

– Fachbeitrag D26-2017 –

23.06.2017

## **Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe: Die Intention, die Neuregelung und ihre Umsetzung<sup>1</sup>**

*Von Dr. Andreas Jürgens, Landeswohlfahrtsverband Hessen*

### **I. Einführung**

Der Beitrag soll aus Sicht der Praxis eines Leistungsträgers zu den voraussichtlichen Auswirkungen des neuen Bundesteilhabegesetzes (BTHG) auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) Stellung nehmen.

Wichtige Daten im bundesweiten Vergleich zu den WfbM können dem jährlichen „Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe“<sup>2</sup> der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) entnommen werden. Aktuelle Zahlen liegen derzeit für 2015 vor. Danach besuchten Ende 2015 bundesweit etwas mehr als 305.000 Personen eine WfbM oder eine Tagesförderstätte, das waren 1 % mehr als im Vorjahr. Im Arbeitsbereich einer WfbM waren etwas mehr als 270.000 Menschen beschäftigt. Im bundesweiten Schnitt waren 5,3 Leistungsberechtigte pro 1.000 Einwohner in einer WfbM, bei allerdings erheblichen Schwankungen zwischen 2,8 Leistungsberechtigten in Oberbayern und 8,4 Leistungsberechtigten in Mecklenburg-Vorpommern. Die Quote der Werkstattbeschäftigung liegt in den ostdeutschen Flächenländern insgesamt am höchsten, in den Stadtstaaten am niedrigsten und in den westdeutschen Flächenländern dazwischen. In Hessen gibt es eine etwas unterdurchschnittliche Leistungsdichte von 4,4 Leistungsberechtigten pro 1.000 Einwohnern.

In Hessen gibt es derzeit 46 Träger von WfbM mit insgesamt 180 Betriebsstätten. Zum Stichtag 31.12.2016 gab es insgesamt 16.070 Menschen mit Behinderungen. Ein Platz kostete durchschnittlich knapp 13.000 Euro pro Jahr. 1.065 Menschen mit Behinderung waren auf betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (BiB) beschäftigt (frühere Außenarbeitsplätze). Ein BiB kostete durchschnittlich etwas mehr als 6.700 Euro pro Jahr. Bei den Aufwendungen des überörtlichen Sozialhilfeträgers Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV Hessen) für die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D26-2017 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Jürgens: Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe: Die Intention, die Neuregelung und ihre Umsetzung; Beitrag D26-2017 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.06.2017.

<sup>2</sup> Abrufbar unter <http://www.lwl.org/spur-download/bag/kennzahlenbericht2015.pdf>.

waren die WfbM insgesamt der zweitgrößte Etatposten mit einem Anteil von mehr als 20 %.

Die bundesweiten Zahlen zeigen, dass die Realität in den WfbM in erheblichem Maße von Faktoren beeinflusst werden, die regional erheblichen Unterschieden ausgesetzt sind. Erstmals wurde im BAGüS-Kennzahlenvergleich eine Relation zur Anzahl der Werkstattbeschäftigten mit der regionalen „Unterbeschäftigung“ untersucht, also der Anteil der Arbeitslosen, der prekären Beschäftigungen und der Teilzeitbeschäftigungen. Zwar kann man sehen, dass eine hohe Quote an „Unterbeschäftigung“ oft mit einer hohen Quote von Werkstattbeschäftigten korreliert, allerdings auch nicht durchgängig. Immerhin ist festzustellen, dass die Chancen für Menschen mit Behinderungen, statt einer Beschäftigung in einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterzukommen, zum einen in wirtschaftlich starken Regionen einfacher ist und auch in den Stadtstaaten wegen der günstigeren Infrastruktur, den wirtschaftlichen Möglichkeiten und vielleicht auch einer größeren Offenheit gegenüber Menschen mit Behinderungen größer sind.

