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

Positionspapier

der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

In Schwerer und Leichter Sprache

Lebenshilfe

Impressum

Herausgeber
Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.
Raiffeisenstraße 18
35043 Marburg
Tel. 06421 491-0, Fax 06421 491-167
E-Mail: bundesvereinigung@lebenshilfe.de
Internet: www.lebenshilfe.de

Vorstand und Kammer der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. haben das Positionspapier „Auf dem Weg zu inklusiver Arbeit und gerechter Entlohnung für Menschen mit geistiger Behinderung“ auf ihrer gemeinsamen Sitzung am 16. September 2022 verabschiedet.

Übersetzung in Leichte Sprache
Dr. Nina Krüger

Geprüft durch die Prüfergruppe der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

Gestaltung
Marion Schwoch

Titelfoto
© Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V., David Maurer

Grafiken
© Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V., Reinhild Kassing

© Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. Stand September 2022

Gute Arbeit und gerechte Bezahlung für Menschen mit Beeinträchtigung

Wie kann Arbeit für Menschen
mit Beeinträchtigung besser werden?
Wie können Menschen mit Beeinträchtigung
gerechter bezahlt werden?
Darüber hat die Lebenshilfe 1 Jahr gesprochen.
Viele Menschen aus der Lebenshilfe waren dabei:

- Menschen mit Beeinträchtigung,
- Menschen ohne Beeinträchtigung,
- Fach-Leute
- und Ehrenamtliche.

Die Ergebnisse hat die Lebenshilfe aufgeschrieben.
In diesem Text können Sie lesen:
Was die Lebenshilfe genau zum Thema Arbeit fordert.
Auch die Politik redet gerade viel über das Thema Arbeit.

Es gibt wichtige Regeln zur Arbeit.
Die stehen in der **UN-Behinderten-Rechts-Konvention**.
Sie heißt kurz: UN-BRK.
UN ist die Kurz-Form für Vereinte Nationen.
Die Vereinten Nationen sind die Versammlung
von allen Ländern auf der Welt.
Diese Länder machen manchmal Verträge miteinander.
Die Verträge nennen sie: Konvention.
Das spricht man so: Kon-wen-zion.
In der UN-BRK steht:

Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit.
Auch Menschen mit Beeinträchtigung sollen ihre Arbeit wählen können.
Sie sollen entscheiden können:
wo und was sie arbeiten.
Zum Beispiel:
Ob sie mit Menschen ohne Beeinträchtigung zusammen in einer Firma arbeiten wollen.
Oder in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.
Menschen mit Beeinträchtigung müssen genug Geld mit ihrer Arbeit verdienen können.
Damit sie von dem Geld leben können.

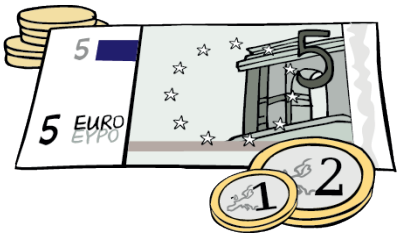
Das Problem:
Bisher arbeiten nur wenige Menschen mit Beeinträchtigung auf dem **allgemeinen Arbeits-Markt**.
Dort arbeiten bedeutet:
Jemand arbeitet in einer Firma oder einem Betrieb.
Er hat einen **Arbeits-Vertrag**.
Und bekommt **Lohn** für seine Arbeit.

Menschen mit Lernschwierigkeiten haben es auf dem allgemeinen Arbeits-Markt schwer.
Sie arbeiten daher oft in einer Werkstatt für behinderte Menschen.
Das nennt man kurz: WfbM.

Wer sehr viel Unterstützung braucht,
besucht häufig Tages-Förder-Stätten.
Menschen werden dort betreut.
Aber: Sie bekommen dort **keine** Ausbildung.
Und **kein** Geld.
Sie können **nicht** beim Arbeits-Leben dabei sein.

Wer in einer Werkstatt arbeitet,
bekommt ein Entgelt.
Das ist **kein** Lohn oder Gehalt.
Das Entgelt besteht:

- aus einem Grund-Betrag
- und einem Betrag für die Arbeits-Leistung.



Das ist zu wenig.
Von dem Geld aus der Werkstatt kann man **nicht** leben.

Das alles muss sich ändern.
Darum hat die Lebenshilfe **Ziele für die Zukunft** aufgeschrieben.
Das sind die Forderungen der Lebenshilfe an die Politik:
Die **UN-BRK** muss in Deutschland gelten.
In Zukunft soll es in Deutschland einen
Arbeits-Markt für alle Menschen geben
Alle Menschen sollen mit ihrer Arbeit
genug Geld zum Leben verdienen.
Die Lebenshilfe will,
dass die Politik deshalb bald das Gesetz ändert.
Darum hat die Lebenshilfe aufgeschrieben,
was sich genau ändern muss.

Der Arbeits-Markt soll inklusiv werden.

Das heißt:

Jeder Mensch mit Beeinträchtigung soll selbst entscheiden,
wo er arbeiten möchte.
Und wo er seine Unterstützung bekommt.
Zum Beispiel auf dem allgemeinen Arbeits-Markt.
Oder in einer Werkstatt.
Egal, wie viel Unterstützung er braucht.
Menschen mit Beeinträchtigung sollen bei
der Arbeit die gleichen Rechte haben,
wie Menschen ohne Beeinträchtigung.
So steht es auch in der UN-Konvention.

1. Unterstützung bei der Arbeit

Viele Menschen mit Beeinträchtigung brauchen
Unterstützung bei der Arbeit.
Diese Unterstützung müssen sie überall bekommen.
In der Werkstatt und bei anderen Arbeits-Plätzen.
Die Unterstützung muss es also auch
außerhalb einer Werkstatt geben.
Und die Unterstützung muss ausreichend sein.
Damit alle Menschen gut arbeiten können.

2. Arbeits-Rechte

Viele Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten in Werkstätten.
Sie brauchen Unterstützung bei der Arbeit.
Und schaffen manchmal weniger als Menschen
auf dem allgemeinen Arbeits-Markt.
Oder sie brauchen mehr Zeit.
Trotzdem sollen sie die gleichen Rechte beim Arbeiten
haben wie alle anderen auch.
Alle sollen die gleichen Arbeits-Rechte haben.

3. Arbeits-Plätze

Menschen mit Lern-Schwierigkeiten brauchen oft
viel Unterstützung bei der Arbeit.
Für sie ist es deshalb schwer,
eine Arbeit zu finden.
Und die Arbeit dann zu behalten.
Deswegen sollen Werkstätten auch in
Zukunft genug Arbeits-Plätze
für Menschen mit Beeinträchtigung anbieten.
Damit sie **nicht** arbeitslos werden.
Das könnte passieren,
wenn sie **keinen** Arbeits-Platz auf dem
allgemeinen Arbeits-Markt finden.

