen der Arbeitsplatzauswahl und der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung, besonderen Problemen bei sinnesbehinderten und seelisch behinderten Menschen. Die internen und externen Fachdienste der Integrationsämter nehmen dabei eine wichtige Funktion wahr. Dazu zählen u.a. die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und die IFD (§ 185 Abs. 2 i.V.m. § 194 Abs. 1 SGB IX und § 27a SchwbAV).

(5) Die finanzielle Förderung sieht ein breites Spektrum von Leistungen an Arbeitgeber und für schwerbehinderte Menschen vor, die alle das Ziel haben, die Betriebe in die Lage zu versetzen, den gesetzlichen Auftrag zur Integration behinderter Menschen zu erfüllen und ihnen i.S. einer Chancengleichheit mit nichtbehinderten Menschen zu helfen. Näheres hierzu bestimmt § 185 Abs. 3, 4 und 5 SGB IX i.V.m. §§ 17 bis 29 SchwbAV.

(6) Die finanziellen Leistungen werden vom Integrationsamt zweckgebunden im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Ausgleichsabgabe erbracht. Die Verpflichtungen anderer, insb. der RehaTr werden durch die Aufgabenstellung des Integrationsamtes nicht berührt (§§ 185 Abs. 6 Satz 1 SGB IX, 18 Abs. 1 Satz 1 SchwbAV). Eine Aufstockung der Leistungen der RehaTr durch das Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe ist nicht zulässig (§ 185 Abs. 6 Satz 2 SGB IX). Die Leistungen des Integrationsamtes zur begleitenden Hilfe am Arbeitsleben sind dabei gegenüber den Leistungen der TrEGH vorrangig (§ 18 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV i.V.m. § 91 SGB IX).

29.7.4 Besonders geeignete Leistungen zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Abgänger aus WfbM und von aLA

Für die Förderung der Einstellung und Sicherung einer dauerhaften Beschäftigung von Abgängern aus WfbM oder von einem aLA auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dürften insb. folgende Leistungsmöglichkeiten des Integrationsamtes im Rahmen der Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots sowie der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bedeutsam sein:

a) Leistungen an Arbeitgeber

1. *zur Schaffung neuer, geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen (§ 15 SchwbAV):*

   (1) Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. d SchwbAV können Arbeitgeber Darlehen oder Zuschüsse für den vorgenannten Zweck bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten zu den Aufwendungen für schwerbehinderte Menschen erhalten, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem aLA eingestellt werden sollen, wenn gewährleistet wird, dass die geförderten Plätze für einen nach Lage des Einzelfalles zu bestimmenden langfristigen Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben.

   (2) Die Leistungen können nur erbracht werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden (§ 15 Abs. 2 Satz 2 SchwbAV).

2. *zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV):*

(1) Diese Leistungen umfassen neben der behinderungsgerechten Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten auch die Ausstattung von Arbeitsplätzen mit notwendigen technischen Hilfsmitteln. Es können weiterhin auch Ersatzbeschaffungen und Beschaffungen zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung gefördert werden sowie die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der geförderten Gegenstände.

(2) Leistungen nach § 26 SchwbAV können als Zuschuss oder Darlehen bis zur Höhe der notwendigen Kosten erbracht werden; als besonders förderungswürdig gilt die Einrichtung von Arbeitsplätzen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, zu denen grundsätzlich Abgänger aus WfbM oder von aLA gehören (§ 26 Abs. 2 SchwbAV i.V.m. § 155 SGB IX).

3. *zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM verbunden sind, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. e SGB IX i.V.m. § 27 Abs. 1 Satz 1 SchwbAV):*

   (1) Außergewöhnliche Belastungen sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen, die einem Arbeitgeber bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen auch nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten entstehen und für die die Kosten zu tragen für den Arbeitgeber nach Art und Höhe unzumutbar ist. Ein Ausgleich dieser Belastungen nach § 27 SchwbAV durch die Gewährung eines Beschäftigungssicherungszuschusses und ein finanzieller Zuschuss für die Aufwendungen des Arbeitgebers, die dieser auf Grund einer am Arbeitsplatz geleisteten persönlichen Unterstützung des schwerbehinderten Menschen durch andere Mitarbeitende erhalten kann, kommt insb. in Frage, wenn die Lohnkostenzuschüsse der BA enden. Mit dem Beschäftigungssicherungszuschuss soll eine wesentliche, mindestens um 30 % verminderte Arbeitsleistung kompensiert werden. Mit dem Aufwand für persönliche Unterstützung sollen besondere personelle Aufwendungen des Arbeitgebers bei der Einarbeitung oder Betreuung oder für eine besondere Hilfskraft abgedeckt werden.

   (2) Die Höhe der Leistungen bestimmt sich nach den Umständen

des Einzelfalls. Die Praxis zeigt, dass vom Integrationsamt i.d.R. die Möglichkeiten zur Unterstützung der Beschäftigung von Abgängern aus WfbM oder von aLA auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt voll ausgeschöpft werden; dies entspricht auch dem Willen des Verordnungsgebers (§ 27 Abs. 3 SchwbAV i.V.m. § 155 SGB IX). Leistungen nach § 27 SchwbAV werden i.d.R. für drei Jahre bewilligt, eine mehrfache Weiterbewilligung nach Überprüfung ist möglich (§ 18 Abs. 3 SchwbAV). Falls erforderlich, können diese Leistungen bei Abgängern über viele Jahre erbracht werden. Es ist jedoch zu beachten, dass die Leistungen des Integrationsamtes nur nach pflichtgemäßem Ermessen und in Abhängigkeit von der Verfügbarkeit entsprechender Mittel erbracht werden können.

(3) Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen können bereits bei Probebeschäftigungen und Praktika erbracht werden, die ein in einer WfbM oder bei einem aLA beschäftigter schwerbehinderter Mensch im Rahmen von Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 WVO) absolviert, wenn die dem Arbeitgeber entstehenden außergewöhnlichen Belastungen nicht bereits durch die in dieser Zeit erbrachten Leistungen der RehaTr abgedeckt werden (§ 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV). Die WfbM bzw. der aLA sind jedoch im Rahmen ihrer Pflichten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehalten, den behinderten Menschen bei Praktika bzw. Probebeschäftigung zu unterstützen, wodurch Arbeitgeber entsprechend entlastet werden können, was sicherlich ihre Bereitschaft, Praktika und Probebeschäftigungen anzubieten, fördert. Die Belastungen eines Arbeitgebers durch Praktika oder Probebeschäftigungen müssen einen erheblichen Umfang haben, um durch Leistungen der Integrationsämter ausgeglichen zu werden, denn § 27 Abs. 2 SchwbAV benennt überdurchschnittlich hohe Aufwendungen und deren Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber als Leistungsvoraussetzung. Bei der Prüfung der Leistungsvoraussetzung, dass die dem Arbeitgeber während der Zeit des Praktikums bzw. der Probebeschäftigung entstehenden außergewöhnlichen Belastungen nicht durch die Leistungen des zuständigen RehaTr kompensiert werden, ist jedoch das Aufstockungsverbot für Leistungen des Integrationsamtes in Bezug auf die

Leistungen der RehaTr nach § 185 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX zu beachten (z.B. bei Leistungen der BA im BBB). Leistungen des Integrationsamtes gem. § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV dürfen demnach nicht – aufstockend – erbracht werden, wenn zweckgleiche Leistungen des für den betroffenen schwerbehinderten Wechslers aus der WfbM bzw. von einem aLA zuständigen RehaTr die außergewöhnlichen Belastungen des Arbeitgebers bereits teilweise abdecken. Allerdings ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass das Aufstockungsverbot des § 185 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX mit den zuvor beschriebenen Auswirkungen im Verhältnis zum TrEGH nicht gilt (i.d.R. im AB). Leistungen der EGH sind vielmehr gegenüber den Leistungen des Integrationsamtes nach dem SGB IX nachrangig (§ 18 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV).

4. für Jobcoaching:

(1) Zur Abgeltung der zusätzlichen Kosten, die beim Arbeitgeber durch Einsatz eines externen Jobcoaches anfallen, dessen Aufgabe es ist, den schwerbehinderten Abgänger aus einer WfbM bzw. von einem aLA am Arbeitsplatz an Aufgaben heranzuführen, sie anzulernen und Arbeitsabläufe einzuüben. Jobcoaching ist als Leistungstatbestand bisher nicht gesetzlich geregelt. Die Integrationsämter haben sich auf inhaltliche Kriterien verständigt, erbringen jedoch die entsprechenden Leistungen auf Basis unterschiedlicher Rechtsgrundlagen (insb. § 185 Abs. 3 Nr. 1 f SGB IX i.V.m. § 25 oder § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SchwbAV) bzw. im Rahmen der Berufsbegleitung im Anschluss an eine Maßnahme der InbeQ nach § 55 Abs. 3 SGB IX).

(2) Die Leistung eines Jobcoachings kann aber auch an den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der Berufsbegleitung der UB nach § 55 SGB IX erbracht werden; s. unten Buchst. b Nr. 1.

b) Leistungen an schwerbehinderte Menschen

1. zur Finanzierung einer Berufsbegleitung in der UB (§§ 55 Abs. 3, 185 Abs. 4 SGB IX):

(1) Schwerbehinderte Menschen, auch Personen, die aus einer WfbM oder von einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wechseln und zu dessen Stabilisierung der Unterstützung benötigen, haben nach der individuellen betrieblichen Qualifizierung

bei Bedarf Anspruch auf Berufsbegleitung durch die Integrationsämter. Ziel der Berufsbegleitung ist es, das Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern. Die Inhalte und Maßnahmen der Berufsbegleitung richten sich nach den Erfordernissen des Einzelfalles und umfassen neben der individuellen Beratung, Unterstützung, Krisenintervention und dem Jobcoaching des behinderten Menschen am Arbeitsplatz auch die Beratung des Arbeitgebers. Da also sowohl der Arbeitgeber (s. Buchst. a Nr. 4) als auch schwerbehinderte Menschen Leistungen für das Job-coaching erhalten können ist es für den nachhaltigen Erfolg geboten, die Beantragung der Leistung einvernehmlich abzuklären.

(2) Ein Jobcoaching kann im Einzelfall aber auch als Hilfe zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten als Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach §§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchst. e SGB IX, 24 SchwbAV gefördert werden.

2. *zur Finanzierung einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 185 Abs.5 SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1a SchwbAV)*:

   (1) Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben nach Maßgabe des § 185 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

   (2) Arbeitsassistenz ist die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitsausführung in Form einer von ihnen selbst beauftragten persönlichen Arbeitsassistenz im Rahmen der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie beinhaltet insb. Hilfstätigkeiten bei der Erbringung der seitens der schwerbehinderten Menschen arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsaufgabe einschließlich des Einsatzes von Gebärdensprachdolmetschern und Vorlesekräften. Die Kostenübernahme setzt voraus, dass der schwerbehinderte Mensch in der Lage ist, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbständig zu erledigen. Arbeitsassistenz ist jedoch eher eine Leistung, die i.d.R. bei stark körperlich beeinträchtigten oder sinnesbehinderten Menschen notwendig ist. Sie ist bei Übergängern aus der WfbM oder von einem aLA eher die

Ausnahme. Bei ihnen kommt der Lohnkostenzuschuss in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses oder eines Zuschusses zur personellen Unterstützung nach § 27 SchwbAV oder ein zeitlich begrenztes Jobcoaching im Rahmen der UB in Betracht (s. unten Abs. 4)

(3) Die Organisations- und Anleitungskompetenz für die Assistenzkraft liegt bei den schwerbehinderten Arbeitnehmern und ist in Abstimmung mit dem Arbeitgeber auszuüben.

(4) Der Bewilligungszeitraum für die Übernahme der Kosten beträgt bis zu 36 Monaten (§ 49 Abs. 8 Satz 2 SGB IX), die Leistung kann auf Antrag wiederholt erbracht werden.

(5) Der schwerbehinderte Mensch hat die Möglichkeit, selbst als Arbeitgeber der Assistenzkraft aufzutreten (sog. Arbeitgebermodell), er hat aber ebenso die Möglichkeit, einen Anbieter von Assistenzleistungen mit der für ihn notwendigen Arbeitsassistenz zu beauftragen (sog. Dienstleistermodell), eine Option, die vielen Werkstattabgängern sicherlich besser gerecht wird als eine mit den typischen Arbeitgeberpflichten belastete Assistenz im Arbeitgebermodell.

29.7.5 Regionale Förderprogramme

Auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 Nr. 1 und 4 SchwbAV können die Integrationsämter regionale Förderprogramme zur Verbesserung des Angebotes an Arbeits- und Ausbildungsplätzen für vormalige Werkstattbeschäftigte oder für Modellvorhaben im Rahmen des Übergangs von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus ihren Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzieren.

29.8 Werkstattträger als Anbieter berufsvorbereitender und beruflicher Bildungsmaßnahmen sowie als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts

29.8.1 Berufsvorbereitung und Ausbildung

(1) Auch Werkstattträger – nicht aber WfbM selbst - können

- behinderten Menschen, die in WfbM so weit gefördert worden sind, dass sie nicht mehr die Leistungen einer Werkstatt benötigen, sondern in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme „oberhalb“ der Werkstatt wechseln können, sowie

- sonstigen behinderten Menschen, die die jeweiligen Voraussetzungen für die Teilnahme an den nachstehenden beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen erfüllen,

rechtlich oder organisatorisch von der WfbM getrennt

- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (s. Tz. 5.4) und
- Berufsausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen oder Fachpraktiker-/ Werkerberufen (s. Tz. 5.6)

anbieten, sofern sie die hierfür vorgeschriebenen konzeptionellen, personellen, administrativen und organisatorischen Anforderungen und Voraussetzungen erfüllen.

(2) Die Begründung von Ausbildungsverhältnissen i.S.d. BBiG bzw. der HwO zwischen dem Werkstattträger und hierfür nach zielgerichteter Vorbereitung geeigneter Werkstattbeschäftigter ist insb. dann sinnvoll, wenn sie auf den eigenen Bedarf des Werkstattträgers ausgerichtet ist und in arbeitsvertragliche Beschäftigungsverhältnisse mit dem Träger münden sollen.

(3) Spätestens mit dem Wechsel der behinderten Menschen aus der WfbM in eine weiterqualifizierende berufliche Bildungsmaßnahme endet sein Anspruch auf Leistungen in der WfbM sowie seine Rechtsbeziehung zur WfbM.

(4) Die finanzielle Förderung der weiterqualifizierenden beruflichen Bildungsmaßnahmen außerhalb der WfbM liegt in der Zuständigkeit der gegenüber dem TrEGH vorrangigen RehaTr, i.d.R. bei der BA.

