

10/17

An alle
Beschäftigten
in
Einrichtungen
der
Eingliederungshilfe

Bundesteilhabegesetz (BThG) - gute oder schlechte Aussichten auf tarifliche Arbeitsbedingungen ?!

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BThG) soll die Eingliederungshilfe für Menschen mit einer Behinderung und das Recht auf Inklusion im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention ausgestaltet werden. Im Dezember 2016 wurde es vom Bundestag verabschiedet. Im Vorfeld gab es erhebliche Befürchtungen und Änderungsvorschläge von Trägern, Fachverbänden, Selbsthilfegruppen und Gewerkschaften. Jetzt müssen die Ausführungen und Rahmen zum BThG auf Länderebene gemacht werden. Viele Auswirkungen hängen von den Länderregelungen ab.

Das gilt sowohl für die Menschen mit einer Behinderung als auch für die Arbeitnehmer*innen, die in der Behindertenhilfe arbeiten. Für Sie, als Arbeitnehmer*in, ist insbesondere der **§ 124 SGB IX** von Bedeutung, der durch das **BThG** ins Vertragsrecht der Eingliederungshilfe gekommen ist.



§ 124 Geeignete Leistungserbringer

(1) ...*“Die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung ist wirtschaftlich angemessen, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt (externer Vergleich)“*.....

Mit diesem Satz wird ein Vorrang der wirtschaftlichen Betrachtung gegenüber der qualitativen Eignung eines Leistungserbringers eingeräumt. Einrichtungen mit höheren Vergütungssätzen werden gesetzlich zur Ausnahme erklärt. Wo bleibt das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung?! Die Kurzformel könnte lauten: **geeignet ist, wer billiger ist als andere.**



(3)*“ Sind mehrere Leistungserbringer im gleichen Maße geeignet, so hat der Träger der Eingliederungshilfe Vereinbarungen vorrangig mit Leistungserbringern abzuschließen, deren Vergütung bei vergleichbarem Inhalt, Umfang und Qualität der Leistung nicht höher ist als die anderer Leistungserbringer.“*

Wieder der **Wettbewerbshinweis**: damit werden die Träger (also z.B. die Kommunen und die jeweiligen Bundesländer) vom Gesetzgeber angehalten, bei mehreren Anbietern den billigeren zu wählen. Im Zweifel hat also der tarifgebundene (weil teurere) Anbieter das Nachsehen und damit die Arbeitnehmer*innen, die nach einem Tarifvertrag bezahlt werden.



...Liegt die geforderte Vergütung oberhalb des unteren Drittels, kann sie wirtschaftlich angemessen sein, sofern sie nachvollziehbar auf einen höheren Aufwand des Leistungserbringers beruht und wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht.....Die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Vergütung aus diesem Grunde oberhalb des unteren Drittels liegt.

Das Gesetz vollzieht nach, was das Bundessozialgericht seit 2009 zunächst für die Altenhilfe, dann aber auch 2015 für die Behindertenhilfe in diversen Urteilen entschieden hat: **Tarifliche Personalkosten sind grundsätzlich als wirtschaftlich angemessen zu werten und zu finanzieren.** Damit stärkt nun auch der Gesetzgeber die Position der



Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerinnen nach einem Tarifvertrag zahlen. Das Gesetz ist tendenziell widersprüchlich

☹️ (2)...“ eine dem Leistungsangebot entsprechende Anzahl an Fach- und anderem Betreuungspersonal“ ist zu beschäftigen.

Diese Regelung **erfüllt nicht die Anforderungen, die an eine quantitative und qualitative normative Vorgabe für ausreichend Personal und ausreichend qualifiziertes Personal** zu stellen ist. Vielmehr lässt die Formulierung „anderes Betreuungspersonal“ vermuten, dass der Gesetzgeber eine anwachsende Anzahl von Hilfskräften hinnehmen will.



Deshalb wird es immer wichtiger,

dass die Einrichtungen in der Behindertenhilfe **Tarifverträge abschließen**, um keine Abwärtsspirale zur Verringerung der Personalkosten in Gang zu setzen. Übrigens: auch die Arbeitgeber mit Arbeitsbedingungen auf hohem Niveau ohne Tarifvertrag, sollten ein dringendes Interesse haben, sich mit einem Tarifvertrag abzusichern.

Tarifverträge schützen und sichern die Arbeitsbedingungen!

Herzliche Grüße
Eure Kolleginnen und Kollegen des
ver.di-Arbeitskreis Behindertenhilfe

Übrigens: Mitglied werden
www.macht-immer-sinn.de

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

