

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

2020 bis 2023

Arbeitsgemeinschaft

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

in Kooperation mit Prof. Dr. Arnold Pracht,
Prof. Dr. Felix Welti und Clarissa von Drygalski

**Auf dem Weg zu inklusiver Arbeit und gerechter Entlohnung für
Menschen mit geistiger Behinderung**

Lebenshilfe/ Bildungsinstitut inForm 15.12.2023 Berlin

Gliederung

1. Ausgangslage
2. Untersuchungsablauf
3. Aufbau des Berichts
4. Empirische Ergebnisse
5. Ergebnisse der Rechtsanalyse
6. Alternative Vergütungsmodelle
7. Handlungsempfehlungen

1. Ausgangslage

(1) Werkstatt im Spannungsverhältnis vielfältiger Aufgaben

- **Rehabilitation:**
Teilhabe am Arbeitsleben in vielen Bereichen ermöglichen, mit Anleitung und Begleitung.
- **Soziale Einbindung:**
Arbeitsstätte mit Kolleg*innen und Tagesstruktur besuchen, sinnvolle Arbeit leisten.
- **Wirtschaftlichkeit:**
Die Werkstatt muss Erlöse erwirtschaften.
- **Inklusion:**
Die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt soll verbessert werden.

1. Ausgangslage

(2) Kritik am Entgeltsystem

- Entgelte zu **niedrig**?
- Wie ist das Verhältnis zum **Mindestlohn**?
- **Entgeltkomponenten** unklar und undurchschaubar?
 - a) Grundbetrag: feststehend, nicht anrechnungsfrei
→ Koppelung an Ausbildungsgeld sinnvoll?
 - b) Steigerungsbetrag: je nach individueller Leistung (unterschiedlich bemessen) und je nach Leistungsfähigkeit der Werkstatt, nicht anrechnungsfrei
→ Zumessung teilweise intransparent, Koppelung an wirtschaftliches Ergebnis problematisch
 - c) Arbeitsförderungsgeld: Aufstockung bis zum Mindestbetrag, anrechnungsfrei
→ Ist die Deckelung gerecht?
- unvollständige Einbeziehung in die **Sozialversicherung** (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, nicht jedoch Arbeitslosenversicherung)
- Gutachtauftrag BMAS folgte der Erhöhung des Ausbildungsgelds und Bundestagsbeschluss, der die Bundesregierung zu Neuregelung aufforderte (BT-Drs. 19/10715)

2. Untersuchungsablauf

(1) Rechtswissenschaftliche Untersuchung

Die Werkstatt in der **fachlichen und rechtswissenschaftlichen Diskussion** vor dem Hintergrund von **Artikel 26 und 27 UN-BRK**:

- Bewertung der Werkstätten vor dem Hintergrund des internationalen, europäischen und nationalen Rechts
- Wie bewertet die Rechtsprechung das derzeitige Entgeltsystem?
- Welche Alternativen sind aus dieser Perspektive naheliegend?

2. Untersuchungsablauf

(2) Sozialwissenschaftliche Untersuchung: Bestandsaufnahme zu Entgeltsystem und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (ISG)

Statistische Daten:

- Anzahl der Beschäftigten
- Höhe der durchschnittlichen Entgelte und (regionale) Verteilung
- Welches Einkommen ergibt sich im Zusammenspiel von Entgelten mit Erwerbsminderungsrenten und Grundsicherungsleistungen?

Befragung von Werkstattleitungen:

- Wie hoch sind die Entgelte, wie werden sie bemessen und individuell verteilt?
- In welchem Umfang wechseln Beschäftigte aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Vertiefungsstudie: Besuche in 8 Werkstätten:

- Wie arbeiten die Werkstätten?
- Welche betriebswirtschaftlichen Faktoren sind ausschlaggebend für ein gutes Arbeitsergebnis?

2. Untersuchungsablauf

(3) Sozialwissenschaftliche Untersuchung: Befragung der Beschäftigten (infas)

Befragungen im Überblick:

(1) Befragung der Werkstattbeschäftigten (Dezember 2021 bis April 2022)

Ergebnis: 4.246 gültige Interviews insgesamt, davon:

- 3.177 Interviews im Arbeitsbereich (75 % aller Interviews)
- 1.069 Interviews im Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich

Insgesamt 36 % nutzten Fragebogen in Alltagssprache, 64 % in leichter Sprache

(2) Befragung ehemaliger Werkstattbeschäftigter (März bis Mai 2022)

160 Interviews

(3) Befragung von Werkstatträten (Juni bis August 2022)

405 Interviews

(4) Befragung von Frauenbeauftragten (Juni bis August 2022)

341 Interviews

2. Untersuchungsablauf

(4) Alternativen

Weiterentwicklung des Entgelt- und Einkommenssystems

- Welche Vorschläge gibt es?
- Welche Auswirkungen haben diese Vorschläge auf das Einkommen der Beschäftigten?
- Welche Auswirkungen haben diese Vorschläge auf die Gesamtkosten?

