

Wirtschaftlichkeit der beruflichen Rehabilitation

- tarifliche Vergütung für qualifiziertes Fachpersonal (§ 21 SGB IX)

Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung erfordern qualifiziertes Fachpersonal in der Rehabilitation.

Angemessene Vergütung des Personals dient der Qualitätssicherung.

Tarifliche Vergütung bzw. eine Vergütung nach Kirchenarbeitsrecht darf nicht als unwirtschaftlich gewertet werden.

Die wirtschafts- und haushaltsrechtlichen Grundsätze der Transparenz und Gleichbehandlung werden nicht realisiert.

Deshalb ist § 21 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) mit der aktuellen Reform des Bundesteilhabegesetzes¹ wie folgt zu ergänzen:

„Bei staatlichen Zuwendungen, Leistungsentgelten und sonstigen Finanzierungsformen auf Grundlage des Sozialgesetzbuches und des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind

1. tarifliche Löhne aufgrund von Tarifverträgen i.S. des TVG,
2. Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
3. für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem TVG oder
4. rechtmäßige Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften auf der Grundlage von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV)

stets als wirtschaftlich anzusehen.“

¹ Der Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird im Herbst 2015 erwartet.

Teilhabe und Inklusion erfordern qualifiziertes Fachpersonal in der Rehabilitation

Die Gestaltung einer inklusiven Gemeinschaft ist erklärtes Ziel in Deutschland.²

Rehabilitation und Habilitation unterstützen den Einzelnen und die Gesellschaft bei diesem Ziel (Art. 26 UN-BRK).

Rehabilitationsleistungen nach dem SGB IX sind kompetent vernetzt z.B. mit Ausbildungs-, Schul- und Berufsschulleistungen, mit Leistungen zur Erziehung, Beschäftigung, örtlichen Sport- und Freizeitangeboten, Leistungen der Eingliederungshilfe, der medizinischen Rehabilitation und der Suchthilfe. Sie stellen damit nachhaltig wirksame und wirtschaftliche Leistungen sicher.³

Ein qualifiziertes Reha-Management koordiniert multiprofessionelle Fachteams.⁴ Ärztinnen⁵, Psychologen, Sozialarbeiterinnen, Pädagogen, Logopädinnen, Orthoptisten, Physiotherapeutinnen etc. werden

- ✓ personenzentriert und
- ✓ flexibel eingesetzt
- ✓ in stationären Einrichtungen ebenso wie
- ✓ in Wirtschaft und
- ✓ Gesellschaft.⁶

Das qualifizierte Fachpersonal

- ✓ verfügt über qualifizierte Berufsabschlüsse und
- ✓ die Fähigkeit in transdisziplinären Teams zu arbeiten,
- ✓ hat umfassende Erfahrungen mit den speziellen Zielgruppen und
- ✓ ist geübt, verschiedene Leistungsorte miteinander zu vernetzen (z.B. Betrieben, Schulen).

Angemessene Vergütung dient der Qualitätssicherung

Zur Sicherstellung dieser Qualität fordert § 35 SGB IX eine angemessene Vergütung der Leistungen durch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Diese Forderung muss – bei personellen Dienstleistungen – die angemessene Vergütung des erforderlichen Fachpersonals umfassen. Mit Blick auf die erforderliche Qualität der beruflichen Rehabilitation wurden Leistungserbringer vom Staat bzw. der Selbstverwaltung

² UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK), von Deutschland unterzeichnet am 30. März 2007.

³ So sind z.B. 70 % der Absolventen und Absolventinnen eines Berufsbildungswerkes i.S.d. § 35 SGB IX nach 10 Jahren in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Diese Leistungen der Bundesagentur für Arbeit erzielen damit bereits nach 10 Jahren eine durchschnittliche volkswirtschaftliche „Rendite“ von 11,7 % - der finanzielle Mitteleinsatz der beruflichen Rehabilitation wird voll „amortisiert“. So: M. Neumann, W. Lenske, D. Werner, B. Hekmann, 2010, „Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse“, Köln: IW- Institut der deutschen Wirtschaft., Seite 230.

⁴ Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), § 3 der Gemeinsamen Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 35 SGB IX“ vom 23. Februar 2012.

⁵ Die weibliche und männliche Form werden im vorliegenden Text alternierend genutzt. Selbstverständlich bitten wir in jedem Fall beide Geschlechter ebenso wie Intersexuelle zu denken.

⁶ Z.B. stellen Berufsbildungswerke ihre Leistungen – überwiegend finanziert durch die Bundesagentur für Arbeit – mit einem Gesamtpersonalschlüssel von 1 zu 5 in der (Verzahnten) Ausbildung und 1 zu 8 am Lernort Wohnen sicher.

verpflichtet,⁷ ihre Fachkräfte in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) bzw. den Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften auf der Grundlage von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV (sog. Dritter Weg) zu vergüten. Entsprechend nimmt der Tarifvertrag Weiterbildung Leistungen nach § 35 SGB IX aus seiner niedrigeren „Mindestlohnregelung Weiterbildung“ aus.⁸

Wirtschaftsrechtliche Gleichbehandlung der Leistungserbringer

Seit 2004 treten neben gemeinnützigen und kirchlichen Leistungserbringern zunehmend privatwirtschaftliche, tarifungebundene Anbieter in den Sozialmarkt.⁹

Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und die Mehrzahl der vergleichbaren Einrichtungen nach § 35 SGB IX sind in diesem Markt aufgrund ihrer tariflichen und kirchenarbeitsrechtlichen Bindung nicht mehr konkurrenzfähig. Sie sind damit im sozialrechtlichen Wettbewerb privaten, tariflich ungebundenen Anbietern nicht gleichgestellt.

