

**Vorschläge der virtuellen Denkwerkstatt (VDW) und der
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL)
zur Verbesserung
der Entlohnung und Inklusion behinderter Menschen,
die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten**

Verbesserung der Vermittlung behinderter Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarkts

Die Vermittlung behinderter Menschen, die in Werkstätten arbeiten, bzw. einen Anspruch auf eine entsprechende Werkstattbeschäftigung haben, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt muss höchste Priorität haben. Hierfür braucht es neben den bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten u.a.

- ein Recht auf eine von Werkstätten unabhängige Beratung für Beschäftigungs- und Finanzierungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für behinderte Menschen,
- Fort- und Weiterbildungen für bestehende Beratungsangebote, wie die ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB), über die Möglichkeiten des Übergangs in die Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- einen Anspruch auf eine von Werkstätten unabhängige und individuelle Vermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Begleitung in Beschäftigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Schaffung und Förderung von Inklusionsbetrieben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung behinderter Menschen, u.a. auch durch die gezielte Umwandlung bestehender Werkstätten oder Werkstatteile in Inklusionsbetriebe muss verstärkt werden.

Ausgelagerte Arbeitsplätze müssen befristet und in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden, u.a. mit Hilfe des Budgets für Arbeit. Die mit der SGB IX-Gesetzesnovelle 2008 ermöglichte „dauerhafte“ Beschäftigung auf sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätzen muss beendet werden. Das ist Leiharbeit zu Spottpreisen, ohne Statusverbesserung der Beschäftigten und ohne Arbeits- und Lebensperspektiven. Die Rückkehr zu den gesetzlichen Vorschriften von vor 2008 ist notwendig: Ziel ist der Übergang ins Erwerbsleben. Dazu müssen alle „Werkstatt“-Beschäftigten auf solchen Arbeitsplätzen arbeitslosenversichert werden!

Initiativen für einen von einer Werkstattbeschäftigung unabhängigen Übergang von der Schule in den Beruf durch entsprechende und frühzeitige Begleitungen, Praktika und Erprobungsmöglichkeiten müssen verstärkt werden.

Das Budgets für Arbeit muss weiterentwickelt und vereinfacht werden, auch unter Nutzung des Budgets für Ausbildung.

Initiativen für einen menschenrechtsgemäßen „Werkstatt“-Lohn

Als menschenrechtliche Anforderungen gelten für alle „Werkstatt“-Beschäftigten und in allen „Werkstatt“-Bereichen die in ein Gesetz gegossene Vereinbarung der **Sozialcharta** und der **Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention**. Das bedeutet für die „Werkstatt“-Beschäftigten:

1. im Eingangsverfahren (§ 3 WVO), dass sie rechtlich mit den Auszubildenden gleichgestellt werden müssen. Sie haben den gleichen gesetzlichen Vergütungsanspruch auf die **Mindestvergütung** von zurzeit 585 Euro monatlich (§ 17 Abs. 2 BBiG). Es ist zu klären, ob bei „Werkstatt“-Beschäftigten im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich eine Kürzung i. S. § 17 Abs. 5 BBiG erfolgen soll, sofern ihre Anlern-, Trainings- oder Bildungszeiten durch arbeitsbegleitende therapeutische Maßnahmen deutlich verkürzt werden;
2. im Berufsbildungsbereich (§ 4 WVO), dass sie vergütungsrechtlich selbstverständlich den Auszubildenden gleichgestellt werden, auf die der gesetzliche Anspruch auf die Mindestvergütungen nach § 17 BBiG zutrifft, der sich nach der Rechtslage bis zum vierten Ausbildungsjahr alljährlich zwischen 18 und 40 Prozent steigert;
3. im Arbeitsbereich (§ 5 WVO), dass sie als Arbeitnehmer*innen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben (§ 1 MiLoG). Der beträgt ab 01.10.2022 brutto 12 Euro je Zeitstunde. Dabei ist zu klären, ob und ggf. inwieweit individuell vereinbarte Erholungspausen und Teilnahmezeiten an nicht arbeitsbezogenen begleitenden Maßnahmen zu den bezahlten Zeitstunden nach dem MiLoG gehören. Dabei soll der Mindestlohn die unterste Stufe der „Werkstatt“-Löhne ausmachen und im Zweijahresrhythmus steigen. Lohnsteigerungen sollen aus dem Betriebsergebnis der „Werkstatt“ bezahlt werden.
4. dass grundsätzlich gilt, dass niemand wegen seiner Beeinträchtigung behindert, benachteiligt oder diskriminiert werden darf. Deshalb müssen die derzeit gesetzlich geregelten Kompensationsmaßnahmen für Menschen mit Beeinträchtigungen auch nach einer Neuregelung der „Werkstatt“-Vergütungen und -löhne gelten. Das betrifft u. a. besonders
 - a) *die Rentenversicherungsbeiträge für „Werkstatt“-Beschäftigte*. Sie müssen, wenn sie abhängig von der tatsächlichen Einkommenshöhe bestimmt werden, eine Altersrente über dem Grundsicherungsniveau sicherstellen und nach 20 Jahren auch eine auskömmliche Erwerbsminderungsrente ermöglichen. Dieses muss ggf. durch weitere staatliche Förderung erreicht werden (Anpassung der Regelungen in §§ 162 Nr. 2, 168 Abs. 1 Nr. 2, 179 Abs. 1 SGB VI);

