



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

Bachelorarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts (B.A.)

„Die Bedeutung des Bundesteilhabegesetzes für Werkstätten für Menschen mit Behinderung“

Vorgelegt von

Jenny Bengelsdorf

Sommersemester 2020

Erstprüferin: Prof. Dr. Anke S. Kampmeier

Zweitprüferin: Prof. Dr. Britta Tammen

URN-Nummer: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2020-0493-8

Neubrandenburg, den 24.07.2020

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung.....	1
1.	Das Bundesteilhabegesetz – Ein Überblick.....	3
1.1.	Allgemeines	3
1.2.	Hintergrund	3
1.3.	Ziele und Maßnahmen	4
1.4.	Behinderungsbegriff	6
2.	Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)	7
2.1.	Rechtliche Grundlagen	7
2.2.	Struktur einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.....	8
2.2.1.	Eingangsverfahren	9
2.2.2.	Berufsbildungsbereich.....	9
2.2.3.	Arbeitsbereich	10
2.2.4.	Außenarbeitsplätze.....	10
2.2.5.	Tagesfördergruppen.....	11
2.2.6.	Begleitender Dienst	11
3.	Reformen für Werkstätten für Menschen mit Behinderung	11
3.1.	Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten.....	12
3.1.1.	Werkstattrat	12
3.1.2.	Frauenbeauftragte	14
3.2.	Einkommenssituation von Beschäftigten	15
3.3.	Öffnung der WfbM für Tagesfördergruppen	17
3.4.	Andere Leistungsanbieter.....	17
3.5.	Budget für Arbeit	18
3.5.1.	Budget für Ausbildung.....	21
3.6.	Teilhabeplanverfahren	22
4.	Herausforderungen für Werkstätten für Menschen mit Behinderung	24
5.	Kritik	28
6.	Fazit	33
II.	Literaturverzeichnis	35
III.	Eidesstaatliche Erklärung	40

I. Einleitung

Seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2009 ist das Recht auf Arbeit und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung gesetzlich festgelegt und nimmt die Staaten in die Pflicht, dieses durch geeignete Maßnahmen zu ermöglichen (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2009, S. 24f.).

Die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes trägt diesem Rechnung. In den letzten Jahren hat wohl kaum ein Gesetz so viel Aufmerksamkeit und Kritik erhalten, wie dieses. Dies mag angesichts der umfangreichen Änderungen, die das Bundesteilhabegesetz in nahezu allen Bereichen der Eingliederungshilfe vorsieht, kaum verwundern. Selbst das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bezeichnet es als „eines der großen sozialpolitischen Vorhaben der vergangenen Legislaturperiode.“ (BMAS 2018, S. 2), welches den Menschen mit Behinderung in ihrer Teilhabe und selbstbestimmten Lebensweise fördern soll.

In Deutschland leben ca. 10,2 Millionen Menschen mit einer Behinderung. Davon sind rund 30 %, also ca. 310.000 Menschen in den ca. 700 anerkannte Werkstätten beschäftigt (vgl. DESTATIS 2020 (Internetquelle)). Die Zahlen zeigen, dass die Werkstätten als eine der größten Rehabilitationseinrichtungen gelten, die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung ermöglicht. Es ist nicht verwunderlich, dass so die Reformen des Bundesteilhabegesetzes auch dort ansetzen und die Werkstätten grundlegenden Änderungen unterziehen.

Mein Praxissemester im Sozialen Dienst der Diakoniewerkstätten Neubrandenburg gGmbH fand in einer Phase der Einführung des Bundesteilhabegesetzes statt, in der viele Änderungen auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderung auftraten. In meiner täglichen Praxis in der Einrichtung, konnte ich ein Teil der Auswirkungen und der damit einhergehenden Herausforderungen des Bundesteilhabegesetzes hautnah beobachten. Durch Gespräche mit Kollegen aus dem Sozialen Dienst sowie mit Beschäftigten der Werkstatt, wuchs schnell mein Interesse daran, die Auswirkungen näher zu untersuchen und kritisch zu hinterfragen. Besonders interessiert hat mich dabei die Frage, inwiefern das Bundesteilhabegesetz die Rechte und die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Einrichtung zu Teilhabe am Arbeitsleben stärkt und vor welche Herausforderungen die Werkstätten bei der Umsetzung der Reformen gestellt werden. Dieser Frage wird in dieser Arbeit nachgegangen.

Das Bundesteilhabegesetz beinhaltet umfangreiche Änderungen, welche nur schwer zu überblicken sind. Kapitel 1 soll daher die wesentlichen Ziele und Maßnahmen des Gesetzes kurz erörtern. Dazu soll auch ein kurzer Einblick auf den Entwicklungsprozess des Bundesteilhabegesetzes gegeben werden. Eine der größten Neuerungen ist die Einführung eines neuen Behinderungsbegriffs, welcher ebenfalls in diesem Kapitel erläutert werden soll.

Um ein Verständnis dafür zu erlangen, inwiefern die Reformen die Werkstätten für Menschen mit Behinderung betreffen und in welchen Bereichen diese ansetzen, wird sich Kapitel 2 den rechtlichen Grundlagen sowie die Struktur der Werkstätten für Menschen mit Behinderung widmen.

Der darauffolgende Abschnitt der Arbeit wird sich intensiv mit den Reformen des Bundesteilhabegesetzes auseinandersetzen, die zum Ziel haben, die Rechte und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

Das Bundesteilhabegesetz sieht grundlegende Änderungen für Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Dies stellt diese mitunter vor große Herausforderungen, die im vierten Kapitel thematisiert werden sollen.

Die Reformen sind, sowohl in Bezug auf die Stärkung der Rechte der in Werkstätten Beschäftigten Menschen mit Behinderung als auch im Hinblick auf deren Teilhabe am Arbeitsleben durchaus kritisch zu betrachten. Der fünfte Teil dieser Arbeit soll sich daher kritisch mit den Änderungen befassen.