29.8.2 Werkstattträger als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts

(1) Der Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Werkstattträger und einem Beschäftigten der WfbM ist anzustreben, wenn

- der behinderte Mensch nach zielgerichteter Vorbereitung in der WfbM auf den Übergang auf einen Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes die Fähigkeiten erworben hat, die er für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt benötigt,
- die vom behinderten Menschen zu erbringende und auch tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung nicht nur die Finanzierung seines arbeitsvertraglichen Lohnes ermöglicht, sondern darüber hinaus auch das Arbeitsergebnis der WfbM (§ 12 Abs. 4 WVO) steigert (produktionssteigernder Mitarbeiter – also außerhalb der personellen Ausstattung nach § 9 WVO) bzw. den Aufgabenbereich

seiner Planstelle beim Werkstattträger (z.B. im Verwaltungsbereich) abdeckt und

- die – grundsätzlich vorrangig anzustrebende – Vermittlung auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem anderen Arbeitgeber beispielsweise auf Grund der Arbeitsmarktsituation nicht möglich ist.

(2) Der Werkstattträger kann als Arbeitgeber für Mitarbeiter, die mit der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen arbeitsvertraglich geregelten Tätigkeit den Status eines Arbeitnehmers i.S.d. BetrVG erlangen, die Leistungen in Anspruch nehmen, die jeder Arbeitgeber im Falle der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern erhalten könnte (z.B. Budget für Arbeit, Eingliederungszuschüsse der BA, begleitende Hilfen im Arbeitsleben durch das Integrationsamt). Auch dem schwerbehinderten Arbeitnehmer steht das Leistungsspektrum der RehaTr und des Integrationsamtes offen.

(3) Spätestens mit der Aufnahme der Tätigkeit als Arbeitnehmer beim Werkstattträger endet die Leistungspflicht des TrEGH im Rahmen der EGH nach § 111 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 58 SGB IX für den (ehemaligen) Werkstattbeschäftigten, weil von diesem Zeitpunkt an das Ziel der Leistungserbringung (Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) erreicht worden ist. Die Leistungspflicht des TrEGH im Rahmen des Budgets für Arbeit bleibt hiervon unberührt.

29.9 Instrumente zur besonderen Unterstützung der Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

29.9.1 Erwartungen und Anforderungen der Arbeitgeber

(1) Für einen Arbeitgeber ist es unabdingbar, dass „passgenaue" Mitarbeiter für einen freien/neuen Arbeitsplatz ausgewählt werden. Der Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten des behinderten Menschen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes sowie aber auch verlässlichen und „ehrlichen" Vorinformationen über die Stärken und Schwächen des potenziellen neuen schwerbehinderten Mitarbeiters, die zu erwartenden Be- und Entlastungen für die betriebsinternen Arbeitsabläufe und die potenziellen Auswirkungen auf die übrigen Mitarbeiter des Unternehmens messen Arbeitgeber große Bedeutung bei.

(2) Weitere Voraussetzung für die Einstellung eines Beschäftigten aus einer WfbM oder einem aLA ist für Arbeitgeber die durch einen Fachdienst, insb. den IFD, begleitete Einarbeitung des behinderten Men-

schen. Hier ist es für Arbeitgeber wichtig, dass eindeutige Absprachen zwischen allen am Integrationsprozess beteiligten Personen getroffen werden und die Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Im Interesse aller Beteiligten sollten frühzeitig die jeweilige Erwartungshaltung abgeklärt und miteinander abgeglichen werden.

(3) Im weiteren Verlauf der Betreuung sind für Arbeitgeber die beiden Kriterien „Kontinuität" und „Verlässlichkeit" in der Begleitung von zentraler Bedeutung. Arbeitgeber erwarten, dass ein Fachdienst, insb. der IFD, bei Bedarf unterstützend tätig wird und wenn erforderlich Unterstützung vor Ort im Betrieb anbietet. Von Relevanz ist auch, dass dieser Dienst zentraler Ansprechpartner (neben BA und Integrationsamt) bleibt, so dass der Arbeitgeber nicht mit weiteren Institutionen (z.B. abgebende Einrichtung, Förderschule, Wohnheim) konfrontiert wird und so die ohnehin schwierigen Zuständigkeiten im Integrationsprozess für ihn undurchschaubar werden, ganz abgesehen von den zusätzlichen zeitlichen Belastungen und möglicherweise nicht untereinander abgestimmten Vorgehensweisen.

(4) Zur zielgerichteten Abklärung der Leistungsfähigkeit und zur Vorbereitung schwerbehinderter Menschen, vor allem auch von Beschäftigten in WfbM oder bei aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zur Beratung der Arbeitgeber sowie zur Nachbetreuung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wurden IFD geschaffen, die die zuständigen RehaTr und das Integrationsamt bei deren Aufgabenerfüllung unterstützen bzw. geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschließen sollen.

29.9.2 Integrationsfachdienste (IFD)

(1) § 192 Abs. 1 SGB IX definiert IFD als Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.

(2) IFD sind konzipiert für schwerbehinderte Menschen, die zur Beschaffung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen. Zu diesem Personenkreis gehören insb.

- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind (§ 192 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX) sowie

- schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und somit zur Vermeidung der Aufnahme in eine WfbM auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind (§ 192 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).

(3) Die Aufgaben der IFD sind in § 193 SGB IX beschrieben. Sie umfassen alle erforderlichen Maßnahmen zur Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie decken folglich die Betreuungsnotwendigkeiten ab, welche bei Wechslern aus WfbM bestehen, ebenso wie die Akquisition von Arbeitsplätzen, die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers, die Begleitung des behinderten Menschen am Arbeitsplatz und dessen (auch langjährige) Nachbetreuung.

(4) Näheres über

- die Beauftragung und Verantwortlichkeit,
- die enge Zusammenarbeit u.a. mit der BA, den RehaTr, den Integrationsämtern, den Arbeitgebern, den Handwerks-, den Industrie- und Handelskammern sowie den berufsständischen Organisationen, den WfbM und ihren internen Diensten und Fachkräften,
- die fachlichen Anforderungen und
- die Finanzierung der Leistungen der IFD durch die jeweiligen Auftraggeber

bestimmen die §§ 194 bis 196 SGB IX.

(5) Die IFD sollten von den RehaTr und den WfbM bei den Bemühungen zum Übergang geeigneter Beschäftigter aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses gezielt genutzt werden und als zentrale Scharnierstellen alle auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gerichteten Aktivitäten bündeln. Die Beauftragung und die Finanzierung der IFD regelt übergreifend für alle RehaTr die gemeinsame Empfehlung Integrationsfachdienste der BAR[99]. Es ist auch möglich, dass die Integrationsämter durch Vereinbarungen mit den TrEGH die IFD zu diesem Zweck generell beauftragen und diese in Abstimmung mit dem jeweiligen TrEGH im Einzelfall aktiv werden.

[99] www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/GEIFD.web.pdf

(6) Es bleibt dem TrEGH unbenommen, dem IFD im Rahmen dessen gesetzlicher Aufgabenstellung Aufträge zu erteilen; er muss die erbrachten Leistungen dann auch selbst vergüten (§§ 194 und 196 SGB IX).

(7) Es hat sich als sinnvoll erwiesen, dass die Kooperation zwischen der WfbM und dem IFD im Allgemeinen und im Einzelfall frühzeitig beginnt. Bei einem sich abzeichnenden Wechsel aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte der IFD sukzessive die Unterstützung des behinderten Menschen übernehmen. Der IFD hat aufgrund seiner Arbeitsmarktnähe einen ressourcenorientierten und objektiven Blick hinsichtlich des Fähigkeitsprofils einerseits und des Anforderungsprofils des allgemeinen Arbeitsmarktes andererseits. Die Fachdienste benötigen aber auch Unterstützung und Zuarbeit bei der Erstellung des Fähigkeitsprofils, welches schließlich die Akquisitionsbemühungen der Fachdienste steuert. Auch sollten die IFD aktiv dabei unterstützt werden, die Nachbetreuung von Werkstattabgängern angemessen zu organisieren.

(8) Die o.g. Ausführungen zu den WfbM bzw. den Zielgruppen der WfbM gelten analog auch für die Zielgruppe der aLA, obwohl aLA in §§ 192 ff. SGB IX nicht ausdrücklich genannt sind.

29.9.3 Inklusionsbetriebe

(1) Nach § 215 Abs. 1 SGB IX sind Inklusionsbetriebe

- rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder
- unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern i.S.v § 154 Abs. 3 SGB IX geführte Betriebe oder Abteilungen

zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und einer Beteiligung des IFD auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) Inklusionsbetriebe richten sich nach § 215 Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB IX schwerpunktmäßig auch an

- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer WfbM für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen, sowie

- schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden.

(3) Nach der Aufgabenbeschreibung des § 216 SGB IX bieten Inklusionsbetriebe schwerbehinderten Menschen folgende Leistungen an:

- Beschäftigung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung,
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen,
- Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

(4) Inklusionsbetriebe dienen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Daher sind Inklusionsbetriebe als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes eine geeignete Möglichkeit, Beschäftigten nach dem Ausscheiden aus der WfbM oder von einem aLA sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze anzubieten. Da Inklusionsbetriebe zudem eine wichtige Funktion bei der Vermeidung von Aufnahmen schwerbehinderter Menschen in eine WfbM oder bei einem aLA haben, sollte deren Schaffung vom TrEGH im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützt und gefördert werden.

(5) Träger von WfbM können auch Träger von Inklusionsbetrieben sein. Sie verfügen über den erforderlichen betriebswirtschaftlichen und sozialen Sachverstand für diese Aufgabe und gute Kontakte zur örtlichen Wirtschaft. Mit den Arbeitsangeboten eines Inklusionsunternehmens verlieren WfbM ihr Image als Sackgasse und eröffnen Entwicklungschancen für übergangsbereite Werkstattbeschäftigte. Aus rechtlichen Gründen ist es WfbM nicht möglich, werkstattinterne Inklusionsbetriebe oder –abteilungen einzurichten. Ein Werkstattträger kann also nur rechtlich und wirtschaftlich selbständige Inklusionsbetriebe gründen.

(6) Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand (z.B. für eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Unterstützung einschl. zeitweiser oder dauerhafter psychosozialer Betreuung am Arbeitsplatz) erhalten (§ 217 SGB IX). Daneben können Inklusionsbetriebe u.a. auch von der BA und den Integrationsämtern mit dem für Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, vorgesehenen Instrumentarium gefördert werden (z.B. Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III, Leistungen zur Eingliederung nach § 16 SGB II, Leistungen nach § 27 SchwbAV; s. Tz. 29.3.3, 29.3.4 und 29.6.4 Buchst. a).

(7) Mit dem Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme oder einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb endet für Abgänger aus WfbM von aLA das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zur Werkstatt bzw. zum aLA.

(8) Steuerrechtlich werden Inklusionsbetriebe den Zweckbetrieben zugeordnet, wenn mindestens 40 v.H. der Beschäftigten besonders betroffene schwerbehinderte Menschen i.S.d. § 215 Abs. 1 SGB IX sind; sie werden insoweit den WfbM gleichgestellt (§ 68 Nr. 3 Buchst. c AO).

29.9.4 Gleiche rentenversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrundlage und Beitragserstattung in WfbM, bei aLA und in Inklusionsbetrieben

(1) Beschäftigte in WfbM werden nach § 162 Nr. 2a SGB VI nach einem (in der Regel) fiktiven (Mindest-) Entgelt in Höhe von 80 v.H. der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV und somit grundsätzlich nach einem bedeutend höheren Entgelt, als sie tatsächlich erzielen, versichert (s. Tz. 23.2 und 23.3). Dieser rentensteigernde Beitragsmodus wird im Falle eines Übergangs aus der WfbM oder von einem aLA in einen Inklusionsbetrieb im Interesse der Motivierung geeigneter behinderter Menschen zu einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beibehalten (§ 162 Nr. 2a SGB VI).

(2) Die Beiträge für den Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Entgelt und dem Mindestentgelt trägt der Träger des Inklusionsbetriebs (§ 168 Abs. 1 Nr. 2a SGB VI); sie werden ihm vom Bund erstattet (§ 179 Abs. 1 SGB VI; s. auch AufwErstV).

29.9.5 Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze

(1) Die Bereitschaft der privaten und öffentlichen Arbeitgeber zur

- Bereitstellung von Plätzen in ihren Betrieben und Dienststellen für Praktika und zeitweise Beschäftigungen von Werkstattbeschäftigten mit dem Ziel der Förderung des Übergangs aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- Einstellung schwerbehinderter Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM

soll durch besondere Modalitäten bei der Anrechnung auf die Zahl der für die Entrichtung der Ausgleichsabgabe maßgeblichen Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen verstärkt gefördert werden. So regelt § 158 Abs. 3 SGB IX, dass ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach § 5 Abs. 4 WVO (z.B. Betriebspraktika, zeitweise - aber nicht dauerhafte - Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen) bei einem Arbeitgeber i.S.d. § 154 SGB IX beschäftigt wird, auch für diese Zeit auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze des Arbeitgebers angerechnet wird.

(2) Nach § 159 Abs. 1 Satz 2 SGB IX kann die BA für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM die Anrechnung auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze zulassen. Ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs von einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt wird, wird für diese Zeit jedoch nicht auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet (s. § 158 Abs. 3 SGB IX).

Offenlegung der Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen

für das Jahr 200_

Name der Werkstatt

Name und Anschrift des Trägers der Werkstatt

Spitzenverband

Name und Anschrift des Abschlussprüfers

I. <u>Erträge</u> (§ 12 Abs. 4 Satz 1 und 2 WVO)

1. Umsatzerlöse des Arbeitsbereiches	_____ €
2. Zins- und sonstige Erträge aus wirtschaftlicher Tätigkeit des Arbeitsbereiches	_____ €
3. Summe der von den Rehabilitationsträgern im Arbeitsbereich gezahlten Kostensätze[1]	_____ €
Summe der Erträge (1. – 3.)	**_____ €**

[1]Der Begriff der Kostensätze nach § 12 Abs. 4 WVO entspricht dem Begriff der Vergütungen nach § 58 Abs. 3 SGB IX. Dazu gehören nicht die Fahrtkosten, die Sozialversicherungsbeiträge und das Arbeitsförderungsgeld. Sofern zusätzlich Verpflegungskosten gezahlt werden und diese nicht in den Kostensätzen enthalten sind, sind diese hinzuzurechnen.

