

Arbeitnehmerstatus, Entlohnung und
Rentenansprüche für

Menschen mit Behinderung

in Werkstätten für Menschen mit
Behinderung

Gemeinsame Stellungnahme

Von der

Gemeinschaft uLPeDi

uLPeDi ist eine Gemeinschaft, die sich 2015 zunächst aus nur zwei Menschen mit Behinderung (Petra Loose & Dirk Hähnel) gegründet hat. Und eine Gemeinschaft für Menschen mit und ohne Behinderung ist, die alles in Eigeninitiative macht!

Homepage

<http://www.ulpedi.de>

Facebook

<https://www.facebook.com/groups/1444968119137296/>

und der

Europäische Akademie Omnia Arcana

e. V. (gegr. 1962 VR München7658)

Bezug:

- **EU-Mindestlohnrichtlinie vom 27.06.2022**
- **Forschungsbericht 586 des BMAS**, Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zeugungsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (2. Zwischenbericht).
- Stellungnahme des **Deutschen Gewerkschaftsbundes** zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (COM (2020) 682 final)
- Sachstandsbericht des **wissenschaftlichen Dienstes** des Deutschen Bundestags - Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) Einzelfragen zu Finanzierung und Lohnstruktur Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 118/19
 -
- Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e. V. bvkm, Grundsicherung nach dem SGB XII (Katja Kruse, Merkblatt für Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen
 -
- Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Vergütung von Gefangenearbeit in Bayern und Nordrhein-Westfalen vom 20.Juni 2023 – 2 BvR 166/16, 2 BvR 1683/17

1. Leitgedanken und Paradigmenwechsel

- Niemand ist schuld an seiner Behinderung, es ist Schicksal.

Alle Menschen mit Behinderung, gleich ob sie in Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten, in Förderschulen oder in Förderstätten gefördert werden, zu Hause oder in Rehabilitationseinrichtungen versorgt werden sollten entsprechend ihrem Nachteil aus der Behinderung eine Entschädigung erhalten. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel in der Betrachtung von Behinderungen.

- Es ist Aufgabe der Solidargemeinschaft, Nachteile der Behinderung bestmöglich auszugleichen. Nicht mehr soziale Hilfe, sondern Nachteilsausgleich sollte Grundlage staatlicher Leistungen sein.

Nicht mehr der Hilfebedarf sollte Philosophie sein, sondern die Frage, welchen Nachteil der Mensch mit Behinderung gegenüber anderen, Menschen ohne Behinderung hat. Dieser, aus der Behinderung resultierende Nachteil sollte ausgeglichen werden.

- Jeder Mensch mit Behinderungen sollte einen Rechtsanspruch auf Inklusionsleistungen, ambulant, stationär, schulisch, beruflich, betreuend im regionalen Umkreis haben, also im Gebiet der Lebensgemeinde, des Landkreises. Gemeinden, Landkreise, Landschaftsverbände, Bezirke (in Bayern) sollten verpflichtet sein, adäquate Leistungsstrukturen vorzuhalten und anzubieten.
- Arbeitende Menschen mit Behinderung die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Beschäftigte gelten, sollten rechtlich und wirtschaftlich so gestellt werden, als ob sie nicht behindert wären. **Arbeitsrecht, Arbeitsschutzrechte, Mindestlohngesetz sollten analog Anwendung finden.**
- Ein Case-Management, eine Anlaufstelle "für Alles" sollte Menschen mit einer Behinderung durch die Ämter, Dienstleister und Kliniken helfen. Diese Stelle sollte zentrale Beschwerdestelle mit Kontrollkompetenz werden (ähnlich den österreichischen Arbeiterkammern).

