



Wie kann es in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung weitergehen?

Aktuelle Situation

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gehörten zu den ersten Betrieben, die aufgrund der Coronakrise vorerst geschlossen werden mussten. Aufgrund unterschiedlicher Handhabungen in der Umsetzung in den einzelnen Bundesländern bzw. bei einzelnen Leistungsträgern ist es aktuell fast unmöglich, dazu in kompakter Form die wesentlichen Informationen in Gänze zusammenzustellen.

Die aktuelle Fachdiskussion im Internet sowie den sozialen Netzwerken dreht sich vor allem darum, wie die Tagesbetreuung in der jeweiligen Wohnform der betroffenen Menschen mit Behinderung (im Folgenden auch: Beschäftigte oder Werkstattbeschäftigte) sichergestellt werden kann, welche Ausfallkompensation es für Personal und Werkstattbeschäftigte gibt und wie und in welchem Umfang die Leistungsvergütung weiter gezahlt wird. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) bietet auf ihrer Homepage einen guten Überblick und erste Antworten (siehe <https://www.bagwfbm.de/article/4497>). Auch wenn es momentan so aussieht, dass die Leistungsvergütung trotz Schließung bzw. Betretungsverbot erst einmal weiter gezahlt wird, sind die Werkstattträger gut beraten, sich hier mit „Plan B“ zu beschäftigen. Zumal sich bei der Umsetzung der Schließung im Detail doch zahlreiche weitere Fragen ergeben. Was wir an dieser Stelle tun können, ist zunächst einmal die Zusammenführung einzelner Fragen, die unsere Kunden und wir selbst uns stellen und auf die es nach unserer Kenntnis noch keine bzw. noch keine umfassenden Antworten gibt:

- Welche konkreten Regelungen gelten für die Fortführung der Leistungsvergütung?
 - Muss das Personal für die weitere Refinanzierung in anderen Bereichen eingesetzt werden?
 - Handelt es sich um eine pauschale Regelung oder gilt diese Regelung nur für Beschäftigte, die auch in der besonderen Wohnform desselben Trägers untergebracht sind? Wenn ja, wie werden die Plätze für Beschäftigte weiter finanziert, die in eigenen Wohnungen oder bei den Eltern leben?
 - Werden auch die Investitionskosten fortgezahlt?
 - Werden Abwesenheitsregelungen für 2020 außer Kraft gesetzt?

- Welche Möglichkeiten gibt es bei Nicht-Fortführung der Leistungsvergütung? Welche Gegensteuerungsmaßnahmen können und müssen ergriffen werden?
 - In welchem Umfang kann Kurzarbeit beantragt werden?
 - Wie können die Regelungen des Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) in Abstimmung mit dem Leistungsträger genutzt werden?
 - Mit welchen weiteren Maßnahmen kann die Rendite gesichert werden? Welche Optimierungen des Betriebs sind möglich?
- Wie gestalten sich die Verträge mit den Beförderungsunternehmen? Wurden monatliche Pauschalen vereinbart oder kann der Vertrag (und damit auch die Zahlung) für einen gewissen Zeitraum ausgesetzt werden, wenn keine Leistung erbracht wird?

Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, wird bei Bedarf erweitert und gerne zur Diskussion gestellt. Sobald verlässliche Antworten vorliegen, die eine überregionale Relevanz/ Aussagekraft haben, werden wir diese ergänzen.

Vieles mag Ihnen bekannt vorkommen, einige Fragen werden Sie für sich schon gelöst haben, aber vielleicht gibt es auch ein paar für Sie neue Aspekte. Treten Sie gerne mit uns in Austausch! Die Autoren Frau Rosendahl (rosendahl@rosenbaum-nagy.de) und Herr Effert (effert@rosenbaum-nagy.de) stehen jederzeit für Rückfragen, Änderungswünsche und Ergänzungen zur Verfügung!

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich im Kern mit der Frage, wie Sie unter den gegebenen Möglichkeiten das Beste aus der aktuellen Situation herausholen können – unter der Annahme, dass die Leistungsvergütung in signifikantem Umfang fortgeführt wird.

