

## **Modell der Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsbereich sowie im Förderbereich in der Modellphase**

Regelungen zum Verfahren bei Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitregelung) in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie in Förderbereichen

### **Geltungsbereich**

Es wird eine Teilzeitregelung modellhaft erprobt, die die bisherigen Verfahrensabläufe zur Teilzeit in WfbM ersetzt und die Bestimmungen der Werkstättenverordnung (WVO) und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zusammenfasst. 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 wiederzufinden.

Die nachfolgenden Regelungen finden Anwendung im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

### **A. Reduzierte 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 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. Insofern werden als Regelbeschäftigungszeit mind. 35 Wochenstunden zugrunde gelegt.

##### **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 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

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 Teilzeitregelung 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 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. Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Beschäftigungszeit mindestens 15 Stunden und weniger als 25 Stunden einschl. arbeitsbegleitender Maßnahmen und arbeitstäglich zwischen 3 und unter 6 Stunden beträgt. Beschäftigungszeiten von 25 Stunden und mehr gelten somit als Vollzeitbeschäftigung.

Die Teilzeitbeschäftigung muss dauerhaft kontinuierlich ausgelegt sein. Nicht unter diese Regelung fallen Personen, die nur vorübergehend, d.h. bis zu einem Zeitraum von 3 Monaten, einer reduzierten Beschäftigung z.B. aufgrund von einer Eingewöhnungsphase oder wegen akuter Verschlechterung des Gesundheitszustandes nachgehen.

Spätestens wenn dieser Zeitraum überschritten wird, greift die Regelung für Teilzeitbeschäftigung.

Ist von vornherein absehbar, dass die Beschäftigungszeit längerfristig reduziert wird (länger als drei Monate), ist von Beginn an von einer Teilzeitbeschäftigung auszugehen.

### **1.5. Sozialversicherung**

Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf die Sozialversicherungsbeiträge sind nicht gegeben, d.h. auch bei Teilzeitbeschäftigung sind die Mindestbemessungsgrundlagen der Sozialgesetzbücher V, VI und XI zugrunde zu legen.

### **1.6. Arbeitsförderungsgeld**

Eine Kürzung des Arbeitsförderungsgeldes durch den Rehabilitationsträger ist nicht gerechtfertigt.

### **1.7. Arbeitsentgelt**

Eine Kürzung des Arbeitsentgeltes (nur bei Berufung auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz auch des Grundbetrages; vgl. WE 8.2.3) ist im Rahmen der Entgeltordnung der Werkstatt zulässig.

### **1.8. Werkstattvertrag**

Die Teilzeitbeschäftigung 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 Teilzeitbeschäftigung im Werkstattvertrag festzuhalten.

## **1.9. Organisatorische Ausgestaltung**

Bei der Ausgestaltung solcher Formen der Teilzeitbeschäftigung sind die betrieblichen Belange der Werkstatt unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Wünsche der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Diese Regelung zur Teilzeitbeschäftigung wirkt für die Dauer der Modellphase vom 01.07.2012 bis 31.12.2014 auf die Werkstätten-Platzzahl bzw. Kapazität neutral.

## **2. Verfahren**

### **2.1. Feststellung der Teilzeitbeschäftigung 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.

### **2.2. Auswirkungen auf die Vereinbarungen**

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

### **2.3. Fahrdienst**

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

### **2.4. vorläufige Vergütungsregelung bei verkürzter Anwesenheit und Freihalteregelung**

Bei einer Teilzeitbeschäftigung 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.

Entgelte werden für die vereinbarte wöchentliche Anwesenheitszeit gezahlt. Soweit die vereinbarte Anwesenheit mindestens 25 Stunden wöchentlich erreicht, wird die volle Maßnahmepauschale gezahlt, soweit sie zwischen 15 und unter 25 Stunden liegt, wird die Maßnahmepauschale in der

HBG I (1:12) um	14 %
HBG II (1:9) um	15 %
HBG III (1:6) um	17 %
HBG IV (1:3) um	21 %

gekürzt. Die Grundpauschale und der Investitionsbetrag werden unverändert in voller Höhe gezahlt.

In Anwesenheits-/Abwesenheitsstatistiken werden die tatsächlichen Gegebenheiten dokumentiert.

Die Regelungen zu vorübergehender Abwesenheit (Freihalteregelungen) werden wie folgt angewandt: Es zählen die Tage der vorgesehenen Anwesenheit. Die jährliche Höchstgrenze reduziert 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 vom 01.07.2012 bis zum 31.12.2014 im Rahmen der modellhaften Erprobung und haben insofern einen vorläufigen Charakter. Für die Dauer der Modellphase

wird der jährliche Bericht über durchgeführte Maßnahmen der Qualitätssicherung der WfbM um einen zahlenmäßigen und qualitativen Teil zur verkürzten Beschäftigung ergänzt.

Die Höhe des Kürzungsbetrages, der Bezug zu den bisher vereinbarten Maßnahmepauschalen werden durch die Unterarbeitsgruppe Vergütungen der Kommission 75 bewertet.

Die Kommission 75 beauftragt eine Arbeitsgruppe die ab Januar 2014 eine Folgeregelung erarbeitet die die eine Teilzeitbeschäftigung ab 01.01.2015 mit einem durchschnittlichen Umfang von 5 h/Tag ausfinanziert. Dabei gilt die Festlegung, dass das mit einem Schlüssel von 1:50 vereinbarte Personal (begleitende Dienste) auch bei Teilzeit ungekürzt verfügbar bleiben soll und sich die Kürzung auf die hilfebedarfsgruppenspezifischen Personalschlüssel bezieht.

Zu diesem Zweck wird eine gemeinsame Stichtagserhebung zum 30.06.2014 nach zu vereinbarenden Kriterien durchgeführt die im Juli 2014 gemeinsam ausgewertet wird.

Sollte bis zum 31.12.2014 keine verbindliche Folgeregelung getroffen werden, treten zum 01.01.2015 automatisch die Regelungen vor dem 01.07.2012 wieder in Kraft.

#### **4. Vereinbarung über die Kostenzuordnung in WfbM**

Gemäß Beschluss 5/ 2013 wird in 2014 für Werkstätten und Förderbereiche eine Kostenzuordnung erarbeitet und durch Beschluss der Kommission 75 vereinbart.

### **B. Teilzeit 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.

#### **2.4 vorläufige Vergütungsregelung bei verkürzter Anwesenheit und Freihalteregelung**

Bei einer Teilzeitanwesenheit 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 25 Stunden wöchentlich erreicht, wird die volle Maßnahmepauschale gezahlt, soweit sie zwischen 15 und unter 25 Stunden liegt, wird die

Maßnahmepauschale um 16 %

reduziert. Die Grundpauschale und der Investitionsbetrag werden unverändert in voller Höhe gezahlt.

In Anwesenheits-/Abwesenheitsstatistiken werden die tatsächlichen Gegebenheiten dokumentiert.

Die Regelungen zu vorübergehender Abwesenheit (Freihalteregelungen) werden wie folgt angewandt Es zählen die Tage der vorgesehenen Anwesenheit. Die jährliche Höchstgrenze reduziert 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.