Die Zahl der Menschen mit Behinderungen in den WfbM steigt bundesweit trotz sinkender Zugänge, weil keine Abgänge in entsprechender Größenordnung stattfinden. Das hängt mit dem schrittweise steigenden Renteneintrittsalter, der größeren Lebenserwartung von Menschen mit Behinderungen und damit auch der längeren Leistungsfähigkeit im Sinne einer WfbM zusammen. Die Menschen bleiben heute länger in einer WfbM, als zu früheren Zeiten. Das hat auch dazu geführt, dass in 2015 die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen zum ersten Mal die größte Altersklasse (25,2 %) stellt. Insgesamt sind 31,2 % der Werkstattbeschäftigten 50 Jahre und älter. Mit fast drei Viertel ist die Gruppe der geistig behinderten Menschen weiterhin die größte Gruppe. Der Anteil der körperbehinderten Menschen ist mit rund 6 % nahezu unverändert. Die seelisch behinderten Menschen stellen einen Anteil von 19 %. In den letzten Jahren ist hier ein kontinuierlicher Anstieg festzustellen.

## **II. Änderungen durch das BTHG im Einzelnen**

### **1. Unmittelbare Veränderungen im Recht der WfbM**

Die unmittelbaren Veränderungen für die WfbM sind eher begrenzt. Es wird allerdings die Gefahr gesehen, dass Mehraufwendungen auf die Träger der Eingliederungshilfe zukommen, weil andere Träger versucht sein könnten, sich aus dem Leistungsgeschehen stärker zurückzuziehen.

Das betrifft zunächst den Berufsbildungsbereich. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Eingangsbereich und im Berufsbildungsbereich wird bekanntlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gefördert, im Regelfall für zwei Jahre im Berufsbildungsbereich. Nach der Neuregelung gilt: Sofern der Mensch mit Behinderung über eine erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er vorher durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwor-

ben hat, kann von den Leistungen im Berufsbildungsbereich abgesehen werden und eine Aufnahme direkt in den Arbeitsbereich erfolgen. Der Hauptanwendungsbereich dürfte nach Einschätzung bei den seelisch behinderten Menschen liegen, die oft schon eine Erwerbsbiographie hinter sich haben, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung in eine WfbM wechseln müssen oder wollen.

Hier besteht die Sorge, dass zukünftig gerade Personen in Zuständigkeit der DRV, die ja schon eine gewisse Erwerbsbiographie aufzuweisen haben, von dieser vermehrt keine Leistungen im Berufsbildungsbereich erhalten werden und gleich die Aufnahme im Arbeitsbereich beantragt wird. Dies führt zu mehr Konfliktfällen und letztendlich auch zu einem höheren finanziellen Aufwand bei den Eingliederungshilfeträgern.

Die Sozialhilfeträger bzw. zukünftigen Träger der Eingliederungshilfe gehen davon aus, dass die Feststellung zur Kürzung oder gar Versagung der Leistungen im Berufsbildungsbereich im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens nur von dem für die Leistungen im Arbeitsbereich zuständigen Eingliederungshilfeträger getroffen werden kann. Das wäre wichtig zur Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Kostenträgerschaft in diesem Bereich.

Die zweite wichtige Änderung ist die Rolle des Fachausschusses. Dieser muss nach geltendem Recht über die Aufnahme in eine WfbM entscheiden bzw. eine Empfehlung abgeben. Er wird bei jeder WfbM gebildet und setzt sich aus Vertretern der BA, des zuständigen Sozialhilfeträgers und vor allem auch aus Vertretern der WfbM zusammen. Im Gesetzgebungsverfahren wurde diskutiert, den Fachausschuss generell abzuschaffen. Dies wurde zwar mit dem BTHG nicht umgesetzt, aber es gibt eine bedeutsame Änderung: In die entsprechende Regelung der Werkstättenverordnung (WVO) wird folgender Absatz 1a in § 2 WVO zum 01.01.2018 eingefügt:

*„Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch durchgeführt wird.“*

Dies führt auch zu neuen Verwaltungsabläufen und Abstimmungsnotwendigkeiten zwischen den betroffenen Rehabilitationsträgern, die das Teilhabeplanverfahren (ab 01.01.2018: §§ 19, 20, 21 SGB IX) durchzuführen haben.