Bessere Unterstützung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

- Wie können Übergänge erleichtert werden?
- Welche Rolle spielen ausgelagerte Arbeitsplätze?
- Wie können die Instrumente Budget für Arbeit, Inklusionsbetriebe und Unterstützte Beschäftigung wirksamer eingesetzt werden?
- Welche weiteren Ideen (oder Bedenken) gibt es dazu?

3. Aufbau des Berichts

Zusammenfassung

- 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**

4. Ergebnisse – aktuelles Entgeltsystem

Durchschnittliches **Werkstatt-Einkommen**:

	<u>2019</u>	<u>2021</u>
Grundbetrag	80 Euro	99 Euro
Steigerungsbetrag	97 Euro	79 Euro
<u>Arbeitsförderungsgeld (Mittelwert)</u>	<u>48 Euro</u>	<u>48 Euro</u>
Monatsentgelt	225 Euro	226 Euro

Der **Grundbetrag** wurde erhöht.

Die Beschäftigten bekommen aber dadurch **nicht mehr Geld**, sondern der Steigerungsbetrag ist niedriger geworden.

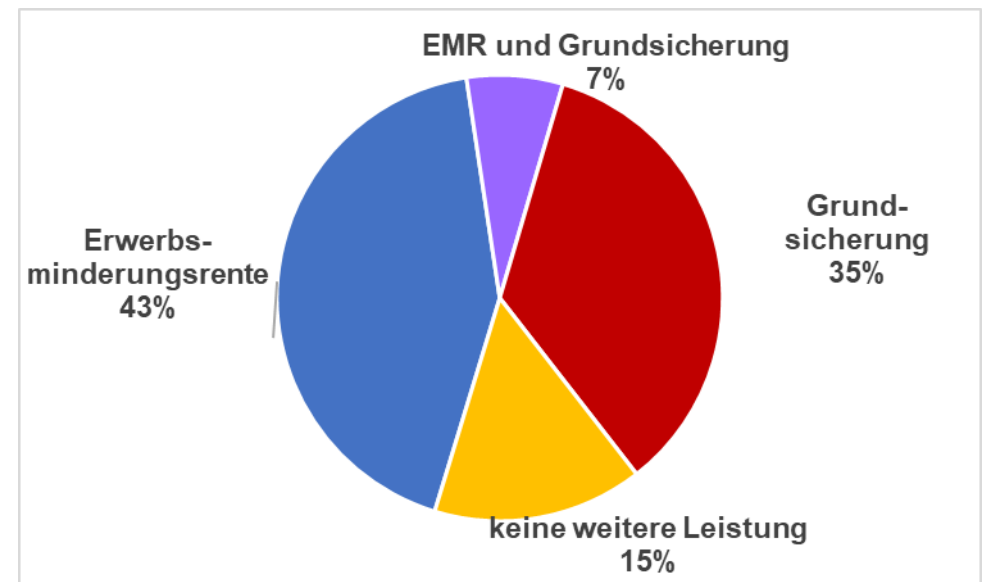
4. Ergebnisse – aktuelles Entgeltsystem

Werkstatt-Einkommen 2019 mit weiterem Einkommen

	<u>mit Grundsicherung</u>	<u>mit Erwerbsminderungsrente</u>
Monatsentgelt:	225 Euro	225 Euro
dazu kommen:	750 Euro	826 Euro
Einkommen zusammen:	975 Euro	1.051 Euro

Ungefähr die Hälfte der Beschäftigten bekommen zusätzlich eine Erwerbsminderungsrente, die andere Hälfte Grundsicherung.