Im letzten Kapitel folgt dann eine kurze Zusammenfassung, welche explizit die Frage, der diese Arbeit nachgehen soll, beantwortet. Zudem soll hier ein Ausblick gegeben werden, was das Bundesteilhabegesetz in Zukunft für die Werkstätten für Menschen mit Behinderung bedeuten könnte. Auch ein persönliches Fazit soll in diesem Teil gezogen werden.

1. Das Bundesteilhabegesetz – Ein Überblick

Mit dem Bundesteilhabegesetz ist eine umfangreiche Reform des Teilhaberechts verabschiedet worden, die sich zugunsten der Menschen mit Behinderung auswirken soll. Der folgende Abschnitt soll einen kurzen Überblick über die allgemeinen Fakten, die Entstehungsgeschichte sowie über die übergeordneten Ziele und Maßnahmen geben. Zudem wird der Behinderungsbegriff näher definiert.

1.1. Allgemeines

Das Bundesteilhabegesetz ist am 23.12.2016 vom Deutschen Bundestag unter dem Titel „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG)“ verabschiedet worden. Das BTHG bildet kein eigenständiges neues Gesetz, sondern ist ein sogenanntes „Artikelgesetz“ bestehend aus 26 Artikeln, durch die bereits bestehende Gesetzestexte verändert werden oder wurden (vgl. von Boetticher 2020, S. 27). Unter anderem wurde das SGB IX einer grundlegenden Neuordnung unterzogen. Die bisherige Eingliederungshilfe wurde dabei aus dem SGB XII als neuer zweiter Teil in das SGB IX überführt (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 5). Die Änderungen durch das BTHG betreffen auch die Ebene der Rechtsverordnungen. Das bedeutet konkret, dass bisherige für das Arbeitsfeld der Behindertenhilfe wichtige Verordnungen, wie z.B. die Eingliederungshilfeverordnung aufgehoben oder z.B. die Werkstättenverordnung, verändert worden sind (vgl. von Boetticher 2020, S. 27). Seit Ende Dezember 2016 bis zum 01.01.2023 treten die Regelungen in 4 Reformstufen gestaffelt in Kraft mit dem Ziel, das Teilhaberecht zukunftsweisend weiter zu entwickeln (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 15). Kontinuierlich begleitet wurde der Gesetzgebungsprozess von einer Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), bestehend aus Menschen mit Behinderung und ihren Verbänden (vgl. von Boetticher 2020, S.35).

1.2. Hintergrund

Als Impulsgeber für die Reform des deutschen Teilhaberechts und somit für die Entwicklung des Bundesteilhabegesetzes ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) zu nennen. Sie wurde am 13.12.2006 in New York von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und ist seit der Ratifizierung 2009 in Deutschland geltendes Recht (vgl. von Boetticher 2020, S. 31f.). Dieser völkerrechtliche Vertrag schneidet erstmalig die allgemeine Menschenrechtscharta auf die Lebenssituation von Menschen mit

Behinderung zu und wird oft als historischer Wendepunkt im internationalen Behindertenrecht bezeichnet, da er den Paradigmenwechsel vom medizinischen hin zum menschenrechtlichen Modell von Behinderung reflektiert (vgl. Degener 2009, S. 34ff.). Der Leitgedanke der Behindertenrechtskonvention ist die Inklusion. „Inklusion“ meint dabei, von Anfang an allen Menschen, sowohl mit als auch ohne Behinderung, eine uneingeschränkte Teilnahme an allen Tätigkeiten des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen (vgl. Besand/Jugel 2015, S. 45). Diesem Leitbild entsprechend geben die Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gleichberechtigte Teilhabe, Selbstbestimmung, Gleichstellung, Partizipation, Barrierefreiheit, Schutz vor Diskriminierung und Chancengleichheit als behindertenpolitische Ziele vor (vgl. Weinbach 2016, S. 120).

Die große Koalition greift die Leitidee einer inklusiven Gesellschaft in ihrem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode auf und kündigt in diesem eine Reform der bisherigen Eingliederungshilfe, sowie die Entwicklung eines modernen Teilhaberechts an. Damit orientierte sich die große Koalition an den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 14).

Gemäß Artikel 35 der Konvention sind die Vertragsstaaten dazu verpflichtet, in regelmäßigen Abständen den Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderung Bericht über die getroffenen Maßnahmen zu erstatten, die für eine Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung getroffen wurden (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2009, S. 31). Der Ausschuss der Vereinten Nationen gab auf Basis der Prüfung des ersten deutschen Staatsberichts 2015 Empfehlungen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention, darunter u.a. die Reform des Behinderungsbegriffes und die Gestaltung eines inklusiven ersten Arbeitsmarktes (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 4ff.).

1.3. Ziele und Maßnahmen

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde ein Artikelgesetz verabschiedet, die das Teilhaberecht grundlegend zugunsten der Menschen mit Behinderung reformieren soll. Es dient dabei insbesondere der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Das wesentliche Ziel des Bundesteilhabegesetzes ergibt sich bereits aus dessen Titel: die Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 13f.).

Zur Umsetzung dieses Ziels werden konkrete Maßnahmen durch das BTHG vorgegeben. So soll die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den Bereichen Arbeit, Bildung und Soziales gestärkt werden.

Unter Teilhabe versteht man laut der World Health Organization (WHO) das „Einbezogen sein in eine Lebenssituation“ (DIMDI 2005, S. 95).

Durch die Reform des SGB IX erlangt der Begriff an politisch signifikanterer Bedeutung für Menschen mit Behinderung, da er den in vorherigem Abschnitt bereits beschriebenen Paradigmenwechsel aufgreift und nunmehr als sozialpolitisches Konzept für Selbstbestimmung und Eigenverantwortung definiert wird (vgl. REHADAT 2017 (Internetquelle)).