Notwendige Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt
(§ 12 Abs. 4 Satz 3 WVO)

1. Personalaufwand zur Erfüllung der fachlichen Anforderungen[2] [3] _____ €
2. Personalaufwand zur Erfüllung der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung[2] [3] _____ €
3. Personalaufwand zur unternehmensüblichen wirtschaftlichen Betätigung[3] _____ €
4. Sachkosten zur Erfüllung der fachlichen Anforderungen[2] [3] _____ €
5. Sachkosten zur Erfüllung der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung[2] [3] _____ €
6. Sachkosten zur unternehmensüblichen wirtschaftlichen Betätigung[3] _____ €
7. Betrag aus Periodenabgrenzung[4] (sofern entstanden und nicht aus anderen Trägermitteln ausgleichbar) _____ €

Summe der notwendigen Kosten (1. – 7.) **_____ €**

II. Ermittlung des Arbeitsergebnisses (§ 12 Abs. 4 Satz 1 WVO)

1. Summe der Erträge (Summe I.) _____ €
2. Summe der notwendigen Kosten (Summe II.) _____ € ./.

Arbeitsergebnis _____ €

III. Verwendung des Arbeitsergebnisses (§ 12 Abs. 5 WVO)

1. Arbeitsentgelte (§ 221 Abs. 2 SGB IX)

Gesamtsumme der Arbeitsentgelte
(ohne Arbeitsförderungsgeld) _____ €

Durchschnittlich ausgezahltes Arbeitsentgelt
- je Werkstattbeschäftigten und Jahr _____ €
- je Werkstattbeschäftigten und Monat (1/12) _____ €

Arbeitsentgeltspanne von _____ € bis _____ €

---

[2] Die Beträge zu 1 und 2 sowie 4 und 5 können zusammengefasst werden, solange die Aufteilung aufgrund einer fehlenden oder nicht ausreichend differenzierten Leistungs- und Vergütungsvereinbarung noch nicht möglich ist.

[3] Die Beträge sind aus der Leistungs- und Vergütungsvereinbarung abzuleiten, sobald diese abgeschlossen ist. Bis dahin ist die Aufteilung nach der Einschätzung der Werkstattträger ggf. auf der Grundlage alter Absprachen oder Vereinbarungen vorzunehmen.

[4] Bei diesem Betrag handelt es sich um einen evtl. entstandenen Verlustvortrag aus einer früheren Wirtschaftsperiode, sofern dieser Betrag nicht durch „Drittmittel des Trägers“ ausgeglichen werden kann.

2. Entwicklung der Ertragsschwankungsrücklage

Stand der Rücklage am 01.01.200_		_____ €
Zuführung zur Rücklage	_____ €	
Entnahme aus Rücklage	_____ €	
Stand der Rücklage am 31.12.200_		**_____ €**
6-Monatsbetrag der Arbeitsentgelte		_____ €

3. Entwicklung der Rücklage für Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen

Stand am 01.01.200_		_____ €
Zuführung zur Rücklage	_____ €	
Entnahme aus Rücklage	_____ €	
Stand am 31.12.200_		_____ €
Stand der Abschreibungsrücklage am 31.12.200_		**_____ €**

IV. Darstellung der Auswirkungen der Vergütungen auf das Arbeitsergebnis

(§ 58 Abs. 4 SGB IX)

1. Summe der Erträge nach I. 3.		_____ €
2. Aufwendungen der fachlichen Anforderungen sowie werkstattspezifische Aufwendungen der wirtschaftlichen Betätigung (Summe aus II.1., 2., 4., 5. und 7.)[5]		_____ €
Überschuss/Verlust	**_____**	**_____ €**

V. Fahrtkostenübersicht[6]

Werden die Fahrtkosten durch die Vergütungen vollständig abgedeckt? ☐ ja ☐ nein

Wenn nein, aus welchen Mitteln erfolgt der Ausgleich der Unterdeckung?

_____

_____

VI. Sozialversicherungsbeiträge

Wurden die Sozialversicherungsbeiträge gemäß den gesetzlichen Vorschriften erstattet? ☐ ja ☐ nein

Wenn nein, in welcher Höhe ist ein Fehlbetrag entstanden?

_____

[5] Die Beträge sind aus der Leistungs- und Vergütungsvereinbarung abzuleiten, sobald diese abgeschlossen ist. Bis dahin ist die Aufteilung nach der Einschätzung der Werkstattträger ggf. auf der Grundlage alter Absprachen oder Vereinbarungen vorzunehmen.

[6] Angaben sind nur erforderlich, wenn die Werkstatt den Fahrdienst von und zur Werkstatt durchführt oder sich im Rahmen von Ausschreibungen daran beteiligt und die Fahrtkosten nicht spitz abgerechnet, sondern pauschaliert gezahlt werden.

M u s t e r

Bescheinigung des (Werkstattträger oder sein Spitzenverband) über die Ermittlung des Arbeitsergebnisses und deren Verwendung gemäß § 12 WVO

Träger der Werkstatt/Name der Werkstatt

Spitzenverband

Es wird bestätigt, dass der Jahresabschluss 20… entsprechend § 12 Abs. 1 WVO durch einen Abschlussprüfer geprüft wurde und dass der Werkstatt ein uneingeschränkter Bestätigungsvermerk/eine Bescheinigung erteilt wurde.

Der Abschlussprüfer hat bestätigt/bescheinigt, dass

- die Bücher nach kaufmännischen Grundsätzen geführt werden,
- die Betriebsabrechnung in Form einer Kostenstellenrechnung erstellt worden ist,
- das Arbeitsergebnis, seine Zusammensetzung im Einzelnen gem. § 12 Abs. 4 WVO und seine Verwendung im Jahresabschluss ausgewiesen ist,
- das Arbeitsergebnis entsprechend § 12 Abs. 4 WVO ermittelt,
- das Arbeitsergebnis für die in § 12 Abs. 5 WVO genannten Zwecke verwandt worden ist.

Ort, Datum Unterschrift des Werkstattträgers

Ort, Datum Unterschrift des Spitzenverbandes

Bescheinigung des Abschlussprüfers über die Ermittlung des Arbeitsergebnisses und seine Verwendung gemäß § 12 Werkstättenverordnung (WVO)

Träger der Werkstatt für behinderte Menschen / Name der Werkstatt für behinderte Menschen

Durch den Träger der Werkstatt für behinderte Menschen wurden wir beauftragt, den Jahresabschluss [des Trägers der Werkstatt für behinderte Menschen, der zugleich der Jahresabschluss der Werkstatt für behinderte Menschen ... nach WVO ist, unter Einbeziehung der Buchführung und den Lagebericht des Trägers der Werkstatt für behinderte Menschen, der zugleich die Lage der Werkstatt für behinderte Menschen darstellt,][1] für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 20… bis 31. Dezember 20… nach § 317 HGB zu prüfen.

Die Abschlussprüfung wurde auftragsgemäß erweitert um die

- Prüfung der Betriebsabrechnung,
- Prüfung der Ermittlung des Arbeitsergebnisses,
- Prüfung seiner Zusammensetzung im Einzelnen gemäß § 12 Abs. 4 WVO und
- Prüfung seiner Verwendung gemäß § 12 Abs. 5 WVO.

Wir haben unsere Jahresabschlussprüfung nach § 317 HGB bzw. in analoger Anwendung und § 12 Abs. 1 Satz 5 WVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorgenommen. Danach ist die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die Darstellung des Jahresabschlusses [und des Lageberichtes] unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung wesentlich auswirken, mit hinreichender Sicherheit erkannt werden und dass mit hinreichender Sicherheit beurteilt werden kann, ob die Anforderungen, die sich aus der Erweiterung des Prüfungsgegenstandes nach § 12 Abs. 1 Satz 5 WVO ergeben, erfüllt wurden. Bei der Festlegung der Prüfungshandlungen werden die Kenntnisse über die Geschäftstätigkeit und über das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld sowie die Erwartungen über mögliche Fehler berücksichtigt. Im Rahmen unserer Prüfung werden die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems sowie Nachweise für die Angaben in Buchführung und Jahresabschluss [und Lagebericht] überwiegend auf der Basis von Stichproben beurteilt.

---

[1] betrifft den Fall, dass Jahresabschluss des Trägers der Werkstatt für behinderte Menschen und Jahresabschluss der Werkstatt für behinderte Menschen identisch sind, weil der Träger keine weiteren Einrichtungen unterhält.

Die Prüfung umfasst die Beurteilung der angewandten Bilanzierungsgrundsätze und der wesentlichen Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter des Trägers der Werkstatt sowie die Würdigung der Gesamtdarstellung des Jahresabschlusses [und des Lageberichts]. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unsere Beurteilung bildet.

Die Buchführung, die Betriebsabrechnung und die Aufstellung von Jahresabschluss [und Lagebericht] nach [den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und] den Vorschriften der WVO [und den ergänzenden Vorschriften im Gesellschaftsvertrag/in der Satzung des Trägers der Werkstatt] sowie die nach § 12 Abs. 1 Satz 4 WVO zusätzlich zu machenden Angaben zum Arbeitsergebnis, seiner Zusammensetzung im Einzelnen und seiner Verwendung liegen in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Trägers der Werkstatt. Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung eine Beurteilung über den Jahresabschluss unter Einbeziehung der Buchführung[, den Lagebericht] sowie über den erweiterten Prüfungsgegenstand abzugeben:

Zur Vorlage bei den Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) bescheinigen wir, dass der Jahresabschluss zum 31.12.20… mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen wurde und dass die Prüfung der Betriebsabrechnung, der Ermittlung des Arbeitsergebnisses, seiner Zusammensetzung im Einzelnen und seiner Verwendung gemäß § 12 Abs. 1 Satz 5 WVO keine Einwendungen ergeben hat.

Diese Bescheinigung erteilen wir auf der Grundlage des uns erteilten Auftrags. Dieser begrenzt unsere Haftung im Fall von gesetzlich vorgeschriebenen Abschlussprüfungen nach Maßgabe des § 323 Abs. 2 Handelsgesetzbuch (HGB), im Fall von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen nach Maßgabe der vereinbarten und dieser Bescheinigung beigefügten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2002. Wir erteilen diese Bescheinigung zu Gunsten der Anerkennungsbehörden unter der Voraussetzung, dass die Anerkennungsbehörden die jeweils einschlägige Haftungsbegrenzung auch sich gegenüber gelten lassen.

Ort, den

Name und Unterschrift des Wirtschaftsprüfers

Auszug aus dem SGB IX

vom 23. Dezember 2016, (BGBl. I S. 3234), zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075)

§ 56 Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 219) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

§ 57 Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich

(1) Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten Menschen mit Behinderungen

1. im Eingangsverfahren zur Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen, und um einen Eingliederungsplan zu erstellen;
2. im Berufsbildungsbereich, wenn die Leistungen erforderlich sind, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und erwartet werden kann, dass der Mensch mit Behinderungen nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 zu erbringen.

(2) Die Leistungen im Eingangsverfahren werden für drei Monate erbracht. Die Leistungsdauer kann auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist.

(3) Die Leistungen im Berufsbildungsbereich werden für zwei Jahre erbracht. Sie werden in der Regel zunächst für ein Jahr bewilligt. Sie werden für ein weiteres Jahr bewilligt, wenn auf Grund einer fachlichen Stellungnahme, die rechtzeitig vor Ablauf des Förderzeitraums nach Satz 2 abzugeben ist, angenommen wird, dass die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.

(4) Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung nach § 55 werden zur Hälfte auf die Dauer des Berufsbildungsbereichs angerechnet. Allerdings dürfen die Zeiten individueller betrieblicher Qualifizierung und die Zeiten des Berufsbildungsbereichs insgesamt nicht mehr als 36 Monate betragen.

§ 58 Leistungen im Arbeitsbereich

(1) Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215) oder
2. eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 Nummer 2 bis 6)

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Leistungen im Arbeitsbereich werden im Anschluss an Leistungen im Berufsbildungsbereich (§ 57) oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60) erbracht; 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. Die Leistungen sollen in der Regel längstens bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderliche Lebensalter erreicht wird.

(2) Die Leistungen im Arbeitsbereich sind gerichtet auf

1. die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderungen entsprechenden Beschäftigung,
2. die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
3. die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.

(3) Die Werkstätten erhalten für die Leistungen nach Absatz 2 vom zuständigen Rehabilitationsträger angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen. Die Vergütungen berücksichtigen

1. alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der Werkstatt notwendigen Kosten sowie
2. die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen.

Können die Kosten der Werkstatt nach Satz 2 Nummer 2 im Einzelfall nicht ermittelt werden, kann eine Vergütungspauschale für diese werkstattspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt vereinbart werden.

(4) Bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses der Werkstatt nach § 12 Absatz 4 der Werkstättenverordnung werden die Auswirkungen der Vergütungen auf die Höhe des Arbeitsergebnisses dargestellt. Dabei wird getrennt ausgewiesen, ob sich durch die Vergütung Verluste oder Gewinne ergeben. Das Arbeitsergebnis der Werkstatt darf nicht zur Minderung der Vergütungen nach Absatz 3 verwendet werden.

§ 59 Arbeitsförderungsgeld

(1) Die Werkstätten für behinderte Menschen erhalten von dem zuständigen Rehabilitationsträger zur Auszahlung an die im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen zusätzlich zu den Vergütungen nach § 58 Absatz 3 ein Arbeitsförderungsgeld. Das Arbeitsförderungsgeld beträgt monatlich 52 Euro für jeden im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld den Betrag von 351 Euro nicht übersteigt. Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 Euro, beträgt das Arbeitsförderungsgeld monatlich den Differenzbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt und 351 Euro.

(2) Das Arbeitsförderungsgeld bleibt bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, als Einkommen unberücksichtigt.

§ 60 Andere Leistungsanbieter

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 haben, können diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen.

(2) Die Vorschriften für Werkstätten für behinderte Menschen gelten mit folgenden Maßgaben für andere Leistungsanbieter:

1. sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung,
2. sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen,
3. sie können ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken,
4. sie sind nicht verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § 57 oder § 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen,
5. eine dem Werkstattrat vergleichbare Vertretung wird ab fünf Wahlberechtigten gewählt. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied,
6. eine Frauenbeauftragte wird ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen,

7. die Regelungen zur Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und zur bevorzugten Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand sind nicht anzuwenden und
8. erbringen sie Leistungen nach den §§ 57 oder 58 ausschließlich in betrieblicher Form, soll ein besserer als der in § 9 Absatz 3 der Werkstättenverordnung für den Berufsbildungsbereich oder für den Arbeitsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen festgelegte Personalschlüssel angewendet werden.

(3) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht.

(4) Für das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderungen gilt § 221 entsprechend.