Für den Falle einer Nicht-Fortführung können bzw. müssen auch die Werkstattträger auf verschiedene Unterstützungs- und Rettungsmaßnahmen, wie z.B. Kurzarbeitergeld, Leistungen nach SodEG etc., zurückgreifen. Was hier zu tun ist, welche Mittel in welcher Reihenfolge zu beantragen sind und welche wirtschaftlichen Effekte dadurch erzielt werden können, wird in anderen Beiträgen im Corona-Management-Portal beleuchtet, auf die hier verwiesen werden darf:

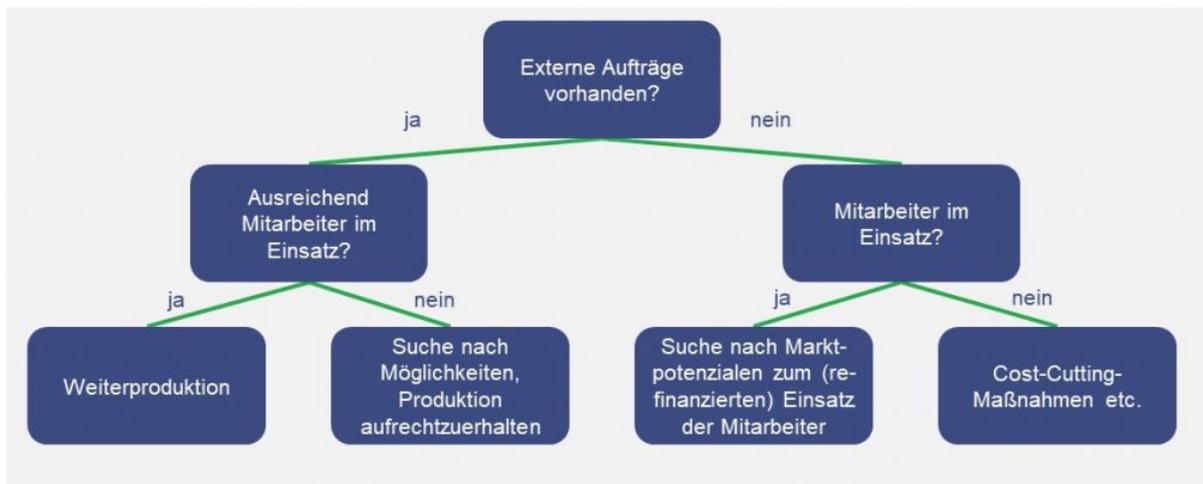
Hier finden Sie einen eigenen Fachartikel zur Umsetzung des SodEG: <https://www.rosenbaum-nagy.de/2020/04/01/sozialdienstleister-einsatzgesetz-sodeg-auswirkungen-auf-soziale-dienstleister/>

Hier gibt es weitere Informationen zum Corona-Unterstützungspaket zur Renditesicherung von rosenbaum nagy: <https://www.rosenbaum-nagy.de/wp-content/uploads/2020/03/Onepager-Sicherung-Rendite-Sozial.pdf>

Fortführung der Produktion

Um in der aktuellen Situation alle Möglichkeiten zu nutzen, ist es dringend geboten, sich mit dem Kerngeschäft einer WfbM zu beschäftigen: der Produktion. Auch hier hat sich in den letzten Wochen vieles geklärt: Wo gibt es ein Beschäftigungsverbot? Wo gibt es ein Betretungsverbot? Wo und für welche Werkstattbeschäftigte kann und muss eine Notbetreuung eingerichtet werden? Für wen ist es erlaubt, systemrelevante Tätigkeiten im Arbeitsbereich fortzuführen? Welche Aufträge fallen weg, weil der Auftraggeber die eigene Produktion nicht fortführt? Welche Aufträge müssen unbedingt bedient werden, da sonst Konventionalstrafen drohen? Etc.

Somit stellt sich die Situation für die einzelnen Werkstätten, teilweise sogar innerhalb eines Trägerverbunds, höchst unterschiedlich dar. Die folgende Übersicht soll dabei helfen, die teils unübersichtliche Lage zu klären und die notwendigen Maßnahmen und Handlungsschritte zu identifizieren:



Unabhängig von der jeweiligen Situation sollten folgende Punkte, die zwar auf der Hand liegen, hier aber noch mal auf einen Blick zusammengefasst werden, auf jeden Fall beachtet werden:

