

Informationen der LAG WfbM und berufliche Teilhabe M-V e.V. an seine Mitgliedseinrichtungen

Abschlussbericht 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“

Sehr geehrte Mitglieder,

am 14.09.23 hat das BMAS den lang erwarteten Abschlussbericht 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“ veröffentlicht (Link). Wir haben für Sie die wichtigsten Inhalte des Abschlussberichtes zusammengefasst und stellen Ihnen aktuelle Stellungnahmen und Positionierungen der BAG WfbM und der LAG A|B|T Schleswig-Holstein zur Verfügung.

Inhalte:

Der Abschlussbericht ist etwa 300 Seiten lang und behandelt folgende Inhalte:

1. *Einleitung*
2. *Arbeiten in der WfbM: Beschäftigten- und Tätigkeitsstrukturen derzeitiger und ehemaliger Beschäftigter*
3. *Das derzeitige Entgeltsystem aus unterschiedlichen Perspektiven*
4. *Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*
5. *Ergebnisse der rechtswissenschaftlichen Analyse*
6. *Alternative Entgeltsysteme*
7. *Handlungsempfehlungen*

- 88% der befragten Werkstattbeschäftigten sind mit ihrer Arbeit in der WfbM zufrieden oder sehr zufrieden¹
- 67% der befragten Werkstattbeschäftigten bewerten das eigene Entgelt als zu niedrig²
- das durchschnittliche WfbM-Entgelt 2021 betrug 226 €³
- die aktuelle Übergangsquote vom EV/BBB auf den allg. Arbeitsmarkt liegt bei 0,6%⁴
- die aktuelle Übergangsquote vom Arbeitsbereich auf den allg. Arbeitsmarkt liegt bei 0,35%⁵
- 14% der Übergänge auf den allg. Arbeitsmarkt sind in die WfbM zurückgekehrt⁶

In den Abschnitten 2., 3. und 4. wird die aktuelle Situation der Werkstätten für behinderte Menschen anhand statistischer Kennzahlen und der Befragungsergebnisse der Studie deutlich gemacht. Die wichtigsten Kennzahlen finden Sie hier:

Auf der Grundlage der vorherigen Abschnitte werden die zukünftig relevantesten Inhalte des Berichtes diskutiert. Laut den Ergebnissen der rechtswissenschaftlichen Analyse, verstößt das aktuelle Entgeltsystem gegen Artikel 5 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes (GG). Außerdem wäre schon

1 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 46

2 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 46

3 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 53

4 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 117

5 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 117

6 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 117

heute das Mindestlohngesetz auf die Beschäftigungsverhältnisse in den WfbM anwendbar. Daher müsse im Regelfall der Mindestlohn an Werkstattbeschäftigte gezahlt werden. Als mögliche Ausnahme werden Fälle gesehen, in denen die Rehabilitation im Vordergrund steht. Als Ziel wird ein mindestens existenzsicherndes Werkstattentgelt mit Spielraum für leistungsbasierte Differenzierung angegeben. Dieses könne man durch ein steuersubventioniertes Mindestlohnmodell umsetzen. In den Betrachtungen werden auch die Nachteilsausgleiche einbezogen, so dass davon ausgegangen wird, dass eine Besserstellung von Menschen mit Behinderungen, beispielsweise bei der Rentenregelung, weiterhin möglich ist.⁷

Als Ergebnis der Betrachtung, werden im Abschlussbericht „mögliche“ Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen für die Reform des Entgeltsystems in der WfbM und Entwicklungsoptionen für einen stärker inklusiven Arbeitsmarkt dargestellt. Es werden folgenden Themengebiete behandelt:

- Übergänge und Schnittstellen zwischen Bildungs- und Werkstattssystem
 - Eintritt und Übergänge in den Berufsbildungsbereich
 - Anpassungen bei Berufsbildungsbereich und Bildungsabschlüssen
- Zukunfts- und Leistungsfähigkeit von WfbM sichern

