

Grundlagen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

nach §§ 58 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX, i.V.m. § 6 Abs. 2 WVO sowie unter Beachtung des TzBfG
zur Konkretisierung der Regelungen zu § 71 LRV

Leitsatz 1: Menschen mit Behinderungen, die zur Teilhabe am Arbeitsleben im Arbeitsbereich einer WfbM in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, können bei der Ausgestaltung der täglichen Arbeitszeit die gleichen Rechte in Anspruch nehmen wie Beschäftigte am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Leitsatz 2: Der Gestaltungswunsch zur Reduzierung der täglichen Arbeitszeit soll den Zielen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin entsprechen.

Leitsatz 3: Zur wirksamen Vereinbarung einer Teilzeitregelung im Arbeitsbereich einer WfbM werden sowohl das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen der WfbM und dem Menschen mit Behinderung, dessen Sozialleistungsverhältnis mit dem Träger der Eingliederungshilfe sowie die Leistungs- und Vergütungsvereinbarung zwischen dem Träger der Eingliederungshilfe und der WfbM abgestimmt angepasst (Dreiecksrechtsverhältnis).

Dabei sind folgende Rechtsgrundlagen / Rechtsverhältnisse zu beachten:

1. Menschen mit Behinderungen - Eingliederungshilfeträger

- 1.1. Nach § 58 Abs. 2 SGB IX sollen die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM auf eine – der **Eignung und Neigung** des Menschen mit Behinderungen – entsprechenden Beschäftigung ausgerichtet sein. Eignung zielt auf persönliche Voraussetzungen - Neigung zielt auf Gestaltungswünsche. Bei den Gestaltungswünschen sollen Wunsch- und Wahlrecht angemessen berücksichtigt werden.
- 1.2. Nach § 6 Abs. 1 Werkstätten-Verordnung (WVO) hat die WfbM sicherzustellen, dass die Menschen mit Behinderungen wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden können. Diese Regelung bindet in erster Linie die WfbM. Sie soll eine **Vollzeitbeschäftigung** in der WfbM ermöglichen. Die Beschäftigungszeit nach § 6 Abs. 1 WVO umfasst die Zeiten in denen produktiv gearbeitet wird sowie die Erholungspausen und Zeiten zur Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen nach § 5 Abs. 3 WVO. Die Beschäftigungszeit ist jedoch nicht deckungsgleich mit den Öffnungszeiten der Einrichtung bzw. den Anwesenheitszeiten in der Einrichtung vom Ankommen bis zur Abfahrt per Fahrdienst oder Eigenanfahrt.
- 1.3. Nach § 6 Abs. 2 WVO kann einzelnen behinderten Menschen eine kürzere Beschäftigungszeit (**Teilzeit-Beschäftigungszeit**) ermöglicht werden, wenn es wegen **Art und Schwere der Behinderung** oder zur Erfüllung des **Erziehungsauftrages** notwendig erscheint. Der unbestimmte Rechtsbegriff „notwendig“ wird durch das Wort „erscheint“ dahingehend abgemildert, dass ein entsprechender Nachweis nicht zu führen ist. Es genügt der Anschein.