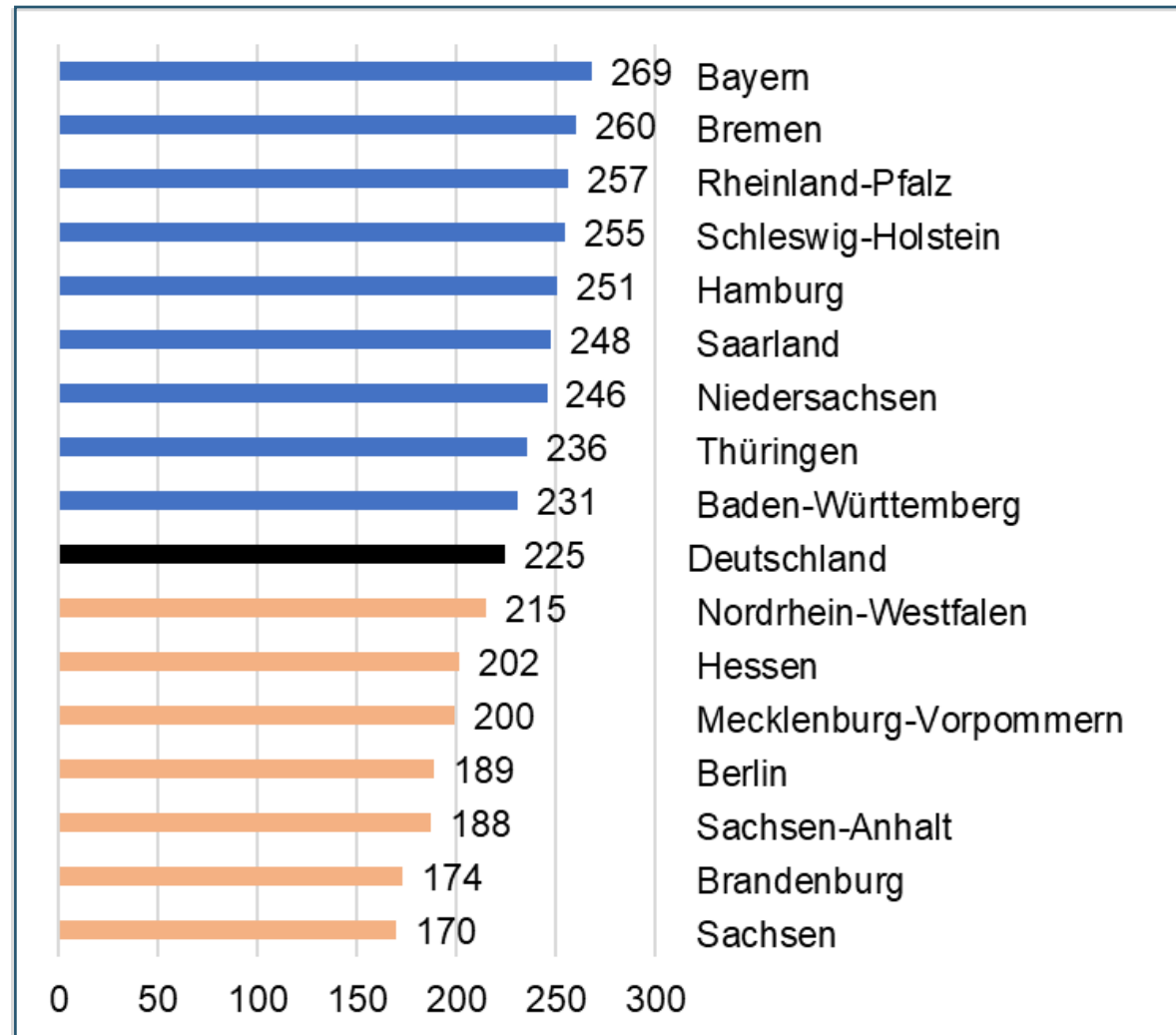
15 % haben kein weiteres Einkommen.



infas-Befragung der Beschäftigten 2022

4. Ergebnisse – Unterschiede in den Bundesländern

Monatsentgelt mit Grundbetrag, Steigerungsbetrag und AFöG im Jahr 2019



Statistik des BAS, Berechnung des ISG

Tabelle 7: Durchschnittliche WfbM-Entgelte in Euro pro Person und Monat nach Ländern

	2017	2018	2019	2020	2021
Baden-Württemberg	229	231	231	230	228
Bayern	262	267	269	266	264
Berlin	191	206	189	200	204
Brandenburg	162	173	174	182	191
Bremen	251	257	260	262	270
Hamburg	252	253	251	265	270
Hessen	195	205	202	208	203
Mecklenburg-Vorpommern	192	198	200	201	213
Niedersachsen	250	247	246	249	254
Nordrhein-Westfalen	236	243	215	218	211
Rheinland-Pfalz	257	259	257	245	261
Saarland	244	244	248	230	260
Sachsen*	114	119	170	161	174
Sachsen-Anhalt	184	188	188	187	196
Schleswig-Holstein	245	248	255	249	233
Thüringen	204	206	236	222	223
Deutschland	224	229	225	225	226
Westdeutschland	240	244	235	235	234
Ostdeutschland	168	175	189	189	197

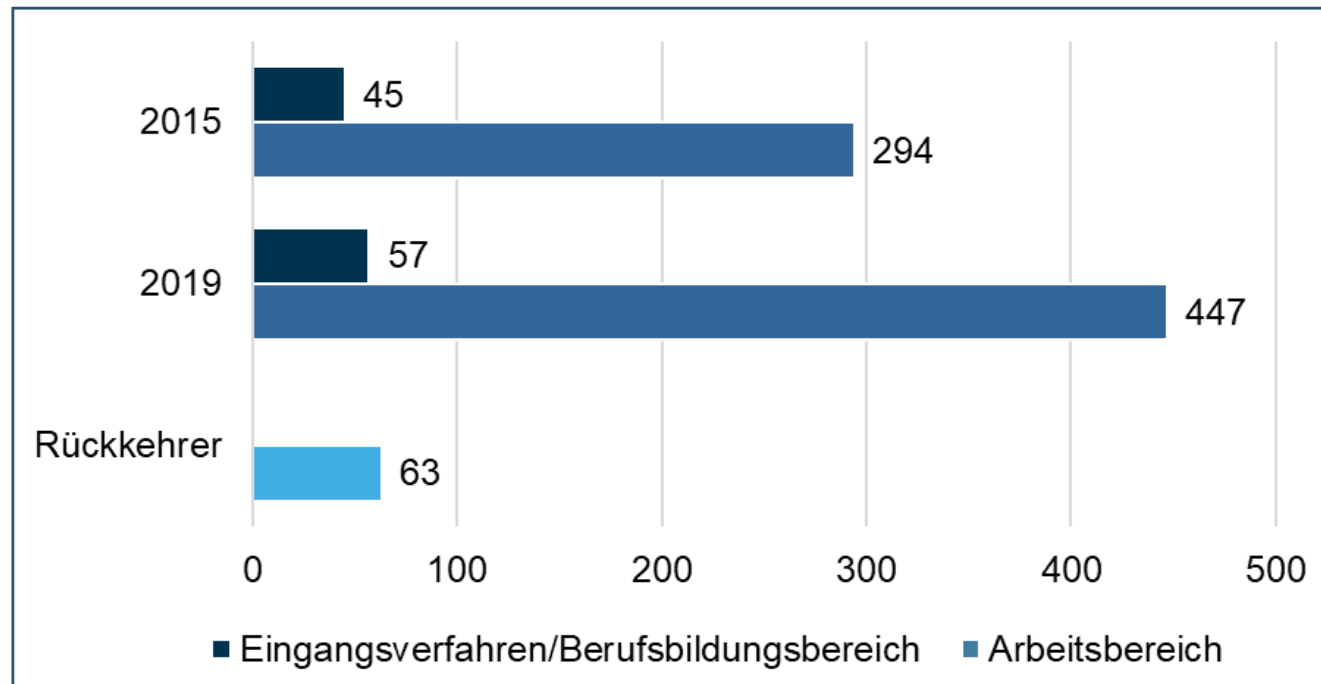
Quelle: BAS 2018-2022: Durchschnittliche WfbM-Entgelte; Berechnung des ISG

