

## Anforderungen des DGB an eine Reform der Werkstätten für behinderte Menschen

Der DGB begrüßt das Reformvorhaben zur Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen<sup>1</sup> (WfbM), welches die Bundesregierung in dieser Legislatur laut [Koalitionsvertrag](#) anstrebt<sup>2</sup>. Die vom BMAS in Auftrag gegebene [„Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten für behinderte Menschen \(WfbM\) und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“](#) wurde im September 2023 veröffentlicht und enthält viele richtungsweisende Vorschläge.

Der DGB war in der Steuerungsgruppe zur Studie, die ihre Arbeit im September 2020 aufgenommen hat, vertreten und bewertet die breite Einbindung von Akteur\*innen aus Praxis und Wissenschaft in den vergangenen Jahren als zielführend für die Qualität und Quantität der Ergebnisse. Das BMAS ist nun gefordert, die Vorschläge der Expert\*innen umzusetzen.

Neben einer angemessenen Entlohnung in der WfbM braucht es aus Sicht des DGB mehr Übergänge aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt, um Inklusion in der Gesellschaft voranzubringen und das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen (u.a. auch am Arbeitsmarkt) entsprechend der [UN-Behindertenrechtskonvention](#) (UN-BRK) schrittweise umzusetzen.

Weiterhin muss durch die Reform das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen gestärkt werden<sup>3</sup>. Sie müssen die Entscheidungsfreiheit haben, in welcher Form sie Leistungen zur Teilhabe in Anspruch nehmen möchten. Die Reformen dürfen in keinem Fall zu einer Schlechterstellung bei der sozialen Absicherung der Menschen mit Behinderungen führen. Darüber hinaus darf es kein Lohn- und Preisdumping bei der Neugestaltung des Berufsbildungsbereichs geben.

### Dem DGB sind folgende Punkte bei der Ausgestaltung des Reformvorhabens wichtig:

#### 1. Existenzsichernde Entgelte

Das an WfbM-Beschäftigte gezahlte Entgelt für die geleistete Arbeit betrug im Jahr 2021 durchschnittlich 226 Euro monatlich. Es wird von den Betroffenen als zu niedrig empfunden. Das Entgeltsystem wird allgemein als

---

<sup>1</sup> In den WfbM arbeiteten im Jahr 2021 ca. 300.000 Menschen mit Behinderungen, davon 270.000 im Arbeitsbereich und 30.000 im Berufsbildungsbereich. In Deutschland gibt es ca. 730 Werkstätten.

<sup>2</sup> „Die Angebote von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) werden wir stärker auf die Integration sowie die Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausrichten. Wir werden das Beteiligungsvorhaben zur Entwicklung eines transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystems in den WfbM und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fortsetzen und die Erkenntnisse umsetzen.“

<sup>3</sup> [§ 8 SGB IX - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#)

unübersichtlich kritisiert. Das Reformvorhaben sollte aus Sicht des DGB den Menschen mit Behinderungen, die in den WfbM arbeiten, deutliche Verbesserungen hinsichtlich ihrer Einkommenssituation bringen.

- Beschäftigte mit einem vollzeitnahen Arbeitsanteil sollten unabhängig von Grundsicherungsleistungen leben können. Die Finanzierung aus staatlichen Mitteln muss gewährleistet sein.
- Die in den WfbM gezahlten Entgelte für die geleistete Arbeit sollten sich grundsätzlich am Mindestlohn orientieren, dabei jedoch auch eine mögliche höhere Bezahlung nicht ausschließen.
- Es muss Rechtsklarheit geschaffen werden, welchen Status die WfbM-Beschäftigten zukünftig haben. Bislang befinden sie sich in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Die in der oben genannten Studie enthaltene Rechtsanalyse sieht jedoch eine regelhafte Ausgestaltung als Arbeitsverhältnis dem Leitbild des Art. 27 UN-BRK am nächsten.
- Um den WfbM-Beschäftigten einen gleichberechtigten Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung wie bspw. Kurzarbeitergeld zu ermöglichen, sollten sie regelhaft in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden.
- Um den Anforderungen an eine selbstbestimmte, personenzentrierte Förderung gerecht werden zu können, bedarf es in den Werkstätten eine hohe Fachlichkeit und eine bedarfsgerechte Personalausstattung. Die geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung muss als bundesweiter Standard gelten. Der Personalschlüssel muss entsprechend der wachsenden Anforderungen angepasst werden.
- Die soziale Absicherung der Menschen mit Behinderungen in den WfbM muss erhalten bleiben - auch wenn die Beschäftigung in der WfbM als Arbeitsverhältnis anerkannt wird. Dies gilt insbesondere für den Erhalt der Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren in der WfbM und dem Rentennachteilsausgleich, der als Schutz vor Altersarmut fungiert.