b) das Gleiche gilt für *die Beiträge zur Rentenversicherung für ehemalige „Werkstatt“-Beschäftigte auf Arbeitsplätzen in der Erwerbswirtschaft*. Auch sie müssen eine Alterssicherung über Grundsicherungsniveau und eine auskömmliche Erwerbsminderungsrente – wie bei den Beschäftigten in sog. Inklusionsbetrieben – ermöglichen und ggf. staatlich finanziert werden, sofern die Löhne das Niveau von 80 % der Bezugsgröße nicht erreichen. Diese Arbeitsverhältnisse müssen auch im „Budget für Arbeit“ arbeitslosenversicherungs-pflichtig sein.

5. Die Gleichberechtigung der „Werkstatt“-Beschäftigten im Arbeitsbereich und die Sicherung ihres Rechtsstatus als Arbeitnehmer*innen müssen zur Folge haben, dass ihre Tätigkeit auf sogenannten ausgelagerten „Werkstatt“-Arbeitsplätzen in der Erwerbswirtschaft (§ 219 Abs. 1 S. 5/6 SGB IX) neu bewertet wird: Ihr Arbeitnehmer- und Sozialversicherungsstatus muss gesichert sein. Sie sind derzeit faktisch besonders kostengünstige Leiharbeiter*innen („Leiharbeiter*innen“ i. S. § 1 Abs. 1 AÜG). „Werkstatt“-Beschäftigte auf sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätzen müssen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, sofern die verordnungsrechtliche Lohnuntergrenze nach § 2 LohnUGAÜV 4 nicht günstiger ist (zurzeit Mindeststundenentgelt bis 31.12.2022: 10,88 Euro). Bezüglich der Rentenversicherungsbeiträge gilt das unter Nr. 4 Gesagte (s. o.).

6. Der gesetzliche Auftrag an die „Werkstätten“, den Beschäftigten im Arbeitsbereich ein angemessenes Arbeitsentgelt auszuzahlen (§§ 219 Abs. 1 Nr. 1, 221 Abs. 2 SGB IX; § 12, 13 WVO), muss eindeutiger formuliert werden. Die „Werkstätten“ müssen die Hauptverantwortlichen für einen solchen angemessenen „Werkstatt“-Lohn bleiben. Denn sie sind als wirtschaftlich tätige Leistungserbringer für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes und des Mindestausbildungsgeldes zuständig. Dazu sind u. a. folgende Maßnahmen notwendig:

a) Das Attribut „*angemessen*“ muss i. S. der menschenrechtlichen Bestimmungen definiert werden: Verpflichtend ist ein lebensunterhaltssicherndes Arbeits-einkommen, das eine menschenwürdige Existenz gewährleistet und dem allgemein üblichen Lebensstandard entspricht.