Für eine Stärkung der Teilhabe im Bereich des Arbeitslebens wurden bspw. andere Leistungsanbieter zugelassen, wodurch den Betroffenen ermöglicht wird zu entscheiden, ob sie ihre Arbeit in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen wollen (vgl. BMAS 2020a (Internetquelle)). Ein wichtiges Ziel des BTHG ist es, chronischen Erkrankungen und Behinderungen frühzeitig entgegenzuwirken, indem die Träger von Reha-Maßnahmen wie z.B. die Bundesagentur für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung geeignete Präventionsmaßnahmen noch vor Eintritt der Rehabilitation ermöglichen, um die Erwerbsfähigkeit der betroffenen Person zu erhalten (vgl. ebd.).

Die sogenannten „Leistungen aus einer Hand“ stellen eine weitere grundlegende Neuerung dar. Vor Einführung des Bundesteilhabegesetzes war es nötig, mehrere Leistungen bei den jeweiligen Rehabilitationsträgern, z.B. Sozialamt und Rentenversicherung, zu beantragen. Fortan genügt es einen Reha-Antrag für mehrere Leistungen bei einer dieser Zuständigkeiten zu stellen. Diese führt die beantragten Leistungen in einem trägerübergreifenden Teilhabeplan zusammen (vgl. ebd.).

Die Selbstbestimmung soll u.a. durch die Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts gesteigert werden. Selbstbestimmung ist ein relatives Konzept und meint konkret das Recht eines jeden Menschen, das eigene Leben kontrollieren zu können und Entscheidungen treffen zu dürfen, ohne dabei in eine psychologische und/oder körperliche Abhängigkeit zu anderen zu geraten (vgl. EUTB 2020 (Internetquelle)).

Eine weitere Maßnahme insbesondere zur Stärkung der Selbstbestimmung wird durch §32 SGB IX zum Ausdruck gebracht, welcher besagt, dass Menschen mit Behinderung zusätzlich zum Beratungsangebot der Rehabilitationsträger eine ergänzende, unabhängige Teilhabeberatung im Vorfeld der Beantragung von Leistungen in Anspruch nehmen können. Diese wird nach dem Prinzip des „Peer Counselings“ durchgeführt. Dieses Prinzip meint, dass die Beratung von Betroffenen für Betroffene erfolgt (vgl. BMAS 2020 (Internetquelle)).

Das Bundesteilhabegesetz verfolgt einen teilhabeorientierten Ansatz, der Ausdruck des Paradigmenwechsels von bevormundender Fürsorge hin zur Inklusion ist. Die genannten Maßnahmen sollen den Menschen mit Behinderungen zu einem

selbstständigen und selbstbestimmten Leben befähigen und Benachteiligungen vermeiden oder diesen zumindest entgegenwirken (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 13).

1.4. Behinderungsbegriff

Mit den Reformen durch das Bundesteilhabegesetz wurde auch ein neuer Behinderungsbegriff geprägt, der in §2 Abs. 1 Satz 1 festgehalten wird:

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“ (§2 Abs. 1 S. 1 SGB IX).

Von Behinderung bedroht sind nach §2 Abs. 1 Satz 3 Menschen, bei denen eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist (vgl. §2 Abs. 1 S. 3 SGB IX).

Mit der neuen Definition wird ausdrücklich der Wechselwirkungsansatz, der bereits in den Definitionen durch die UN-Behindertenrechtskonvention und der Internationale Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) vorkommt, aufgegriffen. „Die ICF dient fach- und länderübergreifend als einheitliche und standardisierte Sprache zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigung und der relevanten Umgebungsfaktoren eines Menschen.“(DIMDI 2005).

Der Wechselwirkungsansatz besagt, dass Behinderungen durch gesellschaftliche und umweltbedingte Barrieren entstehen und nicht wie bisher Ergebnis der Defizite oder persönlichen Eigenschaften einer Person sind. Eine funktionale Beeinträchtigung wird demnach nicht mehr als Defizit oder Eigenschaft eines Menschen angesehen, sondern im Kontext seiner Gesellschafts- und Umwelteinflüsse betrachtet (vgl. Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz 2020a (Internetquelle)).

Der Behinderungsbegriff bekam so durch das Bundesteilhabegesetz einen ressourcenorientierten Ansatz. Zudem werden die Sinnesbeeinträchtigungen (Störungen im Seh-, Hör-, Geruchs-, Geschmacks- und/oder Tastsinn und Störungen von Empfindungen gegenüber Reizen) explizit in der Definition genannt. Dies dient vorrangig der Rechtsklarheit und dem besseren Verständnis des Begriffs Behinderung nach der UN-Behindertenrechtskonvention (vgl. von Boetticher 2020, S.76). Diesem Verständnis nähert sich der Begriff auch durch die Änderung der Formulierung „behinderte Menschen“ hin zu „Menschen mit Behinderung“ (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 16).

Die Einführung des neuen Behinderungsbegriffs greift die Empfehlungen der UN-Behindertenrechtskonvention zum größten Teil auf. Er hat zum Ziel, ein dynamisches

Verständnis von Behinderung zum Ausdruck zu bringen, welcher sich ständig zukunftsweisend und teilhabeorientiert weiterentwickelt und von gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig ist (vgl. Bolwig u.a. 2017, S.16).

2. Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)

„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.“ (§56 SGB IX). WfbMs gelten nach §219 SGB IX als Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und beschäftigen einen Großteil der Menschen mit Behinderung (im Folgenden „Beschäftigte“) (vgl. Schartmann 2016, S.1). Das Bundesteilhabegesetz hat zum Ziel, die Selbstbestimmung und die Rechte von Menschen mit Behinderung zu stärken (vgl. Bolwig u.a. 2017, S.13). Um der Frage nachzugehen, inwiefern die Rechte von Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung gestärkt werden, muss man sich mit dieser Einrichtung befassen. Der folgende Abschnitt soll daher die rechtlichen Grundlagen und die Struktur einer WfbM näher beleuchten.

