

Anlage 3 zum Beschluss Nr. 2/2015 der Berliner Vertragskommission Soziales (Ko75)

Regelungen zum Verfahren bei verkürzter Beschäftigungs- bzw. Anwesenheitszeit in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie in Förderbereichen

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen finden Anwendung im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) im Land Berlin und dienen der Umsetzung der Bestimmungen nach § 6 der Werkstättenverordnung (WVO) sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). In analoger Anwendung werden diese Regelungen auch in den Förderbereichen (FB) im Land Berlin umgesetzt.

Den Teilnehmern wird damit die Möglichkeit eröffnet, mehr Einfluss als bisher auf ihre Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben zu nehmen und gesamtgesellschaftliche Entwicklungen im Arbeitsleben auch in den Strukturen der WfbM sowie im FB wiederzufinden.

A. Verkürzte Beschäftigungszeit in WfbM

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

1.1 Allgemeines

Das Land Berlin, vertreten durch das jeweilige Bezirksamt, ist zuständiger Kostenträger im Rahmen der Eingliederungshilfe nach § 54 Absatz 1 SGB XII i. V. m § 97 SGB XII sowie §§ 39 ff i.V. mit §§ 136 ff SGB IX für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich einer WfbM.

Grundlage für die Leistungserbringung sind die zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die für Soziales zuständige Senatsverwaltung, und dem jeweiligen Träger geschlossene Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen nach §§ 75 ff. SGB XII.

Nach § 6 Absatz 1 WVO hat die Werkstatt sicherzustellen, dass die Menschen mit Behinderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden können.

Diese Zeiten beinhalten Erholungspausen und Zeiten für arbeitsbegleitende Maßnahmen..

1.2 Gründe der Reduzierung der Beschäftigungszeit

Von diesem Grundsatz ergeben sich zwei Ausnahmen, die eine Verringerung der wöchentlichen Regelbeschäftigungszeit zur Folge haben können und somit auch direkte Auswirkungen auf die Beschäftigungszeit innerhalb der WfbM haben.

a) Nach § 6 Absatz 2 WVO ist den Menschen mit Behinderung eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, denen es aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages nicht möglich ist, einer Vollzeitbeschäftigung in einer WfbM nachzugehen.

b) Nach § 138 Absatz 1 SGB IX stehen Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich anerkannter WfbM, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Hiernach ergibt sich auch die Möglichkeit der Reduzierung der Beschäftigungszeit nach dem TzBfG.

Beide Möglichkeiten der Reduzierung der Beschäftigungszeit führen zu einer Veränderung der Leistungen und führen in der Folge auch zu einer Veränderung der Vergütungen. In den Auswirkungen werden keine Unterschiede nach Ursache oder Begründung der Regelung zu verkürzter Beschäftigungszeit gemacht.

1.3 Mindestbeschäftigungszeit

Unabhängig davon, ob eine tägliche, stundenweise oder tageweise Reduzierung der Beschäftigungszeit erfolgt, ist die Einhaltung einer Mindestbeschäftigungszeit unabdingbar.

Diese Mindestbeschäftigungszeit muss sich, gemessen an der üblichen Vollzeitbeschäftigung der betreffenden WfbM über einen nicht unerheblichen Teil des Tages/ der Woche verteilen.

Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn die Beschäftigungszeit den Umfang von 15 Std./Woche nicht unterschreitet.

Wegezeiten, um die WfbM zu erreichen, gelten nicht als Beschäftigungszeit.

Kürzere Beschäftigungszeiten als 15 Std./Woche erfüllen nicht mehr den Tatbestand einer teilstationären Maßnahme der Eingliederungshilfe, da die Zielsetzungen der in der WfbM zu erbringenden Leistungen tatsächlich nicht mehr erreichbar sind.

1.4 Verkürzte Beschäftigungszeit

Eine verkürzte Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die in der jeweiligen WfbM geltende regelmäßige wöchentliche Beschäftigungszeit nach § 6 Abs. 1 WVO von 35 bis 40 Wochenstunden unterschritten wird.

