

November 2022

# Gerecht!

Das Werkstattentgelt  
der Zukunft.

**Diskussionspapier von Diakonie Deutschland und  
Der evangelische Fachverband für Teilhabe (BeB)**

# Gerecht!

## Das Werkstattentgelt der Zukunft.

Das gegenwärtige Entgeltsystem für Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) wird von vielen als ungerecht erlebt.

Das System soll in der aktuellen Legislaturperiode reformiert werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat dazu die „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderten Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ bei den Forschungsinstituten infas und ISG in Auftrag gegeben. Im September 2022 wurde der zweite Zwischenbericht veröffentlicht, der Abschlussbericht ist für Mitte 2023 vorgesehen und soll entsprechend dem Koalitionsvertrag die Grundlage für die Entgeltreform bilden.

In der Steuerungsgruppe des Projektes sind die Freie Wohlfahrtspflege und die Fachverbände für Menschen mit Behinderungen vertreten.

In diesem Zusammenhang haben sich Diakonie und BeB in einem breiten verbandlichen Abstimmungsprozess über das Werkstattentgelt und die Werkstatt der Zukunft im Kontext eines inklusiven Arbeitsmarktes verständigt. Beteiligt waren diakonische Werkstattträte aus Vorständen der Landearbeitsgemeinschaften von Werkstattträte Deutschland und diakonische Frauenbeauftragte aus dem Vorstand des Bundesnetzwerks für Frauenbeauftragte in Einrichtungen, Leitungen diakonischer Werkstätten, Fachreferent\*innen aus Bundes- und Fachverband sowie aus den Landesverbänden der Diakonie, die Vorstände von Diakonie Deutschland und BeB sowie die Beiräte des BeB.

Vor dem Hintergrund unseres christlichen Menschenbildes, unserem Bekenntnis zu den allgemeinen Menschenrechten und zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist es für Diakonie und BeB besonders wichtig, dass das künftige Entgeltsystem gerecht ist. In einem besonderen Maß ermutigt und ruft die biblische Botschaft dazu auf, Gerechtigkeit zu suchen und umzusetzen. Daher treten wir für eine faire Entlohnung von Menschen mit Behinderung ein.

Wir haben relevante Kategorien von Gerechtigkeit<sup>1</sup> gewichtet. Davon ausgehend formulieren wir Anforderungen, die das künftige Werkstattentgeltsystem erfüllen soll. Die Anforderungen helfen uns, Vorschläge zur Reform des Werkstattentgelts einzuordnen und weiterzuentwickeln. Wir freuen uns darauf, dazu mit unseren diakonischen Mitgliedern, den Werkstattträten und den politischen Akteur\*innen in den Austausch zu gehen. Gemeinsam tragen wir die Verantwortung, für gerechte Beschäftigungsverhältnisse zu sorgen und Teilhabebarrrieren am Arbeitsmarkt abzubauen.

### **Zur Struktur des Diskussionspapiers:**

Jeder Abschnitt beginnt mit einer allgemeinen Definition der jeweiligen Kategorie von Gerechtigkeit. Dann stellen wir dar, welche Bedeutung diese Kategorie heute auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in der WfbM hat. Anhand der diakonischen Gewichtung der Gerechtigkeitskategorie leiten wir Anforderungen an ein nachhaltiges, transparentes und gerechtes Werkstattentgelt der Zukunft ab.

<sup>1</sup> Die Gerechtigkeitskategorien sind ausgewählt und erweitert in Anlehnung an Bendel, Alexander / Richter, Caroline, 2021: Entgelte und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Reformbedarfe und Handlungsempfehlungen, IAQ-Report 2021-02, Duisburg.

## Gerecht! – Das ist uns wichtig:

### 1. Teilhabe

**Teilhabegerechtigkeit** gilt allgemein als erreicht, wenn Menschen jeder gesellschaftlichen Gruppierung die Chance haben, an Aktivitäten aller relevanten gesellschaftlichen Bereiche teilzunehmen. Hierzu müssen Politik und Gesellschaft Teilhabebarrrieren abbauen.

Teilhabegerechtigkeit ist für Diakonie und BeB ein Kriterium von hoher Relevanz.

