

X2 Raus aus den Werkstätten, rein in die Inklusion!

Antragsteller*in: Laetitia Wegmann (KV Erding), Liam Sauer (KV Fürstenfeldbruck), Nina Dreßler (KV München), Christian Geiger (BZV Ostbayern)

Tagesordnungspunkt: TOP 7 Anträge

1. Einführung

Teilsein - und nicht nur Teilhabe. Denn Teilsein ist mehr als Teilhabe: Während Teilhabe nur bedeutet, an seinem Umfeld teilnehmen und es aktiv mitgestalten zu können, bedeutet Teilsein, anzuerkennen, dass eben dieses Mitgestalten auch einen echten Mehrwert mit sich bringt, und ist deshalb Voraussetzung für eine inklusive Gesellschaft. Diese Kultur des Miteinanders, des respektvollen Dialogs und des gegenseitigen Lernens erfordert jedoch eine Veränderung der Haltung und Wahrnehmung. Eine Veränderung, die scheinbar für die Union und die SPD im aktuellen Koalitionsvertrag nicht möglich erscheint. Eine Veränderung, die grundlegenden Reformen bedarf – insbesondere bei den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Die aktuellen Pläne der Union und SPD beenden nicht die "Befriedungsverbrechen". Als "Befriedungsverbrechen" prangerte der italienische Psychiater und Pionier der Aufarbeitung und Entlarvung struktureller Gewalt, Franco Basaglia, 1978 die Zustände in der Fürsorge an. "Befriedungsverbrechen" bedeutet, dass einer ganzen Gruppe von Menschen institutionelle Exklusion aufgezwungen wird – in den WfbM, angeblich, um „sie zu schützen“. Aber wer wird wirklich durch die Exklusion von Menschen mit Behinderung geschützt? Sicherlich nicht Menschen mit Behinderung. Denn Inklusion bedeutet, bestehende Machtverhältnisse zu hinterfragen und sich mit Missständen auseinanderzusetzen!

2.1. Arbeitsrecht

Die Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind, leisten gleichwertige Arbeit wie Menschen auf dem sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt. Dennoch bleiben ihnen die grundlegenden Arbeitnehmerinnenrechte verwehrt: Sie haben kein Streikrecht, keinen Anspruch auf Mindestlohn, und dürfen keine Tarifverträge abschließen. Stattdessen sind sie für einen Hungerlohn von durchschnittlich 224 € im Monat angestellt, was einen Verstoß gegen das Grundgesetz, EU-Recht und die UN-Behindertenrechtskonvention darstellt. Auch deshalb haben die Vereinten Nationen die Bundesregierung schon vor Längerem für die Legalität der Werkstätten kritisiert; dies blieb jedoch ohne Konsequenzen oder Besserungen. Da der Lohn für die Beschäftigten in den Werkstätten so niedrig ist, kann das finanzielle Existenzminimum nur durch massive staatliche Sozialleistungen gesichert werden. Trotzdem leben viele Menschen in Werkstätten unterhalb der Armutsgrenze, da sie inklusive aller Zuwendungen monatlich nur etwa 1100 € zur Verfügung haben, wobei die definierte allgemeine Armutsgrenze bei 1310 € liegt. Dies wirkt sich im Alter noch katastrophaler aus, da vielen aufgrund der lebenslang winzigen Löhne trotz angepasster Beitragsbemessungsgrundlage keine hohen Rentenauszahlungen übrigbleiben und sie kaum Rücklagen aufbauen konnten, während für Pflege und Wohnen aufgrund des besonderen Bedarfs hohe Kosten entstehen. Insgesamt ist das System der Werkstätten also eine moderne Form der Ausbeutung von Arbeitskraft in einem gesetzlich legalen System – das auch noch durch den reduzierten Mehrwertsteuersatz gestützt wird. Mehr als 310.000 Beschäftigte arbeiten in Deutschland unter diesen Verhältnissen, welche zynischerweise oft als

