

# ***Aufbaukurs Werkstattarbeit***

## ***Werkstatt und Fachausschuss in der Praxis***

### **Thema:**

## ***Die Rechtstellung des behinderten Menschen im Arbeitsbereich***



**Präsentation für den Fortbildungskurs des KVJS für  
Mitarbeiter der Kommunen in FA der WfbM am  
13.11.2012 im Bildungszentrum Schloss Flehingen**

---

**Kontakt:** Bernd Finke  
Hegerskamp 70  
48155 Münster  
Tel.: 01523 3750700

# **Inhaltsübersicht**

- 1. Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**
- 2. Gesetzliche Grundlagen des Leistungs- und Werkstättenrechts**
- 3. Aufnahme in die Werkstatt (Rechtsanspruch)**
- 4. Beendigung der Leistung  
Entlassung - Kündigung**
- 5. Arbeitsverhältnis – arbeitnehmerähnliches  
Rechtsverhältnis und Rechtsfolgen**

# **1. *Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben***

**2 wichtige Themen sind hierfür von Bedeutung:**

- 1. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK)**
- 2. Überlegungen von Bund und Ländern zur Reform der Eingliederungshilfe und geplante Veränderungen im Werkstättenrecht (**Grundlagenpapier**)**

**Warum haben wir einen Reformbedarf?**

**Wo liegen die Probleme?**

**Durch eine nach wie vor unbegrenzte Fallzahl- und damit einhergehend eine Kostensteigerung gibt es zunehmend Finanzierungsprobleme bei den Ländern und Kommunen, die die Werkstattkosten weitgehend alleine tragen müssen.**

**Besonders in den Ländern, in denen für die Sozialhilfe die kommunaler Ebene (auch überörtliche Träger wie in NRW LVR und LWL) ist die Finanzierung kaum noch zu sichern.**

# Einige der wichtigsten Eckpunkte der Reformvorschläge

**Originaltexte**  
aus dem Eckpunktepapier,  
die mit dem  
ASMK-Beschluss 2009 gelten

# Teilhabemanagement

***Die Eingliederungshilfe wird von einer überwiegend einrichtungszentrierten zu einer personenzentrierten Hilfe. Es ist ein Verfahren zu etablieren, das den Menschen mit Behinderungen in seiner Situation ganzheitlich erfasst, ihn aktiv einbezieht und sein Wunsch- und Wahlrecht beachtet .***

## **Vorschlag:**

### **Streichung des Fachausschusses**

## **Forderungen vor allem der SH-Träger:**

- **hoher Personalaufwand für das Fallmanagement und**
- **die Beteiligung im Orientierungsverfahren**
- **Arbeit des FA muss „entrümpelt“ werden**
- **Doppelarbeit muss vermieden werden**

## Gründe für die Streichung des Fachausschusses

- gute Erkenntnisse bereits im Orientierungsverfahren
- Bedarf wird bereits im Hilfeplanverfahren ermittelt
- BA als Reha-Träger ist an der Gesamtpankonferenz beteiligt
- Leistungsanbieter, wie WfbM oder andere Anbieter, sind auf Verlangen des Leistungsberechtigten zu beteiligen

### Problem:

- Verfahren nicht, wenn keine SH-Leistung erforderlich
- SH-Träger hatten ges. Regelung für Zielvereinbarungen gefordert, jedoch im Gesetz nicht vorgesehen.

# **Steuerung und Wirkungskontrolle**

***Die Gesamtverantwortung für die Steuerung der Teilhabeleistung – von der Bedarfsfeststellung bis zur Wirkungskontrolle – obliegt den Trägern der Sozialhilfe.***

***Zur Sicherung der Qualität ist eine Wirkungskontrolle der Leistungserbringung zu etablieren.***

# Umsetzung der Wirkungskontrolle

## Bisheriges Problem:

Es bedarf einer Qualitätsvereinbarung, um Qualitätsprüfungen durchzuführen (wiederholte Rechtsprechung).

## Vorgesehene Änderung:

### § 78 (neu) SGB XII:

*(1) Träger der Sozialhilfe ... prüft in angemessenen Zeiträumen die Wirtschaftlichkeit und Qualität der vereinbarten Leistungen der Leistungserbringer.*

*... ohne vorherige Ankündigung und erstreckt sich auf Inhalt, Umfang, Wirtschaftlichkeit und Qualität einschließlich Wirksamkeit der erbrachten Leistungen.*

*Also: keine Vereinbarungen mehr erforderlich !*

# Teilhabe am Arbeitsleben

- *Es muss gelingen, dass mehr behinderte Menschen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.*
- *Um ihre Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen, wird ein berufliches Orientierungsverfahren eingeführt.*
- *Wesentlich behinderte Menschen erhalten die Möglichkeit, ihre Bedarfe nicht nur in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, sondern auch bei anderen Anbietern oder in anderer Form zu decken.*