- Zielsetzungen und strategische Ausrichtung der WfbM neu justieren
- Arbeitsbereich
- Ausgelagerte Arbeitsplätze als Übergang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
- Förderung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Existenzsichernde Entgelte für WfbM-Beschäftigte
- Stärkung von Inklusion und Teilhabe⁸

Unter den Handlungsempfehlungen sind besonders folgende Punkte diskutabel:

- mögliche rechtliche und organisatorische Ausgliederung des Berufsbildungsbereichs aus der Werkstatt
- Modularisierung und Flexibilisierung von anerkannten Ausbildungsgängen zur Öffnung für weitere Personengruppen
- strategische und marktorientierte Ausrichtung / Entwicklung von Werkstätten
- Förderung und zeitliche Befristung von ausgelagerten Arbeitsplätzen
- Förderung des Budgets für Arbeit
- Ausbau von Inklusionsbetrieben
- dauerhafte Einrichtung eines professionell angelegten Inklusions- und Übergangsmagements in WfbM zur Förderung und Unterstützung von Übergängen
- Kooperationsmodelle zwischen WfbM und Unternehmen, um einen stufenweisen Übergang zu ermöglichen⁹

7 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 151 - 266
8 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 267 - 274

9 vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2023, S. 267 - 274

Information der BAG WfbM

„Die BAG WfbM fordert seit mehreren Jahren eine Verbesserung der Einkommenssituation der Werkstattbeschäftigten. Die derzeitige Gestaltung des gesetzlichen Systems ermöglicht es nicht, dass Werkstätten ohne Gesetzesänderungen und weitere staatliche Unterstützungen die Einkommenssituation der Werkstattbeschäftigten umfassend verbessern könne.

Auch das Forschungsvorhaben des BMAS hat nun festgestellt, dass eine Neugestaltung des Entgeltsystems nicht isoliert betrachtet werden kann. Vielmehr muss es weiterführende Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Werkstatteleistungen geben.

Die BAG WfbM und ihre Mitglieder stehen Veränderungen offen gegenüber und werden den strukturellen Wandel mitgestalten.

Werkstätten für behinderte Menschen erbringen ihre Leistungen in einem dynamischen Umfeld. Sie befassen sich proaktiv mit den aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt und verwirklichen Strategien, um ihre Leistungen zukunftsorientiert anzupassen. Werkstätten verstehen sich nicht nur als ein Ort bzw. ein Gebäude, sondern auch als Unterstützer in der Arbeitswelt.

Die spürbare Verbesserung der Einkommenssituation aller Werkstattbeschäftigten muss unabhängig von weiteren Reformen weiterhin die oberste Zielsetzung bleiben.

Die BAG WfbM wird sich zur Zukunft der Werkstatteleistung positionieren und befindet sich in einem konstruktiven Dialog mit dem BMAS.“¹⁰

Positionierung der LAG A|B|T Schleswig-Holstein vom 14.09.2023

Annette Tabara, Leiterin der Abteilung V des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat im Rahmen einer Sitzung mit Verbänden ihre Sichtweise der Dinge mitgeteilt. Die LAG A|B|T Schleswig-Holstein hat dazu eine Stellungnahme erarbeitet und an die BAG WfbM weitergeleitet, um die Erarbeitung einer Stellungnahme auf Bundesebene zu unterstützen.

Beachten Sie bitte, dass die Äußerungen aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mündlich geäußerte Vorstellungen von Änderungsprozessen sind, die weder schriftlich niedergelegt noch offiziell bestätigt sind!

Zugangsteuerung in die Werkstätten

Frau Tabara: Der Berufsbildungsbereich soll mit unverändertem Zeitrahmen (27 Monate) organisatorisch und rechtlich verselbständigt werden, um den Automatismus des Überganges von der beruflichen Bildung in den Arbeitsbereich zu brechen. Die Überlegungen lassen auch die Möglichkeit der Ausschreibungen der Leistungen offen.

