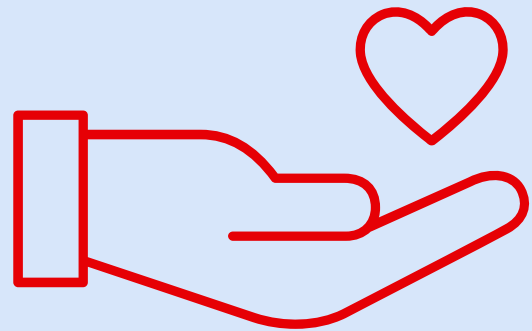


# Brennpunkt Wohlfahrt

Nr. 01/2024



## Werkstätten im inklusiven Arbeitsmarkt

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) brauchen Reformen und müssen sich wandeln. Dann können sie in einem inklusiven Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen. Schließlich verfügen sie mit ihrem Know-How und ihrer Verankerung im Sozialraum über wichtige Ressourcen, die auf dem Weg in eine moderne und inklusive Arbeitswelt Gold wert sind. In diesem Brennpunkt positioniert sich das DRK und gibt dem Bundesarbeitsministerium (BMAS), das eine Reform der Werkstätten plant, einige Impulse mit.

### Der allgemeine Arbeitsmarkt ist das Ziel

Möglichst viele behinderte Menschen sollten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Werkstätten wird vorgehalten, diesem Ziel entgegenzustehen, weil Menschen in diesem besonderen Arbeitsmarkt festgehalten werden. Kritik am „System WfbM“ kommt aus Teilen der Behindertenselbsthilfe sowie von Seiten des UN-Ausschusses, der sich mit den Fortschritten bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland beschäftigt. Konkret bemängelt wird u.a., dass Werkstattbeschäftigte zu wenig verdienen (2022 im Schnitt nur 222 € pro Monat) und dass nur sehr wenige (< 1 % im Jahr) den Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Diese Kritik hat im Deutschen Roten Kreuz zu intensiven Diskussionen geführt. Dabei ist das DRK überzeugt, dass der Ruf einiger nach einer vollständigen Abschaffung zu kurz gedacht ist. Werkstätten können beim Umbau des Arbeitsmarktes eine wichtige Rolle spielen.

Zu bedenken ist, dass die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes es Menschen mit Behinderungen momentan schwer machen, reguläre Beschäftigung zu finden. Obwohl es eine Vielfalt an Instrumenten gibt, wie etwa das Budget für Arbeit oder die Arbeitsassistenz, bleiben Jobs rar. **Eine der großen Herausforderungen ist es daher, die Arbeitgebenden des allgemeinen Arbeitsmarktes für die Idee und die Umsetzung eines inklusiven Arbeitslebens zu gewinnen.** Hier liegt der Schlüssel, denn eine Zunahme an inklusiven Beschäftigungsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verringert automatisch den Bedarf an Werkstattplätzen. Um die Bereitschaft zur Schaffung solcher Beschäftigungsverhältnisse zu steigern, braucht es neue beschäftigungspolitische Instrumente. Die Werkstätten können Teil eines neuen Werkzeugkastens sein.

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass es auch bei allem Bemühen absehbar Menschen geben wird, die so hohe Unterstützungsbedarfe haben, dass eine Integration in den regulären Arbeitsmarkt kaum realistisch ist. Für sie wäre eine Abschaffung von Werkstätten dramatisch und das Gegenteil von Inklusion. Daher sollte das Recht auf Werkstattbeschäftigung ebenso wie andere Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben unbedingt erhalten bleiben.

### Impulse für eine inklusive Arbeitswelt und die Rolle der Werkstätten

- Werkstätten als Kompetenzzentren verstehen und für Arbeit, die an das Individuum und seine Ressourcen angepasst ist, nutzen.
- Rahmenbedingungen in und für Werkstätten verbessern, damit sie diese Rolle auch ausüben können.
- Werkstätten auch für Beschäftigte des allgemeinen Arbeitsmarkts öffnen, denn Inklusion geht in beide Richtungen.
- Unternehmen in die Verantwortung nehmen, Hürden abbauen und den allgemeinen Arbeitsmarkt inklusiv gestalten.
- Werkstätten als Motoren der Transformation für Unternehmen nutzen.