* Die Angaben für Sachsen wurden für das Jahr 2019 durch eine Nachmeldung korrigiert, für die Vorjahre erfolgte dies aber nicht.

4. Ergebnisse – Übergang auf den Arbeitsmarkt

Befragung der Werkstattleitungen ISG 2021: 311 von 735 Hauptwerkstätten beteiligt (42%)

Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Anzahl)

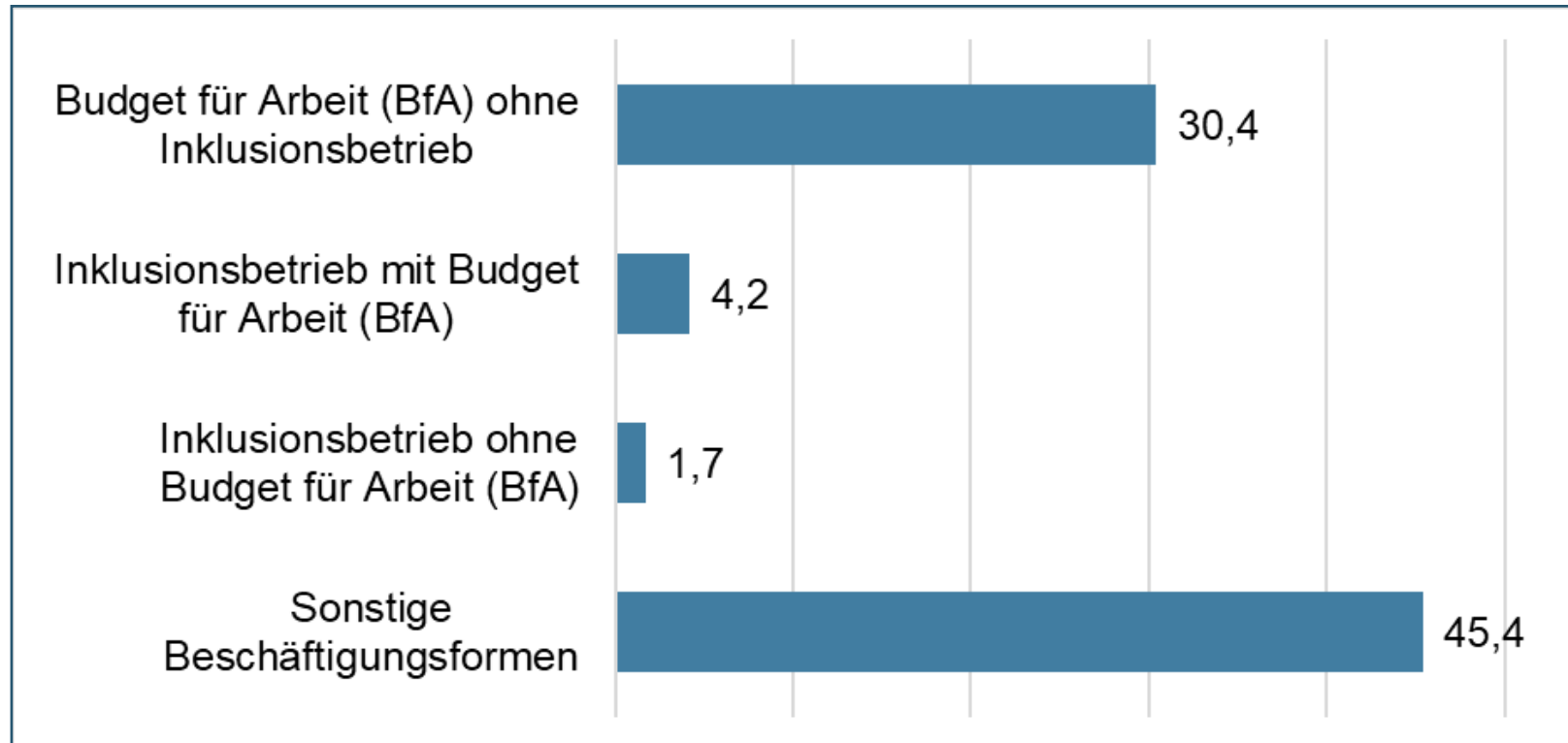


ISG-Befragung der Werkstattleitungen 2021

- **Übergänge:** im Arbeitsbereich von 0,26% (2015) auf 0,35% (2019) gestiegen
- **Wichtig:** ausgelagerte Arbeitsplätze können als „Sprungbrett“ dienen; durchschnittlicher Anteil an allen Werkstattplätzen von 9%