Die verkürzte Beschäftigungszeit muss dauerhaft kontinuierlich ausgelegt sein. Nicht unter diese Regelung fallen Personen, die nur vorübergehend, d.h. bis zu einem Zeitraum von 3 Monaten, einer verkürzten Beschäftigung z.B. aufgrund von einer Eingewöhnungsphase oder wegen akuter Verschlechterung des Gesundheitszustandes nachgehen. Hierüber ist das Fallmanagement unverzüglich durch die WfbM zu informieren.

Spätestens wenn dieser Zeitraum überschritten wird, greift gem. Ziffer 2.4 die Vergütungsregelung bei verkürzter Beschäftigungszeit.

Ist von vornherein absehbar, dass die Beschäftigungszeit längerfristig verkürzt wird (länger als drei Monate), ist von Beginn an von einer verkürzten Beschäftigungszeit auszugehen (siehe 2.1.1 und 2.1.2).

1.5 Sozialversicherung

Auswirkungen der verringerten Beschäftigungszeit auf die Sozialversicherungsbeiträge sind nicht gegeben, d.h. auch bei einer verkürzten Beschäftigungszeit sind die Mindestbemes-sungsgrundlagen der Sozialgesetzbücher V, VI und XI zugrunde zu legen.

1.6 Arbeitsförderungsgeld

Eine Kürzung des Arbeitsförderungsgeldes durch den Rehabilitationsträger bei verkürzter Beschäftigungszeit ist nicht gerechtfertigt.

1.7 Arbeitsentgelt

Eine Kürzung des Grundbetrages ist nicht zulässig. Im Rahmen der Entgeltordnung der Werkstatt ist die Kürzung des Steigerungsbetrages möglich.

1.8 Werkstattvertrag

Die Reduzierung der Beschäftigungszeit im Sinne der Ziffer 1.4, hat im Rahmen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses unmittelbare Auswirkungen auf den Werkstattvertrag. Insofern ist die zwischen Mitarbeiter/ in und Träger der Werkstatt vereinbarte verkürzte Beschäftigungszeit hinsichtlich Dauer und Umfang und Verteilung auf die Wochenarbeitsstage im Werkstattvertrag festzuhalten.

1.9 Organisatorische Ausgestaltung

Bei der Ausgestaltung solcher Formen der verkürzten Beschäftigungszeit sind die betrieblichen Belange der Werkstatt unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Wünsche der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen.

2. Verfahren

2.1.1 Feststellung der verkürzten Beschäftigungszeit durch die WfbM

Sofern durch das Betreuungspersonal der WfbM Anhaltspunkte für eine verkürzte Beschäftigungszeit festgestellt werden, teilen sie dies umgehend dem zuständigen Fallmanagementbereich mit.

2.1.2 Feststellung der verkürzten Beschäftigungszeit durch die Fallmanager/innen

Im Rahmen der Bedarfsfeststellung ermittelt das Fallmanagement ob Gründe gem. Ziff. 1.2 vorliegen und erteilt die entsprechende Bewilligung und Kostenübernahmeerklärung. Ziff. 1.8 ist zu beachten.

2.2. Auswirkungen auf die Vereinbarungen

Die bestehenden Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen werden entsprechend den Regelungen zu einer verkürzten Beschäftigungszeit ergänzt.

Grundlage dabei ist, dass eine verkürzte Anwesenheits- oder Beschäftigungszeit bei weniger als 30h wöchentlich sich der vorzuhaltende Personalschlüssel je Hilfebedarfsgruppe auf 25h pro Woche verkürzt (z.B. bei 1:12 ein Beschäftigungsumfang 25 Wochenstunden für 12 Werkstattbeschäftigte).

2.3 Fahrdienst

Bezogen auf die Fahrdienste finden die geltenden Regelungen zur begründeten Kostenübernahme von Fahrtkosten im Einzelfall Anwendung.