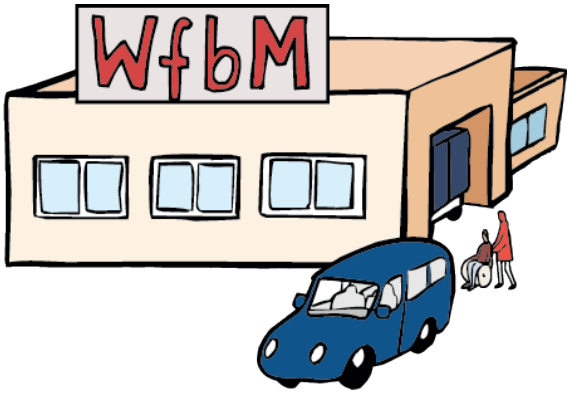
4. Menschen, die viel Unterstützung brauchen

Einige Menschen mit Beeinträchtigung brauchen sehr viel Unterstützung.
Bisher können sie deshalb nicht beim Arbeits-Leben dabei sein.
Das muss sich ändern.
Denn alle Menschen haben ein Recht auf Arbeit.

5. Werkstätten sind wichtig

Werkstätten wissen:
Wie sie gute Arbeits-Plätze schaffen.
Und wie sie Menschen mit Beeinträchtigung gut unterstützen.
Das machen Werkstätten zum Beispiel:

- Sie bieten unterstützte Arbeits-Plätze an.
- Sie unterstützen bei der Arbeit.
- Sie helfen Menschen,
  wieder zu arbeiten.
  Oder besser zu arbeiten.
- Sie machen Bildungs-Angebote.
- Sie machen Freizeit-Angebote.



Die Lebenshilfe sagt:
Das Wissen der Werkstätten ist auch in Zukunft wichtig.
Die Lebenshilfe sagt auch:
Die Werkstätten müssen sich verändern:
Sie sollen Unterstützung für alle anbieten.
Und ihr Wissen teilen.

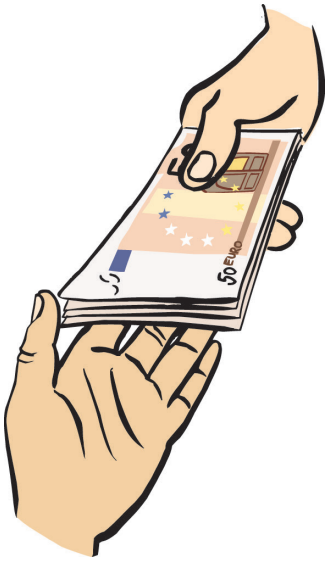
6. Bildung und Ausbildung besser machen

Viele Menschen mit Beeinträchtigung
haben **keine** gute Ausbildung.
Das muss sich ändern.
Damit Menschen mit Beeinträchtigung einfacher
auf dem allgemeinen Arbeits-Markt arbeiten können.
Die Ausbildung kann auch direkt am Arbeits-Platz sein.
Außerdem muss es gute Weiter-Bildungen für alle geben.
Auch die Berufs-Schulen müssen sich ändern.
Damit hier Schüler mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam lernen können.

7. Mehr Arbeits-Plätze für Menschen mit Beeinträchtigung

Es gibt zu wenig Arbeits-Plätze für Menschen
mit Beeinträchtigung
auf dem allgemeinen Arbeits-Markt.
Darum sollen alle Betriebe mehr Arbeits-Plätze
für Menschen mit Beeinträchtigung schaffen.
Schon jetzt gilt:
Größere Arbeit-Geber müssen auch
Menschen mit Beeinträchtigung anstellen.
Wenn sie zu wenig Menschen
mit Beeinträchtigung anstellen,
müssen die Betriebe schon jetzt eine Strafe zahlen.
Betriebe sollen in Zukunft mehr Strafe bezahlen,
wenn sie **keine** Menschen mit Beeinträchtigung als Mitarbeiter haben.
Betriebe sollen auch Arbeits-Plätze für Menschen schaffen,
die in Werkstätten arbeiten.
Vor allem Städte und Bundes-Länder sollen mehr Arbeits-Plätze
für Menschen mit Beeinträchtigung anbieten.
Auch die Lebenshilfen müssen mehr Arbeits-Plätze schaffen.
Die Arbeits-Plätze sollen nicht in der Werkstatt sein.

8. Genug Geld zum Leben



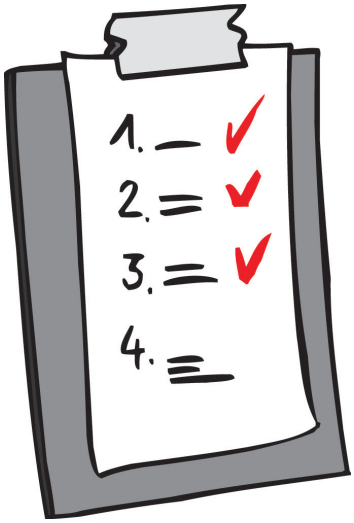
Viele Menschen mit Beeinträchtigung
arbeiten in Werkstätten.
Sie bekommen dort ein Entgelt.
Das Entgelt reicht aber **nicht** zum Leben.
Deshalb bekommen sie oft noch Grund-Sicherung.
Das ist Geld vom Staat.
Menschen mit Beeinträchtigung sollen **nicht** immer
auf Grund-Sicherung angewiesen sein.
Die Lebenshilfe fordert:
Menschen mit Beeinträchtigung sollen genug Geld verdienen.
Damit sie **keine** Grund-Sicherung mehr brauchen.

9. Genug Geld im Alter

Viele ältere Menschen mit Beeinträchtigung
bekommen in Deutschland genug Rente.
Die Lebenshilfe fordert:
Das muss auch so bleiben.
Damit Menschen mit Beeinträchtigung im Alter nicht in Armut leben.
Und Geld vom Staat bekommen müssen.

Geld in Werkstätten

Viele Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten in Werkstätten.
Von dem Geld aus der Werkstatt können sie aber **nicht** leben.
Viele bekommen deshalb noch Geld vom Staat.
Das soll sich ändern.



Dafür gibt es 4 verschiedene Vorschläge:

1. Basis-Geld

Einige Menschen können nur wenige
Stunden am Tag arbeiten.
Zum Beispiel:
Weil sie krank sind oder eine Beeinträchtigung haben.
Dazu sagt man auch: Jemand hat eine **Erwerbs-Minderung**.
Wer in Werkstätten arbeitet,
hat eine volle Erwerbs-Minderung.
Werkstatt-Räte Deutschland macht sich stark
für Beschäftigte in der Werkstatt.
Werkstatt-Räte Deutschland schlägt vor:
Alle Menschen mit voller Erwerbs-Minderung
bekommen Basis-Geld.
Egal wo und ob sie arbeiten.

Das Basis-Geld sollen **1 Tausend 400 Hundert 46 Euro im Monat** sein.
Dazu kommen zum Beispiel noch:

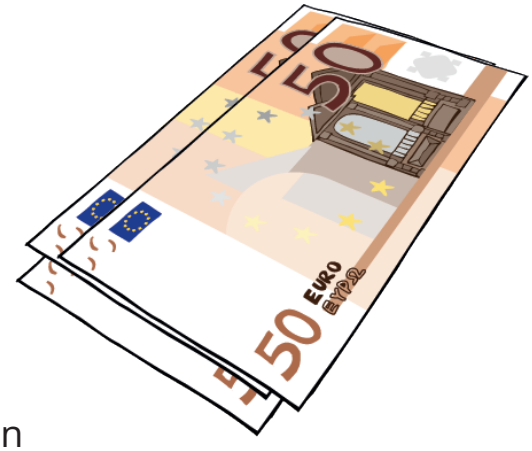
- das Geld aus der Werkstatt,
- Weihnachts-Geld und
- Urlaubs-Geld.
- Für manche Menschen gibt es dazu auch noch Geld für Assistenz.