2.1. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und den Beschäftigten dort ergeben sich aus dem SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung, der Werkstättenverordnung (WVO) sowie der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO).

Nach §219 SGB IX ist eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Aufgaben der WfbM liegen darin, „denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.“ (§219 Abs. 1 SGB IX).

Unabhängig von Art und Schwere der Beeinträchtigung sind alle Menschen mit Behinderung berechtigt, in eine Werkstatt aufgenommen zu werden, unter der

Voraussetzung, dass sie ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung erbringen können (vgl. §219 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Des Weiteren wird durch das SGB IX die Rechtsstellung und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts eines Beschäftigten geregelt. Menschen mit Behinderung stehen demnach in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis und werden gesetzlich nicht als Arbeitnehmer im konventionellen Sinne betrachtet. Das Rechtsverhältnis wird durch einen Werkstattvertrag näher geregelt. Dementsprechend wird auch das Arbeitsentgelt der Beschäftigten anders berechnet. Es setzt sich aus einem festgelegten Grundbetrag, welches vom Rehabilitations-träger geleistet wird, und einem individuellen Steigerungsbetrag zusammen, der nach der Leistung des Beschäftigten bemessen wird (vgl. §221 SGB IX).

Gesetzlich in §222 SGB IX festgehalten sind auch die Mitbestimmung- und Mitwirkungsrechte von Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Der Paragraph besagt, dass eine Werkstatt über einen Werkstatttrat verfügen muss, der aus den in dieser beschäftigten Menschen mit Behinderung zusammengesetzt sein muss. Daneben konkretisiert er die Aufgaben des Werkstatttrats und legt die Wahl einer Frauenbeauftragten fest (vgl. ebd.). Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte werden in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) näher betrachtet. In dieser Rechtsverordnung wird u.a. auf die Aufgaben und Zusammensetzung des Werkstatttrates eingegangen, sowie auf den Wahlvorgang und Amtszeit dessen. Unter Abschnitt 4a der WMVO werden auch die Wahl und die Rechte der Frauenbeauftragten erläutert (vgl. WMVO).

Von weiterer Bedeutung für Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist die Werkstättenverordnung (WVO). Die Verordnung beschäftigt sich mit dem Verfahren, nach dem eine WfbM auch als eine solche anerkannt wird. Ferner werden die fachlichen Anforderungen, die an eine solche Einrichtung gestellt werden, erläutert, in dem u.a. die Struktur der Einrichtung festgelegt wird (vgl. WVO).

2.2. Struktur einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Aufgabe der Werkstatt ist es, durch geeignete Maßnahmen Menschen mit Behinderung bei dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Umsetzung dieser Angebote erfolgt in den Bereichen des Eingangsverfahrens, des Berufbildungs- und Arbeitsbereiches, sowie auf Außenarbeitsplätzen. Durch §219 Abs. 1 wird zudem das Vorhandensein eines begleitenden Dienstes festgelegt (vgl. §219 Abs. 1 S. 4). Für einen Überblick, in welchen Bereiche die Reformen durch das BTHG in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung konkret ansetzen, werden im Folgenden die jeweiligen Bereiche näher beschrieben.

2.2.1. Eingangsverfahren

Die Aufgaben des Eingangsverfahrens sind in §3 der WVO festgelegt. Demnach soll in dem dreimonatigen Verfahren ermittelt werden, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe am Arbeitsleben des Menschen mit Behinderung ist und welche Tätigkeiten dieser ausführen kann (vgl. §3 Abs. 1f. WVO).

Für die Teilnehmenden wird für die Dauer des Eingangsverfahrens ein*e Bildungsbegeleiter*in an die Seite gestellt. Diese*r erstellt auf Grundlage einer qualifizierten Kompetenzanalyse und eines konkret zu benennenden Eingliederungsziels einen individuellen Eingliederungsplan für jeden Teilnehmenden des Eingangsverfahrens. Der Eingliederungsplan ist kontinuierlich fortzuschreiben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 4).

Nach Beendigung des Eingangsverfahrens berät ein aus Vertreter*innen der Werkstatt, Vertreter*innen der Bundesagentur für Arbeiter und Vertreter*innen der überörtlichen Träger der Sozialhilfe bestehender Fachausschuss darüber, ob die Werkstatt für Menschen mit Behinderung die geeignete Maßnahme für die Eingliederung in das Arbeitsleben bildet oder ob andere Leistungen für die Teilhabe am Arbeitsleben infrage kommen (vgl. §3 Abs. 3 WVO).

2.2.2. Berufsbildungsbereich

Der Berufsbildungsbereich soll den Einstieg der Betroffenen in das Arbeitsleben durch Qualifikationserwerb von grundlegenden Arbeitsfähigkeiten erleichtern.

Im Berufsbildungsbereich einer WfbM werden verschiedene Maßnahmen, die der Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Teilnehmenden und der Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben dienen, durchgeführt (vgl. §4 Abs. 1 S. 1 WVO). Diese sollen die Teilnehmenden soweit fördern, dass sie nach Beendigung der Maßnahmen „wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des §219 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch [...] erbringen.“ (§4 Abs. 1 S. 2 WVO).

Die insgesamt zweijährige Maßnahme ist gegliedert in einen Grundkurs und einen Aufbaukurs. Im Grundkurs werden grundlegende Fertigkeiten und Arbeitsabläufe vermittelt, so z.B. der Umgang mit einfachen Werkzeugen. Hier soll festgestellt werden, welche Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen könnten. Auch soll das Sozial- und Arbeitsverhalten des Menschen mit Behinderung gefördert werden (vgl. §4 Abs. 2f. WVO).

