

Mariaschk, Stefan

**Mindestlohn für Menschen mit Behinderung –
Entgelt in Werkstätten für Menschen mit Behinderung wirklich wertschätzend?**

eingereicht als

BACHELORARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2023

Erstprüfer: Herr Prof. Dr. jur. Sören Hohner

Zweitprüfer: Herr Prof. Dr. jur. Frank Czerner

Bibliographische Beschreibung

Mariaschk, Stefan:

Mindestlohn für Menschen mit Behinderung – Entgelt in Werkstätten für Menschen mit Behinderung wirklich wertschätzend?. 37 Seiten. Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2023

Referat

Die Bachelorarbeit befasst sich mit der Entgeltsituation von Menschen mit Behinderungen, ihrer Tätigkeit in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und der Zugänglichkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ebenso wird untersucht, wie dieser Zugang/ die Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden können.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf einer intensiven Literaturrecherche. Kritiken und nachweisliche Missstände im System werden aufgegriffen und hinsichtlich einer wertschätzenden Bezahlung von Menschen mit Behinderungen begutachtet. Ergänzend fanden Studien und Forschungsberichte Beachtung, die die wissenschaftliche Literatur verdeutlichen, differenzieren und erweitern.

Abstract

The bachelor thesis deals with the pay situation of people with disabilities, their work in workshops for people with disabilities and accessibility to the general labor market. It is also examined how this access/ transitions to the general labor market can be improved.

The focus of the work is on an intensive literature search. Criticisms and demonstrable grievances in the system are taken up and assessed with regard to an appreciative payment of people with disabilities. In addition, studies and research reports which clarify differentiate and expand the scientific literature received attention.

Inhaltsverzeichnis

Bibliographische Beschreibung	I
Referat.....	I
Abstract	I
Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	IV
1. Hinführung zum Thema / Einleitung	1
2. Begriffsklärungen	4
2.1. Behinderung	4
2.2. Exklusion, Separation, Integration, Inklusion	5
2.2.1. Kritik an der Inklusion.....	7
3. Rechtlicher Rahmen.....	8
3.1. UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).....	8
3.1.1. Artikel 27 Absatz 1 und 2	9
3.2. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	9
3.3. Behindertengleichstellungsgesetz (BGG).....	10
3.4. SGB IX	11
3.4.1. Bundesteilhabegesetz (BTHG)	12
3.4.2. Das Arbeitsförderungsgeld.....	13
4. Werkstatt für Menschen mit Behinderung - „Geschlossenes System“ oder „Sprungbrett“?	15
4.1. Historische Einordnung bezüglich Chance auf eine Ausbildung.....	16
4.2. Entscheidungsfreiheit/ freie Wahl des Arbeitsplatzes	17
4.2.1. Unterstützte Beschäftigung statt Berufsausbildung.....	18
4.3. Leistungsdruck vs. geschützter Rahmen	19
4.4. Menschen mit (Schwer-)Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ...	22
4.4.1. Langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung.....	23
4.4.2. arbeitsrechtliche Besonderheiten bei schwerbehinderten Menschen ...	25
4.5. Rückkehr vom allgemeinen Arbeitsmarkt in die WfbM	26
5. Der Werkstattlohn	27
5.1. Die Geschichte des Werkstattlohns.....	27
5.2. Die Zusammensetzung des Werkstattlohnes	27

5.3. Die Entwicklung des Werkstattlohnes in den letzten Jahren	28
5.4. Transparenz bei der Bezahlung gegenüber Beteiligten	30
6. Gerechtigkeit der Entgelte	32
6.1. Vergleich Entgelte	33
6.1.1. Tarifverträge	34
7. Schlussbetrachtungen	35
Literaturverzeichnis	V
Eigenständigkeitserklärung	IX

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätige Behinderte und Nichtbehinderte nach Branchen.....	3
Abbildung 2: Exklusion, Separation, Integration, Inklusion	5
Abbildung 3: Das Bundesteilhabegesetz	12
Abbildung 4: Inklusionsbarometer 2018	22
Abbildung 5: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2021“	24
Abbildung 6: Monatliche Arbeitsentgelte in Bundesländern.....	29
Abbildung 7: Ausgewählte Durchschnittsentgelte 2018 – 2020	29
Abbildung 8: Berechnungsformel Entgelt (Bendel/ Richter/ Richter 2015, S.39)	30
Abbildung 9: Vergleich Entgelt Werkstatt Mindestlohn	33
Abbildung 10: Vergleich Einkommen WfbM gegenüber Tarifvertrag	34

1. Hinführung zum Thema / Einleitung

Die vorliegende Bachelorarbeit befasst sich mit der Thematik Menschen mit Behinderungen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben. Den Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet dabei folgende Forschungsfrage: „Mindestlohn für Menschen mit Behinderung – Entgelt in Werkstätten für Menschen mit Behinderung wirklich wertschätzend?“ Auf Grundlage einer Analyse von Fachliteratur, Forschungsberichten, wissenschaftlichen Diskursen und Blogbeiträgen zur Thematik, soll das System Werkstatt für Menschen mit Behinderungen hinterfragt werden.

Seit einigen Jahren stehen die Werkstätten massiv in der Kritik. Immer wieder werden ihnen folgende Punkte zum Vorwurf gemacht: schlechte Bezahlung, kaum Chancen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenig Selbstbestimmung, mangelhafte Inklusion, eher Exklusion. Die Rufe nach Mindestlohn für Beschäftigte werden immer lauter. Gleichzeitig fordern Kritiker ein Überdenken des gesamten Systems Werkstatt. Gesellschaftlich werden die Werkstätten kaum hinterfragt, sondern eher als etwas Positives gesehen. Da durch diese der Eindruck entsteht, dass Menschen mit Behinderung so einer „sinnvollen“ Beschäftigung nachgehen können. Forschungsberichte und Befragungen von Beschäftigten und ehemaligen Beschäftigten aus den Werkstätten zeigen aber, dass die Strukturen doch kritisch beeuget werden sollten. Der Autor dieser Arbeit war im Rahmen seines Zivildienstes und seiner Ausbildung zum Staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger in 3 verschiedenen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen tätig. Durch die Beschäftigungszeit von insgesamt 2,5 Jahren, erhielt er diverse Einblicke und kann so auf Erfahrungsberichte zurückgreifen. Diese bestätigen sowohl das positiv gestimmte gesellschaftliche Gesamtbild dieser Werkstätten, als auch die über Entgelt und Arbeitsbedingungen „schimpfenden“ Beschäftigten.

„Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“ (Richard von Weizsäcker in seiner Weihnachtsansprache 1987)

Bereits dieses Zitat verdeutlicht, eine Behinderung kann jeden von uns treffen. Ein Unfall, eine Erkrankung, ein Schicksalsschlag, all das kann jedem zu jeder Zeit

widerfahren und das alltägliche Leben, mit all seinen Teilbereichen, ändern. Einer dieser Teilbereiche ist die Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Erwerbsarbeit dient dabei nicht nur der Sicherung des Lebensunterhalts. Sie hat darüber hinaus noch weitere Funktionen. So schafft sie zum Beispiel eine Tagesstruktur, eine regelmäßige Beschäftigung und eine Zielentwicklung für das Leben. Außerdem ermöglicht sie den Aufbau und die Pflege sozialer Kontakte. Die Erwerbstätigkeit ist somit ein wichtiger Baustein des allgemeinen Wohlbefindens und der Gesundheit. Ist eine Teilnahme am Arbeitsleben aus beispielsweise gesundheitlichen Gründen nicht möglich, kann das zu einer Exklusion des jeweiligen Betroffenen führen. Arbeitslosigkeit ist also mit einem (teilweisen) Herausfallen aus sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen und somit mit Ausgrenzung verbunden. Immer wieder liest man vom Fachkräftemangel und steigendem Bedarf an Arbeitskräften. Dennoch gibt es vulnerable Gruppen, die Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt haben. Dieser Gruppe gehören vor allem Menschen mit einem besonderem und erhöhtem Förder- und Unterstützungsbedarf an. (vgl. Rauch/Tophoven 2020, S.3-8) *„Menschen mit Behinderungen haben über die verschiedenen Rechtskreise hinweg oft fragile Erwerbsbeteiligungen. Ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und –als zentraler Part- ihre Teilhabe am Arbeitsleben ist eigens in unterschiedlichen Gesetzbüchern geregelt.“* (Rauch/Tophoven 2020, S. 36) Diese findet man im Grundgesetz (Art. 3: *„niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“*), der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), dem allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG). Außerdem ist vor allem das SGB IX (*„Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“*), sowie dessen Erweiterung/ Neugestaltung durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) zu nennen. Im Gliederungspunkt 3 wird der gesetzliche Rahmen dann ausführlich beleuchtet.

Laut Statistischen Bundesamt lebten zum Jahresende 2021 rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Davon waren 3,1 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter – zwischen 15 und 65 Jahren. Ungefähr ein Drittel dieser Personen steht dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die nachfolgende Grafik - veröffentlicht vom Statistischen Bundesamt aus dem Jahr 2020 - zeigt, dass der prozentuale Anteil von Arbeitnehmern mit Behinderungen in öffentlichen und privaten Verwaltungen bzw. Dienstleistungen höher ist, gegenüber nicht behinderten

Arbeitnehmern. Hingegen im Handel- und Baugewerbe arbeiten häufiger Menschen ohne Behinderungen als behinderte Menschen, was auf die körperlichen Anforderungen zurückzuführen ist.

Erwerbstätige Behinderte und Nichtbehinderte nach Branchen

in Prozent und in absoluten Zahlen (in 1.000)

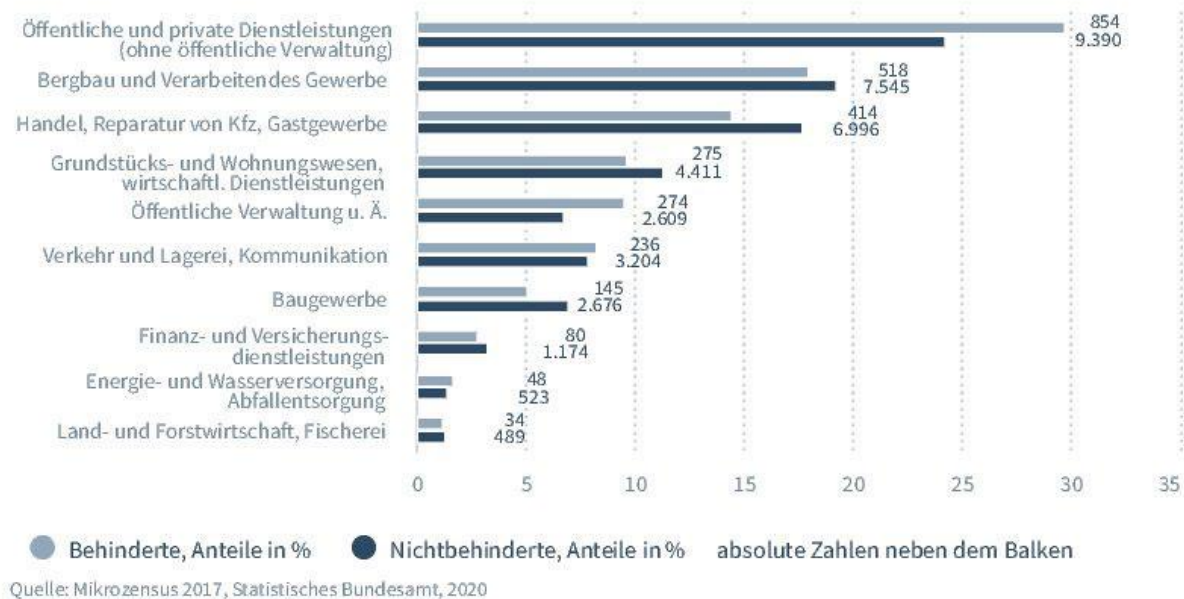


Abbildung 1: Erwerbstätige Behinderte und Nichtbehinderte nach Branchen

Man erkennt also klare Tendenzen, wo Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Anstellung finden. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Ursachen dafür, die geschichtliche Entwicklung, der Zugang zum „ersten Arbeitsmarkt“¹ und die Beschäftigung auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“² dann ausführlich thematisiert.

¹ umgangssprachlich für allgemeiner Arbeitsmarkt

² umgangssprachlich für Beschäftigung in Werkstatt für behinderte Menschen

2. Begriffsklärungen

Zum besseren Verständnis vorliegender Ausführungen, bedarf es einiger Begriffsklärungen. Deshalb nachfolgend ein paar kurze Definitionsausführungen zu den Begriffen Behinderung, Exklusion, Separation, Integration und Inklusion.