## Werkstätten weiterentwickeln und öffnen

Werkstätten agieren an der Schnittstelle zwischen Rehabilitation und Wirtschaftsleben; sie sind in vielen Regionen mittelständische Unternehmen, die sich am Markt behaupten. Durch ihre jahrzehntelange Erfahrung haben Werkstätten Kompetenzen sowohl im Bereich Rehabilitation als auch im Wirtschaftsleben entwickelt, die es ihnen ermöglichen, individuell angepasste Unterstützungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben bereitzustellen. Insbesondere in folgenden Bereichen haben Werkstätten Kompetenzen, die genutzt und weiterentwickelt werden sollten, um den Arbeitsmarkt inklusiver zu gestalten:

### 1. Werkstätten zu Kompetenzzentren

Um die Begleitung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, sollten Anreize wie etwa **Zielvereinbarungen** mit dem Kostenträger wie es sie heute schon in einigen Bundesländern gibt, verstärkt werden. Weitere Maßnahmen könnten die **Inklusion des Berufsbildungsbereichs in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes** oder in andere Angebote zur beruflichen Bildung sein. Durch die Einführung von **allgemein anerkannten Abschlüssen**, auch von einzelnen Modulen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannt sind, kann ein späterer Wechsel erleichtert werden. Auch die **Dauer der Ausbildung sollte an die Ausbildungsdauer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angepasst werden**. Eine zusätzliche Verlängerung sollte auf Antrag individuell möglich sein, falls dies aufgrund der Behinderung erforderlich ist. Im Vordergrund sollte der individuelle Bedarf des jeweiligen Menschen stehen, um möglichst vielen einen anerkannten Abschluss zu ermöglichen und damit die Chance, auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigung zu finden. Ein weiteres Instrument könnte etwa die verbindliche **Einführung und Verankerung von Jobcoaches** in der Werkstättenverordnung sein, die Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebende des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützen.

## 2. Veränderung der Rahmenbedingungen in Werkstätten

Werkstattbeschäftigte bekommen für ihre Tätigkeit ein durchschnittliches Entgelt von 222 € im Monat (2022). Das Entgeltsystem in WfbM ist kompliziert und setzt sich aus mehreren Teilbeträgen zusammen – Grundbetrag, Steigerungsbetrag, Arbeitsförderungsgeld und Rentenbeitrag. Eine umfangreiche vom BMAS im Herbst 2023 veröffentlichte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass dieses System reformiert werden muss und der Betrag, den Beschäftigte in WfbM als Entgelt erhalten, erhöht werden sollte. Aktuell gibt es verschiedene Vorschläge, die sich u.a. am Mindestlohn orientieren, ein Basisgeld für Werkstattbeschäftigte fordern oder eine kleinere Erhöhung des Entgelts über die Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes anstreben. Das BMAS arbeitet derzeit an einem Gesetzesvorschlag, der sich vor allem mit folgenden Aspekten beschäftigt:

- Die Zugänge zu den WfbM zu verringern, indem mehr Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet werden;
- die Übergänge aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu stärken;
- die Entlohnung von Werkstattbeschäftigten zu verbessern sowie
- die Verbesserung der Datenlage zur Teilhabe von Menschen mit hohen Unterstützungsbedarfen.

Dies sind erste Schritte in die richtige Richtung und sie sollten in kommenden Legislaturperioden durch weitere Maßnahmen ergänzt werden, um insbesondere die finanzielle Situation von Werkstattbeschäftigten zu verbessern und inklusiver zu machen. Ob dies Werkstattgeld (BMAS), Basisgeld (Werkstatträte Deutschland), arbeitnehmerähnlicher Status mit besonderen Rechten (BAG WfbM) oder Mindestlohn genannt wird, ist für die Werkstattbeschäftigten nicht so relevant wie die Tatsache, dass sie faktisch mehr Geld zur eigenen Verfügung haben möchten und dies im Sinne eines dauerhaften inklusiven Nachteilsausgleichs dem Niveau des Mindestlohns entsprechen sollte.

## 3. Werkstätten am allgemeinen Arbeitsmarkt

Inklusion kann in unterschiedliche Richtungen gedacht werden. Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Arbeitnehmende des allgemeinen Arbeitsmarktes im Gebäude der Werkstätten könnte Inklusion als Lebensrealität erfahrbar machen und so in der Praxis stärken. Werkstätten verlieren dadurch das Stigma als „besonderer Arbeitsort“ allein für behinderte Menschen und werden zu einem Arbeitsort, an dem Inklusion von Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf stattfindet.

Eine weitere Möglichkeit ist die Öffnung von Werkstätten für eine projektbezogene Zusammenarbeit mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes innerhalb der Räumlichkeiten der WfbM. Vergeben Unternehmen Aufträge an Werkstätten, dann könnten sie bei geeigneten Projekten auch Mitarbeitende ihres Unternehmens an die Werkstatt entsenden, die den Auftrag gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten bearbeiten. Das ermöglicht den Erfahrungsaustausch von Menschen mit und ohne Behinderungen auf Augenhöhe. Menschen mit und ohne Behinderungen werden zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die ihre Erfahrungen nach Projektabschluss in ihre jeweiligen Lebenswelten mitnehmen. Im Idealfall können sich im geschützten Raum der WfbM so Arbeitsverhältnisse anbahnen, die zu einer verstärkten Beschäftigung von behinderten Menschen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes führen.