Der Aufbaukurs soll dazu dienen, dem Menschen mit Behinderung Fertigkeiten mit einem höheren Schwierigkeitsgrad, wie bspw. der Bedienung von Maschinen, zu vermitteln. Zudem stellt die Förderung der Fähigkeit zu größerer Ausdauer und Belastung

und zu Umstellung auf unterschiedliche Tätigkeiten im Arbeitsbereich eine Aufgabe des Aufbaukurses dar (vgl. §4 Abs. 4f. WVO).

Vor Beendigung einer Maßnahme berät der Fachausschuss darüber, ob eine Wiederholung des Berufsbildungsbereiches, eine andere weiterführende Bildungsmaßnahme oder die Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt infrage kommt (vgl. §4 Abs. 6 S. 1 WVO). Durch das BTHG wird dieser jedoch durch das Teilhabeplanverfahren weitestgehend abgelöst (vgl. Hoff/Kramp 2019 (Internetquelle)).

2.2.3. Arbeitsbereich

Laut § 5 Abs. 1 WVO sollen die Angebote der Tätigkeiten in einer Werkstatt möglichst breit gefächert sein, um alle Umstände wie z.B. der Art und Schwere der Behinderung, die unterschiedliche Leistungsfähigkeit, unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung berücksichtigen zu können. Die Arbeitsgegebenheiten des Arbeitsbereiches haben zum Ziel den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen, aber auch die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen (vgl. §5 Abs. 1f. WVO).

Durch geeignete Maßnahmen soll der Übergang der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden. Zu diesen Maßnahmen gehören u.a. die Einrichtung einer Übergangsgruppe, die speziell gefördert wird oder aber auch Betriebspraktika, das Budget für Arbeit und die sogenannten Außenarbeitsplätze (vgl. §5 Abs. 4 WVO).

2.2.4. Außenarbeitsplätze

Die Außenarbeitsplätze bilden eine Art Sonderform des Arbeitsbereiches. Diese Form der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat zum Ziel den Übergang dieser auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Die Beschäftigten treten hierbei ein begleitetes Beschäftigungsverhältnis bei einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes an, bleiben jedoch Beschäftigte der WfbM. Der/Die Arbeitgebende und die WfbM gehen eine vertraglich geregelte Kooperation ein. Die Werkstatt erhält für die von dem/der Beschäftigten erbrachte Dienstleistung beim Arbeitgebenden ein vertraglich vereinbartes Entgelt von diesem (vgl. BIH 2018a (Internetquelle)).

Den Beschäftigten bietet dies die Möglichkeit ihre berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu fördern, sodass ein eventuell späteres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zustande kommen kann. Ist dies behinderungsbedingt langfristig gesehen nicht möglich, so bietet diese Art der Beschäftigung ein höheres Maß an Inklusion als eine direkte Beschäftigung in der WfbM. Bei einer Tätigkeit im Betrieb gilt es immer, die individuellen

Wünsche und das Leistungsvermögen des Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen (vgl. ebd.).

2.2.5. Tagesfördergruppen

Tagesfördergruppen sind Angebote, die „unter dem verlängerten Dach“ der WfbM erbracht werden. Im Rahmen der Eingliederungshilfe erhalten Menschen mit Schwerbehinderungen, die wegen der Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder für eine Tätigkeit im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich sein können, individuelle Betreuung und Förderung durch eine besondere personelle Ausstattung (vgl. BMAS 2016, S. 73). Die Tagesfördergruppe hat dabei zum Ziel, die persönlichen Ressourcen und Kompetenzen durch verschiedene Angebote zu erhalten oder zu fördern, sodass ein eventueller Wechsel in den Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich der WfbM ermöglicht werden kann (vgl. Nordthüringer Lebenshilfe gGmbH 2011 (Internetquelle)).

2.2.6. Begleitender Dienst

Das Vorhandensein eines begleitenden Dienstes ist in §219 Abs. 1 SGB IX geregelt. Die Aufgabe von diesem ergibt sich aus § 10 WVO: „Die Werkstatt muß zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung der behinderten Menschen über begleitende Dienste verfügen, die den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werden.“ (§ 10 Abs. 1 S. 1 WVO). Zu den begleitenden Diensten gehören u.a. Sozialarbeitende und Sozialpädagogen*innen, die für je 120 Menschen zuständig sind. Ebenfalls zum begleitenden Dienst zugehörig sind pflegerische, therapeutische und sonstige Fachkräfte, die für eine adäquate Versorgung der besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung verantwortlich sind (vgl. §10 Abs. 2 WVO).

3. Reformen für Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Werkstätten für Menschen mit Behinderung stehen seit jeher in der Kritik dafür, dass sie Menschen mit Behinderung vom allgemeinen Arbeitsmarkt exkludieren. In diesen Einrichtungen finden sie eine Reihe vielfältiger Unterstützungsangebote vor, die ihnen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen würden, weshalb sich viele Menschen mit Behinderung oftmals, auch mangels Alternativen, für eine Beschäftigung in der WfbM entscheiden (vgl. Schreiner 2016, S. 2).

Durch das Bundesteilhabegesetz wurden im Bereich zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen Reformen vorgenommen, die die Rechte und Selbstbestimmung von Beschäftigten stärken, sowie die Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes vorantreiben sollen. Eine wichtige Rolle spielen dabei Werkstätten für

Menschen mit Behinderung als Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Inwiefern die Rechte und die Selbstbestimmung von Beschäftigten durch das BTHG in diesem Bereich gestärkt werden, soll dieser Abschnitt näher beleuchten.