- Die Solidargemeinschaft ist verpflichtet, Menschen mit Behinderung in Form eines **Nachteilsausgleichs** für ihre unverschuldete Benachteiligung durch ihre Behinderung wenigstens finanziell so zu stellen, als ob sie nicht behindert wären und wie ein Mensch ohne Behinderung wenigstens 160 Stunden im Monat arbeiten könnten und dabei wenigstens den Mindestlohn erzielen würden. Dies ergäbe derzeit (2023) einen Monatslohn von rund 1.920,00 EUR (bei 12,00 EUR/Stunde).
- Das Bundesverfassungsgerichts (vom 20.Juni 2023 – 2 BvR 166/16, 2 BvR 1683/17) hat die Auffassung vertreten, das derzeitige Entlohnungssystem für Strafgefangene lasse die gebotene Resozialisierung von Strafgefangenen nicht zu. Die Entlohnung für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Behinderte ist bisher analog jener der Strafgefangenen geregelt. Die Arbeit der Menschen mit Behinderung soll jedoch nicht der Resozialisierung, sondern der Rehabilitation dienen. Wenn aber dieses Entlohnungssystem schon nicht der Resozialisierung dient, kann es erst recht nicht der Rehabilitation dienen. Auch Menschen mit Behinderung sollen (wie Strafgefangene auch) auf ein Leben in der allgemeinen Gesellschaft vorbereitet werden, so der Auftrag der Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Damit dürfte auch das Entlohnungssystem in Werkstätten für Menschen mit Behinderung verfassungswidrig sein.
- Gedanke ist, der Mensch mit Behinderung bietet seine Arbeitskraft an (unabhängig von seiner Leistungsfähigkeit und seinem Wertschöpfungsvermögen) und erhält dieses Angebot durch Lohn und den Status eines Arbeitnehmers anerkannt.

Ergebnis aller Überlegungen zu einer Reform der Behindertenrechte wäre ein

Paradigmenwechsel,
weg von „Hilfen zur Teilhabe“ und hin zum
Nachteilsausgleich.

2. Diskriminierung

Menschen mit Behinderung leiden als Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung unter tatsächlicher und gefühlter Diskriminierung. Sie fühlen sich nicht als gleichwertig behandelt wie Menschen ohne Behinderung. Viele leiden auch an Unterforderung, weil das, was sie arbeiten für sie zu einfach ist. Wobei andere dieselbe Arbeit überfordert.

Die Wortbezeichnung Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist im Grunde auch diskriminierend. Auf Grund das sich im Laufe der Zeit auch die Art der Arbeitsbereiche geändert hat wäre ein anderer Name dafür sinnvoll.

Schon die Klassifizierung als „**arbeitnehmerähnlich**“ im Sozialgesetzbuch (§ 221 Abs. 1 SGB IX) stellt semantisch und rechtlich eine Diskriminierung dar, denn „arbeitnehmerähnlich“ klingt wie „menschenähnlich“. Menschen mit Behinderung sind jedoch nicht „ähnlich“, sondern richtige Menschen. So ist auch die Arbeit, welche sie verrichten, nicht „ähnlich“, sondern eben Arbeit. Menschen mit Behinderung sind nicht den Arbeitnehmern ähnlich, sondern es handelt sich selbst um Arbeitnehmer. Die Gesetzessprache verrät mit der Wahl des Attributs „arbeitnehmerähnlich“, dass die Denkweise des Gesetzgebers aus der Zeit stammt, in welcher Menschen mit Behinderung dem Polizeirecht unterlagen, später den NS-Gesetzen und in der Jetztzeit dem Fürsorgegedanken.

3. Status, Arbeitnehmerrechte

Mitarbeiter mit Behinderung gelten, wie dargelegt, nicht als Arbeitnehmer, sondern „nur“ als arbeitnehmerähnlich Beschäftigte, als minderleistungsfähig, als „mindere“ Arbeitnehmer. **Damit entfallen die wichtigsten Arbeitnehmerrechte**, es gelten weder das Kündigungsschutzgesetz noch das Betriebsverfassungsgesetz und auch andere typische Arbeitnehmerschutzgesetze, so ist der Zugang zu den Arbeitsgerichten und den **Gewerkschaften der Zugang zu den Betrieben verwehrt bzw. erschwert**.