Einige Menschen mit Beeinträchtigung bekommen
Erwerbs-Minderungs-Rente.
Die bekommen sie,
weil sie wegen einer Krankheit oder Beeinträchtigung
nicht oder nur ein bisschen arbeiten können.
Diese Rente soll vom Basis-Geld abgezogen werden.

Der Rat behinderter Menschen der Lebenshilfe
findet das Basis-Geld gut.
Die Lebenshilfe findet den Vorschlag auch gut.
Die Lebenshilfe sagt aber:
Es gibt noch Fragen zur Höhe vom Basis-Geld.
Der Vorschlag ist teuer.
Außerdem müssen für das Basis-Geld
viele neue Regeln gemacht werden.

2. Mindest-Lohn

Ab Oktober 2022 gilt in Deutschland:
Wer auf dem allgemeinen Arbeits-Markt arbeitet,
bekommt 12 Euro Mindest-Lohn pro Stunde.
Die Forderung ist:
Wer arbeitet,
soll Mindest-Lohn bekommen.
Auch in der Werkstatt.
Einige Menschen mit Beeinträchtigung bekommen
schon jetzt Mindest-Lohn:
Wenn sie mit dem Budget für Arbeit auf dem
allgemeinen Arbeits-Markt arbeiten.



Budget spricht man so: Büdschee.
Durch das Budget für Arbeit gibt es einen Zuschuss zum Lohn.
Den gibt es,
wenn ein Mensch mit Beeinträchtigung **nicht** so viel arbeiten kann.
Damit alle Menschen mit Beeinträchtigung Mindest-Lohn bekommen,
müssen alle einen Zuschuss zum Lohn bekommen.

Die Lebenshilfe findet den Vorschlag gut.
Aber es gibt Probleme:
Es müssen viele neue Regeln gemacht werden.
Und der Vorschlag ist teuer.

3. Bedingtes Grund-Einkommen

Viele Menschen mit Beeinträchtigung brauchen
Unterstützung bei der Arbeit.
Diese Menschen sollen statt Lohn oder Rente
ein Grund-Einkommen bekommen.
Von diesem Grund-Einkommen können sie leben.
Es heißt: Bedingtes Grund-Einkommen.
Denn es gibt eine Bedingung:
Das Geld ist nur für Menschen,
die Unterstützung bei der Arbeit brauchen.

Das Bedingte Grund-Einkommen soll etwas mehr sein als die Grund-Sicherung.
Die Grund-Sicherung ist Geld zum Leben vom Staat.
Wer das Bedingte Grund-Einkommen bekommt,
braucht **keine** Grund-Sicherung mehr.
Wenn ein Mensch das Bedingte Grund-Einkommen bekommt,
ist es egal, **wo** er arbeitet.

Er kann in der Werkstatt arbeiten oder auf dem allgemeinen Arbeits-Markt.
Es ist auch egal, wieviel ein Mensch arbeiten kann.
Wenn Menschen wegen einer Beeinträchtigung weniger arbeiten können,
soll das Geld auch bei einer Teilzeit-Arbeit ganz gezahlt werden.
Das Bedingte Grund-Einkommen soll es auch für Menschen
im Renten-Alter geben.

Die Lebenshilfe findet den Vorschlag
zum Bedingten Grund-Einkommen gut.
Aber es gibt Probleme:
Es müssen viele neue Regeln gemacht werden.
Und der Vorschlag ist teuer.

4. Mehr Arbeits-Förderungs-Geld

Arbeits-Förderungs-Geld bekommen viele Menschen,
die in einer Werkstatt arbeiten.
Das **A**rbeits-**F**örderungs-**G**eld heißt kurz auch: AFöG.
Zurzeit liegt es bei 52 Euro im Monat.
Der Vorschlag ist:
Das AFöG soll erhöht werden.

Viele Menschen mit Beeinträchtigung in der Werkstatt
bekommen auch Grund-Sicherung.
Die Grund-Sicherung ist Geld vom Staat.
Das Geld reicht nur für die nötigsten Sachen.

Ein Teil vom Werkstatt-Lohn wird Menschen mit Grund-Sicherung abgezogen.
Das soll sich ändern:
Der Werkstatt-Lohn soll gar nicht mehr auf
die Grund-Sicherung angerechnet werden.
So hätten Werkstatt-Beschäftigte mehr Geld.

Die Lebenshilfe sagt:
Dieser Vorschlag reicht **nicht** aus.
Werkstatt-Beschäftigte wären immer noch
abhängig von der Grund-Sicherung.
Und sie hätten **keine** besseren Möglichkeiten,
auf dem allgemeinen Arbeits-Markt zu arbeiten.
Auch Menschen, die viel Unterstützung brauchen,
haben durch den Vorschlag **keine** Vorteile.

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

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe setzt sich seit über 60 Jahren als Selbsthilfevereinigung, Eltern- und Fachverband für Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Familien ein. In knapp 500 Orts- und Kreisvereinigungen, 16 Landesverbänden und rund 4.500 Diensten und Einrichtungen der Lebenshilfe sind knapp 120.000 Mitglieder aktiv. Die Ziele der Lebenshilfe sind umfassende Teilhabe und Inklusion sowie die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) in Deutschland.

I. Zusammenfassung

Präambel – Inklusion muss umgesetzt werden

In Artikel 27 Abs. 1 UN-BRK heißt es: *„Die Vertragsstaaten erkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird."*

1. Personenzentrierung

Für Menschen mit Behinderung darf es keinen Unterschied machen, welchen Ort sie für die Leistungserbringung wählen. Sie sollen frei darin sein, ihre Teilhabeleistungen nach den jeweiligen Bedarfen und eigenen Wünschen auch in inklusiven Settings und unabhängig von der Beschäftigung in einer WfbM zu erhalten.

2. Arbeitsrechte

Auf einem inklusiven Arbeitsmarkt[1] müssen arbeitende Menschen die gleichen Rechte und Pflichten haben, auch wenn sie Leistungen zur Teilhabe an Arbeit beziehen, Unterstützung brauchen, weniger leistungsfähig sind als andere oder in WfbM beschäftigt sind.

3. Anspruch auf einen Arbeitsplatz

Menschen, die auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben angewiesen sind, sollen auch in Zukunft ihren Anspruch auf einen solchen Arbeitsplatz behalten. Wenn sie nicht selbst einen Arbeitsplatz finden, haben wohnortnahe WfbM oder andere Anbieter ihnen einen Arbeitsplatz anzubieten.

4. Kein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit

Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf müssen Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben.