4. Ergebnisse – Übergang auf den Arbeitsmarkt

Befragung der Werkstattleitungen – **Wohin gehen die Wechsler?**
(in % der Übergänge)



ISG-Befragung der Werkstattleitungen 2021

4. Was sagen die Beschäftigten?

Wer wurde von *infas* befragt?

4.246 Werkstattbeschäftigte

- ein Drittel mit Fragebogen in Alltagssprache
- zwei Drittel mit Fragebogen in Leichter Sprache

160 ehemalige Werkstattbeschäftigte, jetzt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

405 Werkstatträte

341 Frauenbeauftragte

4. Befragung von Beschäftigten

Änderungsvorschläge zum Entgelt

Was soll geändert werden?

- **Drei Viertel** der Befragten finden, das Entgelt solle mehr nach **Leistungsstärke des Einzelnen** unterschieden werden.
- **Drei Viertel** der Befragten finden, dass Werkstattbeschäftigte nach einem Wechsel auf den **Arbeitsmarkt** in jedem Fall **mehr verdienen** sollten als zuvor.
- **Zwei Drittel** der Befragten finden, auch auf einem **Außenarbeitsplatz** der Werkstatt sollte man mehr Geld bekommen als in der Werkstatt.
- Viele Befragte finden, in der WfbM sollten **alle das gleiche Entgelt** erhalten.

4. Befragung von Beschäftigten

Änderungsvorschläge zum Entgelt

Weitere Vorschläge:

- Es soll ein **Basisgeld** gezahlt werden.
- Der Lohn soll so hoch sein wie der **Mindestlohn**.
- Wer **mehr leistet**, soll **mehr Geld** bekommen.
- Man muss **von seinem Lohn leben können**. Keiner soll zusätzlich Grundsicherung brauchen.
- Der **Nachteilsausgleich** bei den Rentenzahlungen soll bestehen bleiben, damit es keine Armut im Alter gibt.
- **Reha-Maßnahmen**, Anleitung und Begleitung, arbeitsbegleitende Maßnahmen, längere Pausenzeiten und Schutzrechte sollen bestehen bleiben.
- Wer auf den **allgemeinen Arbeitsmarkt** wechseln will, braucht **Unterstützung**.

4. Rechtsanalyse: UN-Behindertenrechtskonvention

- Art. 5 UN-BRK Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung
- Art. 24 UN-BRK Recht auf Bildung
- Art. 26 UN-BRK Habilitation und Rehabilitation
- Art. 27 UN-BRK Recht auf Arbeit und Beschäftigung
- Art. 28 UN-BRK Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz
- Geltung für Deutschland seit 2009 und EU seit 2010;
Umsetzungspflicht durch Gesetzgebung, Verwaltung und
Rechtsprechung
- Konkretisierung durch UN-Fachausschuss in
Staatenberichtsverfahren, Individualbeschwerden, General Comments

4. Rechtsanalyse: Art. 27 UN-BRK

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, *den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen [inkluisiven] und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird.* Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit (...) durch geeignete Schritte, um unter anderem
 - (a) Diskriminierung aufgrund von Behinderungen (...) im Zusammenhang mit einer *Beschäftigung gleich welcher Art* (...) zu verbieten;
 - (b) Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich (...) *gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit* (...) zu schützen; (...)

4. Rechtsanalyse: Fachausschuss

Individualbeschwerde Gröninger (CRPD/C/D/2/2010) 2015

Konventionsverstoß durch bürokratische Hemmnisse beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Concluding Observations zum 1. Staatenbericht (CRPD/C/DEU/CO/1) 2015

5. Der Ausschuss ist besorgt über
 - (a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;
 - (b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
 - (c) den Umstand, dass segregierte Werkstätten für behinderte Menschen weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.
6. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch
 - (a) die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an barrierefreien Arbeitsplätzen (...);
 - (b) die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt;

4. Rechtsanalyse: Fachausschuss

Concluding Observations zum 2./3. Staatenbericht (CRPD/C/DEU/CO/2-3) 5.10.2023

61. The Committee is concerned about:

- (a) The high incidence of unemployment among persons with disabilities, in particular persons with intensive support requirements, **the high number of persons with disabilities enrolled in sheltered workshops and the low rate of transition to the open labour market;**
- (b) Insufficient legal measures to guarantee the accessibility of and reasonable accommodation in workplaces and to make the private sector accountable for not observing the quotas of employment for persons with disabilities;
- (c) **The lack of accessible and inclusive facilities that provide vocational training and protocols to eliminate discrimination and segregation and to ensure that persons with disabilities have equal opportunities to choose vocational programs freely, without any kind of coercion.**