§ 61 Budget für Arbeit

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

§ 61a Budget für Ausbildung

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 57 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42m der Handwerksordnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss des Vertrages über dieses Ausbildungsverhältnis als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Ausbildung. Das Budget für Ausbildung wird von den Leistungsträgern nach § 63 Absatz 1 erbracht.

(2) Das Budget für Ausbildung umfasst die Erstattung der Ausbildungsvergütung und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule. Die Erstattung der Ausbildungsvergütung erfolgt bis zu der Höhe, die in einer einschlägigen tarifvertraglichen Vergütungsregelung festgelegt ist. Fehlt eine solche, erfolgt die Erstattung bis zu der Höhe der nach § 17 des Berufsbildungsgesetzes für das Berufsausbildungsverhältnis ohne öffentliche Förderung angemessenen Vergütung. Ist wegen Art oder Schwere der Behinderung der Besuch einer Berufsschule am Ort des Ausbildungsplatzes nicht möglich, so kann der schulische Teil der Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfolgen; die entstehenden Kosten werden ebenfalls vom Budget für Ausbildung gedeckt.

(3) Das Budget für Ausbildung wird erbracht, solange es erforderlich ist, längstens bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Zeiten eines Budgets für Ausbildung werden auf die Dauer des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches in Werkstätten für behinderte Menschen nach § 57 Absatz 2 und 3 angerechnet, sofern der Mensch mit Behinderungen in der Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt.

(4) Die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Der zuständige Leistungsträger soll den Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz im Sinne von Absatz 1 unterstützen.

§ 62 Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen

(1) Auf Wunsch des Menschen mit Behinderungen werden die Leistungen nach den §§ 57 und 58 von einer nach § 225 anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, von dieser zusammen mit einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern oder von einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern erbracht.

(2) Werden Teile einer Leistung im Verantwortungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters erbracht, so bedarf die Leistungserbringung der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters.

§ 63 Zuständigkeit nach den Leistungsgesetzen

(1) Die Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erbringen

1. die Bundesagentur für Arbeit, soweit nicht einer der in den Nummern 2 bis 4 genannten Träger zuständig ist,
2. die Träger der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
3. die Träger der Rentenversicherung unter den Voraussetzungen der §§ 11 bis 13 des Sechsten Buches und
4. die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen der §§ 26 und 26a des Bundesversorgungsgesetzes.

(2) Die Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erbringen

1. die Träger der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
2. die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen des § 27d Absatz 1 Nummer 3 des Bundesversorgungsgesetzes,
3. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe unter den Voraussetzungen des § 35a des Achten Buches und
4. im Übrigen die Träger der Eingliederungshilfe unter den Voraussetzungen des § 99.

(3) Absatz 1 gilt auch für die Leistungen zur beruflichen Bildung bei einem anderen Leistungsanbieter sowie für die Leistung des Budgets für Ausbildung. Absatz 2 gilt auch für die Leistungen zur Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter sowie die Leistung des Budgets für Arbeit.

§ 219 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

(1) Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 10 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

(2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

(3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung soll auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten.

§ 220 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen

(1) Anerkannte Werkstätten nehmen diejenigen behinderten Menschen aus ihrem Einzugsgebiet auf, die die Aufnahmevoraussetzungen gemäß § 219 Absatz 2 erfüllen, wenn Leistungen durch die Rehabilitationsträger gewährleistet sind; die Möglichkeit zur Aufnahme in eine andere anerkannte Werkstatt nach Maßgabe des § 9 des Zwölften Buches oder entsprechender Regelungen bleibt unberührt. Die Aufnahme erfolgt unabhängig von

1. der Ursache der Behinderung,
2. der Art der Behinderung, wenn in dem Einzugsgebiet keine besondere Werkstatt für behinderte Menschen für diese Behinderungsart vorhanden ist, und
3. der Schwere der Behinderung, der Minderung der Leistungsfähigkeit und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.

(2) Behinderte Menschen werden in der Werkstatt beschäftigt, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen.

(3) Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen sind oder bei einem anderen Leistungsanbieter oder mit Hilfe des Budgets für Arbeit oder des Budgets für Ausbildung am Arbeitsleben teilnehmen, haben einen Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

§ 221 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

(1) Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.

(2) Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.

(3) Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt.

(4) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 52 entsprechend.

(5) Ist ein volljähriger behinderter Mensch gemäß Absatz 1 in den Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 219 aufgenommen worden und war er zu diesem Zeitpunkt geschäftsunfähig, so gilt der von ihm geschlossene Werkstattvertrag in Ansehung einer bereits bewirkten Leistung und deren Gegenleistung, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, als wirksam.

(6) War der volljährige behinderte Mensch bei Abschluss eines Werkstattvertrages geschäftsunfähig, so kann der Träger einer Werkstatt das Werkstattverhältnis nur unter den Voraussetzungen für gelöst erklären, unter denen ein wirksamer Vertrag seitens des Trägers einer Werkstatt gekündigt werden kann.

(7) Die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt bedarf der schriftlichen Form und ist zu begründen.

§ 222 Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte

(1) Die in § 221 Absatz 1 genannten behinderten Menschen bestimmen und wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit. Die Werkstatträte berücksichtigen die Interessen der im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten tätigen behinderten Menschen in angemessener und geeigneter Weise, solange für diese eine Vertretung nach § 52 nicht besteht.

(2) Ein Werkstattrat wird in Werkstätten gewählt; er setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen.

(3) Wahlberechtigt zum Werkstattrat sind alle in § 221 Absatz 1 genannten behinderten Menschen; von ihnen sind die behinderten Menschen wählbar, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in der Werkstatt beschäftigt sind.

(4) Die Werkstätten für behinderte Menschen unterrichten die Personen, die behinderte Menschen gesetzlich vertreten oder mit ihrer Betreuung beauftragt sind, einmal im Kalenderjahr in einer Eltern- und Betreuerversammlung in angemessener Weise über die Angelegenheiten der Werkstatt, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, und hören sie dazu an. In den Werkstätten kann im Einvernehmen mit dem Träger der Werkstatt ein Eltern- und Betreuerbeirat errichtet werden, der die Werkstatt und den Werkstattrat bei ihrer Arbeit berät und durch Vorschläge und Stellungnahmen unterstützt.

(5) Behinderte Frauen im Sinne des § 221 Absatz 1 wählen in jeder Werkstatt eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin. In Werkstätten mit mehr als 700 wahlberechtigten Frauen wird eine zweite Stellvertreterin gewählt, in Werkstätten mit mehr als 1000 wahlberechtigten Frauen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt.

§ 225 Anerkennungsverfahren

Werkstätten für behinderte Menschen, die eine Vergünstigung im Sinne dieses Kapitels in Anspruch nehmen wollen, bedürfen der Anerkennung. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft auf Antrag die Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem Träger der Eingliederungshilfe. Die Bundesagentur für Arbeit führt ein Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen. In dieses Verzeichnis werden auch Zusammenschlüsse anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen aufgenommen.

§ 227 Verordnungsermächtigungen

(1) Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen, die Aufnahmevoraussetzungen, die fachlichen Anforderungen,

insbesondere hinsichtlich der Wirtschaftsführung, sowie des Begriffs und der Verwendung des Arbeitsergebnisses sowie das Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates im Einzelnen die Errichtung, Zusammensetzung und Aufgaben des Werkstattrats, die Fragen, auf die sich Mitbestimmung und Mitwirkung erstrecken, einschließlich Art und Umfang der Mitbestimmung und Mitwirkung, die Vorbereitung und Durchführung der Wahl, einschließlich der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit, die Amtszeit sowie die Geschäftsführung des Werkstattrats einschließlich des Erlasses einer Geschäftsordnung und der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Werkstattrats und der Kostentragung. In der Rechtsverordnung werden auch Art und Umfang der Beteiligung von Frauenbeauftragten, die Vorbereitung und Durchführung der Wahl einschließlich der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit, die Amtszeit, die persönlichen Rechte und die Pflichten der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie die Kostentragung geregelt. Die Rechtsverordnung kann darüber hinaus bestimmen, dass die in ihr getroffenen Regelungen keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen finden, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen getroffen haben.

Werkstättenverordnung (WVO)

vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1365), zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 30. November 2019 (BGBl. I S. 1948)

Auf Grund des § 55 Abs. 3 des Schwerbehindertengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 1979 (BGBl. I S. 1649) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:

Erster Abschnitt: Fachliche Anforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen

§ 1 Grundsatz der einheitlichen Werkstatt

(1) Die Werkstatt für behinderte Menschen (Werkstatt) hat zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie die behinderten Menschen im Sinne des § 219 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch aus ihrem Einzugsgebiet aufnehmen kann.

(2) Der unterschiedlichen Art der Behinderung und ihren Auswirkungen soll innerhalb der Werkstatt durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch Bildung besonderer Gruppen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich, Rechnung getragen werden.

§ 2 Fachausschuss

(1) Bei jeder Werkstatt ist ein Fachausschuss zu bilden. Ihm gehören in gleicher Zahl an

1. Vertreter der Werkstatt,
2. Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,
3. Vertreter des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe oder des nach Landesrecht bestimmten örtlichen Trägers der Sozialhilfe.

Kommt die Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen in Betracht, soll der Fachausschuss zur Mitwirkung an der Stellungnahme auch Vertreter dieses Trägers hinzuziehen. Er kann auch andere Personen zur Beratung hinzuziehen und soll, soweit erforderlich, Sachverständige hören.

(1a) Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch durchgeführt wird. Dies gilt entsprechend, wenn ein Gesamtplanverfahren durchgeführt wird.

(2) Der Fachausschuss gibt vor der Aufnahme des behinderten Menschen in die Werkstatt gegenüber dem im Falle einer Aufnahme zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme ab, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer

Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen, insbesondere Leistungen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3 Eingangsverfahren

(1) Die Werkstatt führt im Benehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger Eingangsverfahren durch. Aufgabe des Eingangsverfahrens ist es festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne des § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist, sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen oder Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und einen Eingliederungsplan zu erstellen.

(2) Das Eingangsverfahren dauert drei Monate. Es kann auf eine Dauer von bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Dauer ausreichend ist.

(3) Zum Abschluss des Eingangsverfahrens gibt der Fachausschuss auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt und nach Anhörung des behinderten Menschen, gegebenenfalls auch seines gesetzlichen Vertreters, unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Persönlichkeit des behinderten Menschen und seines Verhaltens während des Eingangsverfahrens, eine Stellungnahme gemäß Absatz 1 gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger ab.

(4) Kommt der Fachausschuss zu dem Ergebnis, dass die Werkstatt für behinderte Menschen nicht geeignet ist, soll er zugleich eine Empfehlung aussprechen, welche andere Einrichtung oder sonstige Maßnahmen und welche anderen Leistungen zur Teilhabe für den behinderten Menschen in Betracht kommen. Er soll sich auch dazu äußern, nach welcher Zeit eine Wiederholung des Eingangsverfahrens zweckmäßig ist und welche Maßnahmen und welche anderen Leistungen zur Teilhabe in der Zwischenzeit durchgeführt werden sollen.

§ 4 Berufsbildungsbereich

(1) Die Werkstatt führt im Benehmen mit dem im Berufsbildungsbereich und dem im Arbeitsbereich zuständigen Rehabilitationsträger Maßnahmen im Berufsbildungsbereich (Einzelmaßnahmen und Lehrgänge) zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben unter Einschluss angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen durch. Sie fördert die behinderten Menschen so, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu erbringen.

(2) Das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben soll möglichst breit sein, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

(3) Die Lehrgänge sind in einen Grund- und einen Aufbaukurs von in der Regel je zwölfmonatiger Dauer zu gliedern.

(4) Im Grundkurs sollen Fertigkeiten und Grundkenntnisse verschiedener Arbeitsabläufe vermittelt werden, darunter manuelle Fertigkeiten im Umgang mit verschiedenen Werkstoffen und Werkzeugen und Grundkenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge. Zugleich sollen das Selbstwertgefühl des behinderten Menschen und die Entwicklung des Sozial- und Arbeitsverhaltens gefördert sowie Schwerpunkte der Eignung und Neigung festgestellt werden.

(5) Im Aufbaukurs sollen Fertigkeiten mit höherem Schwierigkeitsgrad, insbesondere im Umgang mit Maschinen, und vertiefte Kenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge vermittelt sowie die Fähigkeit zu größerer Ausdauer und Belastung und zur Umstellung auf unterschiedliche Beschäftigungen im Arbeitsbereich geübt werden.

(6) Rechtzeitig vor Beendigung einer Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 hat der Fachausschuss gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu abzugeben, ob

1. die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme oder
2. eine Wiederholung der Maßnahme im Berufsbildungsbereich oder
3. eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einem Inklusionsbetrieb (§ 215 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)

zweckmäßig erscheint. Das gleiche gilt im Falle des vorzeitigen Abbruchs oder Wechsels der Maßnahme im Berufsbildungsbereich sowie des Ausscheidens aus der Werkstatt. Hat der zuständige Rehabilitationsträger die Leistungen für ein Jahr bewilligt (57 Absatz 3 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), gibt der Fachausschuss ihm gegenüber rechtzeitig vor Ablauf dieses Jahres auch eine fachliche Stellungnahme dazu ab, ob die Leistungen für ein weiteres Jahr bewilligt werden sollen (§ 57 Absatz 3 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch). Im übrigen gilt § 3 Abs. 3 entsprechend.

§ 5 Arbeitsbereich

(1) Die Werkstatt soll über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

(2) Die Arbeitsplätze sollen in ihrer Ausstattung soweit wie möglich denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen. Bei der Gestaltung der Plätze und der Arbeitsabläufe sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Menschen soweit wie möglich zu berücksichtigen, um sie in die Lage zu versetzen, wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Erfordernisse zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind zu beachten.

(3) Zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen sind arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen durchzuführen.

(4) Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, dass der zuständige Rehabilitationsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des behinderten Menschen aus der Werkstatt das Integrationsamt, gegebenenfalls unter Beteiligung eines Integrationsfachdienstes, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Die Werkstatt hat die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen.

(5) Der Fachausschuss wird bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen nach den Absätzen 3 und 4 beteiligt. Er gibt auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers in regelmäßigen Abständen, wenigstens einmal jährlich, gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind. Im Übrigen gilt § 3 Abs. 3 entsprechend.

§ 6 Beschäftigungszeit

(1) Die Werkstatt hat sicherzustellen, dass die behinderten Menschen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden können. Die Stundenzahlen umfassen Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 3.

(2) Einzelnen behinderten Menschen ist eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint.

§ 7 Größe der Werkstatt

(1) Die Werkstatt soll in der Regel über mindestens 120 Plätze verfügen.