Art. 27 Abs. 1 Satz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) fordert eine gleichberechtigte Ausübung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten. Dem gegenüber steht § 118 Abs. 1 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, **welcher Werkstätten für Menschen**

mit Behinderung als Tendenzbetriebe definiert und deshalb den behinderten Mitarbeitern wesentliche Rechte Arbeitnehmerschaftlicher Mitwirkung und den Gewerkschaften den Zugang zu den Betrieben verweigert bzw. erschwert. Werkstattarbeiter haben beispielsweise keinen Lohnanspruch, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, keinen Kündigungsschutz.

Wir fordern die volle Anwendung des individuellen und des kollektiven Arbeitsrechts unter besonderer Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Behinderung.

4. Reformen, Reformprozess

Die angekündigten und erwarteten Reformen haben bereits große Ängste in der Community Menschen mit Behinderung ausgelöst. So wird kolportiert, (alle) Werkstätten würden aufgelöst werden und die Einführung des Mindestlohns würde Arbeitsleistungen erfordern, welchen Menschen mit Behinderung nicht gewachsen sind. Oder dass bei Mindestlohnbezug keine Grundsicherung mehr beansprucht werden kann. Alle diese Befürchtungen kreisen in diversen digitalen Netzen und werden, oft von Seiten der Betriebe, verstärkt. Letztere argumentieren, bei Einführung von Mindestlöhnen müssten die meisten Betriebe Insolvenz beantragen.

Wir fordern, dass die Werkstätten für Menschen mit Behinderung nicht abgeschafft, sondern zu Inklusionsunternehmen reformiert werden. **Die Anforderungen an die Beschäftigten Menschen mit Behinderung müssen den Fähigkeiten von Arbeitnehmern mit Behinderung entsprechen.**

Beschäftigte die fit genug sind auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten zu können sollen das ohne weiteres auch tun dürfen und dürfen von den Werkstattbetreibern nicht „festgehalten“ werden, denn Auftrag der Werkstätten ist es, leistungsfähige Mitarbeiter für den Allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren und nicht, gerade diese Arbeitnehmer der eigenen Wirtschaftlichkeit wegen, „zu behalten“. Die Rückkehr in die Werkstatt sollte auch weiterhin offenbleiben. Denn es kann vorkommen dass einige dem Allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gewachsen sind. Die Arbeit auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt ist nicht das Problem. Es

bedarf auch, dass sich auch Menschen ohne Behinderung bewusst sein sollten das es zur Normalität gehört das auch Menschen mit Behinderung als gleichwertige Kollegen anzusehen sind. Arbeitgeber haben dafür zu sorgen das einem Menschen mit Behinderung für seine Arbeit die entsprechende Hilfe zur Verfügung steht. Zum Beispiel ein Roboterarm.

4. Werkstattlohn / Mindestlohn

Das derzeitige Entlohnungssystem ist gedacht als Ergänzung zur sozialhilferechtlichen Grundversorgung, denn, so der Gedanke, behinderte Werkstattarbeiter erhalten ja insgesamt ein Einkommen, welches sich aus den Kosten des Wohnens, des Regelbedarfs, der Krankenversicherung und besonderen Kosten zusammensetzt. Damit wird manifestiert, das Werkstattmitarbeiter „automatisch“ bedürftig im Sinne des Sozialleistungssystems sind. Dieser Status trifft jedoch nicht auf alle Mitarbeiter in Werkstätten zu. Es gibt viele, die nicht bedürftig i. S. der Sozialhilfe sind. Diese erzielen somit nur Einkommen aus dem Werkstattentgelt.