b) Alle rechtlichen Bestimmungen, die die Höhe der „Werkstatt“-Löhne an eine Arbeitsleistung binden (z. B. Arbeitsmenge, Arbeitsgüte § 221 Abs. 2 SGB IX), sind aufzuheben. Stattdessen ist in allen Rechtsnormen klarzustellen, dass der „Werkstatt“-Lohn **kein Leistungslohn, sondern ein Zeitlohn** sein muss, der sich – wie der gesetzliche Mindestlohn – nach **Zeitstunden** bemisst.

c) Der niedrigste Arbeitslohn für leistungsberechtigte Beschäftigte im Arbeitsbereich muss dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen und ist deshalb nach Zeitstunden zu zahlen. Die Finanzierung sowohl des Mindestausbildungsgeldes als auch des Mindestlohnes muss aus staatlichen Mitteln geschehen. Die „Werkstätten“-Träger sind zu verpflichten, die höheren

Lohnanteile aufgrund von sich ändernden Eingruppierungen und Einstufungen zu finanzieren.

d) Dringend notwendig ist die gesetzliche Auflage, dass **alle** „Werkstätten“ ihre Jahresabschlüsse mit den in den Rechtsnormen verlangten Darlegungen (s. § 58 SGB IX; § 12 WVO) öffentlich zugänglich machen, unabhängig von ihrer Rechtsform (allgemeine Transparenzpflicht).

e) Der Gesetzgeber oder die Verordnungsgeberin müssen zumindest Richtwerte für eine Kostenzuordnung festlegen; besser wäre eine verordnungsrechtliche Kostenzuordnung nach Kostenarten und Quoten. Zudem sind die zur Prüfung Berechtigten zu verpflichten, insbesondere die Gewinnsituation und Gewinnrücklagen der „Werkstätten“ sorgfältig zu kontrollieren, nicht nur wegen einer möglichen Gefährdung der Gemeinnützigkeit. Ebenso sollten fragwürdige Gewinnhöhen staatlicherseits überprüft werden können, um die „Werkstätten“ zur Mitfinanzierung der gesetzlichen Mindestlöhne heranzuziehen.

f) Weil Tarifverträge für „Werkstatt“-Beschäftigte fehlen, soll sich die Lohnhöhe an allgemein verbreiteten Eingruppierungsgrundsätzen orientieren, zum Beispiel nach **Entgeltgruppen** und innerhalb derer nach **Entgeltstufen**. Damit können besser als bei anderen Lohnzahlungsgrundsätzen die Fähigkeiten und Neigungen der einzelnen Beschäftigten und die Dauer ihrer „Werkstatt“-Zugehörigkeit berücksichtigt werden. Soweit die damit verbundenen Lohnanteile den gesetzlichen Mindestlohn überschreiten, liegt die Finanzierungspflicht bei den „Werkstätten“-Betreibern.

g) Die Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge und deren gesetzlich geregelte Finanzierung bleiben bestehen (s. S. 24/25, Nr. 4). Rechtsnormen, die den o. g. Empfehlungen widersprechen, sind i. S. von Artikel 4 Abs. 1 lit. b G-ÜRMB zu ändern.

7. Das Recht auf Teilzeitbeschäftigung ist in den „Werkstätten“ auch ohne ärztliches Attest entsprechend den allgemeinen gesetzlichen Regelungen sicherzustellen.

Kassel, den 10. September 2022

Ulrich F. Scheibner
Bernhard Sackarendt
Virtuelle Denkwerkstatt (VDW)

Barbara Vieweg
Horst Frehe
Ottmar Miles-Paul
Interessenvertretung Selbstbestimmt
Leben in Deutschland (ISL)

Link zum Hintergrundpapier der VDW zur Entwicklung der „Werkstatt“-Löhne:
https://www.budgetfuerarbeit.de/attachments/article/111/220815_WDW_WfbM_Arbeitsentgelte_Vorschl%C3%A4ge.pdf

V.i.S.d.P.: Ottmar Miles-Paul, E-Mail: ottmar.miles-paul@bifos.de