## 2. Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die WfbM werden vom zuständigen [UN-Fachausschuss](#) kritisch gesehen, als ein Beispiel von segregierter Beschäftigung. Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention ist es geboten, eine inklusive Gesellschaft anzustreben. Deshalb sollten u.a. mehr Übergänge aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich werden.

- Hierfür sollte das Budget für Arbeit zahlenmäßig ausgebaut werden. Die Beantragung und Gewährung muss für Arbeitgeber einfacher werden. Die bisherige Ausgestaltung blockiert in der Praxis Übergänge aus der Werkstatt, da sie zu kompliziert und bürokratisch ist und die Bearbeitungsfristen zu lang sind.

- Es ist wichtig, dass das Übergangsmanagement in enger Kooperation zwischen IFD und WfbM organisiert wird und allen Werkstattbeschäftigten kompromisslos anzubieten ist. Es wäre zu überlegen, dass die Praxisphase an den IFD angedockt wird, um einem möglichen ‚Lock-In‘ Effekt entgegenzuwirken.
- Der Rentennachteilsausgleich sollte aus der WfbM im Budget für Arbeit an den allgemeinen Arbeitsmarkt mitgenommen werden können. Die vergleichbare soziale Absicherung entsprechend der Beschäftigung in der Werkstatt kann Vorbehalte bei den Menschen mit Behinderungen abbauen und mehr Übergänge ermöglichen.
- Bislang werden beim „Budget für Arbeit“ keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung abgeführt. Zukünftig sollten auch diese-Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden, um Anspruch auf Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld zu erhalten. Das Rückkehrrecht in die WfbM sollte darüber hinaus bestehen bleiben.
- Außenarbeitsplätze sollten nach einem bestimmten Zeitraum ins „Budget für Arbeit“ umgewandelt werden können. Wichtig ist, dass dabei das Wunsch- und Wahlrecht der WfbM-Beschäftigten Berücksichtigung findet.

### 3. Zugänge in die WfbM reduzieren

Darüber hinaus sollten Zugänge in die WfbM möglichst reduziert werden. Dies gilt insbesondere für junge behinderte Menschen, denen nach der (Förder-) Schule mehr Alternativen zur WfbM eröffnet werden müssen.

- Hierfür sollte bspw. die Arbeit der Integrationsfachdienste gestärkt werden, sie verfügen über die nötige Expertise und können für mehr Ausbildung und Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt sorgen.
- Die Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen sollte zukünftig vom Bedarf der Person gedacht und organisiert werden. D.h. es sollte nicht geschaut werden, in welche Maßnahme passt jemand, sondern welchen Unterstützungsbedarf braucht der- oder diejenige.
- Bei dieser personenzentrierten Unterstützung werden Leistungen in Form von Budgets am allgemeinen Arbeitsmarkt erbracht. Die Instrumente „Budget für Ausbildung“ und „Budget für Arbeit“ weisen in die richtige Richtung. Auch das Instrument der „Unterstützten Beschäftigung“ bietet eine geeignete Alternative zum Eingangsverfahren in die WfbM. Alle Instrumente sollten zahlenmäßig ausgebaut werden und möglichst nahtlos aneinander anknüpfen können.
- Die Unterstützung und Begleitung der Menschen mit Behinderungen und der Arbeitgeber muss kontinuierlich, längerfristig und ohne Trägerwechsel gewährleistet sein.
- Bisher sind für die Dauer im Eingangsverfahren WfbM/Berufsbildungsbereich standardmäßig zwei Jahre vorgesehen. Statt einer solch pauschalen Befristung der Ausbildungsdauer auf zwei Jahre, muss sich in

Zukunft die Dauer an den Inhalten der Ausbildung und dem Erreichen der persönlichen Bildungsziele orientieren.