2.1. Behinderung

Das Thema Behinderung wird in der Gesellschaft gern an den Rand gedrängt. Oft entsteht der Eindruck, Menschen mit Behinderung, das sind Rollstuhlfahrer oder blinde Menschen oder andere Personen mit sichtbaren Einschränkungen. Dies ist allerdings nicht immer der Fall. Behinderungen können vielfältig sein und sind oft gar nicht sichtbar. Der Gesetzgeber, die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die Fachliteratur haben in Teilen unterschiedliche Begriffsdefinitionen.

„Der Begriff einer Behinderung ist nicht gleichbedeutend mit den sozialrechtlichen Begriffen `Krankheit`, `Arbeitsunfähigkeit` (SGB V), `Erwerbsminderung` (SGB VI) oder `Beschädigung` bzw. `Schädigungsfolge` (BVG – zukünftig SGB XIV), sondern verfolgt demgegenüber eine andere Zielsetzung und folglich einen anderen Ansatz.“
(Prof. Dr. Hohner 2023)

Aus der Definition nach dem Neunten Sozialgesetzbuch geht hervor, dass Menschen mit Behinderungen körperliche, seelische, geistige und Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. (vgl. § 2 Abs. 1 SGB IX) Zudem legt der Gesetzgeber den Umfang der Einschränkung fest. Dieser wird als Grad der Behinderung (GdB) bezeichnet und in Zehnergraden von 20 bis 100 beschrieben. Demnach hat man mit einem GdB von 20 eine Funktionseinschränkung. Menschen mit einem GdB von mindestens 50, gelten als schwerbehindert. Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, die infolge ihrer Einschränkung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können, werden von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. (vgl. §2 Abs. 2 SGB IX)

Die WHO hat seit dem Jahr 2001 die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) eingeführt. Mit Einführung dieser, wird Behinderung nicht mehr als definiertes Konzept verstanden. Vielmehr wird in diesem Zusammenhang mit Behinderung in fünf Dimensionen unterschieden: Körperfunktionen,

Körperstrukturen, Aktivitäten der Person, Partizipation in der Gesellschaft sowie Umweltfaktoren. So führt die WHO weiterhin aus, dass die Behinderung eines Menschen aus einem komplizierten, oftmals unmerklichen Zusammenspiel vieler innerer und äußerer Faktoren resultiert. Somit ist eine klassifizierte Behinderung keine rein anatomische, physiologische oder psychische Beeinträchtigung. Eher sollte eine Behinderung als Reaktion der normalitätsorientierten Gesellschaftsstrukturen auf Vielfältigkeit und Anderssein verstanden werden. (vgl. Deutsches Ärzteblatt, Jg. 101, Heft 22, 28. Mai 2004)

Es ist folglich festzuhalten, der Begriff der Behinderung ist abhängig von der Gestaltung des Umfeldes, in dem der Mensch mit Behinderung lebt und arbeitet. Denn nicht nur die zu einer Behinderung gehörenden Abweichungen beim Betroffenen, sind Ursache einer Beeinträchtigung der Teilhabe, sondern auch die Abwehrhaltung und Verständnislosigkeit des Umfelds. Hinsichtlich der Thematik dieser Arbeit, bedeutet das wiederum, eine Behinderung kann daher auch abhängig vom Umgang miteinander im Unternehmen und den Maßnahmen sein, wie der Arbeitgeber das Arbeitsumfeld gestaltet.

2.2. Exklusion, Separation, Integration, Inklusion

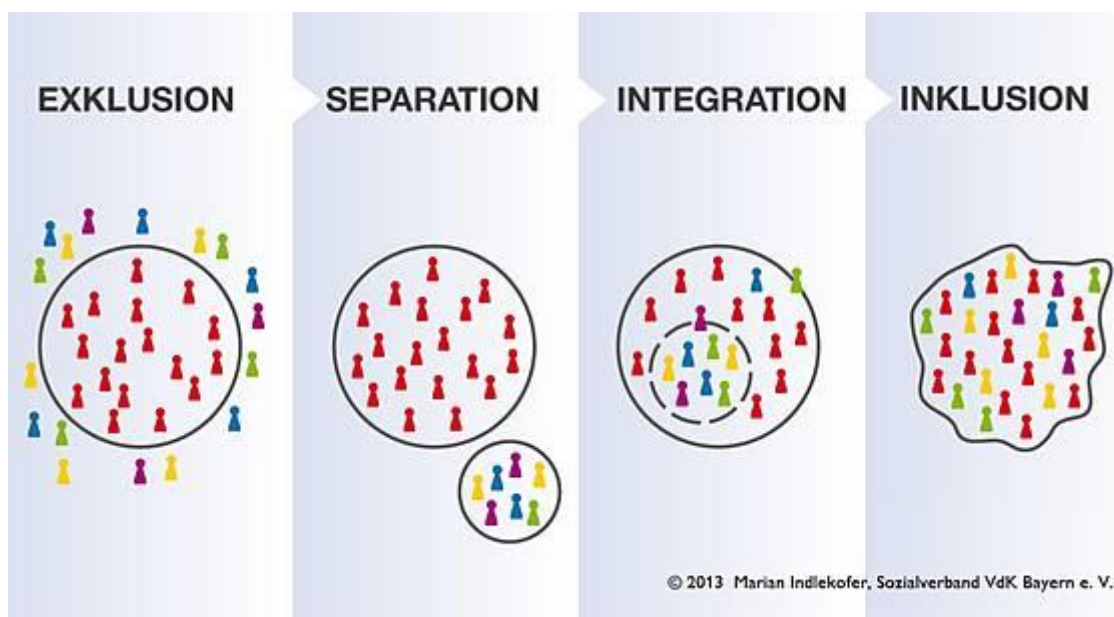


Abbildung 2: Exklusion, Separation, Integration, Inklusion

Zum besseren Verständnis der Begriffe dieses Gliederungspunktes, eine schematische Grafik, welche allerdings nicht der Realität entspricht. Die Figuren symbolisieren die Menschen, wobei die roten Figuren als „gesund“ und die bunten Figuren als Menschen mit Behinderung verstanden werden. Der Kreis symbolisiert ein bestimmtes Funktionssystem der Gesellschaft, wie beispielsweise die Schule oder eine Arbeitsstelle. (vgl. Indlekofer 2013)

Die **Exklusion** ist gekennzeichnet durch einen ausgewählten Personenkreis. Menschen außerhalb dieses Kreises sind ausgeschlossen und dürfen oder können nicht mitbestimmen und teilnehmen. Der Alltagsbegriff „Ausschluss“, hat allerdings wenig mit einem wirklichen Ausschluss aus der Gesamtgesellschaft zu tun. Er muss eher als Ausschluss aus einzelnen Funktionssystemen der Gesellschaft verstanden werden. Bezogen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und dessen Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen, muss Exklusion ein Thema sein. Wobei ein Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) nicht als Ausschluss aus der Gesellschaft oder als Exklusion vom Arbeitsmarkt verstanden werden darf. Es ist vielmehr eine Inklusion in das Funktionssystem Wirtschaft. (vgl. Seifert 2013)

Bei der **Separation** agiert eine bestimmte Gruppe von Personen, z.B. Menschen mit Behinderung, in einem gesellschaftlichen Angebot, jedoch in einem eigenen separaten System. Betrachtet man das System WfbM, kann der Eindruck einer Separation entstehen.

Die **Integration** beschreibt einen Prozess, bei dem die Gruppen, die bei der Exklusion und Separation noch außerhalb des Funktionssystems gestanden haben, mit aufgenommen werden. Es wird versucht auch einzelne Menschen direkt in das Mehrheitssystem zu integrieren. Es wird jedoch in zwei Gruppen unterschieden: die Mehrheitsgruppe („Normale“) und die Außengruppe („Zu-Integrierende“). Es kommt folglich zu einer Entscheidung zwischen integrierbar und nicht integrierbar. Im Bereich Bildung und auf dem Arbeitsmarkt, spricht man von Integrationsplätzen.

Um eine, für diese Arbeit grundlegende Definition von **Inklusion** zu benennen, wird folgende Definition von Hans-Walter Schmuhl herangezogen:

„Das Wort Inklusion steht für eine soziale Leitidee. Ziel ist die Schaffung einer Gesellschaft, in der jeder Mensch, ob behindert oder nicht behindert, in seiner Individualität akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.“ (Schmuhl 2009, S.24)

Wie auch in der Grafik zu erkennen, legt Inklusion dieses Gedankenkonstrukt der Einteilung ab und sieht alle Menschen als gleichberechtigt, die von Anfang an miteinbezogen werden und mit Selbstbestimmung an der Gesellschaft teilnehmen. Die Leitidee der Inklusion ist es also, dass allen Menschen von vornherein die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Aktivitäten auf allen Ebenen und in vollem Umfang ermöglicht werden soll. Physische Barrieren sowie Barrieren in den Köpfen der Menschen sollen abgebaut werden. Es beschreibt einen Paradigmenwechsel, bei dem sich niemand verändern muss, um in die Umwelt hineinzupassen, sondern im Gegenteil wird die Umwelt an die Bedürfnisse und Anforderungen jedes Individuums angepasst.

2.2.1. Kritik an der Inklusion

Immer wieder wird Kritik laut, dass Inklusion eine Wunschvorstellung, ein Wunschzustand sein soll, bei dem jeder seinen Platz in der Gesellschaft findet. Eine Gesellschaft in der sich jeder frei entfalten kann. Ist es aber nicht vielleicht so, dass nicht wieder eine Gruppe festgelegt und kategorisiert wird, nämlich die der zu Inkludierenden? (vgl. Winkler 2018, S.5) Es wird immer wieder deutlich, dass ein Umdenken und Handeln innerhalb der Gesellschaft (noch) zu wenig stattfindet. Werden Kinder mit Behinderungen in Regelschulen inkludiert, sind die Schreie nach zusätzlichem Personal und Fachkräften groß. Werden Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt eingesetzt, findet man diese Hilfeschreie in ähnlicher Form. Die Inklusion ist ein langer Prozess, der noch am Anfang steht.

3. Rechtlicher Rahmen

Um der Thematik Inklusion einen rechtlichen Rahmen zu verleihen, wurden mehrere verschiedene Gesetze und Verordnungen erlassen, die auf unterschiedliche Bereiche des gesellschaftlichen Miteinanders und Lebens zielen. Nachfolgend werden lediglich Gesetzesgrundlagen beleuchtet, welche eine direkte Verbindung zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der WfbM und Inklusion haben. Gesetze, die Diskriminierungen, Benachteiligungen und eine fremdbestimmte Lebensweise verhindern sollen. Gesetze, die neben dem Artikel 3 im Grundgesetz (GG) noch für Menschen mit Behinderungen von Bedeutung sind.

3.1. UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die UN-BRK trat in Deutschland am 26. März 2009 in Kraft und konkretisiert die allgemeinen Menschenrechte aus Perspektive der Menschen mit Behinderung. Sie gilt seither als verbindliche und maßgebliche Orientierung für die Umsetzung inklusiver Gedanken und Leitbilder. Ziel der Konvention ist es, Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen, kulturellen und auch wirtschaftlichen Leben zu ermöglichen. Die Möglichkeit auf einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft. Eine Gesellschaft, in der Bürgerinnen und Bürger die gleiche Chance obliegt, einen freien Zugang zu Bildung oder Arbeitswelt zu haben. (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020)

„Versteht man die UN-BRK als Zielvorstellung, die in Zukunft umgesetzt wird, erwartet die Gesellschaft in Zukunft ein inklusives Arbeitssetting, in dem Menschen mit all ihren Unterschieden einen Platz haben. Einem Menschen Arbeit in einem inklusiven Setting vorzuenthalten, wäre somit als Diskriminierung zu werten.“
(Niehaus/ Baumann 2016, S.235)

3.1.1. Artikel 27 Absatz 1 und 2

Der **Artikel 27 Absatz 1** der UN-BRK konkretisiert das Verständnis einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben durch ein Verbot von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Angelegenheiten von Beschäftigung und Beruf. Im Kontext beruflicher Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen herrscht ebenfalls ein Diskriminierungsverbot. Außerdem ist in diesem Artikel festgeschrieben, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit haben.