Das bedeutet:

- Die personenzentrierte Unterstützung von Menschen mit Behinderung ist grundlegende Anforderung an die Leistungserbringer und die Leistungsträger.
- Beschäftigung in der Werkstatt *ist* Teilhabe am Arbeitsleben.<sup>2</sup>
- Der gesetzliche Auftrag der beruflichen Rehabilitation muss sichergestellt bleiben und strikt personenzentriert erbracht werden. Hierauf besteht ein individueller Rechtsanspruch.
- Es bleibt gesetzlicher Auftrag der Werkstatt, als Partner in der Arbeitswelt den Abstand zum Arbeitsmarkt zu verringern und konsequent Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt anzubieten.
- Diakonie und BeB sehen den inklusiven Arbeitsmarkt als Ort der Beschäftigung für alle Menschen. Politische Maßnahmen müssen viel mehr als bisher dazu beitragen, den Arbeitsmarkt offener und zugänglicher für Menschen mit Behinderungen zu machen. Arbeitgeber müssen den Beitrag von Menschen mit Behinderungen (an-) erkennen. Um unterschiedliche Leistungsmöglichkeiten auszugleichen, müssen Nachteilsausgleiche konsequent ausgestaltet und genutzt werden.
- Die Teilhabe am Arbeitsleben ist für alle Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, auch für diejenigen mit komplexem Unterstützungsbedarf. Das „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ ist abzuschaffen. Bei der Beschäftigung ist dem Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen zu entsprechen.
- Im Vergleich mit anderen Arbeitgebern hat die WfbM die Pflicht, Leistungsberechtigte aufzunehmen. Diese Pflicht bleibt erhalten.
- Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes sind stärker zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu verpflichten und spürbarer zu sanktionieren, wenn sie ihre Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderungen verletzen.
- Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf an die Person gebundene arbeits- und sozialrechtliche Schutzrechte. Ein eingeschränktes Leistungsvermögen aufgrund einer Behinderung und der Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe schließt einen Arbeitnehmerstatus bei einer begleiteten, weisungsgebundenen Beschäftigung nicht prinzipiell aus – an welchem Ort auch immer. Andersherum: Schutzrechte aufgrund von Behinderungen setzen nicht zwangsläufig den arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus voraus.
- Die volle Mitbestimmung der Beschäftigten bzw. ihrer Interessenvertretungen ist sicherzustellen.

<sup>2</sup> § 56 SGB IX Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen  
Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 219) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

UN BRK Art 27 Abs. 1: Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, ... die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

## 2. Bedarf

**Bedarfsgerechtigkeit** zielt nach allgemeinem Verständnis darauf, den objektiv festgelegten Bedarf in der jeweiligen Lebenssituation der Person, insbesondere den Mindestbedarf, zu erfüllen.

Im aktuellen System wird für viele Werkstattbeschäftigte der Lebensunterhalt durch ergänzende Leistungen der Grundsicherung gedeckt. Die oftmals erforderliche Beantragung von ergänzenden Leistungen der Grundsicherung und die Höhe des zur Verfügung stehenden Einkommens nehmen viele Werkstattbeschäftigte als nicht angemessene Anerkennung ihrer Arbeitsleistung wahr.

Der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente nach zwanzig Jahren Beschäftigung in der WfbM verfolgt das politische Ziel, Menschen mit Behinderung eine armutsfeste Bedarfsdeckung im Alter zu gewährleisten.

Auf dem Arbeitsmarkt wird beabsichtigt, mit gesetzlichen und tariflichen Mindestlöhnen die Bedarfsdeckung durch Erwerbsarbeit sicherzustellen.

Bedarfsgerechtigkeit ist für Diakonie und BeB ein Kriterium von hoher Relevanz.