(2) Die Mindestzahl nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn der Werkstattverbund im Sinne des § 15, dem die Werkstatt angehört, über diese Zahl von Plätzen verfügt.

§ 8 Bauliche Gestaltung, Ausstattung, Standort

(1) Die bauliche Gestaltung und die Ausstattung der Werkstatt müssen der Aufgabenstellung der Werkstatt als einer Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben und den in § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Ersten Abschnitt dieser Verordnung gestellten Anforderungen Rechnung tragen. Die Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie zur Vermeidung baulicher und technischer Hindernisse sind zu beachten.

(2) Bei der Wahl des Standorts ist auf die Einbindung in die regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Einzugsgebiet muss so bemessen sein, dass die Werkstatt für die behinderten Menschen mit öffentlichen oder sonstigen Verkehrsmitteln in zumutbarer Zeit erreichbar ist.

(4) Die Werkstatt hat im Benehmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern, soweit erforderlich, einen Fahrdienst zu organisieren.

§ 9 Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung

(1) Die Werkstatt muss über die Fachkräfte verfügen, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen Förderung von behinderten Menschen, erfüllen zu können.

(2) Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation kann in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden.

(3) Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich richtet sich nach der Zahl und der Zusammensetzung der behinderten Menschen sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereichs. Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen soll im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen.

Die Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein; sie müssen pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich reichen aus, wenn die für eine Tätigkeit als Fachkraft erforderlichen sonstigen Kenntnisse und Fähigkeiten für den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich anderweitig erworben worden sind. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Zur Durchführung des Eingangsverfahrens sollen Fachkräfte des Berufsbildungsbereichs und der begleitenden Dienste eingesetzt werden, sofern der zuständige Rehabilitationsträger keine höheren Anforderungen stellt.

§ 10 Begleitende Dienste

(1) Die Werkstatt muss zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung der behinderten Menschen über begleitende Dienste verfügen, die den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werden. Eine erforderliche psychologische Betreuung ist sicherzustellen. § 9 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Für je 120 behinderte Menschen sollen in der Regel ein Sozialpädagoge oder ein Sozialarbeiter zur Verfügung stehen, darüber hinaus im Einvernehmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern pflegerische, therapeutische und nach Art und Schwere der Behinderung sonst erforderliche Fachkräfte.

(3) Die besondere ärztliche Betreuung der behinderten Menschen in der Werkstatt und die medizinische Beratung des Fachpersonals der Werkstatt durch einen Arzt, der möglichst auch die an einen Betriebsarzt zu stellenden Anforderungen erfüllen soll, müssen vertraglich sichergestellt sein.

§ 11 Fortbildung

Die Werkstatt hat dem Fachpersonal nach den §§ 9 und 10 Gelegenheit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu geben.

§ 12 Wirtschaftsführung

(1) Die Werkstatt muss nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein. Sie hat nach kaufmännischen Grundsätzen Bücher zu führen und eine Betriebsabrechnung in Form einer Kostenstellenrechnung zu erstellen. Sie soll einen Jahresabschluss erstellen. Zusätzlich sind das Arbeitsergebnis, seine Zusammensetzung im Einzelnen gemäß Absatz 4 und seine Verwendung auszuweisen. Die Buchführung, die Betriebsabrechnung und der Jahresabschluss einschließlich der Ermittlung des Arbeitsergebnisses, seine Zusammensetzung im Einzelnen gemäß Absatz 4 und seiner Verwendung sind in angemessenen Zeitabständen in der Regel von einer Person zu prüfen, die als Prüfer bei durch Bundesgesetz vorgeschriebenen Prüfungen des Jahresabschlusses (Abschlussprüfer) juristischer Personen zugelassen ist.

Weitergehende handelsrechtliche und abweichende haushaltsrechtliche Vorschriften über Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten sowie Prüfungspflichten bleiben unberührt. Über den zu verwendenden Kontenrahmen, die Gliederung des Jahresabschlusses, die Kostenstellenrechnung und die Zeitabstände zwischen den Prüfungen der Rechnungslegung ist mit den zuständigen Rehabilitationsträgern Einvernehmen herzustellen.

(2) Die Werkstatt muss über einen Organisations- und Stellenplan mit einer Funktionsbeschreibung des Personals verfügen.

(3) Die Werkstatt muss wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben, um an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt im Sinne des § 219 Absatz 1 Satz 2 und § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zahlen zu können.

(4) Arbeitsergebnis im Sinne des § 221 des Neunten Buches und der Vorschriften dieser Verordnung ist die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt. Die Erträge setzen sich zusammen aus den Umsatzerlösen, Zins- und sonstigen Erträgen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit und den von den Rehabilitationsträgern erbrachten Kostensätzen. Notwendige Kosten des laufenden Betriebs sind die Kosten nach § 58 Absatz 3 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen sowie die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden notwendigen Kosten, die auch in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehen und infolgedessen nach § 58 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch von den Rehabilitationsträgern nicht übernommen werden, nicht hingegen die Kosten für die Arbeitsentgelte nach § 221 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und das Arbeitsförderungsgeld nach § 59 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(5) Das Arbeitsergebnis darf nur für Zwecke der Werkstatt verwendet werden, und zwar für

1. die Zahlung der Arbeitsentgelte nach § 221 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, in der Regel im Umfang von mindestens 70 vom Hundert des Arbeitsergebnisses,
2. die Bildung einer zum Ausgleich von Ertragsschwankungen notwendigen Rücklage, höchstens eines Betrages, der zur Zahlung der Arbeitsentgelte nach § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für sechs Monate erforderlich ist,
3. Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen in der Werkstatt, soweit diese Kosten nicht aus den Rücklagen auf Grund von Abschreibung des Anlagevermögens für solche Investitionen, aus Leistungen der Rehabilitationsträger oder aus sonstigen Einnahmen zu decken sind oder gedeckt werden. Kosten für die Schaffung und Ausstattung neuer Werk- und Wohnstättenplätze dürfen aus dem Arbeitsergebnis nicht bestritten werden.

Abweichende handelsrechtliche Vorschriften über die Bildung von Rücklagen bleiben unberührt.

(6) Die Werkstatt legt die Ermittlung des Arbeitsergebnisses nach Absatz 4 und dessen Verwendung nach Absatz 5 gegenüber den beiden Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf deren Verlangen offen. Diese sind berechtigt, die Angaben durch Einsicht in die nach Absatz 1 zu führenden Unterlagen zu überprüfen.

§ 13 Abschluss von schriftlichen Verträgen

(1) Die Werkstätten haben mit den im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, soweit auf sie die für einen Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften oder Rechtsgrundsätze nicht anwendbar sind, Werkstattverträge in schriftlicher Form abzuschließen, in denen das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen der Werkstatt und dem behinderten Menschen näher geregelt wird. Über die Vereinbarungen sind die zuständigen Rehabilitationsträger zu unterrichten.

(2) In den Verträgen nach Absatz 1 ist auch die Zahlung des Arbeitsentgelts im Sinne des § 219 Absatz 1 Satz 2 und § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen aus dem Arbeitsergebnis näher zu regeln.

§ 14 Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte

Die Werkstatt hat den Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 13 Absatz 1 Satz 1 eine angemessene Mitbestimmung und Mitwirkung durch Werkstatträte sowie den Frauenbeauftragten eine angemessene Interessenvertretung zu ermöglichen.

§ 15 Werkstattverbund

(1) Mehrere Werkstätten desselben Trägers oder verschiedener Träger innerhalb eines Einzugsgebietes im Sinne des § 8 Abs. 3 oder mit räumlich zusammenhängenden Einzugsgebieten können zur Erfüllung der Aufgaben einer Werkstatt und der an sie gestellten Anforderungen eine Zusammenarbeit vertraglich vereinbaren (Werkstattverbund).

(2) Ein Werkstattverbund ist anzustreben, wenn im Einzugsgebiet einer Werkstatt zusätzlich eine besondere Werkstatt im Sinne des § 220 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für behinderte Menschen mit einer bestimmten Art der Behinderung vorhanden ist.

§ 16 Formen der Werkstatt

Die Werkstatt kann eine teilstationäre Einrichtung oder ein organisatorisch selbständiger Teil einer stationären Einrichtung (Anstalt, Heim oder gleichartige Einrichtung) oder eines Unternehmens sein.

Zweiter Abschnitt: Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen

§ 17 Anerkennungsfähige Einrichtungen

(1) Als Werkstätten können nur solche Einrichtungen anerkannt werden, die die im § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Ersten Abschnitt dieser Verordnung gestellten Anforderungen erfüllen. Von Anforderungen, die nicht zwingend vorgeschrieben sind, sind Ausnahmen zuzulassen, wenn ein besonderer sachlicher Grund im Einzelfall eine Abweichung rechtfertigt.

(2) Als Werkstätten können auch solche Einrichtungen anerkannt werden, die Teil eines Werkstattverbundes sind und die Anforderungen nach Absatz 1 nicht voll erfüllen, wenn der Werkstattverbund die Anforderungen erfüllt.

(3) Werkstätten im Aufbau, die die Anforderungen nach Absatz 1 noch nicht voll erfüllen, aber bereit und in der Lage sind, die Anforderungen in einer vertretbaren Anlaufzeit zu erfüllen, können unter Auflagen befristet anerkannt werden. Abweichend von § 7 genügt es, wenn im Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag auf Anerkennung wenigstens 60 Plätze vorhanden sind, sofern gewährleistet ist, dass die Werkstatt im Endausbau, spätestens nach 5 Jahren, die Voraussetzungen des § 7 erfüllt.

§ 18 Antrag

(1) Die Anerkennung ist vom Träger der Werkstatt schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Der Antragsteller hat nachzuweisen, dass die Voraussetzungen für die Anerkennung vorliegen.

(2) Die Entscheidung über den Antrag ergeht schriftlich oder elektronisch. Eine Entscheidung soll innerhalb von 3 Monaten seit Antragstellung getroffen werden.

(3) Die Anerkennung erfolgt mit der Auflage, im Geschäftsverkehr auf die Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen hinzuweisen.

Dritter Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 19 (weggefallen)

§ 20 (weggefallen)

§ 21 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Stichwortverzeichnis

A **Andere Leistungsanbieter (aLA)** ***15***
Allgemeines ***15.1***
AFög ***15.6.2, s. auch 12.3.2***
Arbeitsentgelt ***15.6.4***
Arbeitsmarktfähigkeit (Klärung der) ***5.3***
Aufnahmeverpflichtung (keine) ***8.1 (4); 15.7.5***
Ausstattung ***15.7.3***
Erweiterung der Leistungen der EGH durch BTHG ***2.3.1; 2.3.2***
Fachausschuss (FA) ***10.5***
Fachkonzept der BA für EV/BBB bei aLA ***15.5.2***
fachliche Weisungen der BA ***15.5.1***
Gesamtplan- und Teilhabeplanverfahren bei…***2.3.3, 17.1***
Leistungsträger, Leistungsgesetze (zuständige) ***4.1 (a)***
Leistungsangebot (Beschränkung) ***15.7.4***
Leistungsvereinbarungen ***s. dort***
Mindestplatzzahl ***15.7.3***
Mitwirkung, Mitbestimmung, Frauenbeauftragte ***s. dort***
personelle Ausstattung ***s. dort, auch 15.7.1*** (Maßgabenkatalog)
- Personalschlüssel (Modifizierung) ***15.7.8***

Personenkreis ***3.1 (1); 15.2***
Rechtsverhältnis ***15.6.2***
Sozialversicherung ***s. dort***
Vergütungsvereinbarungen ***s. dort***
Vertrag (schriftlich) zwischen Beschäftigtem und… ***15.6.3***
Verzicht auf förmliche Anerkennung ***15.7.2***
volle Erwerbsminderung bei nicht erfolgreicher Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ***9.3***
Wahlrecht, Wahlmöglichkeiten ***16***
Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen ***s. dort***
Ziel der Leistungen ***18.1***
Zusammenarbeit bei Schulabgängern ***5.1. (2)***
zuständige Leistungsträger ***15.3; 18.3***
Alternative zur WfbM ***2.3.1 (3); 15***
Wahlrecht, Wahlmöglichkeiten ***16***
Altersgrenze
Ende der Beschäftigung ***10.3.5 (2), (3,) 18.8.1 (2)***
Ende der Beschäftigung bei Rentenbezug ***10.5.3 (3)***
Übergang, Vorbereitung auf ***10.6.2 (6)***
Anerkennung der WfbM
Anerkennungsbehörden ***7.3 (1)***
- besondere Rechte, der ***7.4***

Anerkennungsverfahren ***7.3***

- Anerkennungsfähigkeit ***7.3 (2)***
- Aufhebung der Anerkennung **7.3 (9)**

Trägerzulassung, zusätzlich 7.3. (10)
Verzeichnis der WfbM ***7.3 (8)***
Voraussetzung für Rechte und Leistungen ***7.2***
Anforderungen, fachliche, an die WfbM *10*
Bildung eines FA ***10.5.1 (1)***
Arbeitgeber
Beratung durch IFD ***11.3.3 (f); 29.9.2 (3)***
Erwartungen und Anforderungen, der ***29.9.1***
Leistungen an Arbeitgeber

- durch BA ***29.3.3; 29.3.4; 29.3.5***
- durch Integrationsamt ***29.6.4 (a)***
- durch Rentenversicherungsträger ***29.4***
- durch RehaTr ***29.1.2***
- durch Unfallversicherungsträger ***29.5***

Arbeitsassistenz *29.7.4 b) Nr. 2*
Arbeitsbegleitende Maßnahmen der WfbM *10.6*
Aufgabe ***10.6.1***
Bestandteil der Beschäftigungszeit ***12.4 (1)***
Erbringung durch Begleitende Dienste ***10.3.6***
Inhalt und Umfang ***10.6.2***
Teilnahme ***11.1.2 (6)***
Arbeitsbereich (AB) der WfbM 10.3; 18.8
Arbeitsplatzangebot ***10.3.3; s. auch dort***
Aufgabe ***10.3.2; 11.1.6***
Beschäftigung, Dauer und Ende ***10.3.5***
Durchführung ***10.3.1***
Leistungsberechtigte ***s. dort***
Leistungen der RehaTr für im AB Beschäftigte ***18.8.2 (1)***
Mitwirkung ***s. dort***
notwendige Kosten des laufenden Betriebs ***s. Wirtschaftsführung***
Personenkreis ***10.3.1***
Personelle Ausstattung ***s. dort***
Rechtsstellung ***s. dort***
Vergütungen ***s. dort***
Versicherungspflicht ***s. Sozialversicherung***
Wiederaufnahme nach Scheitern auf allgemeinen Arbeitsmarkt ***7.5***
Zuständigkeit für Leistungen ***s. Zuständigkeit***
Zuständigkeit des TrEGH ***s. TrEGH***
Arbeitsentgelt *12.3.1, 15.6.4*
Anspruch auf ***7.1 (4); 10.3.2 (1)***

