

# Fachtag: Auf dem Weg zu inklusiver Arbeit und gerechter Entlohnung für Menschen mit geistiger Behinderung

am 15.12.2023 in Berlin, Dokumentation

## Input 1:

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

*Prof. Dr. Felix Welti – Professor für Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der  
Rehabilitation und Behinderung, Universität Kassel*

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Studie in  
Auftrag gegeben und am 14. September 2023 den Abschlussbericht  
veröffentlicht.

[Hier](#) ist der Abschlussbericht in Leichter und in schwerer Sprache verfügbar.

## Ausgangslage:

Das Entgeltsystem in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen  
(WfbM) soll reformiert werden. Kritikpunkte liegen u.a. in der unzureichenden  
Bezahlung in Bezug auf den Mindestlohn, unklare bzw. schwer  
nachvollziehbare Entgeltkomponenten (Grundbetrag, Steigerungsbetrag und  
Arbeitsförderungsgeld) sowie die unvollständige Einbeziehung in die  
Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung,  
Unfallversicherung, nicht jedoch Arbeitslosenversicherung).

Die 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 befasste sich von 2020 bis 2023 damit, welche  
Möglichkeiten es gibt, das Entgeltsystem in der WfbM transparent, nachhaltig  
und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Darüber hinaus wurde erforscht, wie  
der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Beschäftigte in WfbM  
verbessert werden kann und Schulabgänger\*innen von Förderschulen

**Bundesvereinigung  
Lebenshilfe e.V.**

Bundesgeschäftsstelle  
Hermann-Blankenstein-Str. 30  
10249 Berlin

Telefon: 0 30 20 64 11-0  
bundesvereinigung@lebenshilfe.de  
www.lebenshilfe.de

**Abteilung A2**  
11.01.2024

Alternativen zur WfbM nutzen können. Des Weiteren wurden verschiedene Entgeltsysteme untersucht.

Der Forschungsauftrag umfasst auch eine rechtswissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund von Artikel 26 und 27 UN-BRK, eine sozialwissenschaftliche Untersuchung mit einer Bestandsaufnahme zu Entgeltsystem und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Bestandsaufnahme zum Entgeltsystem und zu Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie zur Weiterentwicklung des Entgelt- und Einkommenssystems und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Schauen Sie für Details in die Präsentation von Prof. Dr. Felix Welti (siehe Tagungsdokumentation) oder den Abschlussbericht ist in Leichter und in schwerer Sprache [hier](#).

## **Input 2:**

### **Die Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen**

*Dr. Annette Tabbara – Leiterin der Abteilung V Teilhabe, Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung, Sozialhilfe, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin*

Frau Tabbara berichtet von dem geplanten Gesetzgebungsprozess und beschreibt das im Oktober 2023 gestartete Beteiligungsverfahren. Des Weiteren erläutert sie, welche Schlüsse das BMAS aus den Ergebnissen der Studie zieht und wie die Pläne des BMAS zur Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aussehen.

Der Bedarf der Weiterentwicklung von WfbM ergibt sich bereits aus dem Koalitionsvertrag, welcher vorsieht, dass die Angebote der Werkstätten stärker auf die Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet und ein zukunftsfähiges Entgeltsystem geschaffen werden soll.

Weiterhin schreibt die UN-Behindertenrechtskonvention vor, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt entscheiden können sollen, wo und wie sie arbeiten möchten. Deutschland wurde bei der UN-Staatenprüfung stark kritisiert und dazu aufgefordert, Institutionen, wie auch WfbM, stufenweise zu „deinstitutionalisieren“. Konkret soll das BMAS – so der UN-Ausschuss – einen Aktionsplan entwickeln, der den stufenweisen Ausstieg aus dem Werkstattssystem beschreibt.

Das BMAS lehnt Werkstätten nicht ab. Eine stufenweise Annäherung an den allgemeinen Arbeitsmarkt, bedeute jedoch auch, dass sich WfbM verändern müssen. Wichtig ist vor allem das Selbstbestimmungsrecht und dass Menschen mit Behinderungen keine Nachteile entstehen dürfen.

Ausgehend von den Ergebnissen der Studie wird das BMAS in folgenden vier Handlungsfeldern aktiv:

### **1. Zugang in die Werkstatt**

ggf. Ausgliederung des Berufsbildungsbereich aus der WfbM, Stärkung von Alternativen zu WfbM, Unterstützte Beschäftigung ggf. auch für Menschen mit schwerer Behinderung, Zugang zum Budget für Arbeit für Schulabgänger\*innen vereinfachen

### **2. Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

u.a. Zielvereinbarungen zwischen den Kostenträgern und den WfbM, Anreize für Arbeitgeber\*innen, Abbau von möglichen Nachteilen für Beschäftigte bei einem Wechsel, Stärkung von ausgelagerten Arbeitsplätzen und Produktion von Unternehmen in WfbM, Stärkung der Integrationsfachdienste, Ausweitung der Höherversicherung in der Rente auf das Budget für Arbeit

### **3. Entlohnung**

u.a. Transparenz, Anerkennung der Leistung der Beschäftigten, finanziell soll eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Vergleich zur Tätigkeit in der WfbM attraktiv sein,

### **4. Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit komplexen Behinderungen**

aktuell zu wenig Wissen über die Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf; es soll ein separates Forschungsprojekt in Auftrag gegeben werden, um die Teilhabeangebote für Menschen mit komplexen Behinderungen weiterzuentwickeln

Aktivitäten und Planung des BMAS:

In 2023 wurde das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts verabschiedet, um mehr Anreize für Arbeitgeber\*innen zu schaffen.