44 „Standortvorteil“ beschrieben werden. Solche arbeitsrechtlichen und sozialen
45 Zustände sind unerträglich und müssen unmittelbar beendet werden! Weiterhin
46 existiert für deutsche Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitnehmerinnen seit 2016
47 die sogenannte „Schwerbehindertenquote“. Sie schreibt vor, dass mindestens 5 %
48 der Beschäftigten Menschen mit Behinderungen sein müssen. Ein Verstoß gegen
49 diese Regelung wird in der Regel mit der „Ausgleichsabgabe“, also einer
50 Geldstrafe, sanktioniert, welche ironischerweise an die Integrationsämter
51 zurückfließt, die sie direkt den Werkstätten zukommen lassen. Somit erhält sich
52 dieses System selbst und wird aus (arbeits-)rechtlicher Sicht auf längere Zeit
53 keine tatsächlichen Verbesserungen oder wirkliche Inklusion bewirken.

54 2.2. Gewinnorientierung

55 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen werden überwiegend aus öffentlichen
56 Mitteln finanziert – etwa durch die Bundesagentur für Arbeit, Renten- und
57 Unfallversicherung sowie kommunale Träger. Zusätzlich erzielen viele
58 Einrichtungen Einnahmen durch Industrieaufträge. Trotz ihres gemeinnützigen
59 Auftrags und der formellen Ausrichtung auf Förderung und Integration zeigt sich
60 in der Praxis eine zunehmende Orientierung an wirtschaftlicher Effizienz und
61 reiner Auftragsabwicklung, wie es durch die gesetzliche Verpflichtung zu
62 betriebswirtschaftlichen Arbeitsabläufen nach § 12 WVO verursacht wird. Das
63 wirft die berechnete Frage auf, ob die ursprüngliche Zielsetzung – nämlich die
64 berufliche Entwicklung und gesellschaftliche Mitwirkung von Menschen mit
65 Behinderungen – noch im Mittelpunkt steht. Ein zusätzlicher wirtschaftlicher
66 Anreiz für Arbeitgeber*innen, Aufträge an Werkstätten zu vergeben, ergibt sich
67 aus § 223 SGB IX: Von der zu zahlenden Ausgleichsabgabe können 50 % der
68 Arbeitsleistung, die von Menschen mit Behinderungen in der Werkstatt erbracht
69 wurde, abgezogen werden. Die Werkstätten weisen diesen Betrag auf der Rechnung
70 gesondert aus. Als gemeinnützige Einrichtungen berechnen sie zudem lediglich den
71 ermäßigten Mehrwertsteuersatz von sieben Prozent. Dieses Modell macht
72 Werkstattaufträge für viele Arbeitgeber*innen finanziell besonders attraktiv –
73 oftmals günstiger als reguläre Marktpreise. Tatsächlich fließt ein erheblicher
74 Teil der Mittel in den Erhalt eines weitgehend abgeschlossenen Systems, das den
75 Übergang in eine reguläre Beschäftigung kaum unterstützt. Für viele Werkstätten
76 besteht ein strukturelles Interesse daran, leistungsfähige Beschäftigte
77 dauerhaft zu halten, da deren Produktivität die wirtschaftliche Grundlage
78 sichert. Der Wechsel in sozialversicherungspflichtige Anstellungen bleibt daher
79 selten; gleichzeitig erhalten die dort Beschäftigten häufig nur wenige Euros pro
80 Stunde – trotz voller Arbeitszeit. Dies steht im klaren Widerspruch zu den
81 Prinzipien fairer und würdiger Arbeit. Die Kombination aus staatlicher
82 Finanzierung und marktorientierter Betriebsführung schafft ein Spannungsfeld,
83 das inklusive Arbeitsstrukturen eher behindert als befördert. Es braucht daher
84 einen grundlegenden Kurswechsel: weg von der dauerhaften Subventionierung von
85 Produktionsstätten, hin zu individuellen Fördermaßnahmen, echten beruflichen
86 Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und einer Vergütung, die den
87 geleisteten Beitrag anerkennt.

