

## **Regelungen zum Verfahren bei verkürzter Anwesenheitszeit im Leistungstyp Beschäftigungs- und Förderbereich (BFBTS)**

### **Geltungsbereich**

Die nachfolgenden Regelungen finden Anwendung im Leistungstyp Beschäftigungs- und Förderbereich (BFBTS) im Land Berlin.

### **verkürzte Anwesenheit**

#### **1. Rechtliche Rahmenbedingungen**

##### **1.1 Allgemeines**

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

##### **1.2 Mindestanwesenheit**

Unabhängig davon, ob eine tägliche, stundenweise oder tageweise Reduzierung der Anwesenheitszeit erfolgt, ist die Einhaltung einer Mindestanwesenheit unabdingbar. Diese Mindestanwesenheit muss sich, gemessen an der üblichen vollen Anwesenheitszeit der betreffenden BFBTS, über einen nicht unerheblichen Teil des Tages/ der Woche verteilen.

Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn die Anwesenheit den Umfang von 6 Std./Woche nicht unterschreitet.

Wegezeiten, um die Einrichtung zu erreichen, gelten nicht als Anwesenheitszeit, sofern die Wegstrecke nicht durch das Betreuungspersonal des BFBTS begleitet wird.

Kürzere Anwesenheitszeiten als 6 Std./Woche erfüllen nicht mehr den Tatbestand einer teilstationären Maßnahme der Eingliederungshilfe, da die Zielsetzungen der in der BFBTS zu erbringenden Leistungen tatsächlich nicht mehr erreichbar sind.

##### **1.3 Reduzierte Anwesenheit**

Eine reduzierte Anwesenheit im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die in der jeweiligen BFBTS geltende regelmäßige wöchentliche Anwesenheit von 30 Wochenstunden unterschritten wird.

Die zwischen dem Leistungsberechtigten und dem Leistungserbringer vereinbarte reduzierte Anwesenheitszeit wird hinsichtlich Dauer und Umfang und Verteilung auf die Wochenarbeitstage im Betreuungsvertrag festgehalten.

Die reduzierte Anwesenheit muss dauerhaft kontinuierlich ausgelegt sein. Nicht unter diese Regelung fallen Personen, die nur vorübergehend, d.h. bis zu einem Zeitraum von drei Monaten, einer reduzierten Anwesenheit, z.B. aufgrund von einer Eingewöhnungsphase oder wegen akuter Verschlechterung des Gesundheitszustandes, nachgehen. Hierüber ist das Fallmanagement unverzüglich durch den Leistungserbringer zu informieren.

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

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

## **2. Verfahren**

### **2.1.1 Feststellung der reduzierten Anwesenheit durch den Einrichtungsträger**

Sofern durch den Leistungserbringer Anhaltspunkte für eine reduzierte Anwesenheit festgestellt werden, teilen sie dies umgehend dem zuständigen Leistungsträger mit.

### **2.1.2 Feststellung der reduzierten Anwesenheit durch den Leistungsträger**

Im Rahmen der Bedarfsfeststellung ermittelt der Leistungsträger ob Gründe gem. Ziff. 1.3 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 reduzierten Anwesenheit ergänzt.

Grundlage dabei ist, dass bei einer reduzierten Anwesenheit zwischen 15h und 30h wöchentlich sich der vorzuhaltende Personalschlüssel je Hilfebedarfsgruppe auf 30h pro Woche verkürzt. Bei einer reduzierten Anwesenheit zwischen 6h und 15h wöchentlich ist der vorzuhaltende Personalschlüssel je Hilfebedarfsgruppe auf 20 h pro Woche verkürzt.

## **2.3 Fahrdienst**

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

## **2.4 Vergütungsregelung bei reduzierter Anwesenheit und Freihalterregelung**

Bei einer reduzierten Anwesenheit ist die Verteilung der Betreuungszeit pro Woche sowie die Teilnahme/Nichtteilnahme am Mittagessen im Voraus und auf die Dauer der Bewilligung bezogen zu vereinbaren.

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 01.07.2018 in den

HBG I bis VII um 17 Prozent

reduziert.

Soweit die vereinbarte Anwesenheit zwischen 6 und unter 15 Stunden liegt, wird die Maßnahmepauschale ab dem 01.07.2018 in den

HBG I bis VII um 36 Prozent

reduziert.

Die Grundpauschale und der Investitionsbetrag werden unverändert in voller Höhe sowie die reduzierte Maßnahmepauschale alle fünf Tage (i.d.R. Montag bis Freitag) vergütet.

In Anwesenheits-/Abwesenheitsstatistiken werden die tatsächlichen Gründe dokumentiert. Die Regelungen zu vorübergehender Abwesenheit (Freihalterregelungen) werden sinngemäß angewandt: Es zählen die Tage der vorgesehenen Anwesenheit. Die jährliche Höchstgrenze von 86 Tagen reduziert sich bei regelmäßiger Reduzierung um 1 Tag auf 69 Tage, bei regelmäßiger Reduzierung um 2 Tage auf 52 Tage und bei regelmäßiger Reduzierung um 3 Tage auf 34 Tage.

### **3. Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Diese Regelungen gelten ab dem 01.07.2018.