Das bedeutet:

- Durch Arbeit erwirtschaftetes Einkommen muss zum Leben reichen.<sup>3</sup> Eine Beschäftigung in der WfbM muss zur Unabhängigkeit von Leistungen der Grundsicherung führen. Als Untergrenze für ein auskömmliches Entgelt gilt die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes. Staatliche Transferleistungen und die Wirtschaftsleistung der Werkstatt stellen nach bundesweit einheitlichen Standards ein Einkommen unabhängig von der Grundsicherung und über ihrem Niveau sicher.
- Das Recht auf Teilzeitbeschäftigung ist entsprechend den allgemeinen gesetzlichen Regelungen zu gewährleisten.
- Das Einkommen aus Arbeit ist anrechnungsfrei auf behinderungsbedingte Mehrbedarfe. Die erforderlichen begleitenden Dienste und Assistenzen für Menschen mit Behinderungen sind öffentlich zu finanzieren und bereitzustellen. Dies gilt unabhängig von Ort, Art und Umfang der Beschäftigung des Einzelnen.
- Die Festsetzung der Entgelte muss nachvollziehbar und transparent sein. Das Entgelt soll aus einer Hand gezahlt werden.
- Die bisherige Rentenregelung für Werkstattbeschäftigte (Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren) ist ein substanzieller Nachteilsausgleich. Auch im Falle einer Neugestaltung muss die Bedarfsdeckung bei Erwerbsminderung und im Alter behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen und armutsfest sein.

## 3. Anforderung und Qualifikation

**Anforderungsgerechtigkeit** berücksichtigt nach allgemeinem Verständnis den Schwierigkeitsgrad des jeweiligen Arbeitsplatzes. Entlohnt werden Anforderungen an die Arbeitskraft, nicht das Arbeitsergebnis. Lohndifferenzierungen entstehen aufgrund von Arbeitsplatzbewertungen im Verhältnis zu anderen Arbeiten.

**Qualifikationsgerechtigkeit** berücksichtigt generell die Befähigung bzw. das Arbeitsvermögen der Arbeitskraft.

<sup>3</sup> UN BRK Art 27 Abs. 1: Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu verdienen.

Im gegenwärtigen System des Werkstattentgelts spielen diese Kriterien im Vergleich mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine tragende Rolle. Sie sind aus Sicht von Diakonie und BeB im künftigen Werkstattentgeltsystem aufzuwerten.

Das bedeutet:

- Entgelte sollen nach Qualifikation und Anforderung differenziert werden. Notwendig sind Kompetenzprofile bzw. Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen für die WfbM.
- Transparente und nachvollziehbare Eingruppierungen in Anlehnung an Rahmenentgeltordnungen sorgen für begründete und nachvollziehbare Entgelte. Grundlegend sind über das Berufsbildungsgesetz anerkannte Berufsbilder. Sie garantieren weitgehend gleiche Bedingungen für die Betriebe einzelner Branchen.
- Es muss möglich sein, in der Werkstatt Qualifikationen zu erwerben, die auch auf dem Arbeitsmarkt anerkannt werden. Die dafür erforderliche Unterstützung (Budgets, Assistenz, Coaching) ist bereitzustellen. Verlängerte Ausbildungszeiten sind konsequent zu eröffnen.
- Das „Solidarprinzip“ genannte Umverteilungsprinzip von erwirtschafteten Erlösen als Entgeltbestandteile in WfbM widerspricht der Qualifikations- und Anforderungsgerechtigkeit und ist abzuschaffen.

#### 4. Leistung und Verhalten

**Leistungsgerechtigkeit** berücksichtigt im gängigen Verständnis das konkrete, in der Regel individuelle Arbeitsergebnis. Konzepte der Leistungsgerechtigkeit sehen ungleiche Belohnungen vor, um die Menschen für ungleiche Bemühungen und ungleiche Effektivität zu belohnen. Der erbrachte Leistungsbeitrag wird gemessen an einer definierten Normleistung. Leistungsstarke Mitarbeitende können die Vergütungspotenziale einer Stelle besser ausschöpfen als Mitarbeitende mit durchschnittlichem Leistungsbeitrag.

**Verhaltensgerechtigkeit** berücksichtigt im allgemeinen Verständnis das Maß an Anstrengung. Entlohnt wird die Mühe, die sich eine Person gegeben hat. Beurteilt wird z.B. das Verhalten gegenüber anderen Mitarbeiter\*innen (Solidarität, Hilfsbereitschaft) und gegenüber Einrichtungen und Arbeitsmitteln (Pflichtbewusstsein, Sorgfaltspflicht).