- 1.4. Eine solche Rechtsauslegung entspricht der **Intention der UN-Behindertenrechtskonvention**. Demnach sollen Menschen mit Behinderungen bei der Teilhabe am Arbeitsleben das gleiche Recht in Anspruch nehmen können als Beschäftigte am allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb sollen die **Gestaltungswünsche der Menschen** mit Behinderungen nach einer kürzeren Beschäftigungszeit ebenso berücksichtigt werden wie die Regelungen nach § 6 Abs. 2 WVO. Bei der Berücksichtigung der Gestaltungswünsche wird für die Vereinbarung kürzerer Beschäftigungszeiten das **Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG)**, soweit als dies teilhaberechtlich möglich ist, angemessen angewendet (s. Punkt 2.3).
- 1.5. **Teilzeitbeschäftigungszeit in einer WfbM** liegt dann vor, wenn die Vollzeit-Beschäftigungszeit nach 1.2. um 20 vom Hundert und mehr regelmäßig unterschritten wird. Eine andere Ausgangsbasis kann vor Ort vereinbart werden (beispielsweise auch eine definierte Wochenstundenzahl). Zur Sicherstellung der Wirksamkeit der Leistungen soll die minimale Beschäftigungszeit 50 vom Hundert der Vollzeit-Beschäftigungszeit nach 1.2. i.d.R. in der Regel nicht unterschritten werden. In besonders gelagerten Einzelfällen kann die regelmäßige Beschäftigungszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduziert werden, wenn gleichzeitig sichergestellt werden kann, dass die Teilhabezeile nach § 58 Abs. 2 SGB IX weiterhin erreicht werden können. Grundsätzlich ist die Abweichung von der Vollzeit-Beschäftigungszeit mitteilungs- und regelungsbedürftig. Die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung muss vom Leistungserbringer rechtzeitig vor Beginn mit dem zuständigen EGHT abgestimmt werden. Bei einer vorübergehenden Teilzeitregelung von kurzer Dauer (temporäre Teilzeitregelung), bei der eine regelmäßige Beschäftigungszeit von bis zu 50 vom Hundert der Vollzeit-Beschäftigungszeit vereinbart wird, besteht für die Dauer von maximal sechs Monaten kein Regelungsbedarf im Sinne der Gesamtplanung.
- 1.6. Der **Gestaltungswunsch** nach einer kürzeren Beschäftigungszeit tritt gleichbedeutend neben die behinderungsbedingten Gründe. Dabei darf der Wunsch nach einer kürzeren Beschäftigungszeit dem Ziel der Leistung (Bildungs- und Entwicklungsauftrag der WfbM) nicht entgegenstehen. Ansonsten sind die Regelungen zum **Wunsch- und Wahlrecht** nach § 8 SGB IX – insbesondere die Regelungen nach **§ 104 Leistungen nach der Besonderheit des Einzelfalles** angemessen zu berücksichtigen. Nach § 104 Abs. 2 gilt: Wünschen der Leistungsberechtigten, die sich auf die Gestaltung der Leistung richten, ist zu entsprechen, soweit sie angemessen sind.
- 1.7. Eine Verkürzung der Beschäftigungszeit ist in jedem Fall angemessen, wenn
1. die Ziele der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 56 und 58 Abs. 2 weiterhin wirksam erreicht werden können und
 2. damit keine unverhältnismäßig höheren Kosten verbunden sind.
- (In diesem Sinne können höhere Fahrkosten **allein** kein hinreichender Ablehnungsgrund sein). Wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 1 und 2 nicht oder nur teilweise erfüllt werden können, ist eine Gesamtbetrachtung zur Bedarfsdeckung im Rahmen der Gesamtplanung nach Teil 2 Kapitel 7 SGB IX erforderlich.

- 1.8. Menschen mit Behinderungen können auch das **Wahlrecht nach § 62 SGB IX** in Anspruch zu nehmen. Demnach können sie Leistungen nach § 58 SGB IX in einer anerkannten WfbM zusammen mit einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern oder mehreren Leistungsanbietern in Anspruch nehmen. Die Aufteilung der Leistungen muss unter den Leistungserbringern abgestimmt werden. Aus dem Wunschrecht der Menschen mit Behinderungen nach § 62 SGB IX (s. Tz. 16) ergibt sich die Verpflichtung der WfbM, mit anderen Leistungsanbietern partnerschaftlich zusammenzuarbeiten und umgekehrt. Dies gilt ebenso für das Verhältnis der anderen Leistungsanbieter zueinander. Die Teilleistungen verschiedener Leistungserbringer müssen aufeinander abgestimmt sein, sich ergänzen und nahtlos ineinandergreifen. Dies sollte in den jeweiligen Leistungsvereinbarungen der Leistungserbringer verbindlich vereinbart werden. Dabei haben die Teil-Leistungserbringer untereinander sicherzustellen, dass sie zusammen ein komplettes Angebot erbringen, das den Anforderungen der §§ 56 ff., §§ 219 ff. SGB IX und der WVO entspricht.
- 1.9. Unter Beachtung des **Wunsch- und Wahlrechts** nach § 8 SGB IX i.V.m. **§ 104 Leistungen nach der Besonderheit des Einzelfalles** können wesentlich behinderte Menschen, die nach einer individuellen Vorbereitung lediglich ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis oder ein saisonales Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht haben, gleichzeitig auch im Arbeitsbereich einer WfbM in Teilzeit oder saisonal komplementär beschäftigt werden. Beide Beschäftigungsverhältnisse können zusammen dem Umfang einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen; können aber nicht über 40 Stunden pro Woche hinausgehen.
- 1.10. Wenn durch die Teilzeitbeschäftigung zusätzliche Leistungen zur sozialen Teilhabe notwendig werden, sind diese im Gesamtplan auszuweisen.