Wir unterstützen die Mindestlohnalternative wie sie in 3.3.3 – Alternative C: Orientierung am gesetzlichen Mindestlohn Forschungsbericht 586 BMAS. Diese Modellrechnung berücksichtigt sämtliche steuer- und sozialrechtlichen Auswirkungen (Grundsicherung, Rente usw.) und kommt im Jahr ihres Erscheinens auf jährliche Mehrkosten von netto 132 Millionen EUR, während das Basisgeld-Modell zu Mehraufwendungen von 2.213 Mio. EUR und zu einer Privilegierung behinderter Werkstattarbeiter führen würde, während das Mindestlohnmodell auch formal eine Gleichstellung nicht behinderten Menschen bedeuten würden.

Analogie von Strafgefangenenentlohnung und der Entlohnung von Menschen mit Behinderung.

Am 20.6.2023 hat das Bundesverfassungsgericht in Deutschland bekannt gegeben, dass die bisherige Rechtsgrundlage für die Vergütung von Strafgefangenenarbeit verfassungswidrig ist und eine angemessene – Vergütungshöhe zu leisten ist.

Die bisherige Verfahrensweise, eine Art Anerkennungslohn zwischen 1 und 3 EUR je Stunde zu zahlen, weil es sich nicht um Arbeit, sondern um eine Resozialisierungsmaßnahme handele, sei rechtswidrig, da es dem Resozialisierungsauftrag entgegensteht.

Ähnlich wie bei Strafgefangenen gelten die Beschäftigungsverhältnisse nur als "arbeitnehmerähnliche Beschäftigungen" und ähnlich wie bei Strafgefangenen werden keine Arbeitslöhne, sondern nur Werkstattlöhne, eine Art besonderer Aufwandsentschädigung gezahlt. Die Arbeit von behinderten Menschen, so der gesetzliche Auftrag, solle der Rehabilitation, der Teilhabe und der (Wieder-)Eingliederung in den Allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wir fordern den Mindestlohn für die Arbeit von Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

5. Rente

Das Rentenrecht benachteiligt Menschen mit Behinderungen in mehrfacher Hinsicht gegenüber nicht behinderten Menschen, denn auch

im Rentenrecht gilt Sonderrecht für die Ansprüche von behinderten Mitarbeitern in Werkstätten (§ 46 Abs. 6 SGB VI).

Altersruhegeld

Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung gelten demnach als voll erwerbsgemindert und haben nach 20 Arbeitsjahren einen Anspruch auf Altersruhegeld. Menschen ohne Behinderung brauchen dagegen nur 60 Kalendermonate für ein Altersruhegeld.

Erwerbsminderungsrente

Menschen mit Behinderung in Werkstätten gelten als voll erwerbsgemindert. Anspruch auf Altersrente erwerben sie erst nach einer rentenrechtlichen Zeit (Versicherungszeit / Arbeitszeit) von 240 Kalendermonaten (20 Jahre). Nicht behinderte Menschen brauchen dazu nur 60 Monate (5 Jahre)

Eine reguläre Erwerbsminderungsrente fordert eine Versicherungszeit VOR Eintritt der Erwerbsminderung.

Aus der Homepage der DRV:

"Wenn Sie vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt haben, gibt es trotzdem die Möglichkeit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung zu bekommen: Sie müssen dann die Wartezeit von 20 Jahren erfüllen – beispielsweise 20 Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet haben – und ununterbrochen voll erwerbsgemindert geblieben sein."

Das Problem ist also, dass ein von Geburt an durch Behinderung behinderter Mensch niemals 60 Monate "vor der Geburt", bzw. vor Eintritt in die Behindertenwerkstatt zurückgelegt haben kann. Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, gelten qua Gesetz automatisch als voll erwerbsgemindert. Es ist also für Menschen mit angeborener Behinderung unmöglich, vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit, also vor ihrer Geburt 60 Beitragsmonate zu haben.