## ***Stand der Beratungen über die Reform der Eingliederungshilfe***

- **Bund und Länder haben am 21.9.2012 nach über 8-jähriger Arbeit ein **Grundlagenpapier** zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe vorgelegt.**
- **Es hat Mitte Oktober hierüber ein „Werkstattgespräch“ mit Leistungsträgern und Verbänden stattgefunden.**
- **Es gibt erhebliche Finanzierungsprobleme, weil die vorgegebene Kostenneutralität angesichts der vielen Wünsche nicht zu erreichen ist.**
- **Fiskalvertrag zwischen Bund und Ländern vom Juni 2012 enthält Verabredungen für ein Leistungsgesetz in der nächsten Legislaturperiode und einer Mitfinanzierung durch den Bund.**

## **Inhalt des Fiskalvertrages**

**Die Vereinbarung hat folgenden Wortlaut:**

***Deshalb werden Bund und Länder unter Einbeziehung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen ein neues Bundesleistungsgesetz in der nächsten Legislaturperiode erarbeiten und IN-Kraft –setzen, das die rechtlichen Vorschriften zur Eingliederungshilfe in der jetzigen Form ablöst.***

**Dabei soll der Bund zunächst ein Drittel der Kosten der Eingliederungshilfe übernehmen !**

**Bund und Länder gehen davon aus, dass die bisherigen Reformvorschläge in das neue Gesetz einfließen.**

**Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf der Basis eines Arbeitsvertrages mit Lohnkostenzuschuss bzw. Minderleistungsausgleich  
möglichst aus Mitteln der Sozialhilfe**

**Das Grundlagenpapier enthält zu dieser Forderung der ASMK keinerlei Aussagen. Dies ist enttäuschend, weil es eine zentrale politische Forderung war, mehr Menschen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Offenbar ist es nicht gelungen, einen Konsens über die Bereitstellung der notwendigen Haushaltsmittel herzustellen.**

## **2. Gesetzliche Grundlagen**

**Die maßgeblichen Vorschriften des Werkstättenrechts befinden sich ausschließlich im SGB IX**

**Die jeweiligen Leistungsgesetzes (SGB III; VI; VII; XII) enthalten nur Verweise auf das SGB IX**

**Damit ist die Harmonisierung der Vorschriften, eines der Ziele des SGB IX im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben gut gelungen. Es gilt ein einheitliches Recht.**

- **Teil I: Regelungen für behinderte Menschen zur Teilhabe**
- **Teil II: Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (alle institutionellen Regelungen)**

## **Teil I:** **Regelungen für behinderte Menschen zur Teilhabe**

**§§ 39 – 43 SGB IX regeln die Leistungen, auf die behinderte Menschen in Werkstätten Anspruch haben.  
Aktuelle Fassung ist gleichwohl institutionell formuliert.**

### **Vorschlag im Grundlagenpapier:**

**Der Entwurf sieht vor, künftig die Leistungen zu beschreiben (Eingangsklärung, Berufliche Bildung, Beschäftigung), und nicht mehr die Bereiche der Werkstatt.**

**Auf die Leistungen sollen behinderte Menschen unter bestimmten Voraussetzungen auch bei anderen Anbietern Anspruch haben.**

## **Gesetzesvorschlag für Personenzentrierung**

**§ 39 SGB IX sollte dann wie folgt formuliert werden:**

***(1) Behinderte Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung voll erwerbsgemindert im Sinne der Vorschriften des SGB VI sind, bei denen aber erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Leistungen zur beruflichen Bildung wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen, erhalten die zu ihrer Teilhabe am Arbeitsleben erforderlichen Leistungen.***

***Als Leistungen kommen Leistungen zur Eingangsklärung (§39a), zur beruflichen Bildung (§ 40) oder zur Beschäftigung (§ 41) in Betracht.***

## **Gesetzesvorschlag für alternative Anbieter**

**§ 39 SGB IX sollte dann wie folgt formuliert werden:**

### **Abs. 2 Satz 1:**

***Auf Wunsch werden die Leistungen nach Abs. 1 Satz 2 von einer nach § 142 anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, von dieser zusammen mit einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern oder von einem oder mehrere anderen Leistungsanbietern erbracht.***

### **Abs. 4:**

**Der Leistungsanbieter muss Mindestanforderungen erfüllen, die den Anforderungen an Werkstätten vergleichbar sind.  
Die Länder werden ermächtigt, das Nähere über die fachlichen Anforderungen an andere Leistungsanbieter zu bestimmen.  
Bei einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen gelten die Anforderungen als erfüllt.**