Artikel **27 Absatz 2** der Konvention verbietet, dass Menschen mit Behinderungen in Sklaverei, Zwangs-/ Pflichtarbeit oder Leibeigenschaft gehalten werden. Dies steht in direkter Verbindung zum Grundgesetz, welches Zwangsarbeit vor dem Hintergrund der freien Berufswahl verbietet. (vgl. Art 12 GG)

3.2. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Hinblick auf die Thematik zielt das AGG ebenfalls auf einen konkreten Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt (vgl. §1 AGG) und trat am 18. August 2006 in Kraft.

Gleichberechtigte Bedingungen im Hinblick auf Bewerbungs- und Auswahlverfahren, den beruflichen Einstieg sowie allgemeine Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden im AGG gesetzlich festgehalten. Außerdem im Gesetz verankert sind: gleiche Rechte in Bezug auf Zugang zu sämtlichen Formen der Berufsberatung und -bildung, Umschulungen und Weiterbildungen, Mitgliedschaften in Arbeitnehmer- und Beschäftigungsvereinigungen sowie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. (vgl. §2 Abs.1 AGG)

Diskriminierung und Benachteiligungen jedweder Art sind dem Gesetz nach verboten und werden bei Zuwiderhandlungen als Verletzung vertraglicher Pflichten eingestuft und dementsprechend geahndet. (vgl. §7 AGG)

3.3. Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Am 1. Mai 2002 trat das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) in Kraft. Es regelt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Bereich des öffentlichen Rechts. Das BGG gilt in erster Linie für Behörden, Körperschaften und Anstalten des Bundes, also neben den Bundesministerien zum Beispiel auch für die Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Rentenversicherung Bund. Das Benachteiligungsverbot gilt auch für andere Behörden, soweit sie Bundesrecht ausführen (z.B. Sozialämter). Das Gesetz ist vor allem im Kontext der UN-BRK von hoher Relevanz, da hier einige der zentralen Prämissen der UN-BRK abgebildet werden. So zum Beispiel die Forderung nach Zugänglichkeit (Art. 9), Bildung (Art. 24) oder Arbeit und Beschäftigung (Art. 27). Menschen mit Behinderung erhalten durch das Gesetz mehr Rechte gegenüber Unternehmen und Unternehmensverbänden. Selbsthilfeverbände können so Menschen mit Behinderung vor Gericht vertreten oder Dinge einklagen, wenn deren Rechte nach dem BGG verletzt wurden. Beispielsweise wenn es zu einer Ablehnung eines Anstellungsverhältnisses kommt, wenn ein Gebäude nicht barrierefrei ist. Die Verbände haben darüber hinaus auch die Möglichkeit, Zielvereinbarungen mit Unternehmen oder Unternehmensverbänden zu schließen mit dem Ziel barrierefreier Angebote, Produkte und Dienstleistungen. (vgl. Dusel 2023)

Am BGG wird allerdings immer wieder Kritik laut. Nahezu alle Selbstvertretungen und Behindertenverbände kritisieren, dass das Gesetz vorrangig für die Träger öffentlicher Gewalt auf Bundesebene gelte, die Privatwirtschaft nicht einschließe und daher die Gleichstellung im Alltag von Menschen mit Behinderungen verfehle.

3.4. SGB IX

Das SGB IX enthält die Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Das Gesetz trat am 1. Juli 2001 in Kraft. Seit 2018, trat im Zuge der zweiten Stufe des Bundesteilhabegesetzes, eine komplette Neufassung des SGB IX stufenweise in Kraft. Kernstück der Reform bildete der Übergang, der bisher im sechsten Kapitel des SGB XII als Sozialhilfeleistung geregelte Eingliederungshilfe, ins SGB IX. Das zwölfte Kapitel des SGB IX enthält außerdem die Regelungen für Werkstätten für behinderte Menschen:

Kapitel 12

§ 219 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

§ 220 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen

§ 221 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

§ 222 Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte

§ 223 Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe

§ 224 Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand

§ 225 Anerkennungsverfahren

§ 226 Blindenwerkstätten

§ 227 Verordnungsermächtigungen

3.4.1. Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Das BTHG wurde am 29. Dezember 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und soll in vier Reformstufen von 2017 bis 2023 in Kraft treten. Das Gesetz zielt darauf, die Möglichkeiten einer den persönlichen Wünschen entsprechenden Lebensplanung und -gestaltung durch mehr Teilhabe und mehr Selbstbestimmung zu stärken. Unter anderem wird geregelt, dass Menschen mit Behinderungen, die Eingliederungshilfe beziehen, mehr von ihrem Einkommen und Vermögen behalten können. Durch das BTHG sind die Träger von Rehabilitationsmaßnahmen (z.B. die Bundesagentur für Arbeit oder die gesetzliche Rentenversicherung), frühzeitig drohende Behinderungen zu erkennen und gezielt Prävention noch vor Eintritt der Rehabilitation zu ermöglichen. Ziel ist es die Erwerbsfähigkeit des Einzelnen zu erhalten und dies bereits vor Eintritt einer chronischen Erkrankung oder Behinderung. Durch geeignete präventive Maßnahmen soll dem entgegengewirkt werden. (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020)



Abbildung 3: Das Bundesteilhabegesetz

3.4.2. Das Arbeitsförderungsgeld

Im §59 SGB IX ist das Arbeitsförderungsgeld verankert, welches Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vom zuständigen Rehabilitationsträger zur Auszahlung an die im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen erhalten. Dieses Arbeitsförderungsgeld erhalten sie zusätzlich zu den Vergütungen nach § 58 SGB IX Absatz 3³.

Außerdem bleibt das Arbeitsförderungsgeld bei anderen Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, als Einkommen unberücksichtigt. Innerhalb der ersten Reformstufe (2016) des BTHG, wurde das monatliche Arbeitsförderungsgeld von zuvor 26 Euro auf 52 Euro verdoppelt. Die Summe aus Arbeitsentgelt und Arbeitsförderungsgeld darf allerdings den Betrag von 351 Euro nicht übersteigen. Das heißt, sollte das Arbeitsentgelt eines Werkstattbeschäftigten höher als 299 Euro sein, wird das Arbeitsförderungsgeld so angepasst, dass die Summe von 351 Euro nicht überstiegen wird. Das Ziel der Anpassung ist es, die Einkommenssituation der Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen zu verbessern. Dies gelingt durch die „Spaltung“ der Finanzierung des Beschäftigten. Während das monatliche Entgelt des Werkstattbeschäftigten aus dem Nettoerlös – also dem wirtschaftlichen Handeln der Werkstatt am Markt – gespeist wird, wird das Arbeitsförderungsgeld aus Mitteln, des im Einzelfall, zuständigen Rehabilitationsträgers finanziert. Die Feststellung der Höhe des Arbeitsförderungsgeldes und seine Auszahlung ist Aufgabe der Werkstatt. Sie ist dabei verpflichtet das Geld in der gesetzlichen Höhe auszusahlen und hat somit keinerlei Ermessen die Höhe selbst zu gestalten. Das Arbeitsförderungsgeld wird in der Urlaubszeit und im Krankheitsfall fortgezahlt. Bei längerer Krankheit und dem Erhalt von Krankengeld, wird die Fortzahlung des Arbeitsförderungsgeldes eingestellt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung, die auf die Behinderung des Werkstattbeschäftigten zurückzuführen ist, darf das Arbeitsförderungsgeld genauso

³ Die Werkstätten erhalten für die Leistungen nach Absatz 2 vom zuständigen Rehabilitationsträger angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen. Die Vergütungen berücksichtigen

1. alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der Werkstatt notwendigen Kosten sowie
2. die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen.

wie das Arbeitsentgelt nicht an die Arbeitsstundenzahl angepasst werden⁴. (vgl. § 59 SGB IX Arbeitsförderungsgeld)

⁴ § 6 Abs. 3 WVO (Werkstättenverordnung)

4. Werkstatt für Menschen mit Behinderung - „Geschlossenes System“ oder „Sprungbrett“?

Mitte der 1970er Jahre wurde die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)⁵ gegründet. Der Deutsche Bundestag beschloss daraufhin eine Werkstattkonzeption für Menschen mit Behinderungen ohne Möglichkeit auf eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Wodurch auf Bundesebene, für die einzelnen Bundesländer, die gesetzliche Grundlage für diese speziellen Werkstätten geregelt wurde. In der Folge erhielten etwa 50.000 Menschen mit geistiger Behinderung eine gesetzliche Grundlage für ihre persönliche und berufliche Förderung. Menschen mit Behinderungen soll dadurch die Möglichkeit zu einer Beschäftigung gegeben werden, die das Selbstwertgefühl steigert und ihnen die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben in einem geschützten Bereich einräumt. Bis heute entwickelten sich Werkstätten für behinderte Menschen als wichtige Einrichtungen in Deutschland, die Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit bieten, an der Gesellschaft teilzunehmen und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu formen bzw. zu verbessern. Die BAG WfbM veröffentlichte im November 2022 ihren Jahresbericht, woraus hervorging, dass ihr rund 700 Hauptwerkstätten in Deutschland angehören. Diese verteilen sich auf mehr als 3.000 Standorte. In diesen Werkstätten sind über 320.000 Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Davon sind etwa 26.000 im Berufsbildungsbereich, fast 270.000 im Arbeitsbereich und circa 20.000 im Förderbereich. (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2022)

Die nachfolgenden Seiten sollen aufzeigen, ob es sich bei einer WfbM um ein „Sprungbrett“ handelt, was dem Menschen mit Behinderung die Möglichkeit auf eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verhilft. Oder verhält es sich umgekehrt und ist eine WfbM ein „geschlossenes System“, welches unter lobenswerten Absichten kostengünstig für die freie Wirtschaft produziert?

⁵ Die Arbeitsgemeinschaft ist ein freiwilliger Zusammenschluss verschiedener Eingliederungseinrichtungen. Dem Verein gehören Werkstätten, Förderstätten und Integrationsbetriebe an. Große Sozialverbände in Deutschland wie die AWO, das Diakonische Werk oder der Paritätische Wohlfahrtsverband sind im Präsidium des BAG WfbM vertreten. (vgl. Rentorp 2017)

4.1. Historische Einordnung bezüglich Chance auf eine Ausbildung

Menschen mit Behinderungen sind, in Abhängigkeit vom Grad ihrer Beeinträchtigung, schon immer auf Nischentätigkeiten angewiesen, wo häufig keine Berufsausbildung erforderlich war. Historisch betrachtet, bot sich die Chance der Absolvierung einer Berufsausbildung, häufig nur Menschen mit „geringeren“ Beeinträchtigungen, wie Lernbeeinträchtigungen oder leichten geistigen Behinderungen. Für diesen Personenkreis ergaben sich bei entsprechendem persönlichem Engagement, vor allem Arbeitsmöglichkeiten im Handwerk, in der Hauswirtschaftsbranche und in der Landwirtschaft. (vgl. Stein 2009, S. 16ff.)

1969 trat in Deutschland das Berufsbildungsgesetz (BBiG)⁶ in Kraft. Dieses beinhaltet die Berufsbildungsplanung und steckt den Rahmen der heutigen beruflichen Bildung ab. Außerdem beinhaltet es Spezifika der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen. Im Zuge dieser Entwicklung wurde ein deutschlandweites Netzwerk von Einrichtungen für die Berufsvorbereitung, Berufliche Bildung und Umschulung von Menschen mit Behinderungen installiert. So entstanden für die Erstausbildung Berufsbildungswerke (BBW), für Umschulungen Berufsförderungswerke (BfW) und parallel Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Diese Bildungsmaßnahmen zielen allerdings häufig auf eine Beschäftigung des Auszubildenden in einem geschützten Rahmen, beispielsweise einer WfbM. Die Frage nach einer Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt wurde wenig diskutiert. 2005 wurde das BBiG durch das Berufsbildungsformgesetz⁷ abgelöst. Dieses zielt auf eine reguläre Ausbildung, in der es aber bei Bedarf spezifische Regelungen für Menschen mit Beeinträchtigungen geben kann. Infolge dessen kam es zu einer Vermischung von Menschen mit Beeinträchtigungen, Behinderungen und Hauptschulabsolventen ohne Abschluss, welche sich in den gleichen Berufsvorbereitungsmaßnahmen⁸ befanden. Dies lässt vermuten, dass der hiesige inklusive Gedanke, ein Hemmnis für die Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche für Menschen mit Behinderungen sein kann, da die Hauptschulabsolventen häufig leistungsstärker sind. Um zu vermeiden, dass Ausbildungswillige ohne Hauptschulabschluss, zunehmend Berufe - die für Menschen mit Behinderungen vorgesehen sind – bekleiden, erfolgt eine Diagnostik der zuständigen Arbeitsagentur,

⁶ Siehe §48 BBiG oder auch §42b der Handwerksordnung (HwO)

⁷ Siehe §§64-66 BBiG oder auch §42m der HwO

⁸ z.B. Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)

welche gegebenenfalls einen Behinderungsstatus attestiert. (vgl. Stein 2009, S. 21ff.)
„Das Statistische Bundesamt (DESTATIS) stellte fest, dass in der Altersgruppe von 0 bis 4 Lebensjahren jährlich nur 14.000 Kinder von einer angeborenen Behinderung betroffen sind. Dennoch steigen die Beschäftigungszahlen in den knapp 700 deutschen WfbM an. Obwohl also die Zahl der Kinder und Jugendlichen mit Behinderung zurückgeht, arbeiten heute mehr Menschen in Behindertenwerkstätten als je zuvor.“ (Rentorp 2017)

Betrachtet man diesen Fakt, bedarf es immer noch einer systematischen Aufarbeitung der berufspädagogischen Konzepte im Hinblick auf die Ausbildung beeinträchtigter Menschen.