LAG A|B|T Schleswig-Holstein: „Die organisatorische Eigenständigkeit des Berufsbildungsbereiches ist in vielen Werkstätten bereits umgesetzt und damit bereits Realität. Eine darüberhinausgehende rechtliche Selbständigkeit für zum Teil kleine Berufsbildungsbereiche verursacht zusätzliche Strukturkosten und würde diese Maßnahmen nicht unerheblich verteuern.

Der Berufsbildungsbereich ist elementarer Bestandteil der Werkstatt für behinderte Menschen. Durch die Vielfalt der Arbeitsangebote der Arbeitsbereiche der Werkstätten ist eine umfangreiche Vermittlung von beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten in verschiedensten Berufen nur durch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich möglich. Die Berufliche Bildung braucht wie reguläre Ausbildungsgänge auch, ein hohes Maß an

¹⁰ BAG WfbM, Werkstatt:Telegramm Nr. 7.2023/
<https://www.bagwfbm.de/article/6742>

Dualität und keine künstliche Trennung von Rehabilitation und Arbeit. Die Herauslösung des Berufsbildungsbereichs führt zu kleinen Einheiten, die nicht in der Lage sein werden, die Vielfalt der Möglichkeiten in verschiedensten Berufen zu vermitteln. Es ist nicht möglich, die berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung mit Werkstattberechtigung auf Betriebe des gewerblichen Arbeitsmarktes zu verlagern.

Es ist zu befürchten, dass eine eventuell notwendige Ausschreibung des Berufsbildungsbereiches nach Erfahrungen anderer Ausschreibungsverfahren (z.B. DIA-AM) zu erheblichen Fachlichkeitsverlusten führen. Eine mit einer gewünschten Trennung von Arbeits- und Berufsbildungsbereich der Werkstatt zusammenhängende Ausschreibung darf nicht dazu führen, dass Träger von Werkstätten von einer Ausschreibung ausgeschlossen werden dürfen. Außerdem führen Ausschreibung zu einer Monopolisierung des Angebotes. Das BTHG geht aber gerade von einer Vielfalt an Angeboten aus.

Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt:

Frau Tabara: In den Außenarbeitsplätzen wird ein großes Potenzial für den Übergang auf den Arbeitsmarkt gesehen. Es wird darüber nachgedacht, die Dauer eines Außenarbeitsplatzes zu begrenzen, um damit den Übergang auf einen regulären Arbeitsplatz zu fördern. Die Zahl der Außenarbeitsplätze soll vergrößert werden. Die leistungsstarken Arbeitsfelder der Werkstatt sollen in Inklusionsbetriebe umgewandelt werden.

LAG A|B|T Schleswig-Holstein: „Die Werkstätten verwirklichen schon heute so viele Außenarbeitsplätze wie möglich. Die Begrenzung der Dauer von Außenarbeitsplätzen wurde zu einer Reduzierung führen, da bei weitem nicht jeder Außenarbeitsplatz auch wegen seiner geringeren Wertschöpfung und wegen in der Person liegenden Gründen in einen regulären Arbeitsplatz umgewandelt werden kann.

Eine verordnete Überführung von leistungsstarken Arbeitsfeldern in Inklusionsbetriebe ist weder aus juristischer noch aus wirtschaftlicher Sicht in den allermeisten Fällen realistisch. Dafür müssen die Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe deutlich erweitert werden. Ein Minderleistungsausgleich von 30% ist dafür in keinem Fall ausreichend. Wenn eine solche Verlagerung offensichtlich betriebswirtschaftlich Sinn ergeben würde,

wäre eine solche Verlagerung mit dem Übergang der Menschen mit Behinderung in einen Inklusionsbetrieb bereits heute erfolgt.

Außerdem bedeutet dieses, ein Aussortieren der leistungsstärkeren Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt. Das führt gerade nicht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt, weil die leistungsschwächeren Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt unter sich zurückbleiben und die wichtige soziale Interaktion nicht mehr stattfinden kann.