5. Die Kompetenz von Werkstätten nutzen

WfbM erfüllen wichtige Funktionen, wie das Bereitstellen von Arbeitsplätzen, die Unterstützung bei der Arbeit, berufliche Rehabilitation, Bildung und soziale Teilhabe. Alle fünf Funktionen sollen in einer personenzentrierten, flexiblen und inklusiven Struktur erhalten bleiben und sollen durch WfbM als Kompetenzzentren bereitgestellt werden.

[1] Der Begriff „inklusiver Arbeitsmarkt" hat sich in den Diskussionen um die Teilhabe am Arbeitsleben etabliert, auch wenn streng genommen die Frage gestellt werden kann, inwieweit Merkmale eine „Marktes" durch entsprechende unterstützende Leistungen und unterstützte Arbeitsplätze durchbrochen werden.

6. Bildung und Ausbildung stärken

Berufsorientierung, arbeitsplatzbezogene berufliche Bildung sowie berufliche Fort- und Weiterbildung sind wichtige Voraussetzungen für selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben.

7. Mehr inklusive Arbeitsplätze

Der allgemeine Arbeitsmarkt in Deutschland ist nicht inklusiv. Die Zahl an inklusiven, barrierefreien Arbeitsplätzen in allen Unternehmen muss ausgebaut werden. Hierfür braucht es dringend weitere Maßnahmen.

8. Unabhängigkeit von Grundsicherungsleistungen

Knapp ein Drittel der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind heute auf ergänzende Grundsicherung angewiesen. Ein neues Entgeltsystem muss so ausgestaltet sein, dass es Menschen mit Behinderung unabhängig von existenzsichernden Leistungen macht.

9. Finanzielle Sicherheit auch im Alter

Menschen mit Behinderung sollten auch im Alter unabhängig von existenzsichernden Leistungen leben können. Eine angemessene Alterssicherung ist unverzichtbar.

II. Ausgangslage

In einem umfangreichen Diskussionsprozess haben die Gremien der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. eine Positionierung zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit geistiger Behinderung entwickelt.

Ausgangspunkt der Diskussionen war die innerhalb und außerhalb der Lebenshilfe geäußerte Kritik – insbesondere von WfbM-Beschäftigten selbst – am bestehenden Entgeltsystem in den WfbM. Bereits 2019 stellten die Werkstatträte Deutschland ihre Forderung nach einem Basisgeld in WfbM auf.[2] Dieser Forderung schloss sich im Februar 2022 auch der Rat behinderter Menschen der Bundesvereinigung Lebenshilfe an.

Auch der UN-Fachausschuss hat sich bereits 2015 über die Segregation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland besorgt gezeigt und finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderung am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hinderten, kritisiert sowie eine unzureichende Förderung der in WfbM-Beschäftigten beim Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt festgestellt.[3] Der Ausschuss forderte die Bundesregierung auf, wirksame Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen und schrittweise WfbM abzuschaffen. Überdies sollten Menschen mit Behinderung keine Minderung ihres sozialen Schutzes bzw. der Alterssicherung erfahren, die gegenwärtig an die WfbM geknüpft sind.

Diese Kritik hat der 19. Bundestag aufgegriffen und die Bundesregierung aufgefordert, eine Studie in Auftrag zu geben, um ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfestes Entgeltsystem in WfbM zu entwickeln und um zu untersuchen, wie Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden können. Der erste Zwischenbericht dieser Studie liegt seit Oktober 2021, der zweite

[2] vgl. die entsprechende Webseite von Werkstatträte Deutschland: www.basisgeld-jetzt.de.

[3] Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands, Ziffer 49, Vereinte Nationen CRPD/C/DEU/CO/1, vom 13. Mai 2015, Original: Englisch, nicht. amtliche Übersetzung Deutsches Institut für Menschenrechte, www.institut-fuer-menschenrechte.de

Zwischenbericht seit September 2022 vor.[4] Der Abschlussbericht ist für Ende 2022 angekündigt.

Infolge der Studienergebnisse erwartet die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. ab 2023 eine umfassende Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Im aktuellen Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 ist angekündigt: *„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."* [5]

Bereits im März 2022 hat die Bundestagsfraktion CDU/CSU[6] einen entsprechenden Antrag in den Deutschen Bundestag eingebracht, der am 25.04.2022 Gegenstand einer Anhörung des Sozialausschusses des Bundestages wurde und zu dem u.a. die Bundesvereinigung Lebenshilfe Stellung genommen hat.[7]

III. Ziele

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. sieht in der anstehenden Reform zwei große Ziele, die eng miteinander verbunden sind:

1. Die langfristige Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes mit einer Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, so dass sie den Bedürfnissen und Bedarfen der Menschen mit Behinderung entsprechen, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf einbeziehen und die Anforderungen an Inklusion und umfassender Teilhabe im Sinne von Art. 27 Abs. 1 UN-BRK erfüllen.

2. Die Entwicklung einer gerechten Entlohnung für Menschen mit Behinderung für ihre Arbeit, so dass sie davon ihren Lebensunterhalt bestreiten können und auch im Alter abgesichert sind.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. fordert, beide Ziele gleichzeitig zu betrachten und in Angriff zu nehmen, um einerseits einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, Übergänge aus der WfbM zu erleichtern sowie die Flexibilität und Wahlfreiheit für Menschen mit Behinderung zu stärken (1) und um andererseits die Entwicklung einer gerechten Entlohnung für in WfbM Beschäftigte zu schaffen (2). Nur so können beide Ziele erreicht werden und drohen nicht, sich gegenseitig zu blockieren.

[4] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 586, Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Erster und zweiter Zwischenbericht, Oktober 2021/September 2022, ISG und infas in Kooperation mit Prof. Dr. Arnold Pracht und Prof. Dr. Felix Welti, Arufbar unter: www.bmas.de.

[5] Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit", S. 79, abrufbar unter www.bundesregierung.de.

[6] Bundestags-Drs. 20/1013 vom 15.03.2022 Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken", abrufbar unter www.bundestag.de.

[7] Schriftliche Stellungnahme der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschuss-Drs. 20(11)50, abrufbar unter www.bundestag.de.

IV. Neun Kriterien für die Reform

Zur Erreichung beider Ziele (1) Schaffung inklusiver Arbeit und (2) Entwicklung einer gerechten Entlohnung für Menschen mit Behinderung sind aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. neun Kriterien zu beachten.

Präambel: Inklusion

Artikel 27 UN-BRK legt fest: *„Die Vertragsstaaten erkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. [..]"*

Merkmale eines inklusiven Arbeitsmarktes sind aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe:

- Zugänglichkeit für alle,
- kein Ausschluss von Menschen aufgrund behinderungsbedingter Einschränkungen der Leistungsfähigkeit,
- keine sozialen Sonderwelten, d.h. Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten als Kolleg*innen zusammen,
- Menschen mit Behinderung erhalten die auf dem von ihnen frei gewählten Arbeitsplatz erforderliche Unterstützung und notwendige Nachteilsausgleiche,
- es stehen ausreichend barrierefreie Arbeitsplätze zur Verfügung,
- Menschen mit Behinderung haben eine Berufswahl und können ebenso wie Menschen ohne Behinderung ihre Neigungen und Interessen in den Fokus stellen und Entwicklungsmöglichkeiten ausschöpfen,
- arbeitende Menschen mit Behinderung haben die gleichen Rechte und – soweit behinderungsbedingt möglich – auch Pflichten wie andere Arbeitsnehmer*innen.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. fordert im Einklang mit der UN-BRK die Schaffung bzw. fortschreitende Entwicklung hin zu einem inklusiven und frei zugänglichen Arbeitsmarkt.