Die Federführung für die Teilhabe am Arbeitsleben bei Aufnahme in das Eingangsverfahren und später in den Berufsbildungsbereich wird bei der BA bzw. der DRV liegen, so dass es von Interesse sein wird zu erfahren, wie sich diese die Umsetzung vorstellen, um zeitnah Entscheidungen treffen zu können. Das Teilhabeplanverfahren wird durchgeführt, wenn mehrere Rehabilitationsträger zusammenwirken müssen.

Besonders bedeutsam ist, dass eine Beteiligung der Leistungserbringer und damit der WfbM-Träger nur vorgesehen ist, wenn mit Zustimmung des Leistungsberechtigten eine Teilhabeplankonferenz stattfindet (ab 01.01.2018: § 20 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

*„Auf Wunsch oder mit Zustimmung der Leistungsberechtigten können Rehabilitationsdienste, Rehabilitationseinrichtungen und Jobcenter sowie sonstige beteiligte Leistungserbringer an der Teilhabekonferenz teilnehmen.“*

Diese Regelung ist die einzige Möglichkeit der unmittelbaren Beteiligung für die Leistungserbringer. Es ist zu befürchten, dass mit der Neuregelung die Expertise der WfbM, die im Fachausschuss regelhaft eingebracht worden ist, eher zurückgedrängt werden wird. Denn auf eine Teilhabekonferenz kann auch verzichtet werden, dann haben die WfbM-Träger gar keine unmittelbare Mitwirkungsmöglichkeit. An sich wäre es umgekehrt sinnvoll gewesen: Im Teilhabeplanverfahren müsste die Empfehlung des Fachausschusses zu berücksichtigen sein. Wie sich hier die Praxis entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

Die dritte bedeutsame Veränderung betrifft die Mittagsverpflegung in den WfbM. Die Kosten hierfür werden künftig nicht mehr Bestandteil der Werkstattvergütung durch den Eingliederungshilfeträger sein, sondern als Mehrbedarf bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung anerkannt. Ursprünglich sollte diese Änderung bereits zum 01.01.2017 in Kraft treten. Kurz vor Ende des Gesetzgebungsverfahrens wurde das Inkrafttreten auf 2020 verschoben. Die Herauslösung der Mittagsverpflegung aus der Eingliederungshilfe entspricht dem künftigen Grundsatz, dass von der Eingliederungshilfe nur die Fachleistungen übernommen werden aber nicht mehr die unterhaltssichernden Leistungen. Die umfassendsten Änderungen in diesem Zusammenhang kommen übrigens auf die Träger stationärer Einrichtungen zu. Künftig werden die WfbM also den Kostenbeitrag für die Mittagsverpflegung von den Leistungsberechtigten direkt oder vom jeweiligen Träger der Grundsicherung einfordern müssen, soweit Grundsicherung geleistet wird. Dies dürfte den Aufwand bei den Trägern erhöhen. Hieraus resultierende Kostensteigerungen können allerdings nicht auf die Eingliederungshilfeträger abgewälzt werden, weil es sich ja gerade nicht mehr um eine Leistung der Eingliederungshilfe handelt.

Neben den Veränderungen, die das Recht der WfbM unmittelbar betreffen, gibt es Veränderungen im Gesamtgefüge des Teilhaberechts, die die WfbM möglicherweise noch stärker mittelbar betreffen werden als die unmittelbaren Veränderungen. Insgesamt verfolgt das BTHG die Zielsetzung, möglichst vielen Menschen mit Behinderungen den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebnen und insbesondere Alternativen zu den WfbM zu fördern.