Solche engen Kooperationen abseits der bisherigen Möglichkeiten führen zu einer Erweiterung von Unternehmenskompetenzen von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, indem sie von der Werkstatt lernen, wie der Arbeitnehmende nicht passend zur Arbeitsstelle, sondern die Arbeit passend zum Arbeitnehmenden gestaltet werden kann. Zudem könnte man die Werkstatt als inklusiven Arbeitsort weiterdenken und sie stärker für weitere Zielgruppen, z.B. Geflüchtete mit und ohne Behinderungen öffnen. So könnten Menschen parallel zum Spracherwerb bereits

in einem geschützten Umfeld berufliche Qualifikationen erwerben oder ausbauen und so schneller den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen.

#### 4. Ausbau des inklusiven Arbeitsmarktes: Werkstätten als Motoren der Transformation für Unternehmen

Zunehmend hinterfragen in Zeiten des Fachkräftemangels Unternehmen die „traditionelle“ Art und Weise wie Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet sind und wollen neue Wege gehen. Die Forderung neuer Arbeitsmodelle unter dem Slogan „New Work“ bildet diese Entwicklung ab. Werkstätten (und andere Arbeitsangebote im Bereich der Eingliederungshilfe) bieten seit fast 50 Jahren individuell an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasste Arbeits- und Unterstützungsmöglichkeiten. Werkstätten suchen sich die bei ihnen beschäftigten Menschen nicht aus, sondern diese werden zugewiesen. Sie sind nicht nur Beschäftigte, sondern auch „Kunden“, da sie nicht nur „für“ die WfbM arbeiten, sondern diese stellt Rehabilitationsangebote zur Verfügung. Sie bekommt im Gegenzug neben den selbst erwirtschafteten Beträgen einen Kostensatz je Beschäftigten vom Kostenträger der Eingliederungshilfe. Werkstätten mussten sich daher immer schon auch auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten einstellen. Sie sind daher immer mehr als nur ein Arbeitsort gewesen, sie bieten gemeinschaftliche Freizeitaktivitäten wie Ausflüge, Fußballteams und andere sportliche Aktivitäten und Add-ons wie Tischkicker, Entspannungsmöglichkeiten etc. an.

Bedingt durch den Fachkräftemangel rücken auch im allgemeinen Arbeitsmarkt neben den harten Faktoren wie Gehalt und Arbeitszeit zunehmend weiche Faktoren in den Blick. Potenzielle Arbeitnehmende äußern ihre diesbezüglichen Wünsche offener und Arbeitgebende, die sich darauf einstellen, haben bessere Chancen, ihre Stellen zu besetzen. Hier könnten Werkstätten, Inklusionsfirmen und andere aus dem „Sondersystem Behindertenhilfe“ als Best Practice mit ihren Erfahrungen Arbeitgebende des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützen und so einen sozialen Mehrwert schaffen.



© Brigitte Hiss / DRK

## Inklusion ist für alle ein Gewinn

In der modernen Personalführung wird vor dem Hintergrund gesundheitlicher und psychosozialer Aspekte der ganzheitliche Blick auf das Arbeitsumfeld und die Beschäftigten immer wichtiger. Hinzu kommt, dass sich Beschäftigte in Zeiten des Arbeitskräftemangels ihren Arbeitsplatz auch nach den dort vorhandenen persönlichen Faktoren aussuchen. Inklusion kann Unternehmen attraktiv machen.

”

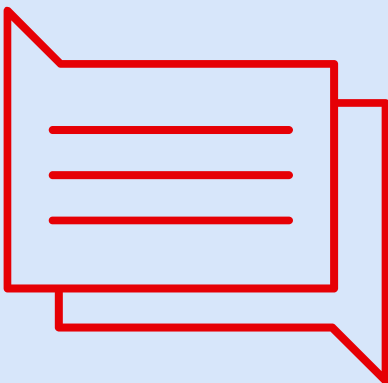
*Denn eine inklusive Arbeitswelt ist ein Vorteil für alle. Sie bindet Beschäftigte mit ihren Ressourcen so gut ein, dass die Unternehmen davon profitieren. Dies betrifft nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle Menschen.  
Diversität ist ein Mehrwert.*

Die Kompetenzen der Werkstätten in diesem Bereich kommen nicht nur Menschen mit Behinderungen zugute, sondern sind wichtige Anknüpfungspunkte: (1) für Unternehmen, um sich für ihre Beschäftigten bedarfsgerecht neu aufzustellen und (2) für den allgemeinen Arbeitsmarkt, um verbesserte Rahmenbedingungen für alle Arbeitnehmenden zu erreichen – weil Inklusion auch im Arbeitsleben ein Menschenrecht ist und weil ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem jede und jeder mit seinen Ressourcen beteiligt wird, ein Gewinn für alle ist! Eine inklusiv weiterentwickelte Werkstatt leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, wenn ihre Ressourcen erkannt und genutzt werden.

**Verena Werthmüller**

Referentin für Inklusion und Teilhabe

Berlin, den 10. Januar 2024



**Führen Sie die Debatte  
mit uns weiter unter  
[drk-wohlfahrt.de](https://drk-wohlfahrt.de)**

**JETZT MITDISKUTIEREN**