2. Menschen mit Behinderungen - WfbM

- 2.1. Die WfbM ist nach § 219 Abs. 1 eine **Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben** nach Kapitel 10 Teil 1 SGB IX und ein Ort zur **Eingliederung ins Arbeitsleben** (Arbeitsbereich). Die WfbM muss den Beschäftigten Menschen mit Behinderungen
1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anbieten und
 2. ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.
- 2.2. Die Beschäftigten einer WfbM stehen zu den WfbM nach § 221 Abs. 1 in einem **arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis**. Sie schließen unter Berücksichtigung des zwischen den Menschen mit Behinderung und dem Leistungsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses **Werkstattverträge**, um das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis näher zu regeln. Dabei wird insbesondere die regelmäßige **Beschäftigungszeit, der Urlaub und das Entgelt** geregelt.

2.3. Die **Mitbestimmungsrechte der Werkstatträte** nach § 5 Abs. 2 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) sind zu beachten. Mitbestimmungsrechte bestehen insbesondere zu folgenden Regelungsbereichen:

- zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in der WfbM, Pausen, Zeiten für die Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit (dies entspricht der Beschäftigungszeit nach § 6 Abs. 1 WVO), Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die damit zusammenhängende Regelung des Fahrdienstes, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Arbeitszeit sowie
- zu Arbeitsentgelten, insbesondere Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen, Festsetzung der Steigerungsbeträge und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, Zeit, Ort und Art der Auszahlung sowie Gestaltung der Arbeitsentgeltbescheinigungen.

Ansonsten soll die WfbM durch eine **analoge Anwendung des TzBfG** dem Recht auf eine individuelle Lebensgestaltung Rechnung tragen. Dabei sind nach § 8 Abs. 4 TzBfG folgende Bedingungen zu beachten: *„der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“*. Da die Beschäftigten im Arbeitsbereich einer WfbM gleichzeitig auch in einem Sozialleistungsverhältnis mit dem Eingliederungshilfeträger stehen, müssen die **Gestaltungsmöglichkeiten** nach dem TzBfG in **Einklang mit den Zielen der Leistungen** der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben stehen. Der individuelle Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung in einer WfbM muss mit den organisatorischen Möglichkeiten der WfbM in Einklang gebracht werden können.

2.4. Eine Kürzung der Sozialversicherungsbeiträge ist aus rechtlicher Sicht nicht möglich.

2.5. Eine Kürzung des Grundbetrages bzw. des Arbeitsförderungsgeldes ist nach derzeitiger Rechtsauffassung des BMAS (Stand Februar 2020) bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 6 Abs. 2 WVO wegen **Art und Schwere der Behinderung** oder zur Erfüllung des **Erziehungsauftrages** aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

Der leistungsangemessene Steigerungsbetrag kann auf der Basis der Grundsätze des Werkstattlohnes, die zwischen der WfbM-Leitung und den Werkstatträten vereinbart wurde, entsprechend gekürzt werden.

2.6. Auch bei einer Teilzeitregelung muss die Teilnahme an Bildungs- und Qualifizierungsangeboten sowie an notwendigen Schulungen (z.B. zur Arbeitssicherheit) weiterhin sichergestellt werden.