88 2.3. Mangelnde Perspektiven und Segregation

89 In einer kapitalistischen Gesellschaft ist Arbeit eine der größten Chancen auf
90 Inklusion. Doch leider hält Deutschland an einem System fest, das Menschen mit
91 Behinderung bewusst segregiert, nicht ausreichend qualifiziert und ihnen die
92 Möglichkeit, dieses System zu verlassen, enorm erschwert oder sogar verweigert.

93 Inklusion beginnt bekanntermaßen in den Köpfen der Menschen, doch leider gehen
94 wir noch immer davon aus, dass behinderte Menschen einen Zusatzaufwand und eine
95 Störung unseres Systems darstellen. Vom WfbM profitieren daher in erster Linie
96 die Arbeitgebenden und unsere Gesellschaft, die sich durch die Auslagerung von
97 Menschen mit Behinderung in Werkstätten die Arbeit und Systemanpassungen
98 ersparen, die notwendig wären, um einen fairen und inklusiven Zugang zur
99 Arbeitswelt für alle zu schaffen. Ganz nach dem Motto: „Wer Inklusion will,
100 findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden“ (Raul Krauthausen).
101 Aktuell sind Werkstätten (WfbM) nicht wie gesetzlich vorgeschrieben (vgl. § 219
102 SGB IX) Orte, die Teilhabe am Arbeitsleben für alle ermöglichen, sondern
103 abgesonderte Welten, in denen behinderte Menschen für ausbeuterische Löhne
104 arbeiten, mit kaum einer Chance, je den sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt und
105 dadurch echte Inklusion zu erfahren. Nach Zahlen aus 2019 wechselten lediglich
106 0,6 % aus dem Berufsbildungsbereich bzw. dem Eingangsverfahren und 0,35 % der
107 Beschäftigten im WfbM auf den sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt. Von den gerade
108 einmal 0,35 %, die aus dem WfbM auf den sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt
109 wechselten, erhielten 82 % eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
110 Grund dafür ist unter anderem die Angst der Beschäftigten vor Diskriminierung am
111 sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt, sowie vor Verlust des sozialen Netzwerks und
112 der Unterstützung nach Verlassen der Werkstätten und die fehlenden Kompetenzen
113 und Erfahrungen bei den Arbeitgebenden. Durch den bereits thematisierten Zwang
114 zur Wirtschaftlichkeit werden besonders die fitteren Beschäftigten von den
115 Werkstätten in der Regel nicht ausreichend befähigt und ermutigt, auf den
116 sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt zu wechseln, da sonst die Produktion und
117 Arbeitsfähigkeit der gesamten Werkstatt gefährdet wäre.