- Darüber hinaus sollten im Berufsbildungsbereich verstärkt Fachkraftausbildungen mit anerkannten Abschlüssen beworben und angeboten werden. Aber auch für all jene, die keine Fachkraftausbildung absolvieren können oder wollen, muss die Ausbildung stärker berufsnahe und weg von Anlern Tätigkeiten ausgerichtet werden.
- Eine größere Orientierung an den Ausbildungsrahmenplänen staatlich anerkannter Ausbildungen, die Teilleistungen angepasst an die individuellen Anforderungen der einzelnen Person festlegt und prüft, erleichtert nicht nur den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern ermöglicht auch, die nachgefragten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt besser abzubilden.
- In diesem Zusammenhang muss auch das Angebot erweitert werden. Zum einen bedarf es einer größeren Vielfalt. Zum anderen müssen die Angebote auf den aktuellen Stand gebracht werden. Bislang sind diese teilweise immer noch stark handwerklich geprägt, wohingegen IT-gestützte Berufe und digitale Kompetenzen zu wenig berücksichtigt werden.
- Eine generelle Abkopplung des Berufsbildungsbereichs von den Werkstätten ist hingegen nicht zu empfehlen. Hierdurch würden umfassende Kompetenzen in den Werkstätten verloren gehen. Zudem besteht bereits seit 2018 mit dem Bundesteilhabegesetz die Möglichkeit, die Ausbildung auch bei „anderen Leistungsanbietern“ zu absolvieren. Es droht die Gefahr eines Preisdumpings durch konkurrierende Anbieter zu Lasten der Qualität.
- Eine Stärkung der beruflichen Ausbildung setzt eine weitere Professionalisierung der Ausbildungs- und Lehrkräfte in den Werkstätten voraus, die zusätzlich zu ihrer Fachqualifikation über entsprechende sonderpädagogische und psychologische Kompetenzen verfügen müssen.
- Deshalb muss im Berufsbildungs- und im Arbeitsbereich die geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) als bundesweiter Standard gelten. Die gFAB ist ein staatlich anerkannter Fortbildungsabschluss, der ein anspruchsvolles und kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die genannten Aufgaben bietet. Da bislang die Werkstättenverordnung (WVO) nicht die gFAB verlangt, bedarf es einer Übergangsregelung.
- Alle Fachkräfte müssen den Anspruch erhalten, berufsbegleitend und unter Fortzahlung des Entgelts Aufbaukurse zur gFAB zu absolvieren. Für Arbeitnehmer\*innen mit mehr als zehnjähriger Berufserfahrung stellt dies ein freiwilliges Angebot dar. Für die Anerkennung weiterer gleichwertiger Berufsabschlüsse ist es wichtig, dass sie die zentralen Teilmodule der gFAB enthalten.
- Im Berufsbildungsbereich ist es zentral, dass die Anleiter\*innen auch die entsprechende Fachlichkeit mitbringen und die Ausbilder\*innen-Eignung nach Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) oder alternativ ein Meister dafür zwingend erforderlich ist.

- Fachkräfte, die als Jobcoaches in der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind oder mit Menschen mit chronisch psychischer Erkrankung arbeiten, bedürfen hierfür eine Spezialisierung. Entweder haben sie diese Module bereits in ihrer spezialisierten Fortbildung zur gFAB absolviert oder die entsprechenden Teilmodule sind berufsbegleitend nachzuholen, finanziert durch den Arbeitgeber und unter Fortzahlung des Entgelts.

#### 4. Den Arbeitsmarkt inklusiver machen

Menschen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt immer noch stark benachteiligt. Sie sind im Durchschnitt häufiger und länger arbeitslos. Neben passenden Instrumenten und professioneller Unterstützung braucht es auch auf Unternehmensseite eine größere Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

- Die Unternehmen müssen dazu angehalten werden, ihre gesetzliche Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen ernst zu nehmen. Die Beiträge zur Ausgleichsabgabe sind hierfür eine wichtige Stellenschraube und sollten für Unternehmen mit anhaltend niedriger Beschäftigungsquote ggfs. weiter erhöht werden.
- Barrierefreiheit ist eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Damit auch Arbeitsplätze barrierefrei werden, muss die Arbeitsstättenverordnung die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen.
- Die wesentlichen Inhalte einer Inklusionsvereinbarung, wie z. B. die Punkte Barrierefreiheit, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits-, Qualifizierungs- und Zeitgestaltung müssen gesetzlich benannt und als Pflichtaufgaben für den Inhalt der Vereinbarung vorgegeben werden. So kann sichergestellt werden, dass durch die Vereinbarung umfassende Ziele aufgestellt werden, die zu einer inklusiven Unternehmenskultur führen.
- Gute Arbeitsbedingungen schützen die Gesundheit der Beschäftigten. Eine hohe Arbeitsbelastung, unsichere und unterbezahlte Beschäftigung zehren an der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten. Die Zugänge in die WfbM können auch reduziert werden, wenn weniger Langzeiterkrankte in Erwerbsminderung übergehen. Deshalb sollten Fragen der Krankheits- und Kündigungsprävention sowie der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Katalog der Mitbestimmungsrechte und damit über Einigungsstellen erzwingbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden.
- Ohne ein solches Mitbestimmungsrecht ist auch in Zukunft trotz der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) - mangels ausreichender Sanktionsmittel - die Integration von Menschen mit Behinderungen von einer positiven Einstellung des Unternehmens abhängig, die leider viel zu oft fehlt.

**Impressum:**

Herausgeber:  
DGB Bundesvorstand Abteilung Arbeitsmarktpolitik  
Keithstr. 1  
10787 Berlin

Telefon: 030-24060 570

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Mail: [amp@dgb.de](mailto:amp@dgb.de)

**Stand:** November 2023