3. Regelung von Teilzeitbeschäftigungszeit auf Basis der Teilhabezielvereinbarung

- 3.1. Die Teilzeitbeschäftigungszeit muss zwischen den Beteiligten (WfbM - Mensch mit Behinderung und dem EGHT) abgestimmt und durch den Abschluss einer Teilhabezielvereinbarung nach § 122 SGB IX (oder durch Anpassung des bestehenden Bewilligungsbescheides) sowie Anpassung des Werkstattvertrages verbindlich geregelt werden.
- 3.2. Die Teilhabezielvereinbarung ist ein zeitgemäßes Instrument zur verbindlichen und gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen der leistungsberechtigten Person und dem für seine Teilhabeleistungen zuständigen Eingliederungshilfeträger. Sie wird im Rahmen des Gesamtplanverfahrens abgeschlossen.
- 3.3. Mit dieser Teilhabezielvereinbarung werden sowohl die behinderungsbedingten Aspekte berücksichtigt als auch die berechtigten Wünsche, die Beteiligungs- und Gestaltungsrechte sowie die Kooperations- und Mitwirkungspflichten der leistungsberechtigten Person für die Ausgestaltung der notwendigen Teilhabeleistungen verbindlich geregelt.
- 3.4. Die Teilhabezielvereinbarung regelt auf Vorschlag der Beteiligten (Leistungsberechtigte Person und ggf. Vertretungsberechtigte, Leistungserbringer und Fallmanagement) Inhalt, Umfang und Dauer der Teilzeitbeschäftigungszeit. Soweit erforderlich werden mit der Teilhabezielvereinbarung Anpassungen bei Leistungen der sozialen Teilhabe im Gesamtplan geregelt.
- 3.5. Auf Basis der Teilhabezielvereinbarung wird soweit erforderlich die Vergütung mit dem Leistungserbringer angepasst. Zeiten der Nichtbeschäftigung, die durch eine Teilzeitregelung entstehen, gelten nicht als Tage der Nichtinanspruchnahme (§ 28 Abs. 6 LRV).

4. Überprüfung möglicher Auswirkungen auf die Vergütungen

Die Prüfung, ob durch eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich Einsparungen bei den Vergütungen möglich sind, erfolgt nur für die WfbM-Beschäftigten, die den Schwellenwert nach 1.5 (Teilzeit = < 80% der Vollzeitbeschäftigung) überschreiten. Die Prüfung zur Ermittlung von tatsächlichem Einsparpotential erfolgt anhand folgender Kriterien:

4.1. Generelle Kriterien

4.1.1 Standort

Bei der Prüfung und Berechnung wird der einzelne Standort herangezogen. Heranziehung anderer Standorte nur bei räumlicher Nähe (in der Regel mit den gleichen öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrdienst gleicher Aussteigepunkt, fußläufig erreichbar), ähnlichen Inhalten und gleicher Zielgruppe.

4.1.2. Tätigkeit/Angebotsstruktur

Zur Beurteilung der Einsparmöglichkeiten sind die Tätigkeiten aus der Angebotsstruktur, wie sie vereinbart bzw. im Monitoring erfasst ist, entsprechend ihrer Ähnlichkeit und Unterschiedlichkeit sowie das Wunsch- und Wahlrecht zu berücksichtigen.

4.1.3. Zeitverteilung

Das Arbeitszeitmodell der Einrichtung (vereinbart unter Mitwirkung der Werkstatträte) bezogen auf die Arbeitsangebotsstruktur und die Zielgruppe ist Grundlage für die Entscheidungen im Einzelfall (z. B. individuelle Lösung, Teilzeitgruppe, job sharing, Schichtbetrieb).

Wurde bei der Prüfung nach 4.1. ein Einsparpotential erkannt, erfolgt im nachfolgenden Schritt die Ermittlung der Einsparungen.

4.2. Vergütungsstruktur

4.2.1. Personalkosten

Es kann Auswirkung durch Teilzeit auf den Personaleinsatz und damit auf die Personalkosten geben. Bei folgenden Personalgruppen sind Einsparungen in der Regel möglich (Auflistung Stand September 2021):

- Gruppenleitung,
- Ggf. Zusatzpersonal Werkstatt-Transfer,
- Hilfskräfte Betreuung,
- Pflege (hier ggf. keine lineare Einsparung)

Fixe Bestandteile der Tätigkeit (z. B. Berichte, Anleitungen, Beschäftigtengespräche, Einrichten/Vorbereiten des Arbeitsplatzes, ...) werden bei der Ermittlung der Zeitersparnis durch einen Abzug der entsprechenden Zeit dieser Bestandteile berücksichtigt (Bandbreite zwischen 13,9% und 14,2%).