## **Gesetzesvorschlag für alternative Anbieter**

### **Fortsetzung:**

**§ 39 SGB IX sollte dann weiter wie folgt formuliert werden:**

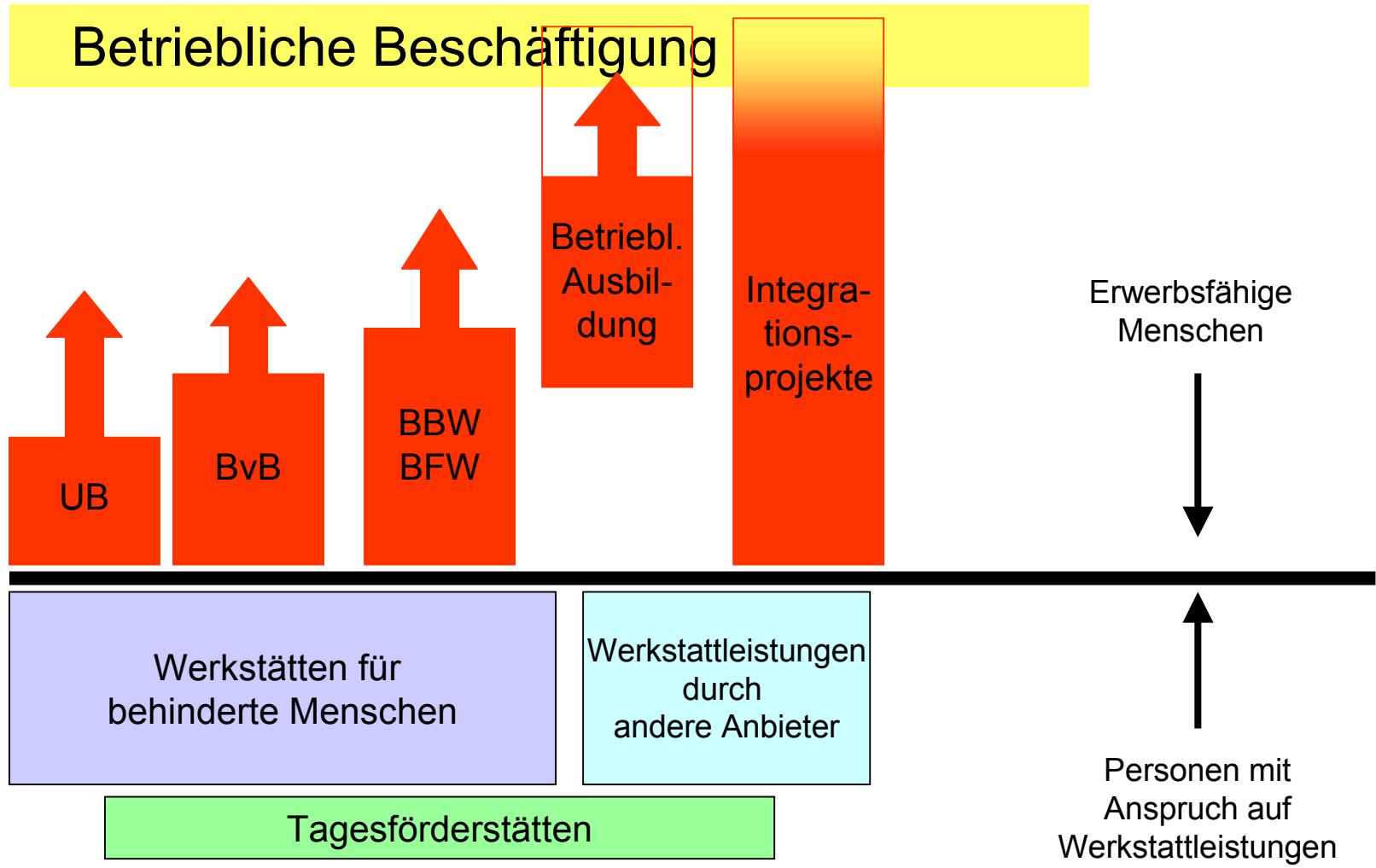
#### **Abs. 2 Satz 2 und 3:**

***Das Angebot einer nach § 142 anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen muss alle Leistungen nach Abs. 1 Satz 2 umfassen.***

***Das Angebot eines anderen Leistungsanbieters kann sich auf einzelne Leistungen nach Abs. 1 Satz 2 oder Teile einer solchen Leistung beschränken.***

#### **Dies bedeutet z.B.:**

**Der Träger der virtuellen Werkstatt könnte als anderer Anbieter Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen anbieten und eine Vereinbarung mit dem Leistungsträger anstreben**



## **Teil II:**

### ***Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (alle institutionellen Regelungen)***

§§ 136 – 144 SGB IX regeln das Werkstättenrecht, u.a. :