3.1. Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten

Neben den bereits vor der Reform vorhandenen Mitwirkungsrechten, die die Interessenvertretungen der Werkstattbeschäftigten inne hatten, kommen mit der Einführung des BTHG auch Mitbestimmungsrechte sowie die Vertretung durch Frauenbeauftragte hinzu, die die Position der Menschen mit Behinderung in Werkstätten deutlich stärken. (vgl. von Boetticher 2020, S. 43). Die gesetzlichen Grundlagen finden sich vor allem in der Werkstättenmitwirkungsverordnung, sowie in §222 SGB IX.

Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten in Werkstätten wurden insbesondere durch die Neufassung von §14 WVO verbessert. Dieser besagt, dass „Die Werkstatt [...] den Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 13 Absatz 1 Satz 1 eine angemessene Mitbestimmung und Mitwirkung durch Werkstatträte sowie den Frauenbeauftragten eine angemessene Interessenvertretung zu ermöglichen [hat].“ (§14 WVO) und macht somit das Vorhandensein eines Werkstattrats und (mindestens) einer Frauenbeauftragten zu einer fachlichen Anforderung an die WfbM und an andere Leistungsanbieter im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben (vgl. von Boetticher 2020, S. 43).

3.1.1. Werkstattrat

Der Werkstattrat dient der Interessenvertretung der Beschäftigten in WfbMs. Seine Aufgaben liegen darin, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen, wie z.B. die WMVO oder die neuen Gesetze des BTHG, die zugunsten der Beschäftigten erlassen wurden, zu überwachen, um seitens der Werkstatt Missbrauch zu vermeiden. Zudem nimmt er Beschwerden und Anregungen von Beschäftigten entgegen und dient, wenn nötig, als Vermittlungsorgan zwischen Werkstatt und Werkstattbeschäftigten. Dabei hat er immer die Interessen der Beschäftigten zu achten, insbesondere die der besonders betreuungs- und förderbedürftigen Menschen mit Behinderung. Weiterhin soll er die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen fördern. Die Interessenvertretung durch den Werkstattrat erfolgt vorwiegend im Arbeitsbereich der WfbM, kann sich jedoch auch auf die Teilnehmenden im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich erstrecken, wenn dort keine Vertretung vorhanden sein sollte (vgl. §4 WMVO).

Die Neuerungen durch das BTHG haben eine zahlenmäßige Stärkung des Werkstattrats und somit auch eine Stärkung der Einflussnahme (besonders in größeren WfbMs) zur Folge. Aus wie vielen Mitgliedern dieser sich zusammensetzt, ist abhängig von der Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten in der Werkstatt. Die Staffelung der

Mitgliederzahl in Bezug auf die Anzahl der Wahlberechtigten ist beibehalten, jedoch konkretisiert und ausgeweitet worden (vgl. von Boetticher 2020, S. 43f.).

Konnte der Werkstattrat nach alter Fassung des §3 WMVO aus maximal 7 Mitgliedern bei 400 Wahlberechtigten bestehen, so kann er nach neuer Fassung bei mehr als 1500 Wahlberechtigten bis zu 13 Mitglieder besitzen (vgl. Buzer.de 2020 (Internetquelle)). Als wahlberechtigt gelten dabei alle Werkstattbeschäftigten (vgl. §10 WMVO).

Erheblich in ihrer Position gestärkt wurden die Werkstatträte auch durch die Erhöhung der Fortbildungstage von 10 auf 15 Tage pro Amtszeit, die diese für amtsbezogene Schulungen in Anspruch nehmen können und dafür von der Werkstatt freigestellt werden müssen. Dies betrifft nun nicht mehr allein die Mitglieder der Werkstatträte, sondern auch ihre Stellvertretenden. Die Kosten für die Fortbildungen sowie für die Tätigkeiten des Werkstattrates werden alleinig durch die Werkstatt getragen. Die Finanzierung wurde dabei auf die Pflicht zur Zahlung der Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene erweitert (vgl. von Boetticher 2020, S. 44). Zudem ist die Werkstatt dazu verpflichtet, ausreichend Räume, sowie andere Mittel und eine Bürokraft für alle Sitzungen und Sprechstunden zur Verfügung zu stellen (vgl. §39 WMVO).

Zur Unterstützung des Werkstattrats kann dieser eine Vertrauensperson heranziehen. Die Person muss nach Änderung des §39 Abs. 3 Satz 1 WMVO nicht mehr aus dem Fachpersonal stammen, welche zumeist dem begleitenden Dienst entnommen wurde, sondern kann nun auch eine externe Person sein, um ein von der Werkstattleitung unabhängiges Agieren zu gewährleisten (vgl. von Boetticher 2020, S. 44).

Die Rechte der Beschäftigten werden auch durch die Neufassung des §5 WMVO gestärkt, welcher neben den Mitwirkungsrechten nun auch Mitbestimmungsrechte auf den Werkstattrat überträgt. Bei den in §5 Abs. 1 aufgelisteten Mitwirkungsrechten hat die Interessenvertretung der Werkstatt nur ein Mitspracherecht. Unter anderem kann sie z.B. bei der Gestaltung der Arbeitsräume, Arbeitskleidung und Arbeitsumgebung, bei baulichen oder strukturellen Veränderungen der Werkstatt oder aber auch bei der dauerhaften Umsetzung eines Beschäftigten auf einen anderen Arbeitsplatz, auf Wunsch des Menschen mit Behinderung, mitwirken. Zudem müssen die wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse der Werkstatt, die für die Lohnhöhe der Beschäftigten von Bedeutung sind, in leichter Sprache verfügbar sein (vgl. von Boetticher 2020, S.44f.).