Die wirtschafts- und haushaltsrechtlichen Grundsätze der Transparenz und Gleichbehandlung¹⁰ werden nicht realisiert.

Tarifliche Vergütung darf nicht als unwirtschaftlich gewertet werden

Bereits 2009 hatte das Bundessozialgericht (BSG) im Pflegegesetz¹¹ entschieden, dass „die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter (...) immer als wirtschaftlich angemessen zu werten“ sind.¹² Das muss vor allem für die vom Staat selbst verhandelten Tarifverträge (TVöD) und die entsprechende Leistungserbringung durch Dritte gelten. Aufgrund der engen Anlehnung der Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften kann für diese – vor allem mit Blick auf das Subsidiaritätsprinzip¹³ – nichts anderes gelten.¹⁴

⁷ Berufsbildungswerke (BBW) wurden in den 70iger und nach der Wiedervereinigung in den 90iger Jahren von Bund, Ländern, Bundesagentur für Arbeit unter Ko-Finanzierung der Träger institutionell gefördert. Zur Sicherstellung der erforderlichen Anzahl von BBW erfolgte dies im Rahmen eines sog. Netzplanes. Zur Sicherung der erforderlichen Qualität wurden BBW von staatlicher Seite zur tariflichen bzw. kirchenarbeitsrechtlichen Entlohnung in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes rechtlich verpflichtet.

⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, „Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ vom 26.06.2013, § 1.

⁹ So z.B. im Bereich der ambulanten Reha-Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (Reha-BAE) mit einem standardisierten Leistungssetting i.d.R. bestehend aus Sozialpädagogik, Sozialarbeit und vereinzelt psychologischen Leistungen.

¹⁰ Diese gelten unabhängig von der Form der Leistungserbringung, ob im Vergaberecht oder im sozialrechtlichen Dreieck – siehe hierzu insbesondere Erwägungsgrund 114 der RL 2014/24/EU, Regierungsentwurf des Vergaberechtsmodernisierungsgesetzes vom 06. Juli 2015, Begründung zu § 103, Seite 88 sowie Begründung zu § 130, Seite 141 f.

¹¹ Elftes Buch, Sozialgesetzbuch (SGB XI)

¹² BSG-Urteil v. 29.01.2009, B 3 P7/08 R, NZW 2010, Seite 35.

¹³ Die Zusammenarbeit zwischen freien, kirchlichen und anderen Sozialunternehmen mit dem Staat erfolgt in Achtung von Vielfalt und konzeptioneller und weltanschaulicher Selbstbestimmung der Träger (Subsidiarität).

¹⁴ Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV und das hier begründete Subsidiaritätsprinzip.

Eine Berücksichtigung tarifrechtlicher und kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen durch die Leistungsträger ist jedoch nach ständiger Rechtsprechung des EuGH nur dann möglich, wenn diese Gesetzkraft haben.¹⁵

Tarifautonomie nach Art. 9 des Grundgesetzes und Kirchenrechtsautonomie nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verhindern faktisch jedoch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag.

Die Rechtsprechung des BSG im Bereich der Pflege hat dort bereits zu einer Rechtsänderung geführt. § 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI regelt nunmehr: „Die Bezahlung tarifvertraglich vereinbarter Vergütung sowie entsprechender Vergütung nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.“

Einer entsprechenden Regelung bedarf es in weiteren Sozialrechtsbereichen,¹⁶ insbesondere für inklusive Teilhabeleistungen nach dem SGB IX.

Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass mit der aktuellen Reform des Bundesteilhabegesetzes § 21 SGB IX wie folgt ergänzt wird:

„Bei staatlichen Zuwendungen, Leistungsentgelten und sonstigen Finanzierungsformen auf Grundlage des Sozialgesetzbuches und des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind

1. tarifliche Löhne aufgrund von Tarifverträgen i.S. des TVG,
2. Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
3. für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem TVG oder
4. rechtmäßige Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften auf der Grundlage von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV

stets als wirtschaftlich anzusehen.“

Andernfalls steht zu befürchten, dass Tarifverträge und die damit verbundene Leistungsqualität im Bereich der sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (SDAI) gänzlich an Bedeutung verlieren. Die tarifliche Vergütung und ihre Refinanzierung sind zur Fachkräftesicherung erforderlich. Nur durch qualifiziertes Personal kann die für eine inklusive Gesellschaft erforderliche ergebnisorientierte Qualität sichergestellt werden.

Organisatorische Ausgründungen zum Verlassen von Tarifverträgen sind aus qualitativen Gründen ebenso abzulehnen wie aus organisatorischen.¹⁷ Einem Großteil der Leistungserbringer sind sie überdies – zur Vermeidung prekärer Arbeitsverhältnisse – kirchenrechtlich untersagt.

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns sehr herzlich im Voraus!

¹⁵ EuGH, Urteil vom 03.04.2008, C-346/06, NJW 2008, 3485 („Rüffert-Urteil“).

¹⁶ z.B. den §§ 74, 78a ff. SGB VIII, den §§ 75 ff SGB XII.

¹⁷ Zur Erzielung wirtschaftlich effizienter Synergien durch durchlässige stationäre, ambulante und inklusive Leistungssysteme müssten Mitarbeitende nach verschiedenen Tarifverträgen teilzeitbeschäftigt werden und bei Nutzungsveränderungen der Leistungen über Änderungskündigungen flexibel „floaten“. Dies ist arbeitsrechtlich ebenso wenig darstellbar wie mit Blick auf gesunde Arbeit gewünscht.

Gerne stehen wir Ihnen jederzeit für Rückfragen oder ein gemeinsames Gespräch zur Verfügung:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.

Oranienburger Straße 13/14

10178 Berlin

Fon 030-2639809-90

Fax 030-2639809-99

info@bagbbw.de

www.bagbbw.de