- **Begriff und Aufgaben (§ 136)**
- **Aufnahme in die Werkstatt (§ 137)**
- **Rechtstellung und das Arbeitsentgelt (§ 138)**
- **Mitwirkung der Werkstattbeschäftigten (§ 139)**
- **Anerkennungsverfahren (§ 142)**
- **Verordnungsermächtigung für**
  - **Werkstättenverordnung**
  - **Werkstättenmitwirkungsverordnung**

# **Gesetzliche Grundlagen des Leistungs- und Werkstättenrechts**

***Die Werkstatt... ist eine Einrichtung zur Teilhabe  
behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne  
des Kap. 5 Teil 1 (also eine Einrichtung der  
beruflichen Rehabilitation nach § 35) und zur  
Eingliederung in das Arbeitsleben***

- **sie ist also Teil des Arbeitslebens und nicht, wie bis Ende der 70er Jahre soziale Eingliederung**
- **Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Auswirkungen der VN-BRK ist das angesichts des Personenkreises zu beachten, da einzigartig.**

# Gesetzlicher Auftrag an Werkstätten:

## Durchführung von

1. **Eingangsverfahren** (*§ 40 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX*)
2. **beruflicher Bildung** (*§§ 40 Abs. 1 Nr. 2, 136 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX*)
3. **Leistungen zur Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung entsprechenden Beschäftigung zu einem angemessenen Arbeitsentgelt** (*136 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX*)
4. **arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der erworbenen Leistungsfähigkeit** (*136 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX*)
5. **begleitenden Leistungen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit** (*136 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX*)
6. **Leistungen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen** (*136 Abs. 1 Satz 3 SGB IX*)  
(*Nr. 3 – 6 spiegelbildlich auch alles § 41 Abs. 2 SGB IX*)

## **Personenkreis nach § 136 SGB IX: 2 Abgrenzungskriterien:**

### **nach oben:**

**Werkstätten müssen Personen aufnehmen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.**

### **nach unten:**

**Werkstätten stehen allen behinderten Menschen unabhängig von Art und Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Maßnahmen im Berufsbildungsbereich ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbringen können.**

## Grundlagenpapier zur Abgrenzung:

### nach oben:

Es wird klargestellt, dass es sich um Menschen handelt, die voll erwerbsgemindert im Sinne von § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI ( und somit nicht erwerbsfähig im Sinne des SGB II) sind. Im Zweifelsfall entscheidet das Gutachten des Rentenversicherungsträgers **(faktisch schon heute geregelt)**

### nach unten:

Es ist trotz Drängen der Verbände nicht beabsichtigt, die Zugangsbestimmung zu ändern.

### *Allerdings:*

Der Präsident des BSG, Peter Masuch, bestreitet die Vereinbarkeit mit der VN-BRK (s. Rede Deutscher Werkstättentag in Freiburg im Sept. diesen Jahres (auf der Internetseite der LH)

# Personelle Besetzung der Werkstätten

## § 9 Werkstättenverordnung:

### (3) Satz 1 (Leitsatz) :

*Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich richtet sich nach Zahl- und Zusammensetzung der behinderten Menschen sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereiches.*

### (3) Satz 2 (Vorgabe für den Regelfall) :

*Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen soll im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen.*

### Deshalb:

**Personalschlüssel kann von Gruppe zu Gruppe unterschiedlich sein, vor allem auch für Außenarbeitsplätze und Schwerstbehinderte.**

## **Leistungen der Werkstätten (Pflicht): hier: Anforderungen an die Arbeitsangebote**

**Die Werkstatt muss über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen verfügen, um den Bedürfnissen der behinderten Menschen Rechnung zu tragen.**

**Dabei sind bei jedem Beschäftigten zu berücksichtigen:**

- **die Art und Schwere der Behinderung**
- **die Leistungsfähigkeit des Einzelnen**
- **die Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen**
- **seine Eignung und Neigung**

**Dies stellt erhöhte Anforderungen an die Personenkreise der seelisch behinderten und schwerstbehinderten Menschen.**

## **Beispiele aus NRW:**

**Schwerst- und schwerstmehrfach behinderte Menschen gehen in NRW alle in die Werkstatt, die dazu über besondere Räumlichkeiten und Ausstattungen sowie besonders qualifiziertes Zusatzpersonal verfügt.**

**Für seelisch behinderte Menschen ist ein eigenständiges Netz von besonderen kleineren Werkstattabteilungen geschaffen worden, regelmäßig räumlich getrennt von den sonstigen Werkstattgebäuden, möglichst in Industriegebieten und nicht als „Wohlfahrtseinrichtung“ erkennbar.**