Im gegenwärtigen System der Werkstattentgelte sind diese beiden Gerechtigkeitskriterien von Bedeutung für die Höhe des Steigerungsbetrags. In Tarifsystemen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spielt Verhaltensgerechtigkeit für die Höhe der Entlohnung keine Rolle. Leistungsgerechtigkeit ist nur noch in wenigen Tarifwerken von Bedeutung.

Im künftigen Werkstattentgeltsystem soll aus Sicht von Diakonie und BeB diesen Kriterien weniger Bedeutung zukommen.

Das bedeutet:

- Methoden zur Leistungsbeurteilung und die leistungsabhängigen Entgeltkomponenten in WfbM sind zu überdenken.
- Die Einstufung von Menschen als „nicht leistungsfähig“ ist zu überwinden.
- Subjektive Bewertungskategorien wie „Verhalten“ sind zu streichen. Bei Verhaltensschwierigkeiten sind der Psychologische Dienst der Werkstatt und gegebenenfalls der Werkstattatrat und die Frauenbeauftragten einzubeziehen. Ist kein Psychologischer Dienst vorhanden, ist dieser einzurichten und zu refinanzieren.

## 5. Markt und Erfolg

**Marktgerechtigkeit** zielt nach allgemeinem Verständnis darauf, Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes bei der Entlohnung abzubilden. Die Löhne orientieren sich an den Marktpreisen für Arbeit und entsprechen den allgemein akzeptierten Marktlöhnen. Marktgerechtigkeit spielt im derzeitigen Werkstattentgeltssystem keine große Rolle.

Um den Beitrag von Menschen mit Behinderungen angemessen zu bewerten, ist dieses Kriterium künftig stärker zu gewichten.

**Erfolgsgerechtigkeit** berücksichtigt generell den Markterfolg des Unternehmens. Entlohnt wird in Abhängigkeit des Unternehmenserfolgs/-gewinns.

Die Höhe des Steigerungsbetrags im derzeitigen Werkstattentgeltssystem hängt stark vom wirtschaftlichen Erfolg der Werkstatt ab. Der ökonomische Erfolg der WfbM ist u.a. abhängig von einem erfolgreichen betriebswirtschaftlichen Management und von der Strukturstärke der Region. Das Kriterium der Erfolgsgerechtigkeit ist im künftigen System zu erweitern.

Das bedeutet:

- Die Leistungen von WfbM und Werkstattbeschäftigten sind aufzuwerten: Die Wertschöpfung der WfbM ist bekannter zu machen. Für ihre Produkte und Dienstleistungen sind faire Preise aufzurufen und zu bezahlen.
- Die WfbM sind aufgerufen, Produkte und Dienstleistungen zu erbringen, die der Markt benötigt und stärker zu kooperieren.
- Der Erfolg der WfbM und des inklusiven Arbeitsmarktes ist an der Erfüllung ökonomischer *und* ethischer Kriterien der Gerechtigkeit zu messen.

### **Maria Loheide**

Vorständin Sozialpolitik  
Diakonie Deutschland

### **Frank Stefan**

Vorsitzender Der evangelische  
Fachverband für Teilhabe (BeB)

November 2022

---

### **Kontakt**

Dr. Sigrid Gronbach  
Teilhabe am Arbeitsleben  
Diakonie Deutschland  
T +49 30 65211 1637  
[sigrid.gronbach@diakonie.de](mailto:sigrid.gronbach@diakonie.de)

Jörg Markowski  
Bildung – Soziale Teilhabe –  
Teilhabe am Arbeitsleben  
Der evangelische Fachverband  
für Teilhabe (BeB)  
T +49 30 8300 1272  
[markowski@beb-ev.de](mailto:markowski@beb-ev.de)

### **Diakonie Deutschland**

Evangelisches Werk für  
Diakonie und Entwicklung e. V.  
Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
T +49 30 652 11-0  
F +49 30 652 11-3333  
[diakonie@diakonie.de](mailto:diakonie@diakonie.de)  
[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

### **Der evangelische Fachverband für Teilhabe (BeB)**

Invalidenstraße 29  
10115 Berlin  
T +49 30 83001 270  
F +49 30 83001 275  
[info@beb-ev.de](mailto:info@beb-ev.de)  
[www.beb-ev.de](http://www.beb-ev.de)