1. Halten Sie engen Kontakt mit Ihren bestehenden Auftraggebern! Dies gilt insbesondere, wenn Sie derzeit nicht im gewohnten und gewünschten Umfang für Ihre Auftraggeber produzieren können. Arbeiten Sie an kurzfristigen Lösungen, damit Ihr Auftraggeber sich weiterhin auf Sie verlassen kann und nicht auf andere Zulieferer (z.B. Billiglohnausland) zurückgreift.
2. Prüfen Sie die Verträge! Drohen beispielsweise Konventionalstrafen, wenn dem Kunden die vertraglich vereinbarten Mengen nicht zur Verfügung gestellt werden können?
3. Lassen Sie die steuerrechtlichen Implikationen Ihrer Überlegungen und Maßnahmen prüfen! Es gibt zwar Hinweise, dass bspw. die Gemeinnützigkeit zunächst nicht gefährdet ist, wenn keine Werkstattbeschäftigten mehr in der Produktion eingesetzt sind. Dies sollte aber neben der Umsatzsteuerthematik auf jeden Fall mit dem Wirtschaftsprüfer besprochen werden. Auch im Internet finden sich dazu bereits erste Fachartikel.
4. Behalten Sie die Liquidität im Blick! In allen hier aufgeführten Szenarien muss die Liquidität überwacht bzw. müssen Möglichkeiten zur Liquiditätssicherung geprüft werden, da sich die bisherige Einnahmesituation grundlegend verändert, auch wenn die (zumindest anteilige) Refinanzierung nicht per se gefährdet ist.

Von den im Schaubild beschriebenen vier möglichen Szenarien gestalten sich die beiden äußeren auf den ersten Blick noch am leichtesten.

Im einfachsten Fall, dass externe Aufträge weiterhin vorhanden und ausreichend Mitarbeiter (Personal und/ oder Werkstattbeschäftigte) im Einsatz sind, kann die Produktion wieder aufgenommen und durch die vorhandenen Mitarbeiter abgewickelt werden. Und im umgekehrten Fall, wenn sowohl die Produktion der Kunden als auch die eigene Produktion stillstehen, sind neben der Beantragung von Kurzarbeitergeld Cost-Cutting-Maßnahmen unumgänglich, wie z.B.:

- Reduzierung des Wareneinsatzes
- Reduzierung der Energiekosten
- Reduzierung der Reinigungskosten
- Verschiebung von Investitionen.

Aus den beiden mittleren Szenarien – fehlende Mitarbeiter oder fehlende Aufträge – ergeben sich dagegen möglicherweise ganz neue Chancen.

Mögliche Chancen aus der Krise

In der aktuellen Krisenlage sind auch kreative Lösungen abseits der üblichen und bestehenden vertraglichen Wege notwendig und möglich. Dies gilt insbesondere, wenn die Mitarbeiter (zum Großteil) nicht in anderen Bereichen eingesetzt werden können, Kurzarbeitergeld nicht möglich oder ausreichend ist und auch die bestehenden Aufträge sich eher rückläufig entwickeln.

Einige Ideen und Impulse haben wir im nachfolgenden Abschnitt für Sie zusammengestellt. Die nachfolgend stichwortartig beschriebenen Denkansätze und Möglichkeiten hängen sehr stark davon ab, mit welchen Gewerke(n) Ihre WfbM(s) am Markt sind und wie sich die Wirtschaft in den einzelnen Segmenten entwickelt.

