

LAK WR MV | Joliot-Curie-Allee 48 | 18147 Rostock

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V  
Referat 320 – Eingliederungshilfe und Teilhabe  
von Menschen mit Behinderungen  
Werderstraße 124  
19055 Schwerin,

Rostock, den 20.01.2026

**Stellungnahme des LAK WR MV zum Entwurf einer Landesverordnung zum Ersatz eines Landesrahmenvertrags nach § 131 Absatz 1 SGB IX für Mecklenburg-Vorpommern**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Frau Dr. Albrecht,

mit diesem Schreiben beziehen wir Stellung zum Entwurf des neuen Landesrahmenvertrages, der durch eine LVO für anwendbar erklärt werden soll.

1

Als LAK WR MV begrüßen wir zunächst die Aufnahme des neuen Punktes zur Selbstvertretung in **§ 6c Abs. 1 Satz 7**. Aus Sicht des LAK wird dadurch vor allem gegenüber den Selbstvertretern die Transparenz über die Verwendung der Pauschale für die Selbstvertretung gefördert.

Es ergeben sich aus dem neuen Punkt für uns jedoch auch Fragen. Der Sachbezug wird in einer Aufzählung aufgeführt. Ist die Aufzählung beispielhaft oder abschließend zu betrachten? Wir vermissen noch die Abdeckung folgender Punkte:

- Austausch zwischen den Werkstattträten, (Fahrtkosten für Werkstattbesuche)
- Bewirtungskosten (auf z.B. Versammlungen oder Sitzungen)
- Kosten der Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene
- Kosten bei Besuch von Messen

Unter dem Punkt heißt es weiter: „der Personalaufwand für eine unabhängige Vertrauensperson gemäß § 37 WMVO“. Unseres Erachtens wird die Vertrauensperson (VP) jedoch in § 39 WMVO beschrieben. Weiterhin stellt sich dazu die Frage: Deckt der beschriebene Personalaufwand der VP auch den Personalaufwand einer Assistenz ab? In den Werkstätten wird dazu mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten gearbeitet.

Die WMVO formuliert den Umfang des Personalaufwandes leider nicht genau. Für uns ergibt sich daher die Frage: Wonach bemisst sich die Stundenanzahl der VP? Wir fordern nach wie vor, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten in der WfbM, die Refinanzierung einer Vollzeitstelle für die VP des Werkstattrats (WR), wenn der WR diese benötigt. Aus unserer Sicht sollte sich der Personalaufwand der VP ausschließlich am Bedarf des WR orientieren. Zu berücksichtigen sind zusätzlich Zeiten, die die VP neben der reinen Präsenzzeit beim WR für die Vor- und Nachbereitung von Sitzungen, Terminplanung und die didaktische Aufbereitung von Sachverhalten benötigt.

Zu **§ 6c Abs. 1 Satz 2** sind wir unsicher, warum die Formulierung „schwerst Mehrfachbeeinträchtigte“ aufgenommen wurde und welcher Personenkreis darunterfällt. Zählen auch Personen mit psychischer Beeinträchtigung, die einen hohen Unterstützungsbedarf haben dazu? Unsere Befürchtung ist, dass der zusätzliche Betreuungsschlüssel 1:4 durch die neue Formulierung für weniger Personen Anwendung findet und sich damit der konkrete Betreuungsschlüssel in den einzelnen Gruppen verschlechtern könnte. Zudem besteht die Befürchtung, dass dadurch weniger Beschäftigte mit hohem Unterstützungsbedarf im Arbeitsbereich der Werkstatt und stattdessen in der Tagesgruppe aufgenommen werden.

Der LAK spricht sich dafür aus, die Arbeitsvielfalt auch für Leistungsschwächere zu erhalten. Wir bitten um Klarstellung, welcher Personenkreis unter den Begriff der „schwerst Mehrfachbeeinträchtigten“ fällt.

2

Im **§ 6c Abs. 1 Satz 2** wird ein Schlüssel von 1:100 für den begleitenden Dienst angesetzt. Wir erleben in den Werkstätten, dass die begleitenden Dienste bereits voll ausgelastet und mit vielfältigen Aufgaben betraut sind. Mit einer Erhöhung des Schlüssels befürchten wir einen Rückgang der persönlichen Begleitung und einer Einbuße an Qualität. Da die begleitenden Dienste auch die Verbindung zu Praktikumseinrichtungen pflegen, befürchten wir weiterhin, dass damit die Organisation von Praktika leidet und uns als Beschäftigten damit Wege in den ersten Arbeitsmarkt erschwert werden.

Steht der begleitende Dienst durch eine Abdeckung zu vieler Klienten unter zu starkem Druck, führt das auch heute schon dazu, dass die berufsbegleitenden Maßnahmen oder Bildungsfahrten zuerst darunter leiden. Wenn personelle Kapazitäten fehlen, dann fallen leider zuerst begleitende Maßnahmen weg.

Wir befürchten, dass mit einem höheren Schlüssel auch eine Verschlechterung des Angebots begleitender Maßnahmen einhergeht, weil bei personellen Engpässen diese Angebote ausfallen müssen. Gerade das sind aber die Maßnahmen, die den Beschäftigten besonderen Spaß bringen und mit denen sie sich weiterentwickeln können.