In der Regel gibt es keine Einsparungen/Mehrkosten bei (Auflistung Stand September 2021):

- Regieleistungen (Werkstattleitung/Verwaltung),
- Sozialdienst,
- Arbeitsvorbereitung,
- Frauenbeauftragte,
- Werkstattrat,
- Hauswirtschaft und Haustechnik,
- QM, IT, Datenschutz, Arbeitssicherheit

Die weder in der Positiv- noch in der Negativliste enthaltenen Positionen sind für eine potenzielle Einsparung dahingehend zu bewerten, ob eine Zeitersparnis mit der Teilzeitbeschäftigung einhergeht.

4.3. Organisation der Teilzeitbeschäftigung

1. Teilzeitgruppe: Das Einsparpotential ermittelt sich am max. Beschäftigungsumfang, der in der Teilzeitgruppe möglich ist.
2. Teilzeitwerkstatt als gesonderte Einrichtung
3. Einzelfallregelung.

4.4. Potenzielle Einsparung aus der reduzierten Personalmenge (VK)

Die potenzielle Einsparung wird durch eine Verknüpfung der Zeitersparnis der Beschäftigten aus der Positivliste mit der VK-Menge (Vollzeitkräfte) ermittelt. Hierbei werden ausschließlich die Beschäftigten und die Organisationseinheiten berücksichtigt, bei denen sich ein Einsparpotential durch die Teilzeitbeschäftigung ergibt.

Zur Quantifizierung des konkreten Einsparpotentials bei den vereinbarten Personalkosten wird das Excel-Tool „Kalkulationstool Teilzeit“ verwendet.

4.5. Sachkosten

lediglich Verbrauchsmaterial, welches in der Regel wegen Geringfügigkeit nicht relevant ist, bei der Ermittlung des Einsparpotentials

4.6. Investitionskosten

Es gibt keine Auswirkung der Teilzeitbeschäftigung auf die Investitionskosten, es sei denn, Beschäftigte teilen einen Arbeitsplatz (hier sind im Einzelfall abweichende Regelungen zu treffen).

Die Klärung zur Platzzahl, insbesondere bei ausgelagerten Arbeitsplätzen, steht zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Kriterienkatalogs noch aus.

4.7. Werkstatt-Transfer

Diese Regelungen sind auch auf den Bereich Werkstatt-Transfer anzuwenden.

5. Umsetzung von Teilzeitregelungen in den Vergütungsvereinbarungen

Die Auswirkungen von Teilzeitregelungen auf die Vergütungen werden auf Basis der Kriterien nach Kapitel 4 geprüft und vereinbart. Die Kriterien nach Kapitel 4 sind Basis für Umsetzungsmodelle. Dabei wird anerkannt, dass die auffordernde Vertragspartei nach § 126 Abs. 1 SGB IX (i.d.R. sind das die Leistungserbringer) die Option bestimmt. Das Optionsrecht bezieht sich auf unten genannte Umsetzungsmodelle 1-3.

Die Vertragspartner können sich auf folgende Umsetzungsmodelle verständigen:

1. Individualmodell
2. Pauschalmodell
3. Mischmodell aus Bestandteilen von 1 und 2 sowie
4. Lokale Sonderlösungen (wie beispielsweise explizite Teilzeitwerkstätten)

Zum Individualmodell sowie zu den Bestandteilen nach dem Individualmodell beim Mischmodell gilt Folgendes: die Prüfung der Kriterien nach Kapitel 4.1. sowohl die Feststellung von Einsparpotentialen erfolgt im Einzelfall für die von der Teilzeitbeschäftigung erfassten Beschäftigten und Organisationsteile. Sie erfolgt nur nach Überschreitung des Schwellenwertes nach 1.5. unter Nutzung der Excel-Datei „Kalkulationstool

Teilzeit“. Damit werden die Kürzungswerte ermittelt, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Zum Pauschalmodell gilt Folgendes: wird die Anwendung des Pauschalmodells in der Vergütungsvereinbarung festgelegt, dann erfolgt eine pauschalierte Kürzung anhand des Excel-Tools „Kalkulationstool Teilzeit“, Tabellenblatt „Pauschalansatz“ nur nach Überschreitung des Schwellenwertes nach 1.5. Es geht um die Feststellung von Kürzungswerten in Prozent von den maßgeblichen Vergütungen.

Anhang

Excel-Tool „Kalkulationstool Teilzeit“
