



53° Nord - Agentur und Verlag

Was bringt das Bundesteilhabegesetz für Werkstattbeschäftigte?

Die Themen dieses Newsletters

1. [Der Referentenentwurf des BTHG liegt vor](#)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit einer Woche ist er veröffentlicht: Der langerwartete Referentenentwurf zum neuen Bundesteilhabegesetz. In Wirklichkeit ist dies kein neues Gesetz (SGB XIII), sondern die Überarbeitung und Erweiterung des bisherigen SGB IX, „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“. An die Stelle des bisherigen SGB IX mit 160 Paragraphen tritt die neue Version mit 242 Paragraphen. Die Erweiterung kommt vor allem dadurch zustande, dass das bisher im SGB XII verankerte Eingliederungshilferecht in das SGB IX überführt wird. Galt Eingliederungshilfe bisher als Form der Sozialhilfe, die im SGB XII geregelt ist, werden diese Leistungen jetzt als eigenständige Leistungstatbestände in das SGB IX aufgenommen. Der Fortschritt: Die Anrechnungsgrenzen von Vermögen und Einkommen auf Eingliederungsleistungen werden zwar nicht aufgehoben, aber deutlich ausgeweitet. Behinderungsbedingte Leistungen zu erhalten, bedeutet nicht mehr automatisch, zum Sozialhilfefall zu werden.

Diejenigen, die mit Gesetzestexten umgehen, müssen sich in Zukunft an eine neue Nummerierung gewöhnen. Die für die Werkstatt relevanten Paragraphen finden sich unter §§ 56 - 63, § 111 sowie §§ 219 - 227. (Nach alter Lesart waren dies die §§ 33 - 43, § 54 im SGB XII sowie §§ 136 - 144).

Die erste Überraschung des Referentenentwurfs: Die Neuregelung ist nicht, wie es bisher im Gespräch war, für den 1.1.2017 vorgesehen, sondern soll erst zum 1.1.2018 in Kraft treten. Für zwei Jahre sollen die neuen Bestimmungen zur Eingliederungshilfe noch im SGB XII verbleiben, bis sie zum 1.1.2020 endgültig im SGB IX verankert werden.

Die Neufassung des SGB IX will die Personenzentrierung der Leistungen umsetzen. Das setzt voraus, dass der Leistungsberechtigte über Wahlmöglichkeiten verfügen kann. In der beruflichen Teilhabe wird dies ermöglicht durch die Zulassung anderer Anbieter und die Beschäftigung in einem Betrieb mithilfe des Budgets für Arbeit.

Wenn die Voraussetzungen vorliegen, besteht auf eine Beschäftigung in einer anerkannten WfbM in jedem Fall ein Anspruch, Leistungen bei anderen Anbietern oder über das Budget für Arbeit kann der Leistungsträger allerdings verweigern. Module aus den Angeboten der Werkstatt und anderer Anbieter sind kombinierbar. Mit der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit über das Budget für Arbeit geht das nicht.

Andere Anbieter können Leistungen im BBB oder im Arbeitsbereich erbringen. Sie benötigen keine förmliche Anerkennung, müssen keine Mindestplatzzahl vorhalten und unterliegen nicht der Vorgaben der Werkstättenverordnung für die räumliche und sächliche Ausstattung, sollen aber denselben Qualitätsanforderungen unterliegen wie Werkstätten. Eine Aufnahmeverpflichtung besteht für sie nicht. Ihre Angebote können sie in eigenen Räumen oder in Form von „ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen“ in Betrieben des Arbeitsmarktes durchführen. Die Rechtsstellung der Beschäftigten, die Leistungen anderer Anbieter wahrnehmen, entspricht der in Werkstätten: Sie sind Rehabilitanden (im BBB) bzw. stehen in einem „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis“ (im Arbeitsbereich).

Beim Budget für Arbeit hat sich die Hamburger Variante durchgesetzt: Es ist zeitlich nicht befristet. Das Budget stellt eine Alternative zum Arbeitsbereich der Werkstatt dar, setzt also nach dem BBB an. Dieser kann dabei auch von einem anderen Anbieter durchgeführt oder über das Persönliche Budget in einem Betrieb absolviert worden sein, wie dies beispielsweise die Hamburger Arbeitsassistenz ermöglicht. Das Budget für Arbeit umfasst Lohnkostenzuschüsse an den Arbeitgeber, begrenzt auf 75 Prozent des Arbeitsentgeltes und 40 % der Bezugsgröße nach § 18 SGB IX (derzeit 465 Euro). Die Länder können von dieser Obergrenze abweichen. Ein weiterer Bestandteil des Budgets ist die Begleitung durch einen Jobcoach. Lohnkostenzuschuss und Begleitung können dem Bedarf angepasst werden und gegebenenfalls auch auslaufen. Wer bei einem anderen Anbieter beschäftigt war oder das Budget für Arbeit in Anspruch genommen hat, behält ein Rückkehr- bzw. Aufnahmerecht in eine WfbM ohne zeitliche Beschränkung.

Die Aufnahme von Tafö-Beschäftigten in die WfbM, wie sie Nordrhein-Westfalen praktiziert, ist weiterhin nicht vorgesehen. Das Gesetz enthält lediglich den Hinweis, es sei möglich, sie gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt zu betreuen und zu fördern. Eine formale Aufnahme ist damit nicht verbunden, weder bezüglich ihres Rechtsstatus noch bei der Einbeziehung in die gesetzliche Sozialversicherung und die Unfallversicherung.

Eine weitere Novellierung im Zuge des Bundesteilhabegesetzes betrifft die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung. Dort finden sich vor allem zwei inhaltliche Neuerungen:

1. Erstmals wird unterschieden zwischen mitwirkungs- und mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Mitbestimmungspflichtig sind im Wesentlichen die Arbeitszeit, Arbeitsentgelte, technische Einrichtungen, die Weiterbildung und die sozialen Aktivitäten der Werkstattbeschäftigten.

2. Neu ist die Wahl einer Frauenbeauftragten sowie einer Stellvertreterin. Sie sollen den beschäftigten Frauen in Werkstätten als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und ihre Interessen gegenüber der Werkstattleitung vertreten.

Die Zahl der Werkstattträte erhöht sich. Sie liegt zwischen 3 (bei einer Werkstattgröße bis 200 Beschäftigten) und 13 Mitgliedern (bei einer Werkstattgröße über 1.500). Ab 700 Beschäftigten wird ein zweiter Werkstatttrat freigestellt.

[Den kompletten Text des BTHG einschließlich der Begründungen finden Sie als PDF Dokument hier.](#)