Weiterhin ist uns nicht klar, ob in dem Entwurf die Öffnungsklausel erhalten bleibt. Wir möchten die Wichtigkeit dieses Zusatzes betonen. Werden zusätzliche Stellen, beispielsweise eines Psychologen, nicht refinanziert, entfallen diese. Dies bedeutet einen erheblichen Einschnitt für die Beschäftigten, da Probleme, für die zuvor kurzfristig

Ansprechpartner zur Verfügung standen, künftig aufgeschoben werden und sich anhäufen. Ansprechpartner z.B. in psychologischen Fragen vor Ort in der Werkstatt zu finden, ist für Betroffene enorm wichtig. Die Hürden, auf dem freien Markt einen Platz bei einem Therapeuten zu bekommen sind ungemein höher und führen letztlich dazu, dass betroffene Beschäftigte nötige Hilfen nicht in Anspruch nehmen und der individuelle Leidensdruck wächst.

Der LAK spricht sich dafür aus, den bestehenden Schlüssel von 1:90 mit der Öffnungsklausel zu erhalten.

Im **§ 15 Abs. 4 Satz 5** wird beschrieben, dass sich am 22. Tag der Abwesenheit eines Beschäftigten Leistungsträger und Leistungserbringer über die Fortführung der Leistung abstimmen. Wir vermissen hier die Einbindung des Leistungsberechtigten. Wir sehen hier die Gefahr, dass über Maßnahmenkündigungen entschieden wird und Beschäftigte vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

Aus diesem Grund lehnt der LAK die Abstimmung von Leistungsträger und Leistungserbringer über die Fortführung der Leistung nach 22 Tagen Abwesenheit entschieden ab. Eine Abstimmung muss immer unter Einbeziehung des Leistungsberechtigten erfolgen.

In der Formulierung der **Anlage 6b Musterleistungsvereinbarung** sehen wir eine klare Schlechterstellung der Werkstattbeschäftigten. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist es den Arbeitnehmern freigestellt, auch über das Erreichen des Rentenalters hinaus eine Aktivrente in Anspruch zu nehmen. Der Renteneintritt stellt für viele Beschäftigte eine schwierige Zeit da. Mit der automatischen Beendigung der Maßnahme brechen für die Beschäftigten abrupt das soziale Umfeld, die Tagesstruktur und die gewohnten Hilfestellen weg. Wir benötigen daher ein gutes Übergangsmanagement, statt eines sofortigen Endes der Maßnahme.

Der LAK spricht sich dafür aus, dass den Beschäftigten auch nach dem Eintritt ins Rentenalter eine Beschäftigung in der WfbM ermöglicht wird. Wir verweisen auf die zahlreichen Programme, in denen ein gelungenes Übergangsmanagement umgesetzt wird. So beispielsweise erst kürzlich im Saarland, wo ein tagesstrukturierendes Angebot zur sozialen Teilhabe in der WfbM zusammen mit dem Landesverband ABT und dem saarländischen Sozialministerium entwickelt wurde.

Laut **§ 19 Abs. 3** des Entwurfs, sind den Leistungsquittungen „kurze Inhaltsbeschreibung beizufügen [...] Die Inhaltsbeschreibung ist individuell zu verfassen; die Verwendung vorgegebener Textbausteine oder standardisierter Formulierungen ist ausgeschlossen.“ Wir erkennen an, dass der Leistungsträger einen Nachweis über die erbrachte Leistung durch die Werkstatt einfordert. Die Nachweispflicht darf aber nicht zu einem unnötigen Maß an Bürokratie führen.

Die Aufgabe der Formulierung der Inhaltsbeschreibungen liegt bei den Gruppenleitungen. Dadurch reduziert sich ihre reine Betreuungszeit für die Beschäftigten in den Gruppen. Häufig ähneln sich Tätigkeiten oder bleiben über eine Zeitspanne sogar gleich. Dass sich Inhaltsbeschreibungen ähneln oder gar wortgleich zu den vorherigen sind, lässt sich aus unserer Sicht nicht vermeiden. Die Formulierung im § 19 Abs. 3, schließt aber die Verwendung von Textbausteinen eindeutig aus. Daher sehen wir die Gefahr, dass bei sich zwangsläufig ähnelnden oder sich wiederholenden Inhaltsbeschreibungen, der Leistungsträger Beanstandungen geltend macht und sich dadurch das Leistungsentgelt reduziert. Das wäre zu Ungunsten aller Beschäftigten, da es sich negativ auf das Arbeitsergebnis und somit auf das Entgelt auswirkt.

Uns stellt sich die Frage, wer diese Inhaltsbeschreibungen liest und ob sie als Nachweis der Leistung wirklich nötig sind. Der LAK sieht in den Inhaltsbeschreibungen, in der Form, wie sie im Entwurf beschrieben werden Nachteile für die Beschäftigten. Weniger Zeit der Gruppenleitungen in den Gruppen durch den bürokratischen Mehraufwand und die Gefahr der negativen Auswirkung auf das Entgelt sind für uns begründete Einwände gegen die Formulierung im o.g. Paragraphen. Der LAK lehnt die Inhaltsbeschreibungen daher ab.

Weiterhin möchten wir zu bedenken geben, dass nicht jeder Beschäftigte auch versteht, wofür er unterschreibt und die Texte in Fachsprache einem Verständnis eher entgegenwirken. Das Smiley-System hat sich in dem Zusammenhang bereits ausreichend etabliert. Der LAK fordert, diese zusätzlichen Inhaltsangaben auf den Leistungsquittungen nicht in den neuen LRV aufzunehmen. Der LAK spricht sich für monatliche Nachweise der Leistungen, aber gegen ein Mehr an Bürokratie aus.

4

Wir bitten Sie die genannten Punkte bei der Erarbeitung der LVO zu berücksichtigen. Für Rückfragen und einen weiteren Austausch stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Der Vorstand LAK WR MV,  
vertreten durch Ingo Bremer (Vorsitzender)