62. With reference to its general comment No. 8 (2022) and recalling the recommendations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights,¹¹ the Committee recommends that the State party:

- (a) **Develop, in close consultation with and with the active involvement of organizations of persons with disabilities, an action plan to promote the transition of persons with disabilities in sheltered workshops to the open labour market across the Länder that sets forth a suitable allocation of resources and specific time frame;**
- (b) Enforce the implementation of the quotas of employment for persons with disabilities in both the public and the private sectors, including through measures more effective than the current compensatory levy, and ensure the accessibility of and reasonable accommodation in workplaces;
- (c) **Restructure the vocational training system and take measures to ensure accessibility and inclusiveness,** including through the establishment of a complaints mechanism to investigate discriminatory practices on the basis of disability in the field of vocational rehabilitation and work.

4. Rechtsanalyse: Fachausschuss

General Comment No 8 (CRPD/C/GC/8) 2022

B. Kernverpflichtungen

(...) 64. (...) Insbesondere (...) sollten die Vertragsstaaten

(a) den Übergang von segregierten Arbeitsumgebungen für Menschen mit Behinderungen erleichtern und ihre Beschäftigung im offenen Arbeitsmarkt fördern; und bis dahin die sofortige Anwendbarkeit von Arbeitsrecht in segregierten Bereichen sicherstellen;

(b) das Recht auf unterstützte Beschäftigung fördern, einschließlich Arbeitsassistenz, Jobcoaching und Ausbildungsprogrammen, die Rechte von behinderten Beschäftigten schützen und ihr Recht zur freien Arbeitsplatzwahl sichern;

(c) sicherstellen, dass Personen mit Behinderungen nicht schlechter bezahlt werden als mit dem Mindestlohn und dass sie keine Ansprüche auf behinderungsbezogene Sozialleistungen verlieren, wenn sie Arbeit aufnehmen (...).

4. Rechtsanalyse: Fachausschuss

General Comment No 8 (CRPD/C/GC/8) 2022

VI. Nationale Implementation

82. Vertragsstaaten sollten (...)

- (i) umgehend segregierte Beschäftigung auslaufen lassen, einschließlich geschützte Werkstätten, durch konkrete Aktionspläne mit Ressourcen, Zeitplänen und Monitoring-Mechanismen, um den Übergang von segregierter Beschäftigung zum offenen Arbeitsmarkt sicherzustellen, was die Verpflichtungen einschließt
 - (i) Gesetze, Politiken, Herangehensweisen und Annahmen zu überprüfen, auf denen die Förderung von Werkstätten beruht hat;
 - (ii) Personen mit Behinderungen durch ihre repräsentativen Organisationen eng und mit Priorität einzubeziehen in die Gestaltung, Implementierung und Beobachtung des Übergangsprozesses; (...)

4. Rechtsanalyse: EU-Recht

- Richtlinie (EG) 2000/78 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie für Arbeit und Beschäftigung: Diskriminierungsverbot
- Richtlinie (EU) 2022/2041 Mindestlohnrichtlinie
- Werden ausgelegt vom Europäischen Gerichtshof auf Grund von Vorabentscheidungsverfahren auf Vorlage nationaler Gerichte.
- EuGH zieht in ständiger Rechtsprechung die UN-BRK zur Auslegung des EU-Rechts heran.
- Nationale Gerichte sind zur EU-Rechts-konformen Auslegung des nationalen Rechts verpflichtet.

4. Rechtsanalyse: EU-Recht

Werkstattbeschäftigte im Anwendungsbereich des EU-Rechts?

- Nach EuGH im Einzelfall nach Sinn und Zweck der Regelungen zu prüfen, noch keine Entscheidungen für die genannten RL
- Zuletzt tendenziell weite Auslegung: Rs Trojani EuGH, 07.09.2004, C 456/02; Rs Fennoll EuGH, 26.03.2015, C316/13
- Mindestlohn-Richtlinie
 - Erwägungsgrund 15: Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bestimmt, dass Arbeitnehmer mit Behinderungen, auch solche in geschützten Beschäftigungsverhältnissen, für gleichwertige Arbeit ein gleiches Entgelt erhalten. Dieser Grundsatz ist auch im Hinblick auf den Mindestlohnschutz relevant.
 - Art. 6 (1): Lassen Mitgliedstaaten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (..) Abzüge zu, durch die das gezahlte Entgelt auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns gesenkt wird, so stellen sie sicher, dass bei diesen (...) die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit eingehalten werden (...).

4. Rechtsanalyse: Verfassungsrecht

Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

- Bindet Gesetzgebung, Verwaltung, Rechtsprechung.
- Nach BVerfG im Lichte der Menschenrechtskonventionen auszulegen. Spruchpraxis der Menschenrechtsausschüsse nicht verbindlich, aber zu beachten.
- Ausschluss von allgemeinen Regeln (z.B. Mindestlohngesetz) bedarf eines zwingenden Grundes.