## **2. Andere Leistungserbringer**

Zu den Neuregelungen durch das BTHG gehört auch die Einführung der Möglichkeit, Leistungen des Berufsbildungsbereichs oder des Arbeitsbereichs künftig auch bei anderen Leistungsanbietern (ab 01.01.2018: § 60 SGB IX) in Anspruch zu nehmen.<sup>3</sup> Die-

---

<sup>3</sup> Vgl. auch *Schartmann*: Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen im Lichte des Bundesteilhabegesetzes – was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?; Beitrag D56-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

se Leistungsanbieter brauchen keine förmliche Anerkennung, haben keine Mindestplatzzahl einzuhalten, können ihr Angebot auf einzelne Leistungen beschränken und haben im Gegensatz zu den WfbM keine Aufnahmepflicht. Den Werkstatträtern und der Frauenbeauftragten vergleichbare Vertretungen sind ab fünf Wahlberechtigten bzw. ab fünf wahlberechtigten Frauen einzurichten (ab 01.01.2018: § 60 Abs. 2 SGB IX). Hier können von anderen Leistungsanbietern Menschen mit Behinderungen zu den rechtlichen Regeln der WfbM qualifiziert oder beschäftigt werden. Die Beschäftigten stehen wie in der WfbM nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, haben keinen Anspruch auf Mindestlohn, erhalten dafür aber die günstige Absicherung in der Rentenversicherung wie in WfbM. Es werden also Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 80 % der Bezugsgröße gezahlt.

„Andere Leistungsanbieter“ ist ein weit gefasster Begriff. Er umfasst nach subjektivem Verständnis gemeinnützige Träger ebenso wie kirchliche oder kommunale Träger, privatrechtliche Unternehmen oder Einzelpersonen. In Hessen gibt es inzwischen von gemeinnützigen Trägern Anfragen, die Interesse an einem solchen Angebot haben. Einer davon ist zugleich Träger einer WfbM. Auf den ersten Blick ist es erstaunlich, wenn ein WfbM-Träger plötzlich als „anderer Leistungsanbieter“ auftritt. Sicherlich hatte der Gesetzgeber eher an Träger gedacht, die bisher keine WfbM betreiben. Aber nur aus diesem Grunde wird man einen Träger nicht abweisen können.

Nach dem Gesetz ist der Leistungsträger nicht verpflichtet, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen (ab 01.01.2018: § 60 Abs. 3 SGB IX). Es muss also nicht aktiv darauf hingewirkt werden, dass solche Angebote entstehen. Auch ein „anderer Leistungsanbieter“ kann seine Leistungen nur mit Kostenübernahme durch den Leistungsträger erbringen, wenn er eine Leistungs- und Vergütungsvereinbarung abgeschlossen hat. Diese Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten. Sie dürfen zudem nur mit geeigneten Leistungsanbietern abgeschlossen werden. Geeignet ist ein externer Leistungserbringer, der die Leistungen wirtschaftlich und sparsam erbringen kann. Die Leistungen, die von anderen Leistungsanbietern als Alternative zur WfbM zu erbringen sind, ergeben sich zudem aus § 60 SGB IX (ab 01.01.2018). Dort können die Leistungen nach § 57 SGB IX (ab 01.01.2018) – das betrifft das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der WfbM – sowie nach § 58 SGB IX (ab 01.01.2018) – hierin ist der Arbeitsbereich der WfbM geregelt – von dem anderen Leistungsanbieter erbracht werden, wobei er sich auch auf einen Bereich beschränken kann. Diese müssen also in der Lage sein, vergleichbare Leistungen anzubieten.

Für den Arbeitsbereich – vermutlich wird hier der Hauptanwendungsfall für einen anderen Leistungsanbieter liegen – sind folgende Aufgaben gesetzlich festgelegt:

1. die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderungen entsprechenden Beschäftigung,

2. die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
3. die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen (ab 01.01.2018: § 58 Abs. 2 SGB IX).

Beim Abschluss einer Leistungs- und Vergütungsvereinbarung wird darauf zu achten sein, dass der andere Leistungsanbieter diese Möglichkeiten gewährleisten kann. Insbesondere soll vermieden werden, dass Menschen, die ansonsten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten hätten, künftig von findigen Arbeitgebern zu den minderen Bedingungen der WfbM beschäftigt werden, aber die gleichen Arbeiten erledigt werden. Sinn der Einführung anderer Leistungsanbieter ist es ja nicht, mehr prekäre Beschäftigung zu schaffen, sondern den betroffenen Menschen entsprechende Möglichkeiten außerhalb der Institution WfbM zur Verfügung zu stellen.