4.2. Entscheidungsfreiheit/ freie Wahl des Arbeitsplatzes

Wie bereits erwähnt, wird für die Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein freier und barrierefreier Zugang gefordert. *„Das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“* (Art. 27 Abs. 1 UN-BRK). Dabei wird den öffentlichen Arbeitgebern eine Vorbildfunktion zugewiesen. Die Zugangsvoraussetzungen sind dabei nicht klar definiert. Eine auf die Tätigkeit zielende Ausbildung, möglichst mit Abschluss, ist häufig Bedingung. Hebt man jetzt das Recht auf einen Arbeitsplatz hervor, mit dem der Lebensunterhalt durch Arbeit gesichert ist, wird ab Gliederungspunkt vier der vorliegenden Arbeit, deutlich, dass das mit einer Beschäftigung in einer WfbM nicht gegeben ist.

Schon vor Ende der Schulzeit sollte automatisch eine im Schulsystem vorgesehene Beratung erfolgen, bei der die zentrale Frage ist, ob der Jugendliche in einer WfbM beschäftigt werden soll oder ob die Person mit zusätzlicher Förderung eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Da jeder Mensch mit Behinderung ein Recht auf einen Arbeitsplatz in einer WfbM hat, scheint dies häufig der einfachste Weg zu sein. Die Werkstätten verfügen über zweijährige Berufsbildungsbereiche, die zwar grundsätzlich auch den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten sollen, aber in der Regel mit dem Übergang in den Arbeitsbereich der Werkstatt abschließen. Vor allem Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschule sollten eine Alternative/ „bessere“ Perspektive bekommen. (vgl. Ernst 2021, S.67ff.)

Wie Maßnahmen und Konzepte einer schulischen Berufsausbildung aussehen, ist in Deutschland aufgrund der Kultushoheit der Länder nicht einheitlich geregelt. Trotz des deutschlandweiten Netzwerkes von Einrichtungen für die Berufsvorbereitung, werden in den einzelnen Bundesländern verschiedene Realisierungsformen einer vielseitigen und nachhaltigen Berufsvorbereitung angewandt. Wie z.B. Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, Patensysteme, begleitete Praktika oder Produktionsschulen. (vgl. Stein 2016, S.246ff.) Es gibt deutschlandweit verschiedene Modelle und Möglichkeiten der beruflichen Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Nachfolgend wird eine Möglichkeit näher erläutert.

4.2.1. Unterstützte Beschäftigung statt Berufsausbildung

Doch auch neben einer regulären Berufsausbildung gibt es Fördermöglichkeiten, die es jungen Menschen, für die aufgrund der Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommt, einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine dieser Fördermöglichkeiten mit inklusivem Charakter und ohne eine Beschäftigung in einer WfbM, ist die „Unterstützte Beschäftigung“. Deren Grundsatz lautet: „Erst platzieren, dann qualifizieren“.

Es handelt sich um eine Maßnahme mit einer zwei- bis maximal dreijährigen Qualifizierungsphase, in der der Mensch mit Behinderung von einem Integrationsfachdienst oder auch ein sonstiger Dritter begleitet wird. Beauftragt und finanziert wird der Träger der Unterstützten Beschäftigung von den zuständigen Rehabilitationsträgern. Ein Hauptaugenmerk in der Qualifizierungsphase liegt dabei auf der Förderung der beruflichen Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Konzentration auf die Arbeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit. Ein Betrieb stellt während dieser Phase mehrere Erprobungsplätze, wo die Fähigkeiten der behinderten Person für Praxis getestet und weiterentwickelt werden. Im Anschluss an diese „Testphase“, erfolgt eine Einarbeitung auf einen Arbeitsplatz, der vom behinderten Menschen selbst gewählt werden kann. Stellt sich in dieser zwei- bis dreijährigen Vorbereitungsphase heraus, dass die Beschäftigung in einem geschütztem Rahmen der bessere Weg ist, wird mithilfe des Trägers der Unterstützten Beschäftigung ein Übergang in eine WfbM initiiert. (vgl. Ernst 2021, S. 68f.)

4.3. Leistungsdruck vs. geschützter Rahmen

Betrachtet man das System Werkstatt, muss der Mensch mit Behinderung im Mittelpunkt stehen und nicht die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Deshalb sind Werkstätten Non-Profit-Unternehmen. Sie arbeiten nicht gewinnorientiert und müssen erwirtschaftete Erträge an die Beschäftigten ausschütten. Dies erfolgt zu mindestens 70 Prozent unmittelbar als Entgelte. Der Rest kann in Rücklagen fließen, die aber wiederum den Beschäftigten zugutekommen müssen.

Menschen mit Behinderung sollen mithilfe umfangreicher Maßnahmen und Erprobungsphasen, der engen Zusammenarbeit von Schulen, Maßnahmenträgern und dem Einsatz von Sonder- und Sozialpädagogen, die Möglichkeit auf einen Einsatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Auch die WfbM gilt als eine solche Maßnahme – sie soll dieser Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen.

Innerhalb der Pädagogik, vor allem in berufspädagogischen Ansätzen, wird Arbeit nicht auf eine reine Erwerbsarbeit reduziert. Wie in der Einleitung bereits erwähnt, wird sie eher als pädagogische Kategorie menschlicher Entfaltung verstanden und soll neben der Existenzsicherung, auch die soziale Identität und Positionierung in der Gesellschaft widerspiegeln. Daraus folgt, dass ein Spannungsfeld im Bereich Arbeit vorherrscht. Eine Ambivalenz der Arbeit als Last und Lust, als Lebenspflicht und Sinneserfüllung. (vgl. Niehaus/Baumann 2016, S.235ff.) Menschen mit geistiger Behinderung können aufgrund ihrer kognitiven Einschränkung ihren Alltag weniger souverän bewältigen als andere. Oftmals können sie die Reize, die auf sie einwirken, nicht adäquat verarbeiten. Personen mit geistigen Behinderungen nehmen Gefühle oft unmittelbarer und intensiver wahr und benötigen deshalb ein geschütztes Arbeitsumfeld. (vgl. Dr. Klüser/Neitzner 2019, S.8) Eine Kombination aus Reizüberflutung und den Anforderungen im Arbeitsalltag, kann die Arbeit also sehr schnell zur Last anstatt zur Lust bzw. Sinneserfüllung werden lassen.

Die Erlebens- und Verhaltensmerkmale von Beschäftigten in einer WfbM, welche sich täglich auf die Arbeitsmoral des Einzelnen auswirken, müssen berücksichtigt werden, um einen geschützten Rahmen zu konstruieren und einen gewissen Leistungsdruck gar nicht erst entstehen zu lassen. Das Betreuungspersonal ist nahezu täglich Situationen ausgeliefert, in denen behinderte Menschen zur Arbeit kommen und aufgrund bestimmter Gefühle für nichts zu motivieren sind. Daraus

resultiert eine Antihaltung der Arbeit gegenüber, die sie offenkundig, in den verschiedensten Verhaltensweisen äußern und damit die Leistungsbereitschaft der Gesamtgruppe beeinflussen. Hinsichtlich der geringeren Belastbarkeit von Menschen mit Behinderungen, wurde ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis für Werkstattbeschäftigte vom Gesetzgeber etabliert⁹. Dieser Rechtsstatus gewährt den Beschäftigten umfangreiche Schutzrechte, wie beispielsweise den Kündigungsschutz. Juristisch gesehen, sind Werkstattbeschäftigte somit keine Arbeitnehmer, sondern Rehabilitanden. Sie haben Anspruch auf umfangreiche Betreuungs-, Bildungs-, Förderungs- und Therapieleistungen auch während der Arbeitszeit. Außerdem unterliegen sie nicht den Pflichten, wie einer gewissen Arbeitsleistung. (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2014)

Vor diesem Hintergrund, haben die Werkstätten den Auftrag, Menschen mit Behinderung ein ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Interessen entsprechendes Arbeitsangebot zu bieten. Doch ist dies gängige Praxis?

Es muss beachtet werden, dass ein gewisser Produktions- und Leistungsdruck in einer WfbM vorherrscht, denn auch die geringen Entgelte der Beschäftigten müssen erst einmal erwirtschaftet werden. Ein Zitat der EU-Parlamentsabgeordneten Katrin Langensiepen:

„[...]Man muss nämlich liefern: Es gibt einen Auftrag, die Schrauben eintüten, bis morgen! [...]“

in einem RND¹⁰-Interview, beschreibt den Arbeitsalltag sehr gut und zeigt, dass man sehr wohl von Leistungsdruck im geschützten Rahmen sprechen muss. (vgl. Schneidewind 2022) Schließlich produzieren Werkstätten für sehr wenig Geld für riesige Konzerne der freien Wirtschaft. Diese Produktion und die Einhaltung des vorgegebenen Zeitplans durch die großen Konzerne, schaffen Werkstätten meist nur durch den Einsatz leistungsstarker Beschäftigter. Diese Situation, inklusive des Leistungsdrucks, beinhaltet diverse Argumente, dass bei einer WfbM nicht immer von einem geschützten Rahmen gesprochen werden kann. Ganz im Gegenteil; Kritiker und Behindertenverbände sprechen sogar von Ausbeutung und moderner Sklaverei. Folgende (persönliche Erfahrungs-) Punkte unterstützen diese Aussagen:

⁹ vgl. § 221 SGB IX Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

¹⁰ Abk. für Redaktionsnetzwerk Deutschland

- Das Betreuungspersonal führt gezielte Gespräche mit Werkstattbeschäftigten, um diese für einen Verbleib in der WfbM zu überzeugen.
- Fördermaßnahmen für Beschäftigte, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommen, werden nicht fortgeführt, damit die WfbM keinen leistungsstarken Mitarbeiter verliert und ihn in ihrem System WfbM behält.
- Aufträge mit engem Zeitplan, können vor diesem Hintergrundwissen angenommen werden, obwohl es den Leistungsdruck steigert.
- Leistungsstarke Werkstattbeschäftigte werden in den Bereichen eingesetzt, in denen sie sonst nicht eingeteilt sind, nur um das Arbeitspensum erfüllen zu können.
- Die Therapiemaßnahmen der Werkstattbeschäftigten werden so getimt, dass die Auftragserfüllung nicht gefährdet ist.

Hinsichtlich dieser Erfahrungen, sollte es für die großen Konzerne, die in einer WfbM produzieren lassen, möglich sein, diesen leistungsstarken Werkstattbeschäftigten einen Arbeitsvertrag in ihrem Unternehmen anzubieten, wo sie der gleichen Beschäftigung nachgehen, nur in einem richtigen Arbeitsverhältnis. Eine Umsetzung dieser Vorstellung ist doch stark anzuzweifeln.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass genug Argumente gefunden werden können, mit denen das System WfbM und seine eigentlichen Absichten hinterfragt werden müssen. Auf der anderen Seite bietet das System WfbM trotzdem eine Lebenswelt Arbeit, die es für viele Menschen mit Behinderung nicht geben würde, wenn es die WfbM nicht gäbe. Regelmäßige soziale Kontakte würden sich auf die Familie oder die Einrichtung, in der sie untergebracht sind, beschränken. Die Wahrnehmung der geleisteten Arbeit als Beitrag für die Gesellschaft und die damit verbundene Anerkennung wäre ebenso nicht mehr gegeben. Vor allem – aufgrund der Schwere ihrer Behinderung – „leistungsschwache“ Beschäftigte würden mit dem Wegfall der WfbM die Leidtragenden sein.