## **ein breites Angebot an Arbeitsplätzen heißt:**

- **Vielfalt ist gefordert; es müssen eine Auswahl unter mehreren verschiedenartigen Plätzen und eine Verteilung auf unterschiedliche Plätze möglich sein !**
- **nicht nur die Wirtschaftlichkeit (guter Erlös) ist für Aufträge entscheidend, sondern auch die Geeignetheit für den Personenkreis !**

**Nur wenn dieser Auftrag erfüllt ist, ist auch das Gebietsmonopol (Einzugsgebiet) zu rechtfertigen !**

**Forderung nach dem Grundlagenpapier:  
Öffnung für andere Anbieter**

## **ein breites Angebot an Arbeitsplätzen heißt auch: Außenarbeitsplätze**

**Obwohl viele Werkstätten schon lange Außenarbeitsplätze als Einzelplätze oder in Gruppen hatten, wurde zur rechtlichen Klarstellung mit Wirkung vom 30.12.2008 § 136 SGB IX ergänzt.**

**§ 136 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX bestimmt:**

***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.***

## **Außenarbeitsplätze:**

### **Konsequenzen für anerkannte Werkstätten:**

- **Die Einrichtung von Außenarbeitsplätzen ist eine Anerkennungsvoraussetzung (Pflicht) des Werkstatträgers, da er ansonsten Beschäftigten keine solchen Plätze anbieten kann ! Ein Anspruch auf einen bestimmten Außenarbeitsplatz besteht nicht !**
- **Die Plätze müssen als dauerhafte Plätze oder zum Übergang angeboten werden.**
- **Als Außenarbeitsplätze gelten sowohl Einzelarbeitsplätze als auch Gruppenarbeitsplätze.**

### **3. Aufnahme in die Werkstatt (Rechtsanspruch)**

**Es besteht eine Aufnahmeverpflichtung der Werkstätten unter 3 Grundbedingungen:**

- 1. Der behinderte Mensch muss im Einzugsgebiet der Werkstatt wohnen,**
- 2. Die Leistungen müssen durch einen Reha-Träger gewährleistet sein.**
- 3. Die Aufnahmevoraussetzungen (§ 136 Abs. 2) müssen erfüllt sein.**

**Kein gesetzliches Aufnahme- und Ausschlusskriterium ist das Lebensalter!**

# **Rechtsanspruch (Fortsetzung)**

## **Klarstellung des Rechtsanspruchs durch § 137 Abs. 1 Satz 2:**

**Aufnahmepflicht der Werkstatt bzw. Aufnahmeanspruch des behinderten Menschen besteht unabhängig von:**

- 1. der Ursache seiner Behinderung**
- 2. Art und Schwere seiner Behinderung (es sei denn es gibt eine Spezialwerkstatt im Einzugsgebiet)**
- 3. Der Minderung seiner Leistungsfähigkeit (es sei denn, die Mindestanforderungen sind nicht erfüllt)**
- 4. Einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.**

# **Rechtsanspruch (Fortsetzung 2)**

## **Aufnahmevoraussetzungen nach § 136 Abs. 1 und 2**

- 1. Es muss eine wesentliche Behinderung nach § 53 Abs. 1 SGB XII vorliegen, denn ansonsten kann der SH-Träger die Leistung der Werkstatt nicht gewährleisten.**
- 2. Der behinderte Mensch muss voll erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI sein (s. vorstehende Ausführungen)**
- 3. Der behinderte Mensch muss spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im BBB wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen.**

# **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (1)**

## **Zum Mindestmaß nach § 136 Abs. 2**

### **Problem der Klärung von Zweifelsfällen:**

- 1. Die BA als zuständiger Reha-Träger für den BBB akzeptiert die Klärung im Eingangsverfahren nicht, weil es für sie keinen Zweifelsfall gibt**
- 2. Das anstelle der Klärung im Eingangsverfahren eingeführte Instrument DIA-AM hat sich nicht bewährt und wird nicht mehr eingesetzt.**
- 3. Durch die Entscheidung der BA erfolgt häufig ein Verweis an die Förderstätten, sodass es nicht mehr zur Beratung im FA kommt**

**Reformvorschlag: in Zweifelsfällen immer Eingangsverfahren wurde im Reformpapier nicht aufgegriffen, da Widerstand BA**

## **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (2)**

### **Lösungsoptionen für Zweifelsfälle nach dem Grundlagenpapier:**

- 1. Das Orientierungsverfahren in der Schulzeit soll so weitreichende Erkenntnisse liefern, dass es keine oder nur ganz wenige Zweifelsfälle gibt.**
- 2. Das Instrument des FA soll wegfallen, da alle notwendigen Erhebungen, Feststellungen und Entscheidungen in der neuen Reha-Träger übergreifenden Gesamtpfankonferenz getroffen werden.**