Fazit: Mangels konkreter Erfahrungen in der Praxis kann man derzeit nicht wirklich vorhersagen, welche Auswirkungen diese neue Regelung auf die WfbM haben wird.

### **3. Auswirkungen: Budget für Arbeit**

Neu eingeführt wird das Budget für Arbeit (ab 01.01.2018: § 61 SGB IX).<sup>4</sup> Ähnliches gab es vorher schon in einigen Bundesländern<sup>5</sup>. In Hessen wurde bisher ein anderer Weg gewählt. Es wurde die Einrichtung der Fachkräfte für berufliche Integration in jeder WfbM finanziert. Die Einrichtung von betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen wurde besonders vorangetrieben und schließlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zusammen mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration das Sonderprogramm „*Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen*“ (HEPAS) ins Leben gerufen. Dabei werden Arbeitgeber, die schwerbehinderte Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einstellen, mit Prämien gefördert. Zugleich stehen ihnen die allgemeinen Fördermaßnahmen des Integrationsamtes zur Verfügung. Es konnte festgestellt werden, dass in Hessen annähernd so viele Menschen mit Behinderungen, die ansonsten in einer WfbM untergekommen wären, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gebracht werden konnten, wie in den Ländern mit Budget für Arbeit. Nachdem das Gesetz nunmehr ein Budget für Arbeit vorschreibt, wird es selbstverständlich ab 2018 auch in Hessen umgesetzt werden.

---

<sup>4</sup> Vgl. auch *Nebe/Schimank*: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz; Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat; Beitrag D47-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Schimank*: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz – Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag; Beitrag D60-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Nachtschatt/Falk*: Tagungsbericht 6. Deutscher Sozialgerichtstag am 17./18.11.2016 in Potsdam – Teil 2; Beitrag D10-2017 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Nebe/Waldenburger*: Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA); Beitrag D26-2014 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

<sup>5</sup> Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg.

Das Gesetz sieht das Budget für Arbeit als Lohnkostenzuschuss für den Arbeitgeber vor, beschränkt auf maximal 75 % des gezahlten Arbeitsentgelts, also des Arbeitnehmerbruttos. Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen, wobei keine Beiträge zur BA anfallen. Mit dieser Ausnahme richten sich die Beiträge zur Sozialversicherung nach den allgemeinen, für alle Arbeitnehmer geltenden Vorschriften. Der Lohnkostenzuschuss ist beschränkt auf höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße. Das ist das Durchschnittsentgelt aller rentenversicherten Personen im vorvergangenen Kalenderjahr. Die Bezugsgröße wird jährlich neu festgesetzt. Das ist die gute Nachricht: Durch die Koppelung an die Bezugsgröße ist der Höchstbetrag dynamisiert und wird jährlich angepasst.

Das Budget für Arbeit ist dafür gedacht, den betroffenen Menschen eine Alternative zur Werkstatt zu bieten. Die Leistung setzt ein, wenn von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen wird. Die Unterschiede zur Werkstattbeschäftigung sind klar: Hier ein Arbeitsverhältnis, dort das Rechtsverhältnis besonderer Art, wie in der WfbM vorgesehen; hier eine Sozialversicherung nach den üblichen Bedingungen, dort die rentenrechtliche Besserstellung durch die Beitragszahlung in Höhe von 80 % der Bezugsgröße mit einer Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren.

Man kann auch sagen, und das ist vielleicht die schlechte Nachricht: Wer das Budget für Arbeit in Anspruch nimmt, hat ein deutlich höheres Einkommen als in der WfbM, aber im Alter eine deutlich niedrigere Rente. Die einen müssen voraussichtlich während ihrer aktiven Zeit auf ergänzende Grundsicherung zurückgreifen, die anderen im Alter.