4.4. Menschen mit (Schwer-)Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 Prozent davon mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Geregelt ist dies in den §§ 151 ff. SGB IX. Für nichtbesetzte Pflichtarbeitsplätze muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter entrichten. Deren Höhe richtet sich nach der nichterfüllten Pflichtquote und beträgt im Jahr 2023 mindestens 140€ monatlich. Die Arbeitgeber müssen jährlich gegenüber den Agenturen für Arbeit nachweisen, inwieweit sie ihrer Pflicht der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachkommen. (vgl. Ernst 2021, S. 76 ff.)

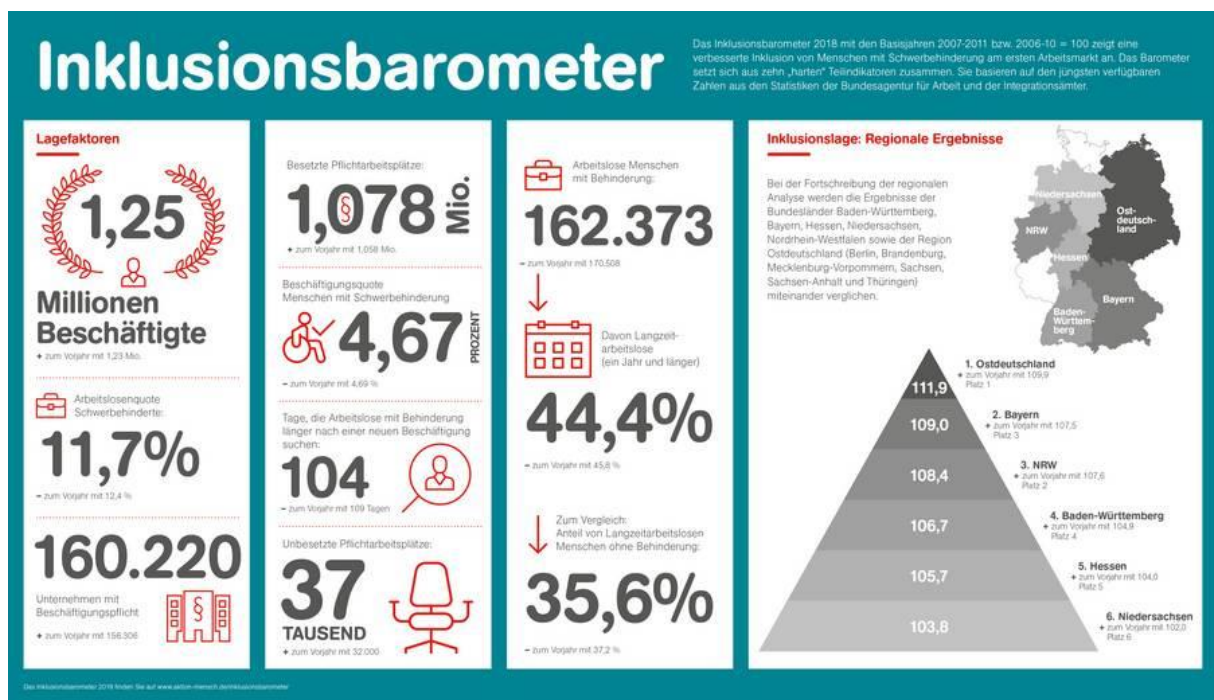


Abbildung 4: Inklusionsbarometer 2018

Wie aus dem Inklusionsbarometer (Abb. 3) hervorgeht, sind deutschlandweit 2018 37.000 Pflichtarbeitsplätze unbesetzt. Im Vergleich zu 2021 steigen die Zahlen an:

- „2021 gab es in Deutschland 174.919 beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.“

- *Davon haben 68.138 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigungspflicht vollständig erfüllt (39 %), 61.463 teilweise erfüllt (35 %) und 45.318 haben keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt (26 %).*
- *106.781 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mussten Ausgleichsabgabe zahlen.“*
(vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023)

Der Autor dieser Arbeit, greift in dieser Thematik auf weniger aktuelle Zahlen zu, da die Zahlen nach 2021 sehr stark von der Pandemie beeinflusst wurden. Laut Gesetz soll Arbeitgebern also keine Wahlfreiheit gegeben werden, ob sie schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder stattdessen die Ausgleichzahlung entrichten. *„Tatsächlich besteht eine solche Wahlfreiheit aber schon. Die Nichtbeschäftigung wird zumindest im Normalfall nicht weiter sanktioniert, obwohl nach dem SGB IX sogar Bußgelder möglich sind. Solche werden aber nur in sehr wenigen Einzelfällen verhängt.“* (Ernst 2021, S. 77)

Ernst führt weiterhin an, dass mit dieser Ausgleichzahlung eher zwei Funktionen erfüllt werden sollen. Einerseits die Antriebsfunktion, wobei der Arbeitgeber angetrieben werden soll, schwerbehinderte Menschen einzustellen und andererseits soll sie eine Ausgleichsfunktion haben. So sollen diese Arbeitgeber wenigstens keinen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen haben, die Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt haben. Jährlich werden in der Bundesrepublik über 600 Millionen Euro als Ausgleichsabgabe entrichtet.

4.4.1. Langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung

Hinsichtlich der Diskussion zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt bedarf es eines Blickes auf die Langzeitarbeitslosenquote von Menschen mit schwerer Behinderung und nicht-schwerbehinderten Menschen in Deutschland. Dabei zu beachten ist, Menschen mit Behinderung können das Bürgergeld bei Arbeitslosigkeit nur dann beziehen, wenn sie erwerbsfähig sind. Die Erwerbsfähigkeit wird im SGB II geregelt. Dort heißt es im §8 Abs. 6 SGB II: Personen, die Leistungen nach § 57 SGB IX (Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich), § 58 SGB IX (Arbeitsbereich), § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) bzw. § 61a SGB IX (Budget für Ausbildung) erhalten, sind nach Vollendung des 18. Lebensjahres im SGB II nicht mehr leistungsberechtigt.

Wird ein Mensch also als nicht erwerbsfähig eingestuft, erhält er bei Arbeitslosigkeit in der Regel Leistungen zur Grundsicherung¹¹.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen höher als bei nicht-schwerbehinderten Menschen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Deutschland betrug im Jahr 2022 durchschnittlich rund 34 Prozent. Im Vergleich dazu, waren im Jahresdurchschnitt 163.507 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Davon waren rund:

- 35.000 Menschen unter 3 Monaten arbeitslos
- 52.000 waren zwischen 3 und bis unter 12 Monaten arbeitslos gemeldet
- und knapp 76.000 (46 Prozent) waren 12 Monate oder länger arbeitslos gemeldet und damit langzeitarbeitslos

(vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023)

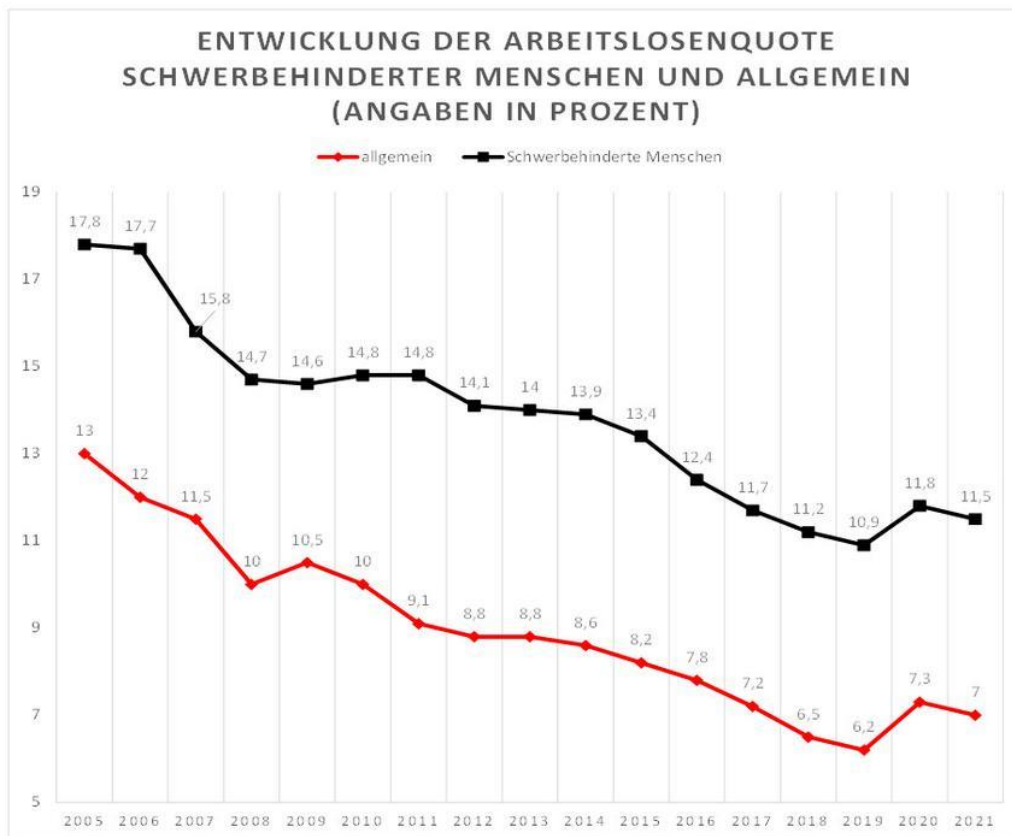


Abbildung 5: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2021“

¹¹ Erwerbsminderungsrente

4.4.2. arbeitsrechtliche Besonderheiten bei schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Anspruch auf bestimmte Sonderrechte. Beispielsweise das Recht auf bezahlten Zusatzurlaub. Der steht ihnen neben dem eigentlichen Erholungsurlaub, welcher im Arbeits-/ Tarifvertrag bzw. nach gesetzlichen Bestimmungen geregelt (§ 208 SGB IX) ist, zu. So bekommen schwerbehinderte Arbeitnehmer fünf zusätzliche Urlaubstage bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen (§ 208 Abs. 1 SGB IX).

„Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Arbeitet er zum Beispiel an vier Tagen in der Woche, so stehen ihm auch nur vier Tage Zusatzurlaub zu; arbeitet er sechs Tage, so beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls sechs Tage. Das gilt aber nur, wenn die Schwerbehinderung für das ganze Kalenderjahr anerkannt ist.“ (Scholz 2023)

Den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Arbeitnehmern steht kein Zusatzurlaub zu. (vgl. § 151 Abs. 3 SGB IX)

Außerdem obliegt Personen mit Schwerbehinderung das Recht auf Befreiung von Mehrarbeit. Sie müssen somit nicht mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten. Diese Regelung (§207 SGB IX) soll sicherstellen, dass das Leistungsvermögen dieser Personengruppe im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses nicht durch zu lange Arbeitszeiten überbeansprucht wird.

Ebenso besteht ein Anspruch auf Teilzeit schwerbehinderter Beschäftigter. Dieses Recht ist im § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX verankert und regelt, dass die Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

4.5. Rückkehr vom allgemeinen Arbeitsmarkt in die WfbM

Für Menschen mit Behinderungen, die bereits in einer WfbM gearbeitet haben und die Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz in der WfbM erfüllen, ist eine Rückkehr in der Regel kein Problem. Da das menschliche Leben allerdings in Phasen eingeteilt werden kann, in denen sich die Bedürfnisse nicht immer gleichen, sollte es auch dem Mensch mit Behinderung obliegen, sich frei den Arbeitsplatz wählen zu dürfen. Diesbezüglich ist es doch obszön, sich immer wieder der Frage zu stellen: „Erster oder Zweiter Arbeitsmarkt?“ Das Hauptziel der UN-BRK war die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Damit dies gelingt, entwickelt das BTHG das deutsche Sozialrecht in Bezug auf die UN-BRK weiter. Dabei sollen vor allem den Menschen mit Behinderungen, die heute einen Anspruch auf Leistungen in einer WfbM haben und dauerhaft voll erwerbsgemindert sind, Chancen außerhalb der Werkstatt eröffnet werden. Diesbezüglich wurde mit zwei neuen Leistungsarten, Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM geschaffen. Werkstattbeschäftigte nehmen bei einem anderen Leistungsanbieter¹² oder im Rahmen eines Budgets für Arbeit¹³ am Arbeitsleben teil. Diese Leistungsarten beinhalten ein Rückkehrrecht in die WfbM (§ 220 Abs. 3 SGB IX). Mithilfe dessen, können sich behinderte Menschen in Zukunft aussuchen, ob sie die Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich sowie im Arbeitsbereich einer WfbM von einer Werkstatt, von einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern nehmen möchten. Um dieses Wahlrecht zu realisieren, bedarf es der Zusammenarbeit zwischen WfbM und anderen Leistungsanbietern, wie den Integrationsämtern, der Sozialhilfe, der Bundesagentur für Arbeit und den Betrieben/ zukünftigen Arbeitgebern. Durch Zuschüsse bei Lohn, dem Wegfall der Ausgleichsabgaben für den Arbeitgeber und zusätzlichem Personal, welches sogar durch externe Dienstleister angeleitet werden kann, sollte es doch möglich sein, den Arbeitsmarkt inklusiver zu gestalten. Eine inklusive Gestaltung, bei der sich der Mensch mit Behinderung nicht immer mit der Frage des Genügens für den allgemeinen Arbeitsmarkt auseinandersetzen muss.