Die neu aufgenommenen Mitbestimmungsrechte entstammen dem ehemaligen Katalog der Mitwirkungsrechte und wurden somit in ihrer Wirkung verstärkt. Die Werkstattleitung **muss** so z.B. „bei [...] Ordnung und Verhalten der Werkstattbeschäftigten im Arbeitsbereich einschließlich Aufstellung und Änderung einer Werkstattordnung, [...] Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Zeiten für die Erhaltung und

Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die damit zusammenhängende Regelung des Fahrdienstes, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Arbeitszeit [...]“ (§5 WMVO) die Zustimmung des Werkstattrates erhalten. Die Zustimmung benötigt die Werkstatt auch bei Fragen von Entgeltangelegenheiten und bei sozialen Aktivitäten, wie z.B. Freizeitfahrten der Beschäftigten (vgl. von Boetticher 2020, S. 44f.). Lässt sich in Angelegenheiten, die die Mitbestimmungsrechte des Werkstattrates betreffen, keine Einigung zwischen der Werkstatt und der Interessenvertretung erzielen, so entscheidet die Vermittlungsstelle, bestehend aus einem/einer unparteiischen und in Werkstattangelegenheiten kundigen Vorsitzenden und dessen/deser Besizenden endgültig darüber (vgl. ebd., S. 45).

Die Werkstattleitung muss den Werkstatttrat vor der Durchführung geplanter Maßnahmen umfassend informieren, damit dieser seine Pflichten angemessen wahrnehmen kann (vgl. ebd., S. 46).

3.1.2. Frauenbeauftragte

Ca. 41 % der in Werkstätten für Menschen mit Behinderung beschäftigten Personen sind Frauen (vgl. BAGüS 2020, S. 43). Das BTHG stärkt mit der Einführung des Abschnitts 4a WMVO und des §222 Abs. 5 SGB IX auch die Rechte insbesondere weiblicher Beschäftigten durch die Einführung einer Frauenbeauftragten, die die Interessen dieser in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung vertreten soll. Auf die Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten, wie sie in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes üblich ist, wird bewusst verzichtet. Damit wird den Ergebnissen von Studien Rechnung getragen, die besagen, dass vor allem Frauen in Einrichtungen der Behindertenhilfe häufig von Gewalterfahrungen, geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, Grenzüberschreitungen und gewaltbegünstigenden Strukturen betroffen sind. Um diesen präventiv entgegenzuwirken wird somit die Stelle einer Frauenbeauftragten geschaffen, die den weiblichen Beschäftigten nach Prinzip des „Peer Support“, d.h. der Hilfe **von** Frauen mit Behinderung **für** Frauen mit Behinderung, helfen soll, ihre Rechte selbst wahrzunehmen und durchzusetzen (vgl. von Boetticher 2020, S. 46).

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten werden in §39a Abs. 1 Satz 1 WMVO konkretisiert: „Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten behinderten Frauen gegenüber der Werkstattleitung, insbesondere in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt.“ (§39a Abs.1 S.1 WMVO). Für diese Angelegenheiten dient die Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerin für weibliche Beschäftigte, die diese in einer Sprechstunde zur

Sprache bringen können. Zudem hat sie ein Recht darauf, an den Sitzungen des Werkstattrats, sowie bei den Werkstattversammlungen teilzunehmen und dort die Interessen der Frauen mitzudiskutieren (vgl. von Boetticher 2020, S. 47f.).

Ähnlich wie der Werkstattrat dient die Frauenbeauftragte als Vermittlerin zwischen den Belangen der Frauen und der Werkstattdirektion. In monatlichen Besprechungen zwischen beiden Parteien werden Themen diskutiert, die sich auf alle frauenspezifischen Themen erstrecken, wie z.B. die Einschränkung der Teilzeit-Angebote. Die Werkstattdirektion hat, um eine uneingeschränkte Interessenvertretung durch die Frauenbeauftragte zu gewährleisten, diese vor der Durchführung geplanter Maßnahmen und Änderungen zu informieren. Ist eine Einigung nicht zu erreichen, so haben auch hier beide Parteien die Möglichkeit die Vermittlungsstelle zu kontaktieren, deren Einigungsvorschlag jedoch nicht bindend ist (vgl. ebd., S. 47f.).

Neben der Frauenbeauftragten wird auch ihre Stellvertreterin für eine vierjährige Amtszeit gewählt, um jederzeit eine Interessenvertretung zu ermöglichen. Wahlberechtigt ist dabei jede weibliche Beschäftigte, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zur WfbM steht (vgl. ebd., S. 50).

Ebenso wie die Mitglieder des Werkstattrats haben auch die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin ein Anrecht darauf, für amtsbezogene Schulungen im gleichen Umfang von der Arbeit freigestellt zu werden, ohne dass dies zu Lasten ihres Arbeitsentgelts geht. Die Kosten für die Schulungen, sowie sächliche Leistungen für z.B. Bürobedarf, hat die Werkstatt zu tragen. Auch muss sie geeignete Räume für die Sprechstunden bereitzustellen. Unterstützung kann die Frauenbeauftragte durch eine Vertrauensperson erhalten, die sie unparteiisch bei ihren Tätigkeiten berät (vgl. ebd., S. 48f.).

3.2. Einkommenssituation von Beschäftigten

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden weitreichende Reformen zur Verbesserung der Einkommenssituation von Beschäftigten geschaffen. Menschen mit Behinderung die in einer WfbM beschäftigt sind, steht nach §219 Abs.1 SGB IX die Zahlung eines Arbeitsentgeltes zu, welches ihrer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich der Werkstatt angemessen ist. (vgl. §219 Abs.1 SGB IX). Das Arbeitsentgelt ergibt sich aus der Differenz des erwirtschafteten Geldes und den laufenden Kosten der Werkstatt. Mindestens 70% des erwirtschafteten Geldes muss die Werkstatt in Form von einem Arbeitsentgelt an die Beschäftigten zahlen. Dieses setzt sich aus einem Grund- und Steigerungsbetrag, sowie aus dem Arbeitsförderungsgeld (kurz: AFöG) und einem Zuschuss zur Altersrente zusammen (vgl. BAG WfbM 2018a (Internetquelle)).