- aus dem Arbeitsergebnis ***s. dort***
- während übergangsfördernder Maßnahmen ***12.3.1 (8)***
- Fortzahlung bei Tätigkeit im Werkstattrat / Frauenbeauftragte ***13.3.5 (2)***

Aufgabe von WfbM und aLA ***10.3.2 (1)***
Einkommensberücksichtigung bei Grundsicherung nach SGB XII ***27.2 (2)***
Grundbetrag ***12.3.1 (3) und (4)***
- bei Teilzeitbeschäftigung ***12.3.1 (5)***

Lohnabzüge als päd. Maßnahmen ***12.3.1 (7)***
Lohnkostenzuschuss beim Budget für Arbeit zum… ***24.5.2 (4)***
Mitbestimmung des Werkstattrates ***12.3.1 (9)***
Regelungsinhalt im Werkstattvertrag ***s. Werkstattverträge***
Steigerungsbetrag ***12.3.1 (6)***
Arbeitsergebnis
Auswirkungen der Vergütungen auf ***14.4***
Ermittlung und Verwendung ***14.2***
Mitwirkung des Werkstattrats ***14.6***
Offenlegung ***7.4, 17.5***
- Mustervordrucke ***17.5 (3), Anhang 1, Anlagen 1 bis 3***

Prüfung der Nachweise ***7.4; 14.5***
Arbeitsförderungsgeld (AFög) ***12.3.2***
Anspruch ***12.3.2 (1)***
Auszahlung ***12.3.2 (5) und (6)***
Berechnungsgrundlagen ***12.3.2 (6)***
Einkommen (anrechnungsfrei) ***12.3.2 (9); (27.4 (4)***
Höhe ***12.3.2 (2)***
- bei Teilzeitbeschäftigung ***12.3.2 (8)***

Regelungsinhalt im Werkstattvertrag ***12.2.2 (3)***
Arbeitsmarktfähigkeit
Erprobung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen ***10.3.3 (2)***
Klärung, der…durch BA (DIA-AM) ***5.3***
Arbeitsplatzangebot im AB ***10.3.3***
ausgelagerte Arbeitsplätze ***s. dort***
Dienstleistungsgruppen ***10.3.3 (8)***
Arbeitszeit ***s. Beschäftigungszeit***
Aufnahme in die WfbM ***3.1 (3***)
Aufnahmepflicht ***8.1***
Mitwirkung des TrEGH ***2.3.3; s. auch Teilhabeplanverfahren***
Nachrang der Werkstattleistungen ***s. dort***
Wiederaufnahme ***s. dort***
Wiedereingliederung, stufenweise ***s. dort***
Wunschrecht des behinderten Menschen ***s. dort***
Aufnahmevoraussetzungen ***3***
anspruchsberechtigter Personenkreis ***3.1***
Erwerbsfähigkeit, volle ***3.2***
Erwerbsminderung, volle ***s. dort***
Mindestmaß verwertbarer Arbeitsleistung ***s. dort***
Ausbildung ***5.6***
abweichende Regelungen für Menschen mit Behinderungen ***5.6.2***

behinderte Menschen mit Förderbedarf ***5.6.3***
begleitete betriebliche… ***5.6.3 (1); 26.7.3 (1)***
Budget für… ***25, Näheres s. dort***
Ende der Leistungspflicht des RehaTr bei Beginn einer ***11.2.5 (8)***
Vorbereitung, als Auftrag der WfbM ***11.1.2 (4)***
Weichenstellung im EV / BBB ***11.1.5 (1)***
Werkstattträger, als Anbieter von ***29.8.1***
Ausbildungsgeld ***18.6.1 (2); 18.7.1 (3)***
anrechnungsfrei bei Leistungen der Grundsicherung… ***27.4 (3)***
Höhe des… ***12.3.1 (3) und (4); 15.6.4 (1)***
kein Arbeitsentgelt i.S.d. SGBIV ***23.2 (2)***
Zahlung durch ***18.6.1 (2), auch 12.3.1 (3); 15.6.4 (1)***
Ausgelagerte Arbeitsplätze ***10.3.3 (1) u. (2)***
Angebot im BBB ***10.4.2.1 (2)***
Arbeits- und Gesundheitsschutz ***10.3.3 (11), 11.2.5 (5)***
dauerhafte Beschäftigung auf ***10.3.3 (1), (3), (6)***
- Dauer, Vermeidung von Missbrauch ***10.3.3 (7)***
- Dokumentation der WfbM, über Anzahl der ***11.2.7 (2)***
- Kooperationsvereinbarung mit Arbeitgebern ***10.3.3 (4)***
- Vergütung ***s. dort***

zeitweise Beschäftigung auf ***10.3.3 (2); 7.2.5***
Ausgleichsabgabe
Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze ***29.9.5***
- bei Einstellung nach einer Werkstattbeschäftigung ***29.9.5 (1)***
- bei Praktika und bei ausgelagerten Arbeitsplätzen ***29.9.5 (1)***
- bei übergangsfördernden Maßnahmen ***10.3.3 (10)***

Verwendung der**,** ***s. Integrationsamt***

B

Beförderungskosten ***s. Fahrdienst, Fahrtkosten***
Begleitende Dienste in der WfbM ***10.3.6; s. arbeitsbegleitende Maßnahmen***
Personelle Ausstattung ***s. dort***
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ***29.7.3; s. Integrationsamt***
Berufsbegleitung ***s. auch UB***
Finanzierung ***5.5 (11); 29.4 (2); 29.7.4 b)***
…für behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf ***5.5 (1)***
Inhalte und Maßnahmen ***5.5 (12)***
Ziel der… ***5.5 (10)***
Berufsbildungsbereich (BBB) ***10.2; 18.3***
Aufgabe ***10.2.2***
ausgelagerte Arbeitsplätze ***s. dort***
Dauer ***10.2.3; 18.7.2***
- Anrechnung von Zeiten der UB ***s. UB***

Durchführung ***10.2.1***
- bei Wiederaufnahme ***s. Wiederaufnahme***

Fachkonzept für EV / BBB; **s. dort**
Leistungen der RehaTr, Ziele und Umfang ***18.7.1***

Mitwirkung, Mitbestimmung, Frauenbeauftragte ***s. dort***
Personelle Ausstattung ***s. dort***
Rechtsstellung ***s. dort***
Versicherungspflicht ***s. Sozialversicherung***
Weichenstellung für die weitere Beschäftigung ***11.1.5***
Zielrichtung, Aussagen im Eingliederungsplan ***s. Eingliederungsplan***
Zuständigkeit für Leistungen in WfbM ***18.3; s. auch Zuständigkeit***
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) ***5.4***
Nachrang von UB ***5.5 (2)***
Weichenstellung für…im Anschluss an EV / BBB ***11.1.5***
Werkstattträger als Anbieter von ***29.8.1***
Berufswegeplanung ***5.2***
vorrangige berufliche Bildungsmaßnahmen bzw. -einrichtungen ***5.2 (1)***
Beschäftigungspflicht der WfbM ***8.1***
Beschäftigungsschutz ***8.4***
Beschäftigungszeit **8.4**
Regelungsinhalt im Werkstattvertrag ***s. Werkstattverträge***
Teilzeitbeschäftigung ***s. dort***
betriebliche Ausbildung (auch begleitete…) ***s. Ausbildung***
Betriebspraktika ***11.2.4***
Anspruch auf Vergütung ***11.2.4 (5)***
Budget für Arbeit
Anforderungen an Arbeitgeber ***24.4***
- Förderungsfähige Arbeitsverhältnisse ***24.4.1***
- Sozialversicherungspflicht ***24.4.2***

Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze ***24.4.6***
Arbeitsvertrag
- arbeitsrechtliche Stellung des Menschen mit Behinderungen ***24.4.5***
- Inhalt des ***24.4.4 (2)***

Beginn der Leistung ***24.7.1***
Dauer der Leistung ***24.7.2***
Einführung mit dem BTHG ***2.1 (1); 2.3.1 (2), (4) und (5)***
Einkommen und Vermögen (keine Anrechnung) ***18.10.1***
Entlohnung (tarifvertraglich oder ortsüblich) ***24.4.3***
gemeinsame Inanspruchnahme von Unterstützung am Arbeitsplatz ***24.8***
Gesamtplan, Teilhabeplan ***10.5.2 (3); 24.9***
Integrationsämter, Beteiligung der ***24.6***
Personenkreis ***24.2***
rentenrechtliche Aspekte bei Beschäftigung im Rahmen eines…. ***25***
- Beitragsbemessung ***25.1 (2)***
- bei Rente wegen Erwerbsminderung ***25.3***
- Beratung über ***24.9. (2) und (3)***
- auf Rentenhöhen (möglich) ***25.1. (3)***

Rückkehrrecht in WfbM ***24.7.3***

Umfang (Bestandteile) des ***24.5***
- Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz ***24.5.3***
- Fahrtkosten ***24.5.***4
- Lohnkostenzuschuss ***24.5.2***

Vermittlungspflicht der Leistungsträger (keine) ***24.3.3***
Vertragsrecht nach Teil 2 SGB IX (keine Anwendung) ***19.1. (7)***; ***24.3.2***
Werkstattträger als Arbeitgeber für ***29.8.2 (2)***
Zweck der Leistung ***24.1.1***
zuständige Leistungsträger ***24.3***

Budget für Ausbildung
Angebot nach UB ***5.5 (8)***
Arbeitsplatzsuche, Unterstützung bei ***26.5***
Dauer der Förderung ***26.8.1***
- Anrechnung auf EV/BBB ***26.8.2***

Erweiterung der Leistungen der EGH um… ***2.3.1 (2) und (5)***
Existenzsichernde Leistungen
- Anspruch auf Grundsicherung… ***27.2 (2)***
- gemeinschaftliche Mittagsverpflegung ***27.3 (1)***

Fachliche Weisung der BA zum… ***26.4***
Förderfähigkeit (nur Erstausbildung) ***26.6***
Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanverfahren bei… ***26.9***
Personenkreis, Fördervoraussetzungen ***3.1 (1); 26.2***
Umfang der Leistungen
- Anleitung und Begleitung ***26.7.3***
- Erstattung der Ausbildungsvergütung ***26.7.2***
- Fahrtkosten ***26.4***
- Kosten der schulischen Ausbildung ***26.7.4***

Zielsetzung ***26.1***
- zuständige Leistungsträger ***26.3***

Bundesagentur für Arbeit (BA)
Anerkennungsbehörde ***7.3 (1);***
Arbeitsmarktfähigkeit, Klärung, DIA-AM ***5.3;***
Aufgaben und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ***29.3***
- Antragsverfahren ***29.3.8***
- Förderung des Übergangs ***29.3.1***
- Leistungen an behinderte Menschen ***29.3.2***
- Leistungen an Arbeitgeber ***29.3.3***
- Verhältnis zu Leistungen anderer RehaTr ***29.3.6***
- Verhältnis der Leistung nach SGB II und III und für Erwerbsfähige ***29.3.7***

Ausbildungsgeld ***s. dort***
Beauftragung des IFD, durch ***s. IFD***
Berufsberatung, der ***5.2 (3)***
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen ***s. dort***
Zuständigkeit für Werkstattleistungen als RehaTr ***s. Zuständigkeit***
Zuständigkeit für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ***29.2***

C Curricula ***11.1.4***

D **DIA-AM** ***5.3***

Klärung der Arbeitsmarktfähigkeit, Eignungsabklärung ***5.3. (4)***

Verkürzung der Dauer des EV ***10.1.4 (2); 18.6.2 (3)***

E Eingliederungsplan ***10.1.3; 11.1.5 (3)***

Aktualisierung, Fortschreibung ***10.1.3. (3) und (8)***

Einbindung der Leistungsberechtigten und anderer Personen ***10.1.3 (4)***

Erstellung

- als Aufgabe im EV ***10.1.2 (1); 18.6.1 (1)***
- bei erneuter Teilnahme am EV oder BBB ***9.1 (4)***
- zur Dokumentation übergangsfördernder Maßnahmen ***11.1.6 (1)***

Individueller Förderplan, spezifische Fortentwicklung des ***11.2.2***

Inhalte ***10.1.3 (6)***

Vorlagepflicht für Teilhabeplanverfahren ***10.1.3 (7)***

Eingangsverfahren (EV) ***10.1; 18.6***

Anrechnung / Nichtanrechnung von Zeiten der UB ***s. UB***

Aufgabe ***10.1.2***

Dauer ***10.1.4; 18.6.2***

- Verkürzung bei vorausgegangenen DIA-AM ***10.1.4 (2)***
- nach individueller betrieblicher Qualifikation ***10.1.4 (3)***

Durchführung ***10.1.1***

- bei Wiederaufnahme ***s. dort***

Eingliederungsplan ***s. dort***

Fachkonzept für EV / BBB; ***s. dort***

Herstellung des Benehmens mit dem RehaTr ***10.1.1 (2)***

Leistungen der RehaTr, Ziele und Umfang ***18.6.1***

Mitwirkung ***s. dort***

Rechtsstellung ***s. dort***

Versicherungspflicht ***s. Sozialversicherung***

Weichenstellung, im ***11.1.5***

Zuständigkeit für Leistungen ***s. RehaTr***

Einkommen und Vermögen, Unterhalt, Einsatz von ***18.10; 27.4; 28.6***

Anspruch auf Grundsicherung… ***27.1***;

- Arbeitsentgelt, Berücksichtigung ***27.2 (2)***
- anrechnungsfreies Einkommen ***27.4 (2); 28.6.2; 28.6.3***
- Ausbildungsgeld ***27.4 (3)***
- Arbeitsförderungsgeld ***27.4 (4)***

kein Einsatz im Rahmen der EGH ***18.10***

Entgelt ***s. Arbeitsentgelt***

gleiche rentenversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrundlage und Beitragserstattung (fiktives Mindestentgelt) ***29.9.4***

Eingliederungshilfeträger ***s. TrEGH***

Einzugsgebiet der WfbM ***8.2***

An- und Abfahrtszeiten ***8.2 (4)***

Aufnahmepflicht, aus dem ***7.1 (3)***

überregionales ***8.2 (5)***
Erwerbsminderung, volle ***3.2***
Budget für Arbeit (bei) ***24.4.5 (1)***
Definition ***3.2***
Leistungsberechtigter Personenkreis ***3.1 (4***)
Fortbestand der… während einer nicht erfolgreichen Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ***9.3***
Rentenanspruch, wegen ***s. Rentenbezug***
Erwerbsunfähigkeit ***s. bei Erwerbsminderung***
Existenzsichernde Leistungen **27.1; *s. Einkommen und Vermögen***