¹² § 140 Abs. 2 Nr. 2 SGB XII, §§ 60, 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

¹³ § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII, §§ 61, 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX

5. Der Werkstattlohn

5.1. Die Geschichte des Werkstattlohns

Die Entgelte der behinderten Menschen in WfbM wird langjährig als soziales Problem gesehen. Bereits in den 1990er Jahren wurden Rechtsänderungen im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) vorgenommen, um die Löhne der Beschäftigten zu steigern. Dies geschah dann durch die sozialhilferechtliche Präzisierung der Verwendungszwecke des Nettoerlöses der WfbM. Durch die Verpflichtung der Rehabilitationsträger und der damit einhergehenden Einführung des Arbeitsförderungsgeldes, wurden Verdienstgrenzen der Beschäftigten in Form von einer Ausgleichzahlung überwunden. Zwischen 2003 und 2005 betrug das bundesdurchschnittliche WfbM-Entgelt etwa 158 Euro. Im Zeitraum 2008 bis 2009 betrug das monatliche Entgelt im Arbeitsbereich durchschnittlich 170 Euro. Dennoch ist die Erhöhung der Löhne keine Konstante. Immer wieder sind zeitweilige Rückgänge zu verzeichnen. So betrug das Entgelt 2002 rund 160 Euro und 2007 etwa 158 Euro. (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022, S.18ff.)

5.2. Die Zusammensetzung des Werkstattlohnes

Der Rahmen für die Entgeltfindung ist im SGB IX vorgegeben und legt fest, dass das Entgelt aus drei Komponenten gebildet wird. So setzt sich Entgelt der Werkstattbeschäftigten zum einen aus dem **Grund-** und dem **Steigerungsbetrag** zusammen¹⁴. Wobei der Grundbetrag derzeit bei mindestens 126 Euro im Monat liegt. Er ist in seiner Höhe grundsätzlich dem Ausbildungsgeld im Berufsbildungsbereich der Werkstätten angeglichen. Damit will man vermeiden, dass sich kein Beschäftigter im Arbeitsbereich finanziell verschlechtert. Der Steigerungsbetrag richtet sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen. Besondere Berücksichtigung dabei finden, die Arbeitsmenge und die Qualität der abgelieferten Arbeit. Das bedeutet, die Werkstätten verteilen den Teil des Gewinnes, der nach Zahlung des Grundbetrages noch verfügbar ist, auf die Beschäftigten, wobei deren Leistungsfähigkeit berücksichtigt wird. Die Leistungs- und Verteilungskriterien regeln die Werkstätten in ihren eigenen Entgeltordnungen. An deren Erstellung wirken auch die Werkstatträte, sprich die Vertreter der

¹⁴ Gesetzliche Grundlage: § 221 Abs. 2 SGB IX

Werkstattbeschäftigten, aktiv mit. Neben Grund- und Steigerungsbetrag bildet das **Arbeitsförderungsgeld** (in Punkt 3.4.2. beschrieben) die dritte Komponente des Entgeltes. (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2023)

Zusätzlich zu den drei Entgeltkomponenten, die den Beschäftigten direkt ausgezahlt werden, wird die Sicherstellung der Beförderung zur Werkstatt gewährleistet und ein Mittagessen für Werkstattbeschäftigte bereitgestellt. Außerdem bekommen sie einen Nachteilsausgleich in Form einer Aufstockung ihrer Rentenbeiträge. Das bedeutet, sie werden rentenrechtlich so veranlagt, als ob sie 80 Prozent der sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße verdienen. Die Bezugsgröße¹⁵ entspricht dem Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorletzten Kalenderjahr. Der Bund übernimmt somit die Aufstockung des Differenzbetrages zu den Rentenbeiträgen der tatsächlichen Entgelthöhe. Dies entspricht durchschnittlich einem Zuschuss von mehr als 400 Euro monatlich, welcher sich auf die spätere Rentenhöhe auswirkt. (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2023)

Nach 20 Jahren Werkstatttätigkeit besitzen behinderte Menschen einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente. Deren Höhe beträgt 80 Prozent des Rentenniveaus eines durchschnittlichen deutschen Arbeitnehmers und ist im § 162 SGB VI geregelt. Das Einkommen in der Werkstatt ist bei deren Höhe irrelevant.

5.3. Die Entwicklung des Werkstattlohnes in den letzten Jahren

In vielen deutschen WfbM wurden seit vielen Jahren die Arbeitsentgelte nicht erhöht. Eher im Gegenteil - vor allem während der Corona-Pandemie, haben manche WfbM die Löhne noch einmal deutlich abgesenkt. Denn als die Pandemie Deutschland erreichte, schlossen die Betreiber ihre WfbM. In der Folge konnten viele Aufträge nicht mehr erfüllt werden und der Steigerungslohn entfiel. 2021 lag der durchschnittliche Lohn, ermittelt über alle deutschen Werkstätten hinweg, bei rund 160 Euro im Monat (ohne Arbeitsförderungsgeld). Während aktuell in vielen Branchen über teils zweistellige prozentuale Lohnerhöhungen gesprochen wird, dürfte sich an der prekären Lohnsituation in vielen Werkstätten kaum etwas ändern.

¹⁵ in § 18 SGB IV geregelt

Innerhalb der Bundesrepublik Deutschland gibt es große Differenzen bei der Höhe der Arbeitsentgelte, weshalb eine bundesdurchschnittliche Angabe immer differenziert betrachtet werden sollte. Die nachfolgende Grafik bestätigt dies und zeigt ein deutliches Ost-West-Gefälle auf.



Abbildung 6: Monatliche Arbeitsentgelte in Bundesländern

Auch die von der BAG WfbM dargestellten Durchschnittsentgelte für die Jahre 2018 bis 2020 bestätigen diese Ost-West-Unterschiede und „Lohnminderungen“.

Bundesland	2018	2019	2020	Veränderung Vorjahr in %
Sachsen	113,99 €	163€	154€	-6%
Mecklenburg- Vorpommern	185,40€	187€	189€	+1%
Bayern	254,22€	256€	253€	-1%
Nordrhein- Westfalen	227,12€	201€	204€	+1%
Hamburg	252,38€	250€	265€	+6%

Abbildung 7: Ausgewählte Durchschnittsentgelte 2018 – 2020

5.4. Transparenz bei der Bezahlung gegenüber Beteiligten

WfbM haben eine eigene Berechnungsformel für die Arbeitsentgelte ihrer Beschäftigten. Bei der Erstellung dieser Formel werden diverse Kriterien verwendet. Diese Kriterien haben wiederum eigene Bewertungssysteme, die es hinsichtlich der Transparenz schon für Menschen ohne Behinderung, kaum bis gar nicht nachvollziehbar werden lässt. Diesbezüglich nachfolgend ein Beispiel der WfbM Union Sozialer Einrichtungen gemeinnützige GmbH (USE) in Berlin.

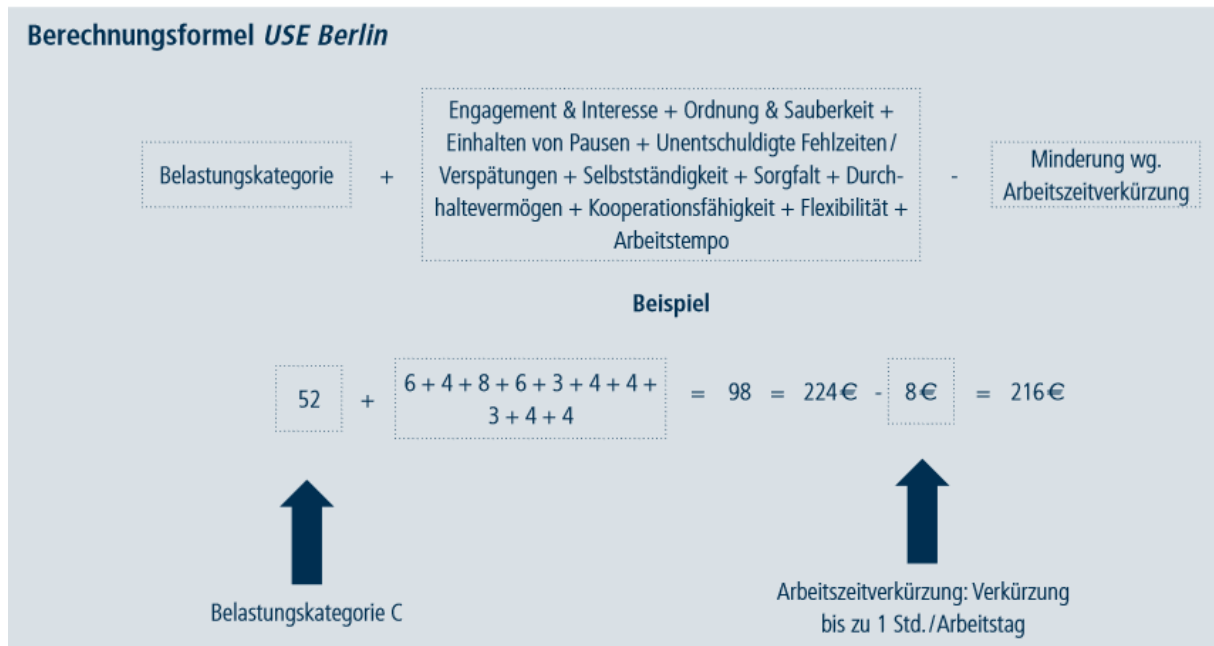


Abbildung 8: Berechnungsformel Entgelt (Bendel/ Richter/ Richter 2015, S.39)

Als zentrale Parameter bei der Berechnung des Lohnes in der Entgeltordnung stehen Transparenz, Objektivität, Balance von Aufwand und Ertrag sowie die Qualität und Arbeitsleistung im Mittelpunkt. Um eine Transparenz zu gewährleisten, sind „alle WfbM [...] dazu verpflichtet, eine Entgeltordnung vorzuhalten, um möglichst objektiv und überprüfbar die Merkmale der individuellen Arbeitsgüte und Arbeitsqualität zu bemessen. Wie sie Entgeltordnungen gestalten und nach welchen Maßstäben sie leistungsangemessene Steigerungsbeträge errechnen, ist ihnen ohne nähere Vorgaben oder Empfehlungen überlassen.“ (Bendel/ Richter/ Richter, 2015 S.8)

Aus dem Zweiten Zwischenbericht zur Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

(September 2022) ging hervor, dass knapp ein Drittel der beschäftigten Menschen mit Behinderungen, das Entgeltsystem ihrer WfbM in Detailspekten kennen. In diesem Zwischenbericht wurden 4.246 Werkstattbeschäftigte befragt. Wenigstens die Hälfte kennt sich mit dem Entgeltsystem gar nicht aus. Bei der Befragung der Angehörigen, Betreuungs- und Vertrauenspersonen, antworteten 69% gut bzw. sehr gut über das Entgeltsystem der jeweiligen WfbM informiert zu sein. (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022, Seite 102f.)