Das nächste Problem ist dann die sog. Wartezeitfiktion. Wer durch einen Arbeitsunfall erwerbsgemindert wird, der braucht nur einen einzigen Versicherungsbeitrag. Menschen mit Behinderung in Werkstätten gelten allein durch die Werkstattbeschäftigung als voll erwerbsgemindert, erleiden sie einen Arbeitsunfall, so können sie nicht "doppelt" erwerbsgemindert sein, die Wartezeitfiktion greift deshalb nicht.

Eine weitere Benachteiligung liegt in der Regelung der "Zurechnungszeit". Die Zurechnungszeit ist ein Begriff der Gesetzlichen Rentenversicherung Deutschlands. Sie bezeichnet eine Zeit, die bei einer Rente wegen Erwerbsminderung oder bei einer Rente wegen Todes den vom Versicherten zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten hinzuzurechnen ist, wenn der Versicherte das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Zurechnungszeit beginnt bei einer Rente wegen Erwerbsminderung mit dem Eintritt der maßgebenden Erwerbsminderung und endet bei einem Eintritt der Erwerbsminderung oder Tod des Versicherten ab dem 1. Januar 2031 mit der Vollendung des 67. Lebensjahres (wikipedia).

§ 59 SGB VI
Zurechnungszeit

(1) Zurechnungszeit ist die Zeit, die bei einer Rente wegen Erwerbsminderung oder einer Rente wegen Todes hinzugerechnet wird, wenn die versicherte Person das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Die Zurechnungszeit beginnt

1. bei einer Rente wegen Erwerbsminderung mit dem Eintritt der hierfür maßgebenden Erwerbsminderung,
2. **bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung, auf die erst nach Erfüllung einer Wartezeit von 20 Jahren ein Anspruch besteht, mit Beginn dieser Rente,**
3. bei einer Witwenrente, Witwerrente oder Waisenrente mit dem Tod der versicherten Person und
4. bei einer Erziehungsrente mit Beginn dieser Rente.

Die Zurechnungszeit endet mit Vollendung des 67. Lebensjahres. (Anm.: wird angehoben).

Unterstellt man, dass ein Mensch mit Behinderung spätestens ab Beginn seiner Beschäftigung in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung voll erwerbsgemindert ist, so sollte auch dieser diese Zurechnungszeit bekommen und dann so gestellt werden, als ob er bis zu seinem 67. LJ (ab 2031) gearbeitet hätte. Damit kommen wir zur nächsten Ungerechtigkeit, denn als nicht behinderter hätte er ja die Chance, bis zu seinem 67. LJ mindestens den Mindestlohn zu erhalten. Dieser wäre dann die Grundlage für die Höhe seiner "Sofortrente".

Nicht so Menschen mit Behinderung, denn diese können logischerweise nicht schon vor Eintritt der Erwerbsminderung, also zum Zeitpunkt ihrer Geburt, eine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt haben. Hier gäbe es eine Lösung, wenn auch hier die sog. Wartezeitfiktion ähnlich wie bei Arbeitsunfällen greifen würde. In der Konsequenz würden Menschen ab ihrer Geburt Anspruch auf eine Rente wegen (voller) Erwerbsminderung haben. Ansprüche auf Sozialhilfe würden dann entfallen. Die Rentenhöhe müsste sich an dem orientieren, was ein Mensch ohne Behinderung mindestens erreichen könnte, die Berechnungsbasis also der Mindestlohn sein.

Schematisches Rechenbeispiel

- a) Ein Mensch ohne Behinderung arbeitet 45 Jahre zum Durchschnittslohn, zu Beginn seiner Beschäftigung bekommt er weniger, später mehr. Das soll sich statistisch ausgleichen. Der Rentenwert dafür ist aktuell 37,60 EUR.

Die Rente errechnet sich so:

Versicherungsjahre 45 x Rentenwert 37,60 EUR = 1.692,00 EUR
Rente.