- Nutzen Sie die aktuelle Situation, um mit umliegenden Unternehmen, die Sie bislang nicht beauftragt haben, ins Gespräch zu kommen:
 - Gibt es bei den Unternehmen möglicherweise Lieferengpässe durch Zulieferer aus dem Ausland? In welchem Umfang und in welcher Art können Sie kurzfristig unterstützen?
 - Können Lagerräume der WfbM bereitgestellt (=vermietet) werden, weil der Absatz der produzierten Waren des Unternehmens derzeit stockt?
 - Haben andere Unternehmen Personalüberhänge, die für die Aufrechterhaltung der Produktion in der WfbM eingesetzt werden können? – Dies kann insbesondere dann in Frage kommen, wenn für Mitarbeiter anderer Unternehmen das Kurzarbeitergeld nicht ausreicht.
- Prüfung des aktuellen Marktbedarfs sowie der Möglichkeiten der eigenen Gewerke/Arbeitsbereiche:
 - Können Produktionsstätten und Maschinen der WfbM umfunktioniert werden, um den Bedarf an Atemmasken und/ oder Schutzkleidung in Deutschland besser abzudecken?
 - Ist eine Kooperation mit Landwirten aus der Region möglich, bspw. durch Einsatz von Gartenbau-Mitarbeitern als Unterstützung?
 - Können auf bestehenden Anbauflächen anstatt Zierpflanzen kurzfristig Lebensmittel angebaut werden?
- Falls die Produktion von Atemmasken und/ oder Schutzkleidung nicht durch die eigenen Mitarbeiter sichergestellt werden kann, die Maschinen/ Räumlichkeiten aber grundsätzlich hierfür genutzt werden könnten:
 - Ist eine kurzfristige Vermietung der Produktionsstätten zu diesem Zweck möglich?
- Prüfung, wie bestehende Lagerbestände an gefertigten Materialien (z.B. Kerzen, Besen, veredelte Lebensmittel) an den Kunden gebracht werden können:
 - Können die Mitarbeiter, die derzeit keine Betreuung/ Anleitung übernehmen können, sich um den Aufbau eines Onlineshops und den Vertrieb über diesen kümmern? Bzw. kann ein bereits bestehender Onlineshop genutzt und stärker vermarktet werden?
- Prüfung, wie aktuelle Trends in der Arbeitswelt, wie z.B. die Digitalisierung und Flexibilisierung, adaptiert werden können, da in vielen Bundesländern nur ein Betretungs- aber kein Beschäftigungsverbot vorliegt:
 - Gibt es die Möglichkeit, dass auch Beschäftigte (je nach Fähigkeiten, Verfassung und Art der Tätigkeit) im Homeoffice tätig werden? – Tätigkeiten, für die keine größeren Maschinen erforderlich sind, könnten gegebenenfalls auch von zu Hause erledigt werden (z.B. Zusammenschrauben von Kugelschreibern und Verpackung von Kleinartikeln).
 - In wie weit können die Klienten zu Hause digital betreut und angeleitet werden?
 - Wie müssten Klienten technisch ausgestattet sein, um die Begleitung sicherstellen und die Klienten zur Nutzung befähigen zu können?

- Auch in einer möglicherweise vorhandenen Zentralküche (für die WfbM bzw. möglicherweise gegebenenfalls für mehrere Angebote, wie Kitas, besondere Wohnformen und WfbMs) fällt nun Arbeit weg. In diesen Fällen können die folgenden Optionen geprüft werden (unter Einhaltung von Hygienevorschriften):
 - Gibt es die Möglichkeit, kurzfristig ein „Essen auf Rädern“ auf die Beine zu stellen, um die selbstständig wohnenden Klienten, die sonst in der WfbM zu Mittag essen, weiter zu versorgen?
 - Kann ein Außer-Haus-Verkauf erfolgen und beispielsweise vor Ort bei den Eltern geworben werden, deren Kinder normalerweise in der Kita oder der Schule versorgt werden?
 - Gibt es die Möglichkeit mit Tafeln zu kooperieren?
- Die Zusammenarbeit mit anderen Trägern aus der Region kann darüber hinaus überprüft werden, wenn keine anderweitigen Möglichkeiten zum Personaleinsatz/ zur Kurzarbeit bestehen.

Bitte beachten Sie: Es handelt sich hier um eine erste Ideensammlung! Bei all diesen Denksätzen haben wir die genauen arbeits- sowie steuerrechtlichen Möglichkeiten und Konsequenzen nicht geprüft. Sollten diese oder ähnliche Optionen für Sie in Betracht kommen, lassen Sie sich hierzu bei Bedarf auch rechtlich beraten!

Fazit

Das Augenmerk sollte in der aktuellen Situation selbstverständlich auf die kurzfristige Lösung der vorhandenen Probleme und die mittel- bis langfristige Sicherstellung des Geschäftsbetriebs gelegt werden.

Dies ist insbesondere durch die Sicherung der Fortführung der Leistungsvergütung bzw. alternativ durch die Beantragung von Kurzarbeitergeld und von Leistungen nach dem SodEG möglich. Darüber hinaus sind jedoch gegebenenfalls auch Maßnahmen notwendig und hilfreich, die „nebenbei“ auch zukünftig weitere Geschäftschancen, neue Angebote und Dienstleistungen, moderne Arbeitsformen etc. mit sich bringen. Sicherlich hängt Vieles von der jeweiligen Ausgangssituation ab. Aber die Krise bietet auch die Chance, den Betrieb einer WfbM zumindest in Teilen mal ganz neu zu denken – und vielleicht auch umzusetzen.



Über die Autoren:

Carsten Effert ist Seniorberater bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung und hat weitreichende Erfahrungen in der Sozialwirtschaft mit Schwerpunkt EGH.

 0221 5777750  effert@rosenbaum-nagy.de



Caroline Rosendahl ist Seniorberaterin bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung und bringt fundierte Expertise in der Sozialwirtschaft mit.

 0221 5777750  rosendahl@rosenbaum-nagy.de