Außerdem im Fokus der Diskussionen bezüglich Transparenz bei der Entgelthöhe, steht immer wieder der Steigerungsbetrag, welcher wie bereits im Gliederungspunkt 5.2. erwähnt, von diversen Faktoren abhängt. Problematisch dabei ist, dass es bei den Kosten der Werkstatt - welche vom Leistungsträger (auftraggebende Unternehmen) zu refinanzieren sind - keine geeinte, übergreifende Kostenzuordnung gibt. Bei genauerer Betrachtung dieser Tatsache zeigt sich, dass der Gesetzgeber hier großes Vertrauen in Leistungsträger und Leistungserbringer (WfbM) setzt. Werkstätten sind somit auf faire Leistungsträger angewiesen, die den ihnen zukommenden Teil der Werkstattkosten tragen. Hier bedarf es aber auch einer maximalen Kostentransparenz der WfbM, um gerechte Entgelte zu zahlen. (vgl. Horn 2023)

Zusammenfassend ist eine höhere Transparenz bei der Bezahlung für alle Beteiligten wünschenswert und hinsichtlich der Bewertung der eigenen Arbeitsleistung durch den Mensch mit Behinderung und der damit einhergehenden Wertschätzung der Arbeitsleistung durch die WfbM absolut erforderlich. Da es in der Folge zur Stagnation oder zum Stillstand in der beruflichen Entwicklung kommen kann und somit im Kontrast zum Gesetz stehen würde. „Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei die Persönlichkeit weiterzuentwickeln“. (§§ 39, 136Abs. 1, Nr. 2 SGB IX)

6. Gerechtigkeit der Entgelte

Hinsichtlich der Gerechtigkeit ihrer Entgelte wurden Werkstattbeschäftigte bezüglich ihres Einkommens im Zweiten Zwischenbericht befragt. Dabei sind etwa zwei Drittel der Befragten unzufrieden mit ihrem Entgelt und bewerten es als zu niedrig für die erbrachte Arbeitsleistung. Besonders deutlich wird es bei der Befragung von Menschen mit Behinderung, welche aktuell auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind und vorher in einer WfbM gearbeitet haben. Von diesen bewerten mehr als drei Viertel der Befragten, dass das Entgelt in der WfbM viel zu niedrig sei. (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022, Seite 84f.)

Das Ergebnis sollte bei einem Stundenlohn von etwa 1,46 Euro nicht verwundern. Immer wieder stehen große Konzerne öffentlich in der Kritik, Produktionsschritte an WfbM zu vergeben, um den Fairtragededanken zu folgen, die Ausgleichsabgabe zu umgehen oder Produktionskosten zu sparen, um diese an verschiedensten Stellen anderweitig einsetzen zu können. Die reduzierte Mehrwertsteuer von 7% auf Arbeitsleistungen einer WfbM und gleichzeitig die Tatsache, dass mit der Vergabe der Aufträge an die WfbM keine EU-weiten Ausschreibungen gemacht werden müssen, sind weitere Anreize. Behindertenwerkstätten sind längst zu ökonomischen Schwergewichten und wichtigen Einrichtungen in der deutschen Wirtschaft geworden. Der jährliche Umsatz aller Behindertenwerkstätten in Deutschland beträgt rund 8 Milliarden Euro. (vgl. JIK 2023)

Es ist also unumstritten, dass große Konzerne von der Vergabe an von Aufträgen an WfbM profitieren. Hinsichtlich der Beurteilung der Gerechtigkeit der Entgelte darf jedoch nicht nur der Stundenlohn in Betracht gezogen werden. Auch Sozialleistungen müssen berücksichtigt werden. Diesbezüglich nachfolgend ein Vergleich Werkstattbeschäftigung mit Grundsicherung und Mindestlohnarbeit (35h-Woche).

6.1. Vergleich Entgelte

Gegenüberstellung Einkommenssituation Werkstattbeschäftigte vs. Mindestlohnverdiener*innen Musterrechnung

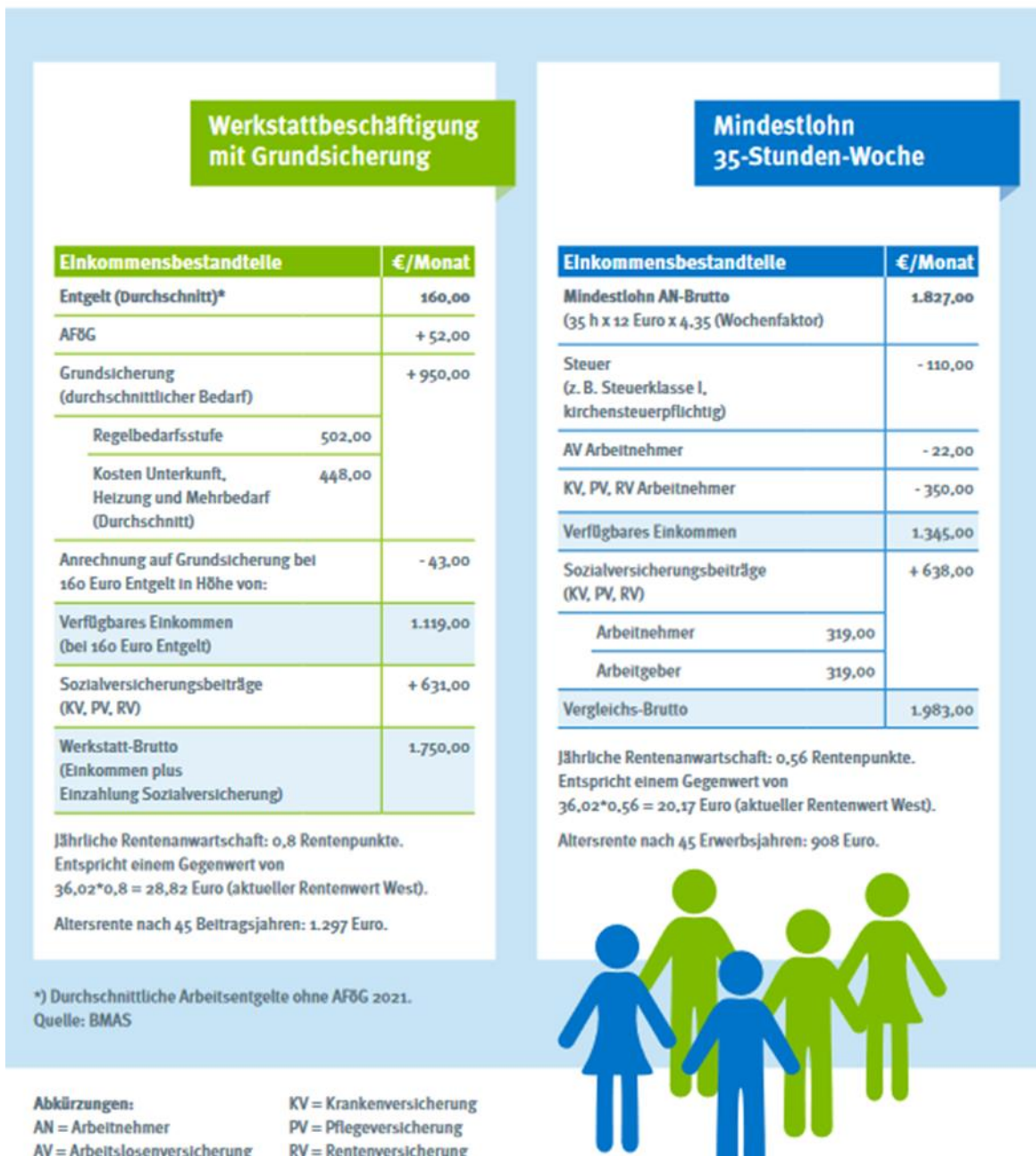


Abbildung 9: Vergleich Entgelt Werkstatt Mindestlohn

In dem Vergleich wird deutlich, dass Werkstatt- und Mindestlohnbeschäftigte durchaus ein ähnliches Monatsbruttoeinkommen haben. Die Altersrente ist bei Werkstattbeschäftigten sogar höher nach 45 Beitragsjahren. Das reine Arbeitsentgelt für die erbrachte Arbeitsleistung ist jedoch sehr unterschiedlich und erklärt, warum behinderte Menschen einer WfbM über fehlende Wertschätzung ihrer Arbeit klagen. Die Komplexität des Entgeltsystems mit allen zusätzlichen Leistungen sind für Menschen mit Behinderung kaum bis gar nicht überschaubar. *„So droht ein Einsatz von Entgeltordnungen im Sinne von bürokratischer Bürde und Sanktion statt Anreiz- und individueller Entwicklungsorientierung.“* (Richter 2014, Seite 47)

6.1.1. Tarifverträge

Wie bereits in vorhergehenden Gliederungspunkten erwähnt, sind es auch deutsche Milliardenkonzerne die in WfbM Bauteile montieren lassen. Um diese Gehalts- bzw. Entgeltunterschiede deutlich zu machen, nachfolgend eine Grafik. Diese enthält Gehaltsangaben von Monteuren und Fließbandarbeitern, welche mit Haustarifverträgen in den jeweiligen Unternehmen ausgestattet sind. Die Gehaltsangaben beruhen auf Erfahrungsberichten durch Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter der Konzerne. Es ist also nicht ausgeschlossen, dass sich durch persönliche Befindlichkeiten gewisse Angaben verfälschend auf die Durchschnittswerte auswirken. (vgl. Kopka/ Maier)

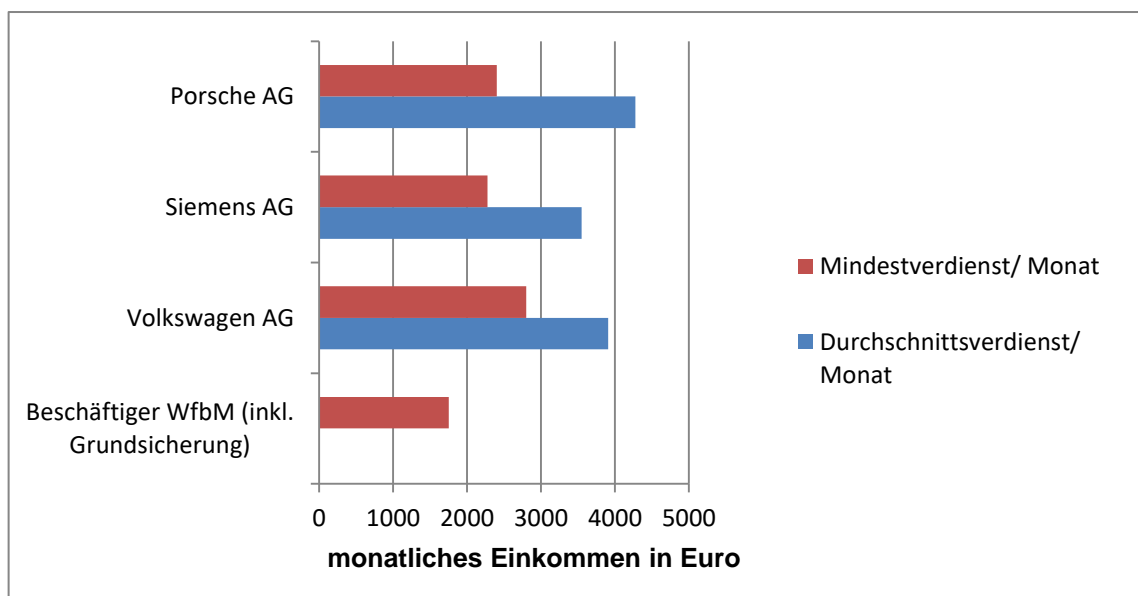


Abbildung 10: Vergleich Einkommen WfbM gegenüber Tarifvertrag

7. Schlussbetrachtungen

Die vorliegende Bachelorarbeit zeigt, dass WfbM von zwei Seiten betrachtet werden sollten. Vor allem im Hinblick auf „leistungsschwache“ Beschäftigte, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nicht unter Leistungsdruck arbeiten können, dient die „Arbeitsstelle WfbM“ nicht nur der Funktion Lebensunterhalt. Es sollte viel mehr als Ort der Beschäftigung, Begegnung, sozialer Interaktion und als tagesstrukturierte Einrichtung verstanden und erhalten bleiben. Im Hinblick auf das Inklusionsbarometer und die staatlichen Einnahmen durch die Ausgleichszahlungen der Betriebe muss man feststellen, dass der allgemeine Arbeitsmarkt, vor allem Sektoren mit (schwerer) körperlicher Arbeit nicht bereit sind, behinderte Menschen einzustellen. Das geforderte gesellschaftliche Umdenken hin zur Inklusion bedarf noch enorm viel Energie und Zeit.