118 Ein weiterer Bestandteil des Werkstättensystems ist der Berufsbildungsbereich
119 (BBB), welchen behinderte Personen im Zuge des Eingangsverfahrens in die WfbM
120 durchlaufen. Das BBB ist dabei eine Art zweijährige Ausbildungs- und
121 Orientierungsmaßnahme, in der Menschen mit Behinderung ein Grund- und Aufbaukurs
122 erhalten, in dem sie zum einen ein Grundverständnis für Arbeit, Arbeitsbereiche
123 und verschiedene Werkstoffe erhalten, zum anderen aber auch ihre Arbeitskraft
124 auf die wirtschaftliche Verwertbarkeit geprüft wird. Am Ende der zwei Jahre
125 entscheidet ein Fachkomitee, welche Möglichkeiten für die jeweilige Person in
126 Frage kommen. Die Möglichkeiten sind dabei das Ausscheiden aus der Arbeitswelt
127 und damit der Übergang in eine Förderwerkstatt (ein weiterer Bereich, der an die
128 WfbM angegliedert ist), der Verbleib im Arbeitsbereich der WfbM, die
129 Beschäftigung an einem Außenarbeitsplatz (ebenfalls angegliedert an die WfbM),
130 sowie der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Übergang auf den
131 sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt muss dabei eigenständig mit potenziellen
132 Arbeitgeber*innen organisiert werden. Zudem entfallen dann die im WfbM
133 enthaltenen Fahrdienste für Mobilitätseingeschränkte sowie die Chance, nach 20
134 Jahren Beschäftigung eine volle Erwerbsminderungsrente zu beziehen, die aktuell
135 für Personen, die ihr ganzes Leben im WfbM verbracht haben, vorgesehen ist.
136 Damit das BBB ein tatsächlich offener Wegbereiter wird und nicht den Weg ins
137 WfbM zementiert, muss der Übergang auf den sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt
138 besser begleitet werden und wie im regulären WfbM eine Pflichtaufgabe werden.
139 Zudem darf das Fachkomitee nicht ausschließlich aus Personen aus dem WfbM-
140 Bereich bestehen und die Teilhabemaßnahmen, die eine Beschäftigung im WfbM
141 ermöglichen (z. B. Fahrdienste), auch bei einem Übertritt vom BBB auf den
142 sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt bei Bedarf bestehen bleiben.

143 3. Forderungen

144 Aus all diesen Gründen lehnen wir das aktuelle System der Werkstätten für
145 Menschen mit Behinderung ab. Es beutet die Beschäftigten an vielen Stellen aus
146 und verhindert Inklusion, statt sie zu fördern. Deswegen fordert die GRÜNE
147 JUGEND Bayern folgende Punkte:

- 148 1. Das System der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen muss in der
149 kurzen Frist grundlegend reformiert werden. Nicht mehr die kostengünstige
150 Produktion von Gütern und Profitmaximierung soll im Vordergrund stehen,
151 sondern die Inklusion im sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt. Dafür wird die
152 gesetzlich vorgeschriebene Wirtschaftlichkeit der Werkstätten (§ 12 WVO)
153 abgeschafft und der Mindestlohn eingeführt. Zudem erhalten die
154 Beschäftigten den Arbeitnehmer*innenstatus, da ihre Arbeit gleich wichtig
155 ist wie diejenige aller anderen Beschäftigten und deshalb auch
156 arbeitsrechtlich gleichgestellt werden muss.
- 157 2. Mittelfristig soll das Werkstättensystem ganz abgeschafft werden, weil es
158 für die Inklusion von Menschen im Arbeitsmarkt nicht ausreichend geeignet
159 ist, wie die niedrigen Vermittlungsquoten beweisen. Stattdessen sollte
160 staatliches Handeln auf die Förderung von Inklusion im sogenannten
161 „ersten“ Arbeitsmarkt abzielen und die dafür notwendigen legislativen
162 Voraussetzungen schaffen.
- 163 3. Um dies zu gewährleisten, sollen Unterstützungsstrukturen der Werkstätten
164 im sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt etabliert werden, wobei spezifische
165 Fördertöpfe und Steuererleichterungen wirksame Mittel sein könnten. Mit
166 einem solchen Anreizsystem ließe sich Inklusion wesentlich großflächiger
167 als unter den aktuellen Verhältnissen erreichen. Dabei muss berücksichtigt
168 werden, dass die in den WfbM aufgebauten Sozialstrukturen und Netzwerke
169 optimalerweise in den sogenannten "ersten" Arbeitsmarkt mitgenommen werden
170 sollen, um einen reibungslosen Übergang und ein sozial gerechtes Leben zu
171 ermöglichen.
- 172 4. Sämtliche Anreize zu einer Umgehung der bestehenden Inklusionsregelungen
173 müssen abgeschafft werden. Strafzahlungen in sehr geringer Höhe oder auf
174 die Ausgleichsabgabe anrechenbare Produktionsauslagerungen in Werkstätten,
175 um weniger Menschen mit Behinderungen einstellen zu „müssen“, sind
176 inakzeptabel und unerträglich. Große wie kleine Konzerne sollen Inklusion
177 umsetzen und sich nicht aus ihrer Verantwortung stehlen dürfen. Nur durch
178 gemeinsames Handeln kann Inklusion gelingen!