## **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (3)**

### **Rechtsprechung zum Mindestmaß des BSG in den 80ern (Leitsätze):**

- **Eine Arbeitsleistung ist dann wirtschaftlich, wenn ihr Ergebnis wirtschaftlichen Wert besitzt.**
- **Da jedoch nur ein Mindestmaß erforderlich ist, reicht ein Minimum an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung aus-**
- **Es muss möglich sein, dass der behinderte Mensch an der Herstellung der von den Werkstätten vertriebenen Waren durch nützliche Arbeit beteiligt werden kann.**
- **Auf ein wirtschaftliches Verhältnis von Personalaufwand und Arbeitsergebnis im Sinne betriebswirtschaftlicher Abwägung kommt es nicht an.**

## **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (4)**

### **Aktuelle Rechtsprechung zum Mindestmaß des BSG:**

**Der 11. Senat des BSG hat im November 2011 folgendes entschieden:**

- **Ein Anspruch auf Förderung im Eingangs- und BBB einer Werkstatt, wenn dies nur mit einer 1 : 1 Betreuung möglich ist, kann aus der UN-BRK nicht abgeleitet werden.**
- **Das Wunsch und Wahlrecht des behinderten Menschen ist dadurch nicht verletzt.**

**Hinweis Präsident des BSG Peter Masuch:**

***Zu fragen ist aber, ob der Ausschluss wegen der Behinderung deshalb gegen das Diskriminierungsverbot der BRK verstößt, weil es an angemessenen Vorkehrungen fehlt, hier ein spezifisches Betreuungsangebot in oder neben der WfbM zu entwickeln.***

## **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (5)**

**Das Mindestmaß ist im Gesetz in 3 Punkten bestimmt:**

**(§ 136 Abs. 2 Satz 2)**

**Das Mindestmaß liegt nicht vor,**

- **wenn trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- und 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 (sonstige Umstände sind nicht näher bestimmt und finden in der Praxis auch keine Bedeutung).**

## **erhebliche Selbst- und Fremdgefährdung**

**Von einer erheblichen Selbst- und Fremdgefährdung ist regelmäßig auszugehen, wenn das Verhalten des behinderten Menschen eine beständige ernste Gefahr für Gesundheit und Leben des Betroffenen selbst oder für andere behinderte Menschen oder auch für nicht behinderte Mitarbeiter der Werkstatt darstellt.**

### **Beachte:**

- **Ausschlusskriterium auch dann, wenn der behinderte Mensch ausreichend produktiv im Sinne des Mindestmaßes ist.**
- **Zunächst ist zu prüfen, ob durch eine angemessene Betreuung (Personalausstattung) die Selbst- oder Fremdgefährdung kompensiert werden kann.**
- **Wenn nicht, muss der FA alternative Maßnahmen beraten und einleiten**

## **erforderliche Betreuung und Pflege**

**Das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege ist dann ein Ausschlusskriterium, wenn es so außerordentlich ist, dass es trotz hinreichender konzeptioneller und personeller Ausgestaltung der rechtlichen Vorgaben nicht gelingt, den behinderten Menschen am Produktionsprozess mit einem Mindestmaß zu beteiligen.**

### **Folgerung:**

**In aller Regel kann die notwendige Betreuung und Pflege durch geeignetes und ausreichendes Personal sichergestellt werden, sodass dieser Ausschlussgrund „behoben“ werden kann**

## ***4. Beendigung der Leistung Entlassung – Kündigung***

### **Dauer der Beschäftigung (1):**

**§ 137 Abs. 2 bestimmt, dass behinderte Menschen in der Werkstatt beschäftigt werden, solange die Aufnahmevoraussetzungen vorliegen.**

**Es besteht somit ein Rechtsanspruch des behinderten Menschen auf eine Kostenzusage des Sozialhilfeträgers und damit auf Verbleib und Beschäftigung in der Werkstatt.**

**Das Beschäftigungsverhältnis muss daher auch dann fortbestehen, wenn sich z.B. die Auftragslage ungünstig entwickelt oder kaum noch Arbeit vorhanden ist.**

## **Dauer der Beschäftigung (2):**

**Eine ausdrücklich geregelte Altersgrenze für die Beschäftigung – und somit auch für die Beschäftigungspflicht - gibt es nicht.**

**Das BVerwG hat im Jahre 2005 allerdings die Rechtmäßigkeit der Leistungsbeendigung im Arbeitsbereich durch den Träger der Sozialhilfe wegen Erreichens der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenze bestätigt.**

**Es verneinte den Anspruch u.a. mit der Begründung, dass der spezifische Zweck der Teilhabe am Arbeitsleben mit Erreichen der Ruhestandsgrenze entfallen sei.**

### **Grundlagenpapier:**

**Die Beendigung des Anspruchs mit Erreichen der rentenversicherungsr. Altersgrenze soll gesetzlich klargestellt werden.**