- b) Ein Mensch mit Behinderung arbeitet seit seinem 18. Lebensjahr 20 Jahre in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung. Diese 20 Jahre hat er somit mit seinem 48. Lebensjahr erreicht. Er wird aber so gestellt, als ob er bis zum 67. LJ in einer Werkstätte gearbeitet hätte. Ihm werden also weitere 18 Jahre angerechnet und käme damit auf insgesamt auf 39 Jahre.

Seine Rente errechnet sich so:

Die Werkstätte führt 20 Jahre lang Beiträge in Höhe von 80 % des Durchschnittslohnes an die Rentenversicherung ab. Dies ergibt 80 % des durchschnittlichen Rentenpunktwertes (37,60 EUR), also einem eigenen Rentenpunktwert von 80 % davon, das ergibt einen Punktwert von 30,08 EUR. Dieser wird auf 39 Jahre hochgerechnet, so dass die Rente des Menschen mit Behinderung, der 20 Jahre in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung gearbeitet hat, sich so errechnet:

$30,08 \text{ (Punktwert)} \times 39 \text{ Jahre} = 1.173,00 \text{ EUR}$

Ergebnis: Als Mensch ohne Behinderung hätte der Werkstattmitarbeiter mindestens einen Rentenanspruch (Alter / Erwerbsminderung mit Wartezeitfiktion) in Höhe von 1.692,00 EUR. Er behinderter Mensch kommt er aber nur auf eine Rente von 1.173,00 EUR. Der rentenrechtliche Nachteil rechnet sich somit auf 519,00 EUR.

Der Mensch mit Behinderung kommt mit seiner Rente von 1.173,00 EUR nicht über den Sozialhilfesatz (Wohnung 600 EUR + Regelsatz 550 EUR + Krankenversicherung 150 EUR + Mehrbedarf aufgrund der Behinderung X EUR. Er hat also von seiner „Behindertenrente“ genau: 0,00 EUR, denn diese wird auf seinen Sozialhilfeanspruch angerechnet.

7. Refinanzierung

Es ist den Werkstätten systemisch nicht möglich, Erträge zu erwirtschaften, welche die Zahlung von Mindestlohn ermöglichen. Seitens der Werkstattbetreiber wird deshalb kolportiert, sie müssten schließen, Insolvenz beantragen, aufgeben, wenn der Mindestlohn käme. Das macht den Mitarbeitern große Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze.

Die Finanzierung der Werkstätten als Inklusionsbetriebe erfolgt derzeit zu 100 Prozent aus den öffentlichen Haushalten. Lediglich die Aufwendungen für die Werkstattlöhne sollen aus den Ergebnissen der Werkstätten finanziert werden, so der Status quo. Dieser systemische Zwang motiviert die Werkstätten diejenigen Mitarbeiter möglichst lange an sich zu binden, die eigentlich für den Allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet sind.

Wenn Werkstätten Mitarbeiter ohne ihren Willen in der Werkstatt aus Profitgier behalten, sollte nachgedacht werden, ob es irgendeine Art von Strafen geben sollte. Zum Beispiel unangemeldete Kontrollen von unabhängigen Leuten.

Diese Finanzierungsform lässt keinen Raum für die Finanzierung von Investitionen in neue Angebote wie beispielsweise + Digitaldruck, + Elektromontage, + Foto-/Textgestaltung, + Grafikdesign, + Weblayout, + Produktwerbung, + Werbetechnik, + Folierungsbereich, + PC-/Smartphone Reparaturen und andere Novitäten.

Unsere Forderung ist, alle Aufwendungen der Werkstätten, also inklusive der Löhne durch „den Staat“ zu finanzieren, eventuell mit Hilfe der Schwerbehindertenabgaben. Denn andererseits braucht „der Staat“ beim Mindestlohnmodell dann weniger soziale Transferleistungen (für die Grundsicherung) aufbringen.

8. Werkstattträtemodell

Die Werkstatträte haben zum Thema ihre Stellungnahme zum Dialog-Prozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur „Weiterentwicklung der Werkstätten“ Oktober 2023 vorgelegt.