4. Rechtsanalyse: § 221 (1) SGB IX

§ 221 (1) SGB IX: Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, *wenn sie nicht Arbeitnehmer sind*, zu den Werkstätten in einem *arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis*, soweit sich aus dem zugrundeliegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.

- Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnlich: Was ist Regel, was ist Ausnahme? – Entscheidung im Einzelfall.
- Was bedeutet *arbeitnehmerähnlich*?
 - Typengemischter Vertrag: Arbeit und Rehabilitation (vgl. § 219 SGB IX)
 - Nach Entstehungsgeschichte, Sinn und Zweck, konventionskonform: so arbeitnehmerähnlich wie möglich

4. Rechtsanalyse: § 221 (2) SGB IX/ MiLoG

§ 221 (2) SGB IX: Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes (...) und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. (...)

Mindestlohngesetz: erwähnt Werkstätten(beschäftigte) nicht, kein Einbezug, kein expliziter Ausschluss.

- Ist § 221 (2) SGB IX abschließende Sonderregelung (lex specialis) für Werkstattbeschäftigte? Wenn ja, nur im arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis oder für alle behinderten Menschen, auch die Arbeitnehmer?
- Wenn § 221 (2) SGB IX Sonderregelung ist und die Geltung des Mindestlohngesetzes ausschließt, verstößt das gegen höherrangiges Recht? Wenn ja, in allen Fällen? Oder nur in Einzelfällen?

4. Rechtsanalyse: Fazit

- UN-BRK, EU-Recht und Verfassungsrecht verlangen für jede Abweichung vom allgemeinen Arbeitsrecht für Menschen mit Behinderungen eine zwingende und im Einzelfall tragfähige Begründung.
- Die (Nicht-)Geltung des Mindestlohngesetzes für alle WfbM-Beschäftigten ist schon nach geltendem Recht nicht zweifelsfrei geklärt.
- Soweit das Mindestlohngesetz nicht gilt, ist nicht geklärt, ob und für wen dies mit der UN-BRK, dem EU-Recht und dem Grundgesetz übereinstimmt.
- Aus rechtlicher Sicht empfiehlt sich eine Neuregelung, die das Verhältnis von Arbeit und Rehabilitation für den Entgeltanspruch neu und differenzierter klärt. Eine Regelung, die allein am Status als behindert oder am Arbeitsort WfbM anknüpft, ist wohl zu undifferenziert.
- Die gesetzgeberische Klärung dieser Frage zum Arbeitsrecht wird sozialrechtliche Folgefragen für das Grundsicherungsrecht (SGB XII/ SGB II), das Arbeitsförderungsrecht (SGB III) und das Rentenrecht (SGB VI) aufwerfen.

5. Alternative Vergütungsmodelle

Tabelle 1: Einkommen der Beschäftigten 2023 und Alternativen, in Euro pro Monat

Vorschlag	Verfügbares Einkommen	Veränderung zu Status Quo	Bedarf Grundsicherung
Werkstattentgelt 2023 mit Grundsicherung	1.106	0%	ja
1. AFöG-Erhöhung (CDU)	1.161	5%	ja
2 Basisgeld (WRD und ähnlich BAG WfbM 1)	1.840	66%	nein
3.1 Vollzeit 37,2 Std./Woche, MiLo bei Vollzeit (ISG und ähnlich BAG WfbM 2)	1.579	43%	nein
3.2 Vollzeit netto 29,2 Std./Woche mit MiLo (ISG-Erhebung)	1.322	20%	nein
3.3 MiLo 15 Std./Woche	1.169	6%	ja

Quelle: Zitierte Veröffentlichungen; Berechnung des ISG 2023

4. Vorschläge für anderes Entgelt

Verfügbares monatliches Einkommen im Jahr 2023 und andere Vorschläge

Einkommen im Jahr 2023 Euro pro Monat	Entgelt	mit Grund- sicherung	mit Erwerbs- minderungsrente
Werkstattentgelt	229	1.106	1.129
Vorschläge		im Vergleich zu 2023	
1. AFöG-Erhöhung (CDU) mit GruSi	1.156	50	-
mit Erwerbsminderungsrente	1.179	-	50
2. Basisgeld (WRD)	1.840	734	711
3.1 Vollzeit 37,2 Std./Woche, Mindestlohn	1.579	473	450
3.2 Vollzeit netto 29,2 Std./Woche, Mindestlohn	1.322	217	193
3.3 Mindestlohn für 15 Std./Woche	1.169	63	40

Befragung der Werkstattleitungen 2021 und Berechnung des ISG

Zu beachten:

- **Basisgeld** bedeutet eine Sonderregelung für Menschen mit Behinderung
- **Mindestlohn** bedeutet eine Angleichung an den allgemeinen Arbeitsmarkt
- beide Vorschläge müssen aus **Steuergeldern** finanziert werden

4. Vorschläge für anderes Entgelt – Gesamtkosten

Wenn man alles zusammenrechnet: Ausgaben der WfbM für Entgelte, Ausgaben und Einnahmen des Staates (Steuern, Grundsicherung, erhöhte Rentenbeträge) und der Sozialversicherung (Einnahme von Beiträgen, Ausgaben für Erwerbsminderungsrente), dann kostet das derzeitige Entgeltsystem **3,61 Mrd. Euro** im Jahr.