Jede*r Beschäftigte erhält, unabhängig von der erbrachten Arbeitsleistung, den Grundbetrag. Dieser ist an das Ausbildungsgeld gekoppelt, welches Menschen mit Behinderung erhalten, die im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt an den Maßnahmen teilnehmen. Die Kopplung soll dazu dienen, dass diejenigen Menschen mit Behinderung, die vom Berufsbildungsbereich auf den Arbeitsbereich einer Werkstatt wechseln, nicht weniger Geld ausgezahlt bekommen, als sie im Berufsbildungsbereich bereits hatten. (vgl. ebd.).

Das BTHG hat eine schrittweise Erhöhung von diesem vorgesehen. Derzeit beträgt die Höhe dieses Mindestentgelts min. 89€ monatlich, bis 2023 soll er auf min. 119€ monatlich steigen. Bei höherer Leistungsfähigkeit des Beschäftigten besteht die Möglichkeit, den Grundbetrag weiter anzuheben (vgl. BAG WfbM 2018b (Internetquelle)).

Zusätzlich zum Grundbetrag wird ein individueller Steigerungsbetrag an die Beschäftigten des Arbeitsbereiches gezahlt. Dieser wird allein auf Grundlage der individuellen Arbeitsleistung der einzelnen Person berechnet. Das heißt konkret, dass je mehr Arbeitsleistung ein*e Beschäftigte*r erbringt, der Steigerungsbetrag und dementsprechend auch das Gesamtentgelt höher ausfällt (vgl. BAG WfbM 2018a (Internetquelle)).

Sowohl der Grund- als auch der Steigerungsbetrag werden allein aus dem erwirtschafteten Geld der Werkstatt an die Beschäftigten ausgezahlt. Zusätzlich zu diesem erhalten Beschäftigte ein vom Reha-Träger gezahltes Arbeitsförderungsgeld (AFöG). Das AFöG beträgt derzeit 52€ und wird an jede*n Beschäftigte*n ausgezahlt, sofern das Arbeitsentgelt, inklusive des AFöGs einen Betrag von 351€ nicht überschreitet (vgl. ebd.).

Das Arbeitsentgelt, bestehend aus Grund- und Steigerungsbetrag sowie dem AFöG, bekommen die Beschäftigten direkt ausgezahlt. Zusätzlich erhalten sie einen sogenannten Nachteilsausgleich, welcher sich in Form einer Aufstockung ihrer Rentenbeiträge ergibt. Die Rentenbeiträge berechnen sich demnach nicht auf die tatsächliche Höhe des Arbeitsentgelts, sondern auf einen fiktiven Betrag, von dem 80% der monatlichen Bezugsgröße in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Dies entspricht einem monatlichen Zuschuss von ca. 400€, welcher sich auf die spätere Höhe der Rente positiv auswirkt (vgl. ebd.). Die Bezugsgröße ist ein zentraler Wert der Sozialversicherung, der sich aus dem Durchschnittsentgelt aller in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherten Menschen des Vorjahres ergibt (vgl. BMAS 2020b (Internetquelle)).

Die Einkommenssituation von Menschen mit Behinderung, die in einer WfbM beschäftigt sind, haben sich durch die Erhöhung des Grundbetrags und des AFöG verbessert. Durch das erhöhte Arbeitsentgelt haben die Beschäftigten zwar mehr Geld zur

Verfügung, jedoch reicht es für eine eigenständige Bestreitung des Lebensunterhaltes nicht aus (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe 2020, S.12). Kritisch betrachtet wird dies in Kapitel 5 dieser Arbeit.

3.3. Öffnung der WfbM für Tagesfördergruppen

Ein Schritt zu mehr Teilhabe am Arbeitsleben auch von Menschen mit Schwerbehinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist der mit der Reform des Bundessteilhabegesetzes geänderte §219 Abs. 3 SGB IX. Dieser besagt, dass Menschen mit Behinderung, die die Voraussetzungen für eine Werkstatttätigkeit nicht erfüllen, in an der Werkstatt angegliederten Gruppen oder Einrichtungen besonders betreut und gefördert werden sollen. Neu ist Satz 2 des Absatz 3, welcher nun auch die gemeinsame Betreuung von Werkstattbeschäftigten im Arbeitsbereich und jenen Menschen, die in einer Tagesfördergruppe gefördert werden, ermöglicht (vgl. §219 Abs. 3 SGB IX). Dies hat zum Ziel, Menschen mit Schwerbehinderungen durch die gemeinsame Betreuung an die Werkstatttätigkeit heranzuführen und ihnen so durch vereinfachte Übergänge eine spätere Beschäftigung dort eventuell zu ermöglichen (vgl. von Boettcher 2020, S. 264f.).

Die Öffnung der WfbM für Tagesfördergruppen ist ein wichtiger Schritt in Richtung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Schwerbehinderung in WfbMs. Jedoch ist auch diese Neuerung kritisch zu hinterfragen, welchem durch Kapitel 5 dieser Arbeit Rechnung getragen wird.

3.4. Andere Leistungsanbieter

Im Kontext dessen, dass die durch das BTHG eingeführte Reformen die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben zu stärken sollen, ist auch die Möglichkeit der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses bei sogenannten anderen Leistungsanbietern zu nennen. Insbesondere in Bezug auf Beschäftigte in einer WfbM ist diese Neuerung erwähnenswert, da dieses Angebot Menschen mit Behinderung zur Verfügung steht, die auch Anspruch auf Leistungen des Eingangsverfahrens, sowie des Berufbildungs- und Arbeitsbereiches besitzen (