1. Personenzentrierung

Aktuell erhalten Menschen mit Behinderung, *„die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können"* (§ 219 Absatz 1 Satz 2 SGB IX), in WfbM eine angemessene berufliche Bildung, eine Beschäftigung und die Möglichkeit, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Im deutschen Rehabilitationsrecht war es lange üblich, Nachteilsausgleiche und Sozialleistungen an die Unterstützung in bestimmten Settings zu knüpfen (institutionenorientiert). Spätestens seit dem Bundesteilhabegesetz 2016 gilt die Personenzentrierung im SGB IX. Demnach soll es für Menschen mit Behinderung keinen Unterschied machen, welchen Ort sie für die Leistungserbringung wählen. Menschen mit Behinderung sollen frei darin sein, ihre Teilhabeleistungen auch in inklusiven Settings zu erhalten. Auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen personenzentriert dort erbracht werden, wo der Arbeitsplatz ist, unabhängig vom Ort einer WfbM. Die konsequente Personenzentrierung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist Voraussetzung für einen inklusiven Arbeitsmarkt und die Grundlage dafür, dass sich insbesondere aus den WfbM und ihrer besonderen Kompetenz heraus inklusive Assistenzsysteme zukunftsorientiert entwickeln können.

Aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. muss Personenzentrierung und Selbstbestimmung auch für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gelten. Es darf keinen Unterschied machen, ob die Unterstützungsleistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM, bei einem anderen Anbieter oder in Form einer Arbeitsassistenz auf einem inklusiven Arbeitsplatz geleistet und in Anspruch genommen wird.

2. Gleiche Arbeitsrechte

Arbeitende Menschen, auch wenn sie behinderungsbedingt Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX (LTA) beziehen, sollten die gleichen Arbeitnehmer*innenrechte haben, wie Menschen ohne Behinderung. Sie erbringen eine Arbeitsleistung und gehen einer Tätigkeit nach. Es ist daher richtig, dass sie auch Arbeitnehmer*innenrechte haben. Dies gilt unabhängig davon, ob ihr Arbeitsplatz ein inklusiver und ggf. geförderter Arbeitsplatz ist oder nicht.

Seit 1996 gilt das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis für behinderte Menschen im Arbeitsbereich einer WfbM (§ 221 Abs. 1 SGB IX). Demnach sind im Arbeitsbereich der WfbM Beschäftigte keine Arbeitnehmer*innen und stehen damit nicht in einem regulären Arbeitsverhältnis mit der WfbM. Auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis sind jedoch arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Grundsätze anzuwenden. Das sind insbesondere arbeitsrechtliche Grundsätze und Vorschriften über Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Erziehungsurlaub (Elternzeit) und Mutterschutz sowie Persönlichkeitsschutz und Haftungsbeschränkung.[8] Auch sind die Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zuständig (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Arbeitsgerichtsgesetz).

Die Festlegung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses sollte vor allem die Beschäftigten vor den Pflichten, die sich aus einem echten Arbeitsvertrag nach § 611 a BGB ergäben, schützen. Hierzu zählen insbesondere die Leistungspflicht und der Schutz vor Abmahnungen und Kündigungen im arbeitsrechtlichen Sinne. WfbM-Beschäftigten hingegen obliegt eine Leistungspflicht nur im Sinne einer Mitwirkungspflicht gegenüber dem Leistungsträger der Eingliederungshilfeleistung, nicht jedoch gegenüber der WfbM.

Obgleich das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis als Schutz vor den Pflichten aus einem Arbeitsvertrag eingeführt wurde und ihre Arbeitsrechte aufrechterhalten werden sollten, besteht ein Spannungsverhältnis zu den Vorgaben aus der UN-BRK:

- gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Art. 27 Abs. 1 b) UN-BRK),
- keine Diskriminierung im Zusammenhang mit Beschäftigung (Art. 27 Abs. 1 a) UN-BRK),
- gleiche Arbeitnehmer*innenrechte und Gewerkschaftsrechte (Art. 27 Abs. 1 c) UN-BRK).

Denn da WfbM-Beschäftigte keine Arbeitnehmer*innen sind, erhalten sie auch keinen Mindestlohn. Dies führt beispielsweise dazu, dass ein*e Mitarbeiter*in im Budget für Arbeit Mindestlohn erhält, während ein*e WfbM-Beschäftigte*r für die gleiche Tätigkeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz im gleichen Unternehmen Werkstatt-Entgelt bezieht.

Eine Aufhebung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses hätte zur Folge, dass Arbeitnehmer*innen nicht nur Rechte bspw. auf den Mindestlohn, sondern eben auch Pflichten, bspw. zur Leistung erhielten. Können diese Pflichten behinderungsbedingt nicht erfüllt werden, müssten vergleichbar wie derzeit mit dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis entsprechende Nachteilsausgleiche als angemessene Vorkehrungen (Art. 2 und 27 Abs. 1 i) UN-BRK) geregelt werden.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. hielte die Aufhebung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses und damit die Zuerkennung aller Arbeitnehmer*innenrechte für alle Menschen mit Behinderung unabhängig davon, ob sie in einer WfbM oder an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt sind, für ein wichtiges Signal sowohl an die Leistungsberechtigten als auch an die WfbM, andere Anbieter und Arbeitgeber. Ohne entsprechende Nachteilsausgleiche oder behinderungsbedingte Konkretisierungen von Leistungspflichten der Mitarbeiter*innen mit Assistenzbedarf ist die Aufhebung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses jedoch nicht denkbar.

3. Anspruch auf einen Arbeitsplatz

In einem auf Leistung ausgerichteten Arbeitsmarkt sowohl in der Wirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung oder im gemeinnützigen Sektor

[8] Bericht des Ausschusses für Gesundheit, BT-Drs. 13/3904 S. 48.

haben Menschen mit Behinderung größere Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu erhalten und beschäftigt zu sein, als Menschen ohne Behinderung.[9] Dies betrifft Menschen mit einer sog. geistigen Behinderung in besonderer Weise, was sich auch an den sehr geringen Vermittlungsquoten von WfbM-Beschäftigten auf einen regulären Arbeitsplatz zeigt. Aufgrund der besonderen Hindernisse, denen Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begegnen, ist es erforderlich, die aktuelle Arbeitsplatzgarantie, die in WfbM besteht, beizubehalten und weiterzuentwickeln.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. weiß, dass WfbM-Träger eine besondere Expertise in der Anpassung von Arbeitsprozessen und der Gestaltung von Arbeitsplätzen haben, um Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Diese gilt es auch in Zukunft zu nutzen. WfbM oder andere Anbieter sollen in einem inklusiven Arbeitsmarkt eine ausreichende Zahl an Arbeitsplätzen zur Verfügung stellen, so dass Menschen, die auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben angewiesen sind, auch in Zukunft einen gesicherten Anspruch auf einen solchen Arbeitsplatz haben.