## **Dauer der Beschäftigung (3):**

**Der Anspruch auf Beschäftigung besteht allerdings nur solange, wie die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind.**

**Ist der behinderte Mensch in der Werkstatt soweit gefördert, dass er aufgrund seiner Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit wieder dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, ist die Leistungszusage des Sozialhilfeträgers zu beenden mit der Folge, dass die Werkstatt ihn entlassen muss.**

**Dies ist Theorie und nicht Praxis, denn die Werkstatt muss den Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Folglich geschieht eine solche Rücknahme der Leistungszusage erst, wenn ein Übergang in eine berufliche Bildungsmaßnahme oder auf einen Arbeitsplatz erfolgen kann.**

## **Entlassung aus der Werkstatt:**

**Die Werkstatt kann einen behinderten Menschen erst entlassen, wenn der Kostenträger seine Leistungszusage zurückgenommen hat. Andere Kündigungsgründe hat die Werkstatt nicht (wird von den Werkstatträgern mitunter bestritten).**

**Sie kann den behinderten Menschen allerdings bei Gefahr im Verzuge (z.B. bei Verschlimmerung der Fremdgefährdung) bis zur Entscheidung des Kostenträgers beurlauben.**

**Arbeitsverweigerung, häufiges unentschuldigtes Fehlen u.a. sind kein Entlassungsgrund. Allerdings hat der Sozialhilfeträger zu prüfen, ob in der Werkstatt noch die Ziele der Eingliederungshilfe erreicht werden können.**

**In diesen Fällen ist es eine gesetzliche Pflicht, den Fachausschuss zu beteiligen und sein Votum einzuholen.**

## **5. Arbeitsverhältnis – arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis**

***§ 138 (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.***

### **Folge:**

**Der Gesetzgeber geht davon aus, dass auch behinderte Menschen beschäftigt werden, die Arbeitnehmer sind, was sich aus dem Arbeitsrecht oder dem Sozialleistungsgesetz ergibt.**

**Der Rechtsstatus als Arbeitnehmer geht dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis also vor!**

# **Arbeitnehmereigenschaft von Werkstattbeschäftigten**

**Die Frage des Arbeitnehmerstatus hat in der Praxis bisher kaum Bedeutung !**

**Ein Grund dafür, dass in der Regel nicht vom Vorliegen der Voraussetzungen eines Arbeitsvertrages ausgegangen wird ist, dass die Leistungsträger stets die Auffassung vertreten, sie seien dann nicht leistungspflichtig.**

**Die Auffassung ist zumindest zu hinterfragen!**

**Frau Wendt (BV Lebenshilfe) vertritt Auffassung, dass wesentlich mehr behinderte Menschen in Werkstätten Arbeitnehmer sind !**

**Was sind die entscheidenden Kriterien der Arbeitnehmereigenschaft?**

# **Kriterien der Arbeitnehmereigenschaft**

## **für einen Arbeitnehmerstatus sprechen:**

- ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis ( also Weisungsgebundenheit)
- die Eingliederung in den Betrieb
- das Leisten von Arbeit im wirtschaftlichen Sinne
- das Vorliegen von Geschäftsfähigkeit
- Anhaltspunkte liegen vor, wenn der behinderte Mensch durch seine Förderung der spezifischen Leistungen (arbeitsbegleitende Maßnahmen und Persönlichkeitsförderung) nicht mehr bedarf und dadurch die Fähigkeit zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt hat (so. LAG Berlin 1990)
- Kein Kriterium ist die Höhe der gezahlten Entgelte. Sie kann ein Indiz dafür sein, dass eine Arbeitnehmereigenschaft vorliegt.

## **gegen einen Arbeitnehmerstatus sprechen:**

- **das Fehlen der Geschäftsfähigkeit oder eine gesetzliche Vertretung**
- **Wenn die Maßnahmen der Betreuung und Förderung des behinderten Menschen für die Gesamtleistung prägend sind und nicht die Arbeitsleistung im Vordergrund steht (so LAG Berlin 1990)**

### **Beachte:**

- **Ein Arbeitsverhältnis kann nicht allein deshalb ausgeschlossen werden, weil am Arbeitsplatz auf die Behinderung des Beschäftigten Rücksicht genommen werden muss.**
- **Notwendigkeit einer Anleitung und Überwachung des behinderten Menschen und Heranführen an neue Arbeitsgänge durch Fachpersonal genügt zum Ausschluss eines arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses alleine nicht.**