Anders war es aber auch nicht zu regeln. Es wäre, auch im Sinne der Inklusion, nicht nachvollziehbar, wenn die zu den gleichen Bedingungen wie ihre nichtbehinderten Arbeitskollegen beschäftigten Menschen mit Behinderungen im Ergebnis deutlich höhere Renten hätten. Deshalb war die im Vorfeld gelegentlich erhobene Forderung, die rentenrechtlichen Regelungen in den WfbM auf die Beschäftigten mit Budget für Arbeit zu übertragen, nicht realitätstauglich. Andererseits war auch die Regelung in den WfbM tabu für den Gesetzgeber, obwohl sie zu Zeiten eingeführt wurde, als die Lebenserwartung der meisten geistig behinderten Menschen deutlich niedriger lag, als sie heute – zum Glück – liegt.

Der Erfolg des Budgets für Arbeit wird sich also an zwei Fragen entscheiden:

1. Wird der Lohnkostenzuschuss von den Arbeitgebern als hinreichend akzeptiert, um die Beschäftigung von Personen, die eigentlich als erwerbsunfähig gelten, zu wagen? Bei dieser Frage ist erfahrungsgemäß der Betrag an sich nur ein Aspekt von vielen. Die bisher schon notwendige Überzeugungsarbeit, das Engagement des Arbeitgebers, seine Erfahrungen mit der Beschäftigung anderer Menschen mit Behinderungen – in seinem Betrieb oder in anderen, von denen er gehört hat – sind mindestens genauso wichtig. Jedenfalls kann künftig dem Arbeitgeber ein

dauerhafter Lohnkostenzuschuss angeboten werden, was bisher nicht möglich war. Die für Arbeitgeber immer wichtige Frage der Wirtschaftlichkeit ihrer Entscheidungen kann natürlich durch den Zuschuss die Abwägung in die gewünschte Richtung bringen.

2. Ist diese Variante für die betroffenen Menschen mit Behinderungen und ihr familiäres Umfeld hinreichend attraktiv, um als Alternative zur Beschäftigung in der WfbM gewählt zu werden? Auch dabei wird die Frage der unterschiedlichen wirtschaftlichen Auswirkungen nur ein Aspekt unter vielen sein. Die Frage der Gleichstellung durch Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Akzeptanz durch Arbeitgeber und Kollegen, die Stärkung von Eigenständigkeit und Selbstbewusstsein werden mindestens genauso wichtig sein. Menschen, die bereits längere Zeit in einer WfbM arbeiten und schon entsprechende Rentenanwartschaften erworben haben, werden natürlich abwägen müssen, wie wichtig ihnen der höhere und vorzeitige Rentenbezug ist. Immerhin ist durch die Rückkehrmöglichkeit (ab 01.01.2018: § 220 Abs. 3 SGB IX) sichergestellt, dass der Weg ins Budget für Arbeit keine Einbahnstraße sein muss und die erreichten Anwartschaften bleiben erhalten.

### III. Fazit

Es gibt in der praktischen Umsetzung noch viele „Wenn“ und „Aber“. Neben allen anderen Unklarheiten gibt es in Hessen noch eine Spezialität: Die Diskussion über die Auflösung des LWV Hessen und die Übertragung der Eingliederungshilfe auf die Kreise und kreisfreien Städte ist wieder voll entbrannt. In einem Papier aus der Geschäftsstelle des Hessischen Städtetages wird dies – teilweise mit merkwürdiger Begründung – offensiv gefordert. Diese Position zieht in der politischen Diskussion durchaus weitere Kreise. Das würde bedeuten, die WfbM, die anderen Leistungsanbieter und die Interessenten für ein Budget für Arbeit hätten es nicht mehr mit einem überörtlichen Träger zu tun, sondern mit insgesamt 26 Gebietskörperschaften. Die Einheitlichkeit der Leistungsgewährung wäre dahin, der Aufwand für alle Beteiligten würde deutlich steigen. Bei aller inhaltlich notwendigen Debatte über die Umsetzung des BTHG genießt doch die Zuständigkeitsfrage derzeit absolute Priorität. Aus anderen Bundesländern wird berichtet, dass die Tendenz eher in Richtung Stärkung der überörtlichen Träger geht. Es wäre ein deutlicher Rückschritt in der Eingliederungshilfe in Hessen, wenn stattdessen eine Zersplitterung des Leistungsgeschehens tatsächlich umgesetzt würde.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---