4. Kein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Leistungen

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die kein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen, haben bislang keinen Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dies ist nach der Gesetzeslage dann der Fall, wenn das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen oder eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist. Dieser Personenkreis soll stattdessen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen (§ 219 Abs. 2 und 3 SGB IX). Der Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben schließt das Recht, bei Bedarf Leistungen auch in Tagesförderstätten in Anspruch zu nehmen, nicht aus.

Aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe ist es erforderlich, dass alle Menschen einen Rechtsanspruch auch auf berufliche Teilhabe haben.[10] Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. fordert daher, dass das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit für den Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben künftig entfällt und diese Leistung diskriminierungsfrei allen Menschen mit Behinderung offenstehen, soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder ohne Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

5. Die Kompetenz von Werkstätten nutzen

Der allgemeine Arbeitsmarkt in Deutschland ist nicht inklusiv, sondern schließt Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, bisher aus. Für einen inklusiven Arbeitsmarkt braucht es flexible und personenzentrierte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Überdies braucht es öffentlich geförderte und unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.

Werkstätten sollen zu Kompetenzzentren zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterentwickelt werden. Sie stellen Arbeitsplätze bereit und bieten Unterstützung bei der Arbeit (Arbeitsassistenz) sowie Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, zur beruflichen (Rehabilitation und zur sozialen Teilhabe an. Sie erbringen diese Leistungen nicht nur am Ort der WfbM, sondern auch in unterschiedlichen

[9] Im Jahr 2020 lag die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen in Deutschland bei 11,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote der Menschen ohne Behinderung lag im gleichen Zeitraum bei 5,9 Prozent, vgl. Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt 2020, veröffentlicht von Statista Research Department, 25.01.2022, abrufbar unter https://de.statista.com/.

[10] vgl. Forderungspapier der Bundesvereinigung Lebenshilfe „Berufliche Teilhabe für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sicherstellen!“ vom 11.12.2017, abrufbar unter: www.lebenshilfe.de.

Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ausgangspunkt für die Leistungserbringung ist die Person und ihr aktueller Bedarf. WfbM können auch Unterstützungsangebote für Menschen mit Unterstützungsbedarf ohne Behinderung unterbreiten und entsprechende Arbeitsplätze bereitstellen.

WfbM erfüllen aktuell fünf Funktionen:
1. Bereitstellen von unterstützten Arbeitsplätzen,
2. Unterstützung bei der Arbeit (Arbeitsassistenz),
3. Berufliche Rehabilitation,
4. Bildung und
5. Soziale Teilhabe.

Alle fünf Funktionen sollen in einer personenzentrierten, flexiblen und inklusiven Struktur erhalten bleiben und können durch WfbM als Kompetenzzentren bereitgestellt werden.

Ein denkbares Szenario wäre es dann, dass Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer*innen in einer WfbM oder bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt würden. WfbM wären dann:

1. Arbeitgeber für Menschen mit und ohne Behinderung, z. B. als Anbieter in einem sozialen Arbeitsmarkt, ggf. unter Berücksichtigung einer Quote, wie sie bereits bei Inklusionsunternehmen gilt, die besagt, dass mindestens 50 Prozent der Beschäftigten Empfänger*innen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX sein müssen,

2. Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur beruflichen Rehabilitation in der WfbM selbst, aber auch bei anderen Arbeitgebern (z.B. Arbeitsassistenz, sozialer Dienst),

3. Anbieter von Leistungen zur beruflichen Bildung, für die eigenen Arbeitnehmer*innen, aber auch für Arbeitnehmer*innen anderer Arbeitgeber,

4. Anbieter von Leistungen zur sozialen Teilhabe für die eigenen Arbeitnehmer*innen, aber auch für Arbeitnehmer*innen anderer Arbeitgeber.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe hält eine Weiterentwicklung auch und gerade der Lebenshilfe-WfbM zu inklusiven Leistungsanbietern und Kompetenzzentren in einem inklusiven Arbeitsmarkt für den richtigen Weg, um Selbstbestimmung und Wahlfreiheit von Menschen mit Behinderung zu stärken und dabei ihre Sicherheit und ihren sozialen Schutz weiter zu gewährleisten.

6. Bildung und Ausbildung stärken

Berufsorientierung, arbeitsplatzbezogene berufliche Bildung sowie berufliche Fort- und Weiterbildung sind wichtige Voraussetzungen für selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben.

Es braucht sowohl Angebote, die eine Qualifizierung auf einen konkreten Arbeitsplatz hin anbieten (vgl. Unterstütze Beschäftigung, „Erst Platzieren, dann Qualifizieren“) als auch einheitliche (Teil-) Ausbildungen, die sich an den Curricula von anerkannten Ausbildungsberufen orientieren und einen zertifizierten Abschluss bieten.

Inklusive Berufsschulen, die anerkannte Berufsabschlüsse mit verschiedenen Modulen anbieten sowie eine verlängerte Ausbildungszeit mindestens von zwei auf drei Jahre sowie zieldifferenter Unterricht an inklusiven Berufsschulen müssen ermöglicht bzw. ausgebaut werden.

7. Mehr inklusive Arbeitsplätze schaffen

Inklusion passiert nicht von allein. Inklusion braucht Unterstützer*innen und Strukturen, die bereitgestellt werden und angemessene Vorkehrungen treffen, wenn das Regelsystem nicht inklusiv ist. Die Zahl an inklusiven, barrierefreien Arbeitsplätzen in allen Unternehmen muss ausgebaut und die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit Assistenz gestärkt werden. Hierfür braucht es dringend weitere Maßnahmen:

1. Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe:

   - Quote erhöhen (auf mind. 6 Prozent), Ausgleichsabgabe relevant erhöhen sowie eine Ausgleichsabgabe Stufe 4 einführen, für Arbeitgeber mit 0 Prozent Mitarbeiter*innen

mit Schwerbehinderung. Die Höhe der Ausgleichsabgabe muss so hoch sein, dass es für Arbeitgeber auch wirtschaftlich lohnender ist, einen Arbeitsplatz mit Lohnkostenzuschuss einzurichten als stattdessen die Ausgleichsabgabe zu bezahlen.

- Besondere Quote für Arbeitnehmer*innen mit und ohne Anspruch auf LTA einführen, z.B. 1 Prozent oder Anrechnung auf die allgemeine Quote erhöhen (1 Person mit Anspruch auf LTA entspricht 2 Personen mit Schwerbehinderung).

- Öffentliche Hand stärker in die Pflicht nehmen: Da es schwierig sein wird, eine unbedingte Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen für die öffentliche Hand durchzusetzen, sollte zumindest ein verstärkter Anreiz geschaffen werden.

2. Reduktion von Komplexität: Das aktuelle System der Unterstützungsmaßnahmen ist sehr komplex. Es überfordert potenzielle Arbeitgeber ebenso wie Menschen mit Behinderung, die Arbeit suchen. Eine Vereinheitlichung der zuständigen Ansprechpartner*innen, z.B. Arbeitsagentur oder Inklusionsamt, könnte hier helfen.