Dennoch muss das veraltete, nachkriegszeitliche System der WfbM unbedingt überarbeitet werden. Schon die vorgeschriebene Wirtschaftlichkeit steht der gesetzlichen Idee einer Rehabilitation- und (Wieder-)Eingliederungseinrichtung widersprüchlich gegenüber. Wie vorangegangen ausführlich beschrieben, sollen laut Gesetz, gehandicapte Menschen rehabilitiert und dem allgemeinen Arbeitsmarkt wieder zugeführt werden. Durch die Produktion für die freie Wirtschaft und dem darauffolgendem Leistungsdruck, entwickelt sich jedoch ein „geschlossenes System“, welches darauf abzielt, dass leistungsstarke Beschäftigte dem System erhalten bleiben sollen. Dies wird durch die geringe, jahrelange Vermittlungsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – bei etwa 1 Prozent – nochmal sehr deutlich.

Ebenso bedarf es einem erneuten Aufgriff des Empowermentgedankens und dem damit einhergehenden Recht auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Denn wie unter Gliederungspunkt 4.3. beschrieben, werden die Beschäftigten teilweise „manipuliert“. Sei es durch das Ausbleiben der Therapiemaßnahmen oder die Gespräche, wie unsicher der allgemeine Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung sei.

Die Anzahl der Kritiker wird nicht geringer, welche meinen: die Beschäftigung in einer WfbM ist das Gegenteil von Inklusion und sollte eher als Separation von Menschen mit Behinderungen gesehen werden. Dies ist dem geschuldet, dass Träger von WfbM meist große Träger der Behindertenhilfe sind. Häufigt ist ein Träger Arbeitsstätte, Wohnort und Freizeitort in einem.

„So arbeiten, wohnen und leben Menschen mit Behinderung oder psychischen Erkrankungen abgetrennt von den der restlichen Gesellschaft.“ (JIK 2021)

Hinsichtlich des Hauptaspektes der vorliegender Bachelorarbeit, nämlich dem Entgelt der Beschäftigten und der damit verbundenen Wertschätzung der geleisteten Arbeit wird deutlich, dass es viele Profiteure gibt. Der Mensch mit Behinderung gehört mit seinem Stundenlohn von 1,46 Euro nicht zu diesen. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche und ist dem allgemeinen Arbeitsmarkt also mindestens ähnlich. Trotzdem ist eine selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft und die wie in Artikel 27 der UN-BRK geforderte Erarbeitung des Lebensunterhaltes, mit diesem Einkommen nicht möglich. Im Gegenteil, sie sind dauerhaft auf Sozialleistungen des Staates angewiesen. (vgl. JIK 2021) Um die Entgelte der Beschäftigten auf Mindestlohniveau anzupassen, müsste der Gesetzgeber die arbeitsrechtliche Einstufung der Menschen mit Behinderung ändern. Derzeit haben sie ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis gem. § 221 Abs. 1 SGB IX und gelten als Rehabilitat/innen. Mit Änderung dieser Rechtslage, würden die Beschäftigten einer WfbM ihre Schutzwürdigkeit und somit ihre Sonderrechte verlieren.

Es wäre jedoch auch möglich, dass sowohl Grund- als Steigerungsbetrag so angehoben werden, sodass sich der daraus ergebende Stundenlohn annähernd in der Höhe des Mindestlohnes befinden würde. Bei dieser Änderung müssten die WfbM allerdings entlastet werden. Eine Entlohnung in dieser Höhe, aus den erzielten Arbeitsergebnissen, ist für wohl jede Behindertenwerkstatt wirtschaftlich nicht tragbar.

„An dieser Stelle müsste also der Staat – etwa in Form von Subventionen – tätig werden und die Differenzen zu dem bisherigen Grundbetrag und zu dem Steigerungsbetrag deckeln. Hierfür bedürfte es lediglich einer Umverteilung der Gelder, die den Menschen mit Behinderung schon jetzt durch die sog. Grundsicherung zustehen.“ (Schumacher 2022)

Zusammenfassend ist zu sagen, dass es mehrere Möglichkeiten gibt die prekäre Einnahmesituation von Menschen Behinderung zu beeinflussen. Die meisten Möglichkeiten zur Intervention hat dabei der Gesetzgeber. So können Gelder umverteilt und anders ausgezahlt werden. Die Ausgleichsabgabe für private Firmen darf nicht mehr so leicht umgangen werden. Im Gegenteil, sie müssen härter in die

Pflicht genommen werden. Auch vor einer Durchsetzung der Strafen diesbezüglich, darf nicht zurückgeschreckt werden. Vielleicht hätte so eine Vielzahl von Menschen mit Behinderungen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei aller Strafen, darf der inklusive Gedanke aber nicht vergessen werden, denn jede Pflicht birgt die Gefahr der Abwehrhaltung beim Menschen und somit eine Abkehr von einer inklusiven Gesellschaft.

Eine Änderung der Beschäftigungsverhältnisse wäre wünschenswert, aber enorm umfangreich und tiefgreifend. Sonderrechte müssten davon allerdings unberührt bleiben.

WfbM müssen erhalten bleiben, um die große Spannweite an Leistungsfähigkeit behinderter Menschen weiter bedienen zu können. Der soziale Aspekt, mit allen sozialen Kontakten innerhalb einer Werkstatt darf bei der ganzen Diskussion nicht vergessen werden. Dennoch muss der gesetzliche Auftrag der WfbM, nämlich der der Rehabilitation, stärker in den Fokus gerückt werden und die Vermittlungsquote drastisch erhöht werden.

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch-Redaktion (2018): Inklusionsbarometer 2018. www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer.de. [Zugriff: 09.05.2023]

Bendel, A./Richter, C./Richter, F. (2015): Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf>. Bonn. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung [Zugriff: 03.06.2023]

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2022): Neue Wege gehen. Jahresbericht 2022. <https://www.bagwfbm.de/category/104>. Berlin. [Zugriff: 01.05.2023]

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2014): Verständnis für Entgelte entwickeln: BAG WfbM im Austausch mit Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V. <https://www.bagwfbm.de/article/2201>. Berlin. [Zugriff: 23.05.2023]

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2023): Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten. https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen. Berlin. [Zugriff: 28.05.2023]

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2018): Verdienst in Werkstätten. <https://www.bagwfbm.de/page/101>. Berlin. [Zugriff: 06.06.2023]

Bundesagentur für Arbeit (2023): Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=bsbm-bsbm. Nürnberg. [Zugriff: 23.05.2023]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Politik-fuer-Menschen-mit-Behinderungen/un-behindertenrechtskonvention-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-langtext.html>. Berlin. [Zugriff: 27.04.2023]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Bundesteilhabegesetz.
<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Rehabilitation-und-Teilhabe/bundesteilhabegesetz.html>. [Zugriff: 29.04.2023]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Forschungsbericht 607. Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-607-entgeltsystem-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf;jsessionid=B4496A6B4F73AE84886A60CB29997EE7.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=4http://. [Zugriff: 13.06.2023]

Dusel, J. (2023): Behindertengleichstellungsgesetz.
<https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/behindertengleichstellungsgesetz/behindertengleichstellungsgesetz-node.html>. Berlin. [Zugriff: 27.04.2023]

Dr. Klüser, R./ Neitzner, I. (2019): Branchenbild Werkstätten und Heime für Behinderte. Werkstätten und Heime für Menschen mit Behinderung – berufliche Rehabilitation. Berlin. Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. S. 6-12

Ernst, K.-F. (2021): Behinderung und Teilhabe. Alle Leistungen und Rechte (2. Auflage). Düsseldorf. Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V. S. 43-79

Horn, H. (2023): Arbeitsentgelte in WfbM: (Wie) lassen sich die Löhne der Werkstattbeschäftigten steigern?. <https://www.contec.de/blog/beitrag/loehne-in-wfbm/>. [Zugriff: 06.06.2023]

Indlekofer, M. (2013): Inklusion und Integration. Miteinander leben, statt getrennt!. https://www.vdk.de/bayern/pages/26741/inklusion_und_integration?dscc=ok. München. Sozialverband VdK Bayern e.V. [Zugriff: 17.05.2023]

JIK (2020): Wie das System der Behindertenwerkstätten Inklusion verhindert und niemand etwas daran ändert. <https://jobinklusive.org/2020/09/14/wie-das-system-der-behindertenwerkstaetten-inklusion-verhindert-und-niemand-etwas-daran-aendert/>. [Zugriff: 15.06.2023]

- JIK (2021): Acht Punkte: Kritik an Werkstätten für behinderte Menschen.
<https://jobinklusive.org/2021/09/13/kritik-an-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-acht-punkte/>. [Zugriff: 21.06.2023]
- Kopka, M.-S./ Maier, A.: <https://www.kununu.com/>. Hamburg. [Zugriff: 09.06.2023]
- Niehaus, M./ Baumann, A. (2016): In M. Dederich, I. Beck, G. Antor, U. Bleidick (Hrsg.), Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis (3., erw. und überarb.). Stuttgart. Kohlhammer. S. 231-239
- Nomos Gesetze (2018): Gesetze für die Soziale Arbeit (8. Auflage). Baden-Baden. Nomos Verlagsgesellschaft. S. 1956-2040
- Prof. Dr. Hohner (2023): Handreichung SGB IX. In: Bund Online. www.bund-verlag.de. Frankfurt am Main. Bund Verlag GmbH. [Zugriff: 12.05.2023]
- Rauch, A./ Tophoven, S. (2020): Integration in den Arbeitsmarkt. Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf. Stuttgart. Kohlhammer. S. 36
- Rentrop, R. (2017): Welche Erwachsenen mit Behinderungen haben Anspruch auf einen Platz in einer WfbM?.
<https://www.arbeitsrecht.org/schwerbehindertenvertretung-2/anspruch-auf-einen-platz-in-der-wfbm/>. Bonn. [Zugriff: 12.05.2023]
- Schmuhl, H.-W. (2009): Menschen mit Behinderungen im Spannungsfeld von Exklusion und Inklusion.
https://www.imew.de/fileadmin/Dokumente/Volltexte/Expertise_Eine_Welt_ohne_Behinderung/IMEW_Expertise_9_7.pdf#page=24. 1. Auflage. Berlin. Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft. S. 24 [Zugriff: 09.05.2023]
- Schneidewind, C. (2022): „Klare Menschenrechtsverletzung“ – warum bekommen behinderte Menschen in Werkstätten keinen Mindestlohn?.
<https://www.rnd.de/wirtschaft/mindestlohn-werden-menschen-mit-behinderung-in-werkstaetten-ausgebeutet-T6ASJNAT6VHKTID6FSYGXRRZTA.html%20am%2023.05.2023%20um%2013:43>. Hannover. [Zugriff: 23.05.2023]

Scholz, G. (2023): Besondere Rechte schwerbehinderter und gleichgestellter Arbeitnehmer. <https://www.ifb.de/wissen/schwerbehindertenvertretung/rechte-schwerbehinderte>. Seehausen am Staffelsee. Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG. [Zugriff: 23.05.2023]

Schumacher, Y. (2022): Der Stundenlohn in Behindertenwerkstätten – Bloß moralisch bedenklich oder sogar verfassungsrechtlich problematisch?. <https://www.juwiss.de/67-2022/>. [Zugriff: 15.06.2023]

Seifert, R. (2013): Eine Debatte Revisited: Exklusion und Inklusion als Themen der Sozialen Arbeit. 1. Ausgabe. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/25/25>. [Zugriff: 11.05.2023]

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt–Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2022.pdf;jsessionid=5AC5284BE886283DCECC296E594AC90C?__blob=publicationFile&v=15. Nürnberg. [Zugriff: 26.05.2023]

Stein, R. (2009): Basiswissen Sonderpädagogik 4. Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderungen und Benachteiligungen. Baltmannsweiler. Schneider Verlag Hohengehren. S. 16-53

Stein, R. (2016). Berufsvorbereitung. In: Dederich, M., Beck, I., Bleidick, U. & Antor, G. (Hrsg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis (3., erw. und überarb.). Stuttgart. Kohlhammer. S. 246-248

Winkler, M. (2018): Kritik der Inklusion. Am Ende eine(r) Illusion. Stuttgart. Kohlhammer. S. 5 – 12

Zentrale Ethikkommission bei der Bundesärztekammer: Dtsch Arztebl 2004; 101: A 1613–1617 [Heft 22]. Köln

Eigenhändigkeitserklärung

Hiermit Bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken (dazu zählen auch Internetquellen) entnommen sind, wurden unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Datum, Bearbeitungsort

Unterschrift