179 4. Idealzustand

180 In einer idealen Arbeitswelt findet jeder Mensch, unabhängig von seinen
181 individuellen Fähigkeiten oder Einschränkungen, seinen passenden Platz in
182 vielfältigen und anpassungsfähigen Arbeitsumfeldern. Arbeitgeber*innen erkennen
183 den einzigartigen Wert und die unterschiedlichen Perspektiven, die jeder
184 Einzelne – ob mit oder ohne Behinderung – in die Teams einbringt, und gestalten
185 ihre Strukturen flexibel, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden. Es entstehen
186 vielfältige Teams, in denen jeder Person ihre individuellen Talente und
187 Fähigkeiten einbringen kann. Wahre Innovation entsteht durch diese
188 unterschiedlichen Perspektiven, und Arbeitgeber*innen schaffen Arbeitsplätze,

189 die sich flexibel an die Bedürfnisse aller anpassen. Innovative Technologien und
190 moderne Assistenzsysteme sind selbstverständlich in den Arbeitsalltag
191 integriert, um Barrieren abzubauen und eine von Anfang an gleichberechtigte
192 Teilhabe zu ermöglichen. Der Fokus verschiebt sich weg von vermeintlichen
193 Defiziten hin zu den einzigartigen Stärken jedes Einzelnen. Dies fördert die
194 soziale Integration und das gemeinsame Wachstum aller Mitarbeitenden. Die
195 Vielfalt der Belegschaft wird aktiv als Bereicherung erlebt und nicht nur
196 toleriert, sondern bewusst gefördert. Barrieren in den Köpfen und in den
197 Strukturen sind abgebaut, genauso wie inklusionshemmende Bürokratie.
198 Arbeitgeber*innen verstehen Inklusion nicht als eine bloße soziale Pflicht,
199 sondern die vielfältigen Perspektiven ihrer Mitarbeitenden vielmehr als einen
200 Wettbewerbsvorteil und als Bereicherung für die Unternehmenskultur. Diese
201 fortschrittliche Arbeitswelt zeichnet sich durch eine ausgeprägte Kultur der
202 Offenheit, des tiefen Respekts und der gegenseitigen Unterstützung aus, in der
203 die Vielfalt der menschlichen Fähigkeiten als ein unschätzbare Reichtum
204 betrachtet wird. Statt starrer Strukturen prägen Flexibilität und umfassende
205 Barrierefreiheit jeden einzelnen Arbeitsplatz. Arbeitgeber*innen investieren
206 gezielt in Technologien und notwendige Anpassungen, die es jedem Mitarbeitenden
207 ermöglichen, seine Aufgaben optimal zu erfüllen. Flexible Arbeitsmodelle wie
208 Remote-Arbeit und variable Arbeitszeiten sind der Standard, um den
209 unterschiedlichen Bedürfnissen der Belegschaft gerecht zu werden. Unterstützende
210 Mentoring-Programme und etablierte Netzwerke stärken die aktive Teilhabe und den
211 wertvollen Austausch zwischen allen. In dieser fortschrittlichen Utopie ist
212 Arbeit ein Ort, an dem jeder Mensch seine individuellen Fähigkeiten voll
213 entfalten und sich kontinuierlich weiterentwickeln kann, völlig frei von
214 jeglicher Form von Ausgrenzung und stigmatisierenden Vorurteilen. Die
215 Arbeitswelt wird so zu einem authentischen Spiegelbild der vielfältigen
216 Gesellschaft, in der jede*r Einzelne seinen wertvollen Beitrag leistet.

217 All das ist keine rosa-rote Phantasiewelt, sondern ein Weg, den wir morgen
218 beginnen können!

Begründung

erfolgt mündlich