3. Beratung von Arbeitgebern: Die Beratung und Begleitung von Arbeitgebern muss deutlich verbessert werden. Die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber" wurden zum 1. Januar 2022 eingeführt (§ 185a SGB IX). Bislang fehlen Erkenntnisse darüber, ob diese neue Struktur erfolgreich ist und angenommen wird oder nicht. Aus Sicht der Lebenshilfe sind – trotz Skepsis bei ihrer Einführung – die "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber" nun als Chance zu begreifen, zu etablieren und mit den nötigen Ressourcen und Kompetenzen – auch und gerade in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Anspruch auf LTA, die aktuell in WfbM beschäftigt sind, auszustatten.

4. Bessere und aktuellere Datenbasis zur gezielten Ansprache/Beratung von Arbeitgebern, die die Beschäftigungsplicht nicht erfüllen, dies mit dem Ziel, eine gezielte Vermittlung von Praktika und Arbeitsangeboten zu erreichen.

5. Barrierefreie Beratung und Begleitung in verständlicher und wahrnehmbarer Form (in der Art eines Lotsensystems, Berufswegekonferenzen o.ä.) von der Berufsorientierung bis zur Vermittlung von Menschen mit Anspruch auf LTA.

Die Lebenshilfe sieht neben der öffentlichen Hand als Arbeitgeberin vor allem den sozialen Sektor und auch die Lebenshilfe-Vereine und -Leistungserbringer selbst in der Pflicht, als Vorbild und Vorreiterin voranzugehen und verstärkt Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung und insbesondere aus WfbM zu werden.

8. Unabhängigkeit von Grundsicherungsleistungen

Menschen mit Behinderung haben nach Art. 27 Abs. 1 UN-BRK das Recht, ebenso wie Menschen ohne Behinderung ihren Lebensunterhalt durch ihre Arbeit zu verdienen.

Bisher haben Menschen mit geistiger Behinderung, die auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aus dem SGB IX angewiesen sind, diese Möglichkeit nicht. Stattdessen sind laut Angaben der BAG:WfbM über 320.000 Menschen mit Behinderung in WfbM und einige wenige bei anderen Anbietern beschäftigt. Dort erhalten sie ein Entgelt, das für sich genommen in der Regel nicht für den Lebensunterhalt reicht, weshalb knapp ein Drittel von ihnen auf ergänzende Grundsicherungsleistungen angewiesen ist.[11] Auch das voraussichtlich zum 01.01.2023 neu eingeführte Bürgergeld[12] wird an dieser Situation keine Veränderung herbeiführen.

Die Situation, ein Leben lang auf Grundsicherung angewiesen zu sein und damit keinerlei Möglichkeit zu haben, ein Leben oberhalb des Existenzminimums zu führen, widerspricht auch Art. 28 Abs. 1 UN-BRK, wonach Menschen mit Behinderung das Recht auf eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen haben. Folgerichtig äußern Menschen

[11] vgl. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der FDP-Fraktion, BT-Drs. 19/25204 vom 11.12.2020, S. 3.
[12] vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze - Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz)“, abrufbar unter www.bmas.de.

mit Behinderung und insbesondere in WfbM beschäftigte Menschen, dass sie frei von Grundsicherung leben möchten.

Für die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. ist grundlegendes Kriterium für eine gelungene Reform, dass Menschen mit Behinderung einen Lohn bzw. eine Lohnersatzleistung erhalten, der bzw. die sie unabhängig von existenzsichernden Leistungen macht.

9. Finanzielle Sicherheit auch im Alter

Auch im Alter sollten Menschen mit Behinderung unabhängig von existenzsichernden Leistungen leben können. Dies erkennt auch der UN-Fachausschuss in seinen Abschließenden Bemerkungen zur Deutschen Staatenprüfung 2015 an.[13]

Nach § 43 Abs. 6 SGB VI erhalten Rentenversicherte nach einer Wartezeit von 20 Jahren Rente wegen voller Erwerbsminderung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, wenn sie schon vor Beginn der Wartezeit voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind. Voll erwerbsgemindert sind nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Rentenversicherte, die *„wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein“*. Für die Beiträge zur Rentenversicherung gilt nach § 162 Nr. 2 und 2a SGB VI, dass Berechnungsgrundlage nicht der tatsächliche Verdienst, sondern 80 Prozent vom an Arbeitnehmer*innen gezahlten Durchschnittsentgelt im vorletzten Kalenderjahr ist.

Dieser rentenrechtliche Status quo ist aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe zur angemessenen Alterssicherung ein unverzichtbarer und im Rahmen der Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unbedingt aufrechtzuerhaltender Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung.

V. Modelle zur Weiterentwicklung des WfbM-Entgelts

Zur Weiterentwicklung des WfbM-Entgelts werden aktuell verschiedene Modelle diskutiert. Die vier folgenden Vorschläge hat die Bundesvereinigung Lebenshilfe beraten und auf die 9 oben beschriebenen neuen Kriterien hin überprüft.

a) Basisgeld

Das Basisgeld[14] bezieht alle Menschen mit einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung ein. Es ist eine Geldleistung in Höhe von 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoentgelts von Arbeitnehmer*innen. Zusätzlich würden weiterhin Grundbetrag und Steigerungsbetrag gezahlt. Das Arbeitsförderungsgeld würde entfallen.

Gemessen am Durchschnittsentgelt von 2019 entsprechen die 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoentgelts 1.446 Euro pro Monat. Neben dem Werkstattentgelt sollten Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld anrechnungsfrei hinzukommen. Ziel des Basisgeldes ist es, einen Betrag oberhalb der Armutsgrenze zu erreichen, damit Grundsicherung nicht mehr ergänzend in Anspruch genommen werden muss.

Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sollen das Basisgeld beanspruchen können, ebenso alle anderen Menschen mit voller Erwerbsminderung, unabhängig davon, ob sie arbeiten.[15] Wenn die Leistungsberechtigten Erwerbsminderungsrente beziehen und diese geringer ist als das Basisgeld, sollen sie nur Anspruch auf das Basisgeld haben.[16]

---

[13] vgl. Fn. 3.

[14] Das Positionspapier von Werkstatt-Räte Deutschland e.V. zum Basis-Geld vom Oktober 2019 ist abrufbar unter: www.werkstattraete-deutschland.de.

[15] Ebd. S. 5.

[16] Ebd. S. 8.

Das Basisgeld setzt volle Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI voraus und knüpft damit anders als das Modell „Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes und Anrechnungsfreiheit“ nicht an die bestehenden Strukturen der WfbM an. Insofern könnte das Basisgeld auch bei personenzentrierten LTA als Weiterentwicklung des jetzigen Entgelt-Systems zur Anwendung gebracht werden. Voraussetzung dafür wäre jedoch, dass unter die voll erwerbsgeminderten Personen nach § 43 SGB VI auch Personen fallen, die bspw. mit einem Budget für Arbeit *„nicht unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können“,* sondern nur mit Unterstützung und Lohnkostenzuschuss.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. begrüßt den Vorschlag zum Basisgeld grundsätzlich. Der Rat behinderter Menschen der Lebenshilfe befürwortet den Vorschlag.