Das Basisgeld würde **6,07 Mrd. Euro** kosten, das wären **2,46 Mrd. Euro** mehr.

Kosten der Werkstatt-Entgelte im Jahr 2023 und der anderen Vorschläge

Geschätzte Gesamtkosten im Jahr 2023	Gesamtkosten in Mio. Euro	Zusatzkosten ggü. derzeitigen Kosten
Derzeit gezahlte Werkstattentgelte	3.607	0

Kosten der Änderungsvorschläge:

1. AFöG-Erhöhung (CDU)	3.774	166
2. Basisgeld (WRD)	6.071	2.464
3.1 Vollzeit 37,2 Std., Mindestlohn	5.210	1.603
3.2 Vollzeit netto 29,2 Std., Mindestlohn	4.363	756
3.3 Mindestlohn für 15 Std. pro Woche	3.858	250

Befragung der Werkstattleitungen 2021 und Berechnung des ISG

6. Handlungsempfehlungen (1)

Übergänge in den Berufsbildungsbereich

- Frühzeitige Kontaktherstellung mit und Praktika in Betrieben für Schüler*innen von Förderschulen
- Intensive Bemühung um Ausbildungsangebote in Betrieben für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Bildung und Berufsbildungsbereich / Qualifizierung

- Ausgliederung EV/BBB aus der WfbM prüfen → eigenständiges Angebot in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit
 - z.B. ausgelagerte Bildungszentren gemeinsam mit anderen Auszubildenden mit Beeinträchtigungen, duale Modelle in Kooperation mit Unternehmen
- Modularisierung und Flexibilisierungen von anerkannten Ausbildungsgängen (gestufte Abschlüsse/ Teilqualifikationen, Teilzeitmöglichkeiten, Verlängerung der Ausbildungsdauer, Modularisierung der Inhalte)
- (Mobiler) Berufsschulunterricht (Landesrechtliche Frage)

6. Handlungsempfehlungen (2)

Ausgelagerte Arbeitsplätze

- ermöglichen wechselseitiges Kennenlernen von Betrieb und Beschäftigtem, kann daher als „Sprungbrett“ in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dienen
- derzeit sind 8 % aller Arbeitsplätze ausgelagert, davon 60 % als Einzelarbeitsplätze – dieser Anteil sollte erhöht werden

Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen

- Kooperationsmodelle ermöglichen (z.B. 2 Tage WfbM – 3 Tage Unternehmen), Übergangsphase als Prozess begreifen (bis 5 Jahre)
- Einrichtung eines Inklusions- und Übergangsmagements in WfbM und in Unternehmen zur Förderung und Unterstützung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Ausweitung der Förderung von Inklusionsbetrieben
- Verstärkte Nutzung der Unterstützten Beschäftigung (mit veränderten Finanzierungsbedingungen)

6. Handlungsempfehlungen (3)

Existenzsichernde Entgelte für WfbM-Beschäftigte

- Keine Angewiesenheit auf Grundsicherungsleistungen bei Vollzeitbeschäftigung
- Überprüfung der Entgeltzusammensetzung: besser verständlich gestalten
- Arbeitnehmer-Status klären („arbeitnehmerähnlich“ oder „besonderer Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch“; besondere Schutzrechte beibehalten)
- Entgelt-Alternativen mit jeweiligen Auswirkungen prüfen (z.B. Grundeinkommen-/ Basisgeldmodelle und Varianten des gesetzlichen Mindestlohns; im Detail: Kap. 6.5 des Berichts)
- Keine schlichte Abschaffung des rentenrechtlichen Nachteilsausgleichs (Erwerbsminderungsrente und Altersrente)
- Rentenberatung in einfacher Sprache anbieten

6. Handlungsempfehlungen (4)

Inklusion in beide Richtungen ermöglichen

- Kontaktmöglichkeiten zwischen WfbM und Unternehmen ermöglichen und ausbauen (z.B. Modell Schichtwechsel, Berlin)
- Berührungsängste bei Unternehmensbelegschaft abbauen (Informationskampagnen, Inklusionsbeauftragte in Unternehmen, Mentoring- und Buddy-Programme)

Mobilität

- Finanziertes Fahrtraining einschl. Training der ÖPNV-Nutzung
- Subventionierte Fahrmöglichkeiten bei Übergängen schaffen (Mitfahrgelegenheiten, Rufbusse etc.)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Dietrich Engels
Dr. Anne Deremetz, Dr. Vanita Matta

ISG Institut für Sozialforschung

Prof. Dr. Arnold Pracht, HS Esslingen

Kontakt:

ISG, Weinsbergstraße 190, 50825 Köln

Tel. 0221 – 130 655 0

E-Mail: Engels@isg-institut.de

Web: www.isg-institut.de

Dr. Holger Schütz
Svenja Eibelshäuser

infas Institut für angewandte und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln
Sozialwissenschaft GmbH, Bonn

Prof. Dr. Felix Welti, Uni Kassel
Clarissa von Drygalski, LL.M.

Welti@uni-kassel.de

www.felix-welti.de

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb626-entgeltsystem-wfbm.html>