Eine gewünschte Überführung solcher Bereiche verändert das Arbeitsergebnis nach § 10 WVO in der Weise, dass dieses und damit die Steigerungsbeträge der Werkstattentgelte sinken werden.“

Werkstattgeld: Transparenz und Angemessenheit

Frau Tabara: Das bisherige Lohnsystem aus Grund-, Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld soll erhalten bleiben. Eine Anpassung an den Mindestlohn und eine Arbeitnehmereigenschaft ist nicht geplant. Das Arbeitsförderungsgeld wird um 25 € monatlich erhöht, die Anrechnung des Werkstattgeldes auf die Grundsicherung wird auf 50% begrenzt. Damit sollen nach Berechnung des BMAS den Grundsicherungsempfängern 78€ monatlich mehr zur Verfügung stehen. Die BAG WfbM soll gemeinsam mit den Werkstattträgern Deutschland eine einheitliche Werkstattgeldordnung entwickeln.

LAG A|B|T Schleswig-Holstein: „Die LAG bekräftigt ihre Position, dass die Beschäftigten in einer Werkstatt für behinderte Menschen den Arbeitnehmerstatus erhalten müssen und ein Werkstattgeld in Orientierung an den Mindestlohn erhalten müssen. Die Position des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales löst absolute Verständnislosigkeit aus. Damit werden die Werkstätten immer wieder Angriffen ausgesetzt sein, die Werkstattbeschäftigten auszubeuten. Das ist nicht hinnehmbar.

Durch die Zahlung von mindestens dem Mindestlohn und der Arbeitnehmereigenschaft wären entscheidende Punkte der Kritik der Staatenprüfung durch den Fachausschuss der UN-BRK beseitigt. Die Werkstätten wären vollwertiger Bestandteil des Arbeitsmarktes.

Die Berechnung des BMAS zu einer Erhöhung des Werkstattentgeltes wird bezweifelt. Das Arbeitsergebnis wird perspektivisch stark sinken, wenn wirtschaftliche Bereiche der Werkstatt in ein Inklusionsunternehmen überführt werden würden.

Teilhabe von Menschen mit komplexen Behinderungen

Frau Tabara: Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit schweren Behinderungen soll durch ein Forschungsvorhaben begleitet und neu ausgerichtet werden.

LAG A|B|T Schleswig-Holstein: „Die LAG begrüßt ausdrücklich, dass der Personenkreis der Menschen, die aufgrund ihrer schweren Behinderung in Tagesförderstätten begleitet werden besonders betrachtet wird. Wir fordern, dass das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit als Voraussetzung zur Aufnahme in eine

Werkstatt für behinderte Menschen (§219 Abs.2 SGB IX) aus dem SGB IX gestrichen wird, damit entsprechend der UN-BRK jeder Mensch mit Behinderung den Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben erlangt. Ein Forschungsvorhaben dazu ist nicht erforderlich.“¹¹

Weiteres Vorgehen der LAG WfbM M-V

Aus Mecklenburg-Vorpommern wird es zunächst keine weitere Stellungnahme zum oben genannten Abschlussbericht geben. Vielmehr wird sich die LAG WfbM M-V aktiv an der Erarbeitung einer gemeinsamen Stellungnahme auf Bundesebene mit den anderen LAGs und der BAG WfbM beteiligen. Der Vorstand wird dazu die nächsten Sitzungen der BAG WfbM nutzen, um Rücksprache zu halten und auch die Interessen der Mitglieder aus Mecklenburg-Vorpommern zu vertreten. Eine 1. Gelegenheit hierzu wird es geben, wenn uns Herr Schirrmeister am 28.09.2023 in Berlin bei der 7. Präsidiumssitzung vertritt.

Falls Sie Anmerkungen, Hinweise und Ideen zur genannten Thematik äußern wollen, wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle.

¹¹ Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit | Bildung | Teilhabe Schleswig-Holstein - Newsletter 62 – 2023 vom 14.09.2023