# **Begriff des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses**

**Das Gesetz enthält keine Definition!**

**Ableitung möglich aus TVG, BUrlG und ArbGG möglich:**

- **Der Begriff umfasst danach Personen, die zwar aufgrund fehlender persönlicher Abhängigkeit bzw. Weisungsgebundenheit keine Arbeitnehmer sind, wegen wirtschaftlicher Abhängigkeit aber ein vergleichbares wirtschaftliches Schutzbedürfnis haben.**
- **Durch § 137 SGB IX Erweiterung auf den Personenkreis der Werkstattbeschäftigten, also Personen, die häufig geschäftsunfähig sind oder unter Betreuung stehen.**

**Bedeutung des arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses wird dadurch deutlich, dass für Streitigkeiten die Arbeitsgerichte zuständig sind**

# Grundsätze des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses

- **Beschäftigte der Werkstätten werden durch das arbeitnehmer-ähnliche Rechtsverhältnis Arbeitnehmern vergleichbar in bestimmte Schutzvorschriften einbezogen.**
- **Werkstattbeschäftigte haben gegenüber Arbeitnehmern nicht nur Nachteile (kein Tariflohn), sondern auch Vorteile, u.a.:**
  - **erweiterter Kündigungsschutz im engen Rahmen des SGB IX**
  - **Beschäftigungsanspruch unabhängig von der Arbeitsmarktlage**
  - **Beschäftigungsanspruch auch bei minimaler Arbeitsleistung**
  - **Anspruch auf berufsfördernde Leistungen und zur Persönlichkeitsentwicklung während der Arbeitszeit**

## **Anzuwendende Vorschriften (1)**

**Keine Regelung im Gesetz, welche Vorschriften und Regelungen anwendbar sind. Als Anwendungshilfe galten Ausführungen in BT-Drs. zur Werkstättenverordnung. Danach anwendbar:**

- **Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen**
- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
- **Entgeltzahlungen an Feiertagen**
- **Erziehungsurlaub und Mutterschutz**
- **Vorschriften über Persönlichkeitsschutz und**
- **Haftungsbeschränkungen**

## **Anzuwendende Vorschriften (2)**

**§ 36 SGB IX regelt seit dem 1.7.2001 die entsprechende Anwendung der arbeitsrechtlichen Grundsätze für behinderte Menschen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.**

**Danach sind zusätzlich anzuwenden:**

- Arbeitsschutzvorschriften**
- Vorschriften über Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf**
- Erholungsurlaub einschließlich Regelungen über Zusatzurlaub**
- Vorschriften über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen**

## **Anzuwendende Vorschriften (3)**

**Nicht gesetzlich geregelt sind weiterhin anwendbar  
(so auch WfbM-Kommentar Cramer):**

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
- **Vorschriften über Elternzeit**
- **Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge**

### **Hinweis:**

***WMVO bestimmt, dass der Werkstattrat auch darüber zu wachen hat, dass diese arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze beachtet werden.***

- **Gesetz über die Familienpflegezeit von 2011  
(jedoch in der Praxis ohne Bedeutung)**

## **Weitere Anwendungsbereiche:**

- **Finanzämter erkennen auch die Förderung der Vermögensbildung nach dem Gesetz an.**
- **Stufenweise Wiedereingliederung nach Erkrankung (§ 28)**

## **Nicht anwendbar:**

- **Kein Anspruch auf eine Kurmaßnahme des RV-Trägers (so BSG 2000)**
- **Umlageverfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (sog. U2-Verfahren)**

# Werkstattverträge

**Die Werkstatt muss mit allen im Arbeitsbereich Beschäftigten, die nicht Arbeitnehmer sind, Werkstattverträge abschließen.**

**Zu regeln ist das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis.**

- **Schriftform ist seit dem 1.10.2000 vorgeschrieben**
- **Es handelt sich um eine zivilrechtliche Vereinbarung**
- **Das zwischen dem behinderten Mensch und dem Leistungsträger bestehende öffentlich-rechtliche Sozialleistungsverhältnis darf nicht berührt werden (darf also keine abweichenden Regelungen – z.B. über Kündigung – ) enthalten.**
- **Der zuständige Reha-Träger ist über den Abschluss zu unterrichten (§ 13 Abs. 1 S. 2 WVO).**

**In der Regel erfolgt Abstimmung über einen Musterwerkstattvertrag.**

## Regelungsinhalt:

### Zu regeln sind:

- **Verpflichtung zur Beschäftigung**
- **zu erbringende Leistungen**
- **Welche arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze gelten**
- **die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen**
- **das Arbeitsentgelt und Arbeitsförderungsgeld**
- **Beginn und Ende des Rechtsverhältnisses**
- **Pflichten des behinderten Menschen**
- **Beschäftigungszeit und Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung**
- **Urlaub, Zusatzurlaub und Bildungsurlaub**
- **Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen**
- **Mutterschutz und Elternzeit**
- **Persönlichkeitsschutz und Haftungsbeschränkung**
- **Zahlungen der Sozialversicherungen**

**Nun haben Sie es geschafft!!!**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**