Kernsatz der Stellungnahme ist diese Aussage:

„Wir fordern weiterhin für alle Beschäftigten in einer Werkstatt eine arbeitsmarktnahe Beschäftigung. Wir lehnen ab, dass Werkstätten zukünftig reine Rehabilitationseinrichtungen ohne Arbeitsmarktbezug werden sollen“

In dieser Aussage ist eigentlich alles zusammengefasst: Analoge Anwendung des kollektiven und des individuellen Arbeitsrechts, damit Anwendung des Mindestlohngesetzes und aller sozialleistungsrechtlichen Regelungen auch für die Arbeit von Menschen mit Behinderung in Werkstätten.

9. Werkstätten als Inklusionsunternehmen

Aus den Werkstätten könnten auch Inklusionsunternehmen werden, wo dann neben den Menschen mit Behinderung auch andere Menschen, die zurzeit arbeitslos sind, vorübergehend oder dauerhaft dort arbeiten. Zum Beispiel auch Bürgergeld Empfänger bis sie was anderes haben. Somit hätten Sie auch weiterhin einen geregelten Tagesablauf.

10. Qualitätssicherung und Beschwerdemanagement

Es gibt kein neutrales Qualitätsprüfungssystem für Werkstätten (ähnlich den Heimaufsichten (FQA) oder dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MdK).

Fragt man bei Werkstätten für Menschen mit Behinderung, welche Art von Qualitätskontrollen sie nutzen, so bekommt man fast immer den Hinweis auf die Zertifizierung nach ISO 9001/15. Diese Vorschrift schützt jedoch die Auftraggeber, nicht jedoch die Mitarbeiter der Werkstätten, denn es gibt keine unabhängige Instanz, welche die Qualität der Rehabilitationsleistung durch die Werkstätten beurteilt.

Wir fordern deshalb auch für Werkstätten für Menschen mit Behinderung eine **Qualitätskontrolle**, wie sie die Ländergesetze zur Regelung der Pflege-, Betreuungs- und Wohnqualität im Alter und bei Behinderung (Bayern: Pflege- und Wohnqualitätsgesetz – PflWoqG vom 8. Juli 2008 (GVBl. S. 346) BayRS 2170-5-G) für die ambulante und stationäre Pflege und die wohnliche Unterbringung von Menschen mit Behinderung vorsieht. Die Qualitätskontrolle könnte den FQA (früher Heimaufsicht) zusätzlich übertragen werden. Mit Erweiterung der Aufgaben könnte auch den Gewerbeämtern die gewerberechtliche Aufsicht und den Berufsgenossenschaften die Regelung der speziellen Sicherheitsbedürfnisse übertragen werden. In diesem Zusammenhang sollte auch ein

Beschwerdemanagement

analog der Pflege eingerichtet werden.

Appellation

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf Achtung ihrer Würde und deshalb Ausgleich der Nachteile aus ihrer Behinderung.

Wir fordern deshalb

- **Anwendung des Allgemeinen Arbeitsrechts** für alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen in Werkstätten für

Menschen mit Behinderung, **inklusive des Mindestlohns** bei Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der beschäftigten Menschen mit Behinderung.

Schutz der beschäftigten Menschen durch **Einführung einer Qualitätskontrolle** nach dem Muster der Pflege (Medizinischer Dienst der Krankenkassen) und der Heimaufsicht.

- **Reformierung rentenrechtlicher Ansprüche**
- Sprachlich- semantische Überarbeitung aller förmlichen Codizes

Wir bitten um Unterstützung unserer Forderungen

Duisburg, im Nov. 2023

Für die Gemeinschaft uLPeDi

Dirk Hähnel

Für die Europäische Akademie Omnia
Arcana e. V.

Hans Rudolf Schwarz

Petra Loose

Vizepräsident

Jochen Nibbe
Mitglied des Bezirkstags von Oberbayern