2.4 Vergütungsregelung bei verkürzter Beschäftigungszeit und Freihalteregelung

Bei einer verkürzten Beschäftigungszeit ist die Verteilung der Arbeitszeit pro Woche sowie die Teilnahme/Nichtteilnahme am Mittagessen im Voraus und auf die Dauer der Bewilligung bezogen zu vereinbaren. Die Lage der arbeitsfreien Tage wird fest vereinbart. (siehe 1.8)

Entgelte werden für die vereinbarte wöchentliche Beschäftigungszeit gezahlt. Soweit die vereinbarte Beschäftigungszeit mindestens 30 Stunden wöchentlich erreicht, wird die volle Maßnahmepauschale gezahlt, soweit sie zwischen 15 und unter 30 Stunden liegt, wird die Maßnahmepauschale ab 01.07.2015 in der

HBG I	(1:12)	um	17 %
HBG II	(1:9)	um	19 %
HBG III	(1:6)	um	23 %
HBG IV	(1:3)	um	28 %

gekürzt. Die Grundpauschale und der Investitionsbetrag werden unverändert in voller Höhe sowie die verkürzte Maßnahmepauschale alle fünf Werktage gezahlt.

In Anwesenheits-/Abwesenheitsstatistiken werden die tatsächlichen Gegebenheiten dokumentiert.

Die Regelungen zu vorübergehender Abwesenheit (Freihaltereregulungen) werden sinngemäß angewandt: Es zählen die Tage der vorgesehenen Beschäftigung. Die jährliche Höchstgrenze verkürzt sich bei regelmäßiger Verkürzung um 1 Tag auf 69 Tage, bei regelmäßiger Verkürzung um 2 Tage auf 52 Tage und bei regelmäßiger Verkürzung um 3 Tage auf 34 Tage.

3. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Regelungen gelten ab dem 01.07.2015.

Mit Inkrafttreten dieser Regelungen verlieren alle bisher getroffenen Regelungen im Einzelfall ihre Gültigkeit.

B verkürzte Anwesenheit in Förderbereichen

1. analoge Anwendung der Regelungen für die WfbM

Alle Bedingungen, die aus der Werkstättenverordnung hergeleitet sind, gelten nicht für Förderbereiche. Die sonstigen Formulierungen der Ziffern 1 – 4 gelten mit Ausnahme der Ziffern 1.5-1.8 und 2.4 für die Förderbereiche analog.

Die zwischen Mitarbeiter/in und Träger des Förderbereiches vereinbarte verkürzte Anwesenheitszeit wird hinsichtlich Dauer und Umfang und Verteilung auf die Wochenarbeitstage im Betreuungsvertrag festgehalten.

2. Vergütungsregelung bei verkürzter Anwesenheit und Freihalteregelung

Bei einer verkürzten Anwesenheit ist die Verteilung der Anwesenheitszeit pro Woche sowie die Teilnahme am Mittagessen im Voraus und auf die Dauer der Bewilligung bezogen zu vereinbaren. Die Lage der Abwesenheitstage wird fest vereinbart.

Entgelte werden für die vereinbarte wöchentliche Anwesenheitszeit gezahlt. Soweit die vereinbarte Anwesenheit mindestens 30 Stunden wöchentlich erreicht, wird die volle Maßnahmepauschale gezahlt, soweit sie zwischen 15 und unter 30 Stunden liegt,

wird die Maßnahmepauschale ab 01.07.2015 um 17 %,

gekürzt.

Grundlage dabei ist, dass eine durchschnittliche verkürzte Anwesenheitszeit von 25h ausfinanziert und dabei das Betreuungspersonal durchschnittlich 30h zu beschäftigen ist.

Die Grundpauschale und der Investitionsbetrag werden unverändert in voller Höhe sowie die verkürzte Maßnahmepauschale alle fünf Werktage gezahlt.

In Anwesenheits-/Abwesenheitsstatistiken werden die tatsächlichen Gegebenheiten dokumentiert.

Die Regelungen zu vorübergehender Abwesenheit (Freihaltereregulungen) werden sinngemäß angewandt. Es zählen die Tage der vorgesehenen Anwesenheit. Die jährliche Höchstgrenze verkürzt sich bei regelmäßiger Verkürzung um 1 Tag auf 69 Tage, bei regelmäßiger Verkürzung um 2 Tage auf 52 Tage und bei regelmäßiger Verkürzung um 3 Tage auf 34 Tage.