F

Fachausschuss (FA) ***10.5***
Bildung, Zusammensetzung ***10.5.1***
Funktionsverlust (weitgehend) des ***10.5.2 (1)***
Vorrang von Teilhabe- und Gesamtplanverfahren ***10.5.2 (2) und (3)***
Vorschlagspflicht der Leistungserbringer ***10.5.3***
Zuständigkeit ***10.5.2 (4)***
Fachkonzepte / Fachliche Weisung der BA für
- Budget für Ausbildung ***26.4***
- EV / BBB bei aLA….***15.5***
- EV / BBB in WfbM ***10.2.5***

Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung ***10.4.3***
Fortbildung ***10.4.1 (7)***
Festlegung in Leistungsvereinbarung ***20.1 (1)***
Personalschlüssel ***4.6.(3)***
Qualifikationen ***10.4.3 (3)***
Regelung in Vergütungsvereinbarung ***21.2.(1)***
sonderpädagogische Zusatzqualifikation ***10.4.3 (5)***
VO über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft ***10.4.3 (6)***
Fahrdienst
Dauer der Fahrtzeiten ***8.4 (2)***
Kosten des Fahrdienstes ***20.2.1 (1); s. auch Vergütungsvereinbarungen***
Mitbestimmung des Werkstattrates ***8.2 (4)***
Organisation des ***8.2 (4)***
Regelungen in
- Leistungsvereinbarung ***20.2.7 s. auch dort***
- Vergütungsvereinbarung ***20.2.1 (1)***

Fahrtkosten
beim Budget für Arbeit ***24.5.4***
beim Budget für Ausbildung ***26.4***
Übernahme durch RehaTr in WfbM und bei aLA ***15.4; 18***
- im EV ***18.6.1 (2)***
- im BBB ***18.7.3 (2)***
- im AB ***18.8.5 (b)***

unvertretbare Mehrkosten ***8.3 (2) und (4)***

Förder- und Betreuungsangebote für behinderte Menschen, die die Werkstattvoraussetzungen **nicht erfüllen** ***28; s. auch schwerstbehinderte Menschen***
Einsatz von Einkommen und Vermögen, Unterhalt ***28.6; s. auch dort***
Organisationsformen ***28.3***
- besondere Wohnformen ***28.3.3***
- Einrichtungen i.S.d § 219 Abs. 3 SGB IX ***28.3.1***
- sonstige Einrichtungen zur Tagesstruktur ***28.3.2***

personelle Ausstattung ***28.4***
Vorrang anderer Ansprüche und Leistungsträger ***28.5.1; 28.5.2***
Ziele und Aufgaben ***28.2***
Zuordnung der Leistungen ***28.1 (3***)
Zuständigkeit ***28.5.4***
Fortbildungsmaßnahmen für Fachpersonal ***10.4.1 (6)***
Frauenbeauftragte ***13.4***
Amtszeit ***13.4.2***
Aufgaben ***13.4.3***
bei aLA ***15.6.6***
Finanzierung ***21.2.1***
Hilfestellung und Dienste der Leistungsanbieter ***20.2.6***
Handreichung der BAG WfbM ***13.4.5***
Rechte ***13.4.4***
Wahl der… ***13.4.1***

G **Gesamtplan, Gesamtplanverfahren** ***17; 17.1***
bei beruflicher Planung von Schülern ***10.5.1 (3)***
bei Budget für Arbeit ***14.5.2; 24.7.2; 24.9***
bei Ausscheiden aus WfbM oder aLA ***28.5.1 (3)***
besondere Beachtung ausgelagerter Arbeitsplätze im… ***10.3.3 (7)***
Fallkonstellationen/Verfahrenswege ***17.5.1***
Funktionsverlust des FA ***10.5.2 (1); 17.5.2***
Verhältnis zum FA, ***2.3.3***
Weiterentwicklung der Gesamtplanung mit dem BTHG ***2.3.1 (2)***
Wunsch- und Wahlrecht
- bei Aufstellung des ***8.3.4 (4)***
- bei Übergängen ***16 (4)***

Vorschlagspflicht von WfbM und aLA für… ***10.5.3***
Vorschlags- und Vorlagepflichten in Leistungsvereinbarungen ***20.2.5***

H **Handelsgesetzbuch (HGB)** ***14.1 (2), 14.2 (6)***
Hinzuverdienst (Regelungen in der Rentenversicherung) ***25.2***

I **ICF** ***1 (4); 2.2 (2)***
Teilhabeplanverfahren auf Basis der… ***17.4***
Individuelle betriebliche Qualifikation (InbeQ) ***s. UB***
Inklusionsbetriebe ***29.9.3***
Aufgaben ***29.9.3 (3) und (4)***
Berufswegeplanung ***5.2***
Finanzierung ***29.9.3 (6)***

Personenkreis ***29.9.3 (2***)
rentenversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrundlage ***29.9.4 (1)***
Sozialversicherung ***24.4.2 (2); 25.1. (1)***
Übergang in ***11.1.1; 11.1.5***
Zusammenarbeit mit Schulen ***5.1 (3)***
Integrationsamt
Aufgaben ***29.7.1***
- Verwendung der Ausgleichsabgabe ***29.7.2***
- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ***29.7.3***

Leistungen
- an Werkstattträger als Arbeitgeber ***29.8.2 (2)***
- beim Budget für Arbeit (Beteiligung an) ***24.1.1 (2); 24.6***
- für Abgänger aus WfbM und aus aLA ***29.7.4***
- für Arbeitsassistenz ***29.4. (2)***

Beauftragung IFD, durch das ***s. IFD***
Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes ***29.1.1 (6)***
Zustimmung bei Kündigung ***24.4.5 (3)***
Integrationsfachdienste *29.9.2*
Aufgaben ***29.9.2 (3)***
Beauftragung durch TrEGH ***29.9.2 (6)***
Beteiligung, Übergang auf allg. Arbeitsmarkt ***29.9.2 (5)***
Personenkreis ***29.9.2 (2)***

J **Jobcoaching** ***29.7.4***
Jugendhilfe
als RehaTr im AB ***4.1 b); 18.3.1; auch 15.3.1,***
als RehaTr im Budget für Arbeit ***24.3.1 (1)***
Hilfeplan als Teil des Teilhabeplans ***18.3.1***
Vorrang der… bei Leistungen in Förder- und Betreuungsgruppen ***28.5.2 (2)***

L **Landesrahmenverträge** ***19.2; s. auch Rahmenverträge***
Grundsätze und Maßstäbe für die Wirtschaftlichkeit und Qualität… ***22.3***
Leistungsberechtigte ***7.1., s. auch Aufnahme in WfbM***
im AB ***18.8.1***
Leistungsrecht
Reform des ***2***
leistungsrechtliche Grundlagen ***15.4; 18***
leistungsrechtliche Vorschriften der RehaTr ***6***
Leistungsträger ***s. RehaTr***
Leistungsvereinbarungen ***20***
gemeinschaftliche Mittagsverpflegung ***20.2.1***
Leistungen
- bei Teilzeitbeschäftigung ***20.2.3***
- zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge ***20.2.7***
- zur Förderung des Übergangs ***20.2.2***
- zur stufenweisen Wiedereingliederung ***20.2.7; s. auch 9.4***

Leistungsmerkmale ***20.1; 20.2***

personelle Ausstattung ***20.3, s. auch dort***
Verpflichtung zur Kooperation ***20.2.4, s. auch 11.2.7***
Vorschlags- und Vorlagepflichten gegenüber RehaTr ***20.2.5; s. auch 10.1.3***
Zusammenarbeit mit Werkstatträten und Frauenbeauftragten ***20.2.6;***

M **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung** ***3.3***
Beendigung der Beschäftigung wegen fehlenden… ***8.4 (2)***
Erreichen des… durch Förderung im BBB ***10.2.2 (1); 18.7.1 (1)***
fehlendes … bei
- erheblicher Selbst- und Fremdgefährdung ***3.3 (3)***
- notwendiger Pflege und Betreuung ***3.3. (4)***

Geltung auch für aLA, Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung ***3.3. (8)***
Personenkreisbeschränkung auf… ***7.1 (2); 10.3. (1); 15.2; 18.7 (6); 24.2***
Mittagessen, Mittagsverpflegung, gemeinschaftlich ***27.3***
Beteiligung an den Kosten der…***18.10 (4), 27.3***
Mehrbedarf bei gemeinschaftlichem… ***27.3 (4),***
in Förder- und Betreuungsgruppen ***28.6.1***
Vereinbarung des…
- in der Leistungsvereinbarung ***20.1. (1) 20.2.1***
- in der Vergütungsvereinbarung ***21.2.1 (1)***

Mitwirkung, Mitbestimmung **13, s. auch Werkstattrat, Frauenbeauftragte**
AB von WfbM
- Anspruch ***13.1.1 (1)***
- Recht auf… ***13.1.1 (3)***

Beteiligung der ges. Vertreter und Betreuer 13.6.1; 13.6.2
EV und BBB von WfbM ***13.1.3***
Mitbestimmung
- in Angelegenheiten der Zeiten zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit ***10.6.3***
- in Angelegenheiten der Arbeitsentgelte ***12.3.1 (9)***
- zu Regelungen des Fahrdienstes ***8.2 (4)***

Mitwirkung
- bei Darstellung und Verwendung des Arbeitsergebnisses ***14.6***
- bei Maßnahmen zur Förderung des Übergangs ***11.1.2 (2)***
- in Angelegenheiten der Weiterentwicklung der Persönlichkeit ***10.6.3***

Sonderreglungen bei aLA ***15.6.6***
Werkstattrat, ***s. dort***
Zuständigkeit für Streitigkeiten ***13.7***

N **Nachrang** der Werkstattleistungen ***5.2; 29.2 (3)***
Notwendige Kosten des laufenden Betriebs ***s. Wirtschaftsführung***

O **Offenlegung** Arbeitsergebnis ***s. Arbeitsergebnis***

P **Persönliches Budget** ***18.9***
Personelle Ausstattung im AB ***10.4; 20.3***
der aLA (Modifizierung der…) ***15.7.8; 20.3 (4)***
von WfbM ***10.4***
- begleitende Dienste ***10.4.4, 20.3 (1)***

  - Betriebsarzt ***10.4.4 (3); 20. 3 (3)***
  - pflegerische Fachkräfte ***10.4.4 (2)***
  - Sozialer Dienst ***10.4.4 (1)***
- Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung ***10.4.3***
- Personal zur Produktionssteigerung ***14.2 (5)***
- Fortbildung ***10.4.1 (7),***
- Personalschlüssel ***10.4.3 (2); 10.4.4 (1)***
- weiteres Personal ***20.3 (2)***
- Werkstattleiter ***10.4.2***

Personenkreis ***s. Leistungsberechtigte***

Produktionssteigernde Mitarbeiter ***14.2. (5)***

Q **Qualitätsprüfung** **22; *s. auch Wirtschaftlichkeitsprüfung***

R **Rahmenverträge** für Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen ***19.3***

Rechtsstellung behinderter Menschen ***12;***

als Arbeitnehmer beim Werkstattträger ***29.8.2***

im AB von WfbM und aLA ***12.2, 15.6.2 (1)***

- arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis ***12.2.1***

im EV und BBB von WfbM und aLA ***12.1; 15.6.2 (1)***

im Budget für Arbeit

- arbeitsrechtliche Stellung, Arbeitsvertrag ***24.4.4; 24.4.5***
- Sozialversicherungspflicht ***24.4.2***
- tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung ***24.4.3***

Rehabilitationsträger (RehaTr)

Leistungsrecht der… ***4.1; 6.2***

Zuständigkeit ***s. dort***

Rentenbezug

Anwartschaft auf Rente wegen voller Erwerbsminderung ***23.4***

Ausscheiden wegen Rentenbezugs ***s. Altersgrenze***

Hinzuverdienst aus Beschäftigung in WfbM ***10.3.5 (4)***

Übergang in Förder- und Betreuungsgruppen vor ***28.5.4 (3)***

Vorbereitung auf ***10.6.2. (6)***

Rentenversicherung

für Beschäftigte in Inklusionsbetrieben ***29.9.4***

für Beschäftigte in WfbM und aLA ***23.4, s. auch Sozialversicherung***

für Bezieher eines Budgets für Arbeit ***24.4.2***

für Bezieher eines Budgets für Ausbildung ***26.7.2 (2)***

Rentenversicherungsträger

bei Werkstattleistungen und bei aLA ***s. Rentenversicherung***

Leistungen an behinderte Menschen zum oder nach Übergang… ***29.4 (1)***

- zur Unterstützten Beschäftigung ***29.4 (2)***

Eingliederungszuschüsse ***29.4 (3)***

Rückkehr in die WfbM ***s. Wiederaufnahme***

S **Sozialversicherung** ***23***

bei AFög wie bei Arbeitsentgelt ***12.3.2 (3)***

bei Teilzeitbeschäftigung ***12.4 (7)***

Versicherungspflicht
- bei aLA und in WfbM ***23.1; 15.6.1***
- für Bezieher eines Budgets für Arbeit ***24.4.2 (1)***
- für Bezieher eines Budgets für Ausbildung ***26.7.2 (2)***
- keine… in Förder- und Betreuungseinrichtungen/-gruppen ***28.1.3***

Beiträge
- bei aLA und in WfbM ***23.2; 15.6.1; 18.8.a)***
- für Bezieher eines Budgets für Arbeit ***24.4.2 (2)***
- für Bezieher eines Budgets für Ausbildung ***26.7.2 (2)***
- Verantwortung für Beiträge bei gleichzeitigen Leistungen in WfbM und durch aLA ***16 (4)***

Beitragstragung und –erstattung ***23.3***
- Krankenversicherung ***23.3.1***
- Pflegeversicherung ***23.3.2***
- Rentenversicherung ***23.3.3***
- Unfallversicherung ***23.3.4***

Regelungen
- im Werkstattvertrag ***12.2.2 (2)***
- in der Leistungsvereinbarung ***20.2.7***

Sozialhilfeträger
Einkommen und Vermögen ***s. dort***
Leistungen der Grundsicherung… ***27.1***

Sch Schulen
Anleitung und Begleitung in Berufsschule ***26.7.3 (1)***
Aufgabenstellung beim Übergang ***5.1***
Kosten des schulischen Teils der Ausbildung ***26.7.4***
Vernetzung mit InbeQ ***5.5 (6)***
Ziel: Inklusion ***5.1. (3)***
Zusammenarbeit mit IFD ***5.1. (3***)
schwerstbehinderte Menschen, die die Werkstattvoraussetzungen erfüllen ***3.1***
Anspruchsvoraussetzungen ***3.1 (2)***
geringe Berücksichtigung im FK EV/BBB WfbM ***10.2.5 (2)***
Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung ***s. dort***
schwerstbehinderte Menschen, die die Werkstattvoraussetzungen **nicht** erfüllen ***28; s. auch Förder- und Betreuungsangebote***
Selbst- und Fremdgefährdung ***3.3 (3); s. auch Mindestmaß***

T Tagesstrukturierende Hilfen ***28.3.2***
bei Beschäftigungszeit unter 15 Stunden / Woche ***12.4 (5)***
nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ***10.3.5 (5); 28.2 (1)***
Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ***29***
Antragsverfahren ***29.3.8***
Aufgaben und Leistungen
- BA ***29.3***
- Integrationsamt ***29.7***
- Kriegsopferfürsorge / Soziales Entschädigungsrecht ***29.6***

- Rentenversicherungsträger ***29.4***
- Unfallversicherung ***29.5***

Leistungen im Rahmen der… ***29.1***
- an behinderte Menschen ***29.1.1***
- an Arbeitgeber ***29.1.2***

regionale Förderprogramme ***29.7.5***
Zuständigkeit ***29.2***

Teilhabeplan, Teilhabeplanverfahren ***s. Gesamtplan, Gesamtplanverfahren***

Teilzeitbeschäftigung ***12.4***
Auswirkung auf
- Entlohnung ***12.3.1 (5)***
- Höhe des AFög ***12.3.2 (4)***
- Vergütung ***s. dort***

Berücksichtigung betrieblicher Belange ***12.4 (3)***
Festlegung im Teilhabe- oder Gesamtplanverfahren ***20.2.3***
Förderung im Budget für Arbeit ***24.4.1 (4);24.5.2 (6)***
keine Auswirkungen auf die Beitragsbemessung zur gesetzlichen Sozialversicherung ***12.4 (7)***
im arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis ***12.2.1 (4)***
Regelungsinhalt im Werkstattvertrag ***12.2.2 (3)***
Leistungen bei… ***20.2.3***

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ***s. Teilzeitbeschäftigung***

Träger der Eingliederungshilfe (TrEGH)
als Anerkennungsbehörde ***7.3***
Aufgabenstellung bei Übergang aus der Schule ***5.1. (3)***
Grundsätze des Vertragsrechts ***19***
keine Zuständigkeit für Ausbildung ***5.6.1 (4)***
Mitglied im FA ***10.5.1 (2)***
Überführung aus dem Sozialhilferecht ***2.3.2***
verantwortlich für Gesamtplanung ***2.3.3 (2)***
Zuständigkeit
- für Förder- und Betreuungsangebote ***28.5.4***
- im AB bei aLA, in WfbM und für Budget für Arbeit ***s. Zuständigkeit***
- nur für Leistungen nach § 111 SGB IX ***29.2 (3)***

Trainingsmaßnahmen
als Instrument von WfbM und aLA ***11.1.2***
zur Förderung des Übergangs ***11.2.3***

U

Übergang Schule – Beruf ***5***
Ausbildung ***5.6***
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) ***5.4***
Berufswegeplanung ***5.2***
Klärung der Arbeitsmarktfähigkeit ***5.3***
schulische Maßnahmen ***5.1 (2) und (3)***
Unterstützte Beschäftigung ***s. dort***
Zusammenwirken RehaTr bei ***5.1 (1)***

Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ***11***
Auftrag der WfbM, Pflichtaufgabe, Vorgaben der WVO ***11.1.1; 11.1.2***
- Abgrenzung zu UB ***11.1.7***
- arbeitsbegleitende Betreuung ***11.1.2 (6)***
- ausgelagerte Arbeitsplätze, zeitweise Beschäftigung ***11.2.5***
- Betriebspraktika ***11.2.4***
- Dokumentation ***11.2.7***
- Förderprogramme, Entwicklung ***11.1.4, s. auch Curricula***
- Konzeption zur Förderung des ***11.1.3***
- individuelle Förderpläne, Entwicklung ***11.2.2***
- Maßnahmen, sonstige ***11.2.6***
- Mitwirkungsrecht des Werkstattrates ***11.1.2 (2)***
- Trainingsmaßnahmen ***11.2.3***; ***s. auch dort***
- Vorbereitung, Daueraufgabe im AB ***11.1.6***
- Weichenstellung im EV und BBB ***11.1.5***
- Eingliederungsplan, Perspektiven zum ***10.1.3 (8)***

Hilfen zum / nach Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ***29***, ***s. auch Teilhabe am Arbeitsleben***
Leistungen zum…. in den Leistungsvereinbarungen ***20.2.2***
Übergangsgruppe ***s. Übergang allgemeiner Arbeitsmarkt***
Unfallversicherung
Beiträge durch RehaTr ***18.8.5 (a) (2)***
für Werkstattbeschäftigte ***s. Sozialversicherung***
Unfallversicherungsträger
Zuständigkeit als RehaTr für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- nach §§ 49 ff. SGB IX ***29.2***
- nach §§ 56 ff. SGB IX ***4.1***

Teilhabeleistungen an behinderte Menschen ***29.5***
Unterhalt
Neuregelungen nach dem BTHG ***2.2.3; 2.3.2 (3)***
Verzicht auf… von Eltern volljähriger behinderter Menschen ***18.10 (3); 28.6.1***
Unterstützte Beschäftigung (UB) ***5.4***
Anrechnung / Nichtanrechnung auf
- Dauer des BBB ***10.2.4 (1); 18.7.2 (8)***;
- Dauer des EV ***10.1.4 (3); 18.6.2 (4)***
- Zeiten eines Budgets für Ausbildung ***10.2.4 (2)***

Gemeinsame Empfehlungen der BAR 5.4 (14)
Maßnahme der InbeQ ***5.4***
- 3 Phasen ***5.4 (3)***
- Vernetzung mit Arbeitgeberschaft ***5.4 (6)***
- Zuständigkeit ***5.4 (9)***

Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 49 ff. SGB IX ***29.1.1 (3)***
Überschneidungen zu übergangsfördernden Maßnahmen ***11.1.7***
vorrangige Maßnahme vor WfbM ***5.2 (1)***

V Vertragsrecht nach Teil 2 des SGB IX
Eignung der Leistungsanbieter ***19.2***
Grundsätze des ***19.1***
Leistungsvereinbarungen…***s. dort***
Rahmenverträge zur Erbringung von Leistungen ***19.3***
Vergütungsvereinbarungen ***s. dort***
Verzeichnis anerkannter Werkstätten ***7.3 (8)***
Verlaufsberichte ***10.5.3 (2); 20.2.5***
Vergütungen ***s. auch Vergütungsvereinbarungen***
AFög zu den … ***12.3.2 (1); 15.6.5***
Anspruch auf…
- angemessene … im AB ***18.8.3 (1)***
- bei Betriebspraktika ***11.2.4 (5)***
- bei übergangsfördernden Maßnahmen ***11.1.2***
- bei einem ausgelagerten Arbeitsplatz ***11.2.5 (6)***
- für aLA und WfbM ***21.1***
- bei Teilzeitbeschäftigung ***12.4 (6)***

Auswirkung auf Arbeitsergebnis ***14.4; s. auch Wirtschaftsführung***
Beendigung der Zahlung bei Ausscheiden ***18.8.3 (2)***
für Leistungen im AB ***18***
Kosten der Interessensvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene ***13.3.5 (4)***
Vergütungsvereinbarungen ***21***
Angemessenheit der Vergütungen (externer Vergleich) ***21.3.1***
besondere Regelungen für aLA und WfbM ***21.2***
- Kosten der fachlichen Anforderungen ***21.2.1***
- unternehmensübliche Kosten der wirtschaftlichen Betätigung ***21.2.***3
- Kosten der werkstattspezifischen wirtschaftlichen Betätigung ***21.2.2***

Bildung von Gruppen mit vergleichbarem Bedarf ***19.3; 21.3.3***
Festlegung von Leistungspauschalen ***21.3.2***
Finanzierung des Personals nach tariflich vereinbarten Vergütungen ***21.3.1 (3)***
Sonderregelungen für
- Investitionsmaßnahmen ***19.3; 21.2.1 (2***)
- stufenweise Wiedereingliederung ***9.4 (3)***
- Teilzeitbeschäftigung ***20.2.3***

W Weiterentwicklung der Persönlichkeit ***10.6.1 (3); 10.6.2 (2)***
Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
Anerkennung ***7.2***
Begriff, Aufgaben, Personenkreis ***7.1***
Fachausschuss (FA) ***10.5***
Fachliche Anforderungen ***10***
Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ***11***
Leistungen der RehaTr ***18***
Rechtliche Grundlagen ***6***
Rechtstellung der behinderten Menschen ***12***
Wirtschaftsführung 1***4***

Zusammenarbeit bei Schulabgängern ***5.1 (2)***
Werkstattrat s. auch Frauenbeauftragte
Amtszeit ***13.2.3***
Anzahl der Mitglieder ***13.2.1 (2)***
Aufgaben, Rechte, Tätigkeitsbereiche ***13.3.1***
- allgemeine Aufgaben
  - Überwachung, dass Werkstattverträge beachtet werden ***12.2.2 (8***)
  - Informationsrecht zur Umsetzung des Qualitätsmanagements ***13.5***
- Durchführung einer Versammlung der Werkstattbeschäftigten ***13.3.1 (1)***
- Mitbestimmung ***s. dort***
- Mitwirkung ***s. dort***
- Unterrichtung
  - bei Einstellungen, Versetzungen, Umsetzungen ***10.4.1 (8)***
  - über Beendigung des Arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses ***8.4 (8)***

Belange der behinderten Frauen auch gegenüber dem… ***13.4.3 (2)***
Beratung des… durch Eltern- und Betreuerrat ***13.6.2***
Ergebnisse von Vereinbarungen (Vertragsrecht) ***19.1 (3)***
Errichtung ***13.2.1 (1)***
Finanzierung/Kostentragung ***13.3.5***; ***21.2.1***
Geschäftsführung ***13.2.4***
Hilfestellung und Dienste der Leistungsanbieter ***20.2.6***
Interessensvertretung der behinderten Menschen
- durch … beim Anbieter ausgelagerter Arbeitsplätze ***10.3.3 (4)***
- im EV und BBB ***13.1.3***

Sach- und Personalaufwand ***13.3.4***
Sonderregelungen bei aLA ***15.6.6***
Vermittlungsstelle, Vermittlungsverfahren ***13.3.2 (1) und (2)***
- Einigungsvorschlag ***13.3.2 (2) und (3)***
- „Mustergeschäftsordnung Vermittlungsstelle" der BAG WfbM ***13.3.2 (4)***

Vertrauensperson, Anspruch auf ***13.3.3***
Wahl der… ***13.2.2***
Wahlrecht bei fehlender Geschäftsfähigkeit ***13.1.1 (3)***
Zuständigkeit bei Streitigkeiten ***13.7***
Werkstattträger
als Anbieter von
- Berufsvorbereitung und Ausbildung ***29.8.1***
- Inklusionsbetrieben ***29.9.3 (5)***

als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts ***29.8.2***
Anerkennung ***7.2***
Anforderungen an… ***7.1 (4)***
Beitragstragung und Erstattung, Sozialversicherung ***s. Sozialversicherung***
Errichtung Eltern- und Betreuerrat ***13.6.2***
Festlegung Einzugsgebiet ***8.2***
Pflicht zum Erstellen eines Jahresabschlusses ***14.1 (2)***

Werkstattverträge ***12.2.2***
Einbindung des Werkstattrates ***12.2.2 (8)***
Mindestinhalt ***12.2.2 (3)***
Unterrichtungspflicht der zuständigen RehaTr ***12.2.2 (5), (6)***
Werkstättenverordnung (WVO) ***6.1 (2)***
Wiederaufnahme in die WfbM ***9***
Anspruch, auf ***9.1***
erneute Durchführung EV /BBB ***9.1 (2), (3)***
nach Scheitern auf allgemeinen Arbeitsmarkt ***9.2***
- Fortbestand der vollen Erwerbsminderung ***9.3***
- Rückkehrvoraussetzungen ***9.1 (1)***

Wiedereingliederung, stufenweise ***9.4***
Kostentragung durch zuständigen RehaTr ***9.4 (3)***
Regelungen in Leistungs- und Vergütungsvereinbarung bei… ***20.2.7; 21.2.1 (1)***
Wirtschaftsführung der WfbM ***14***
Anforderungen ***14.1***
Arbeitsergebnis, Ermittlung, Verwendung ***14.2, s. auch Anhang 1, Anlage 2***
Offenlegungspflicht, Anerkennungsbehörden ***7.4, s. auch Anhang 1, Anlage 1***
notwendige Kosten des laufenden Betriebs ***14.3***
Vergütungen, Auswirkung auf das Arbeitsergebnis ***14.4***
Prüfung der Nachweise ***14.5; s. auch Anhang 1, Anlage 1 bis 3***
Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung **22**
Grundsätze ***22.1***
Kürzung von Vergütungen ***22.2***
Wunsch- und Wahlrecht des behinderten Menschen
bei Auswahl der WfbM ***8.3***
Wahl des Erbringers der Leistungen ***16***
Zusammenarbeit, wenn mehrere Leistungsanbieter gewählt werden ***16 (2) (3) (4)***

Z **Zertifizierung**
Verfahren zur Umsetzung des Qualitätsmanagements ***13.5 (1)***
Zielvereinbarung
bei Leistungen eines persönlichen Budgets 1***8.9 (4)***
mit der BA zum Umfang der Betriebspraktika ***10.2.5***
Teilhabezielvereinbarung mit behinderten Menschen ***8.4 (4)***
Zusatzurlaub, Bildungsurlaub ***12.2.1 (4)***
Zuständigkeit
der Träger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ***4.1; 29.2***
der RehaTr
- für die einzelnen Werkstattbereiche ***18.3 (1***
- für ein Budget für Ausbildung ***26.3***

örtliche und sachliche… der EGH
- für ein Budget für Arbeit ***24.3.1 (2)***
- für Leistungen im AB bei aLA und in WfbM ***15.3. (1); 18.3. (1)***
- für Leistungen in Förder- und Betreuungseinrichtungen/ gruppen ***28.5.4***

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS)

BAGüS-Werkstattempfehlungen 2021