Des Weiteren ist Arbeitgeber\*innen nicht immer bekannt, welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragt werden können. Aus diesem Grund wurden zum 1. Januar 2022 die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber geschaffen.

Auch wurden mit dem Teilhabestärkungsgesetz und dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz erstmals auch private Betriebe und Anbieter in die Pflicht genommen. Das Behindertengleichstellungsgesetz soll noch in dieser Legislaturperiode überarbeitet werden.

Auch das Behindertengleichstellungsgesetz soll in dieser Legislaturperiode überarbeitet werden, um im öffentlichen und privaten Bereich die Barrierefreiheit zu stärken. Das BMAS hat eine „Bundesinitiative Barrierefreiheit“ auf den Weg gebracht.

Ausblick:

Innerhalb eines strukturierten Beteiligungsverfahrens wurden verschiedene Akteur\*innen in den Prozess der geplanten Gesetzgebung einbezogen und verschiedene Szenarien zur Reform des Entgeltsystems diskutiert. Diese werden weitergehend vom BMAS ausgewertet und fließen in die Vorbereitung des Gesetzgebungsverfahrens ein. Der Zeitpunkt für die Herausgabe des Referent\*innenentwurfes ist noch unklar.

### **Input 3:**

#### **Für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030**

*Jürgen Dusel – Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen*

Die Erfurter Erklärung vom 4. November 2022: Für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030 bietet wichtige Anhaltspunkte zur Teilhabe am Arbeitsleben und soll wichtige Impulse zur weiteren Diskussion bieten. [Hier](#) ist sie abrufbar.

In Deutschland gibt es ein sehr differenziertes System der Rehabilitation.

Die Systematik ist besonders für Menschen mit Behinderung schwer überschaubar.

Wichtig sind für eine gelingende Teilhabe am Arbeitsleben engagierte Akteur\*innen aus allen Bereichen (u.a. in WfbM, des Gesetzgebers, Arbeitgeber\*innen und Fachkräften) sowie Anpassungen des Gesetzgebers. Es muss einfacher sein, Menschen mit Behinderung einstellen zu können. Hier müssen Barrieren abgebaut werden, für große Unternehmen, aber auch für mittelständige und Kleinstunternehmen. Wichtig sind neben einheitlichen Ansprechstellen auch Leistungen aus einer Hand.

Vor allem muss die Sichtweise von Menschen mit Behinderung maßgeblich mit einfließen. „Nichts über uns ohne uns“ muss bei der Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben berücksichtigt werden. Bei dem Reformprozess ist dies umgesetzt worden, in dem Werkstattträte beteiligt wurden.

Diese Aspekte sind zu berücksichtigen:

- WfbM sind und bleiben für viele dort beschäftigte Menschen Orte der Wertschätzung, der Gemeinschaft und der Teilhabe am Arbeitsleben.
- Das Entgelt in WfbM soll aus einer Hand, transparent und leicht verständlich sowie frei von Schwankungen sein.
- Die Perspektive vom Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen verbessert werden, auch im Öffentlichen Dienst.
- Beim Übergang Schule-Beruf soll der Fokus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegen.
- Das Budget für Arbeit soll verbessert werden (z.B. Rentenansprüche, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung).
- Inklusionsbetriebe sollen gestärkt werden.
- Anpassung der Arbeitsstättenverordnung ist notwendig, wie bspw. die Verpflichtung zu barrierefreien Arbeitsstätten.
- Gute Beratung für Arbeitgeber aus einer Hand und unbürokratische Entscheidungen über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit nur einem Ansprechpartner.
- Nachteilsausgleiche und Leistungsansprüche müssen als „Rucksack“ mitgenommen werden können, unabhängig vom Status und Beschäftigungsort der jeweiligen Person, um das Wunsch- und Wahlrecht umsetzen zu können.

- Es soll ein verpflichtendes Inklusions- und Übergangsmanagement bei WfbM und anderen Leistungsanbietern verankert werden.
- Der Berufsbildungsbereich soll von der WfbM getrennt werden und auf drei Jahre ausgeweitet werden. Qualifizierungsmodule und Teilqualifikationen sollen anerkannt werden.
- Begutachtungen durch Reha-Träger sollten stärker kompetenz- und teilhabeorientiert erfolgen und nicht nach Aktenlage.
- Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit einer Schwerstmehrfachbehinderung sollen weiterentwickelt werden.

Auch bei der Teilhabe am Arbeitsleben ist es wichtig, keine Neiddebatte zwischen den verschiedenen Akteuer\*innen zu entfachen. Alle Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sind als Nachteilsausgleich zu betrachten und dienen nicht zur Besserstellung einzelner Personen.