Der Vorschlag wirft jedoch bei einzelnen Leistungskomponenten und der Leistungshöhe sowie bei der Anknüpfung des Basisgeldes an 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoentgeltes noch Fragen auf. Es wäre sowohl schwer zu begründen, wenn die Basisgeld-Bezieher*innen über als auch, wenn sie unter Mindestlohnniveau lägen.

b) Subventionierter Mindest-/ Tariflohn

Als Modell zur Transformation des Entgeltsystems wird auch die Orientierung des Entgelts der Werkstattbeschäftigten am gesetzlichen Mindestlohn bzw. Tariflohn diskutiert.

Ein solches Modell ist nur denkbar, wenn der Lohn für die Menschen mit Behinderung je nach ihrer Leistungsfähigkeit bis zu 100 Prozent bezuschusst würde. Ein solcher Lohnkostenzuschuss könnte über ein reformiertes Budget für Arbeit geleistet werden.

Personen, die das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) beanspruchen, erhalten schon jetzt Mindestlohn. Bisher gibt es jedoch nur wenige Budgets für Arbeit. Damit diese Leistungsform für alle Bezieher*innen von LTA eine Option wird, müssten zahlreiche Veränderungen vorgenommen werden:

- Lohnkostenzuschüsse bis zur Höhe von 100 Prozent,
- Unterstützung bei der Arbeit im individuell erforderlichen Umfang,
- unbefristete Leistungen,
- einfache Anträge,
- Beginn des Budgets mit der Vorbereitung, Vermittlung und Akquise, nicht erst mit dem Arbeitsverhältnis,
- möglicher Einsatz des Budgets für Arbeit auch auf geförderten und unterstützten bzw. von WfbM oder anderen Anbietern bereitgestellten Arbeitsplätzen,
- Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitsplatzvermittlung.

Der leistungsberechtigte Personenkreis für einen entsprechend subventionierten Mindestlohn müsste wie folgt verändert werden:

- alle Menschen mit Behinderung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder ohne Lohnkostenzuschuss und Unterstützung bei der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,
- die beschäftigt sind oder arbeiten bzw. in der entsprechenden Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz sind,
- auch Menschen mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf.

Überdies müsste in diesem Modell die fortbestehende Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge, die Beibehaltung der Bemessungsgrundlage und der mit 20 Jahren privilegierten Wartezeit zur Rente wegen voller Erwerbsminderung enthalten sein.

Mit der Einführung eines solchen Mindestlohnmodells würden bei einer Vollzeitbeschäftigung ergänzende Leistungen der Grundsicherung nicht erforderlich werden. Damit bei einer behinderungsbedingt erforderlichen Teilzeitbeschäftigung dieses Ziel nicht verfehlt wird, müssten auch hierfür weitere Regelungen getroffen werden.

Aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. kann dieses Modell einerseits die Arbeit der Menschen mit Behinderung gerecht und angemessen entlohnen und andererseits einen fließenden,

flexiblen und ohne Nachteile behafteten Wechsel zwischen unterstützter Arbeit und Arbeit ohne Unterstützung in Zukunft erreichen.

Die Herausforderungen eines solchen Modells liegen ebenso wie bei Modell a) und c) in der Finanzierung und der Umsetzung der Personenzentrierung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Bei den erforderlichen Kosten sind die Ersparnisse bei der Grundsicherung sowie die hierfür relevanten Bürokratiekosten gegenzurechnen.

c) Bedingtes Grundeinkommen für Menschen mit Behinderung

Ein weiteres Modell zwischen einem subventionierten Mindestlohn und dem Basisgeld wäre ein bedingtes Grundeinkommen für Menschen mit Behinderung. Dieses würde frei von den Strukturen der WfbM einem bestimmten Personenkreis zugesprochen werden. Es würde als Lohnersatzleistung und im Rentenalter bzw. optional nach 20 Jahren Wartezeit als Rentenersatzleistung geleistet werden. Es wäre unabhängig von den geleisteten Stunden und käme daher auch bei Teilzeit wegen behinderungsbedingt eingeschränkter Leistungsfähigkeit in voller Höhe zum Einsatz. Leistungsberechtigter Personenkreis wären auch hier Menschen mit Behinderung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder ohne Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, die beschäftigt sind oder arbeiten und auch Menschen mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf.

Der Höhe nach sollte das bedingte Grundeinkommen knapp oberhalb der Grundsicherung liegen und über einen nicht anrechenbaren Betrag leistungsbezogen und finanziert aus dem Arbeitsergebnis gesteigert werden können.

Das bedingte Grundeinkommen kann gleichermaßen mit der aktuellen Struktur der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, aber auch mit einer inklusiven und personenzentrierten Ausrichtung dieser Leistungen in Anwendung gebracht werden.

Die Bundevereinigung Lebenshilfe e.V. sieht auch in diesem Modell eine angemessene und begrüßenswerte Weiterentwicklung der aktuellen WfbM-Entlohnung. Es wäre auch anschlussfähig an die aktuelle Entwicklung eines Bürgergeldes als Weiterentwicklung der Leistungen nach dem SGB II.

d) Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes und Anrechnungsfreiheit der WfbM-Entgelte

Aktuell gilt, dass das Entgelt aus einer WfbM-Beschäftigung oder einer Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 82 Abs. 3 S. 2 SGB XII jenseits des Grundfreibetrags in Höhe von aktuell 56,13 Euro (= 1/8 der Regelbedarfsstufe 1), welcher bereits durch den Grundbetrag des Werkstattentgelts von aktuell 109 Euro monatlich ausgeschöpft ist, zu 50 Prozent auf etwaige Grundsicherungsleistungen angerechnet wird.

Eine Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes (AFöG) – z. B. in Form der Koppelung des AFöG an das Ausbildungsgeld – und eine 100 prozentige Anrechnungsfreiheit der WfbM-Entgelte bei der Grundsicherung hätten zur Folge, dass in WfbM beschäftigte Menschen entsprechend der AFöG-Erhöhung unmittelbar mehr Geld zum Lebensunterhalt zur Verfügung hätten.

Die Umsetzung dieses Vorschlags würde nicht bewirken, dass in WfbM beschäftigte Personen grundsätzlich frei von Grundsicherung würden. Überdies würde dieses Modell keinen Beitrag zu einer inklusiveren Arbeitswelt leisten. Auch blieben Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf weiterhin unberücksichtigt. Schließlich könnte eine derartige Neuregelung sogar bewirken, dass der Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt noch weiter erschwert würde, da lediglich WfbM-Beschäftigte von dieser Verbesserung profitierten und sich damit gegebenenfalls finanziell besserstellten als Beschäftigte im Budget für Arbeit mit Mindestlohn beispielsweise in Teilzeit.

Aus diesen Gründen lehnt die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. diesen Vorschlag als kurzfristige Einzelmaßnahme ab. Er könnte allenfalls Baustein einer umfassenden Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sein und in Kombination mit weiteren Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Raiffeisenstraße 18
35043 Marburg
Tel. 06421 491-0, Fax 06421 491-167

Hermann-Blankenstein-Straße 30
10249 Berlin
Tel. 030 206411-0, Fax 030 206411-204

bundesvereinigung@lebenshilfe.de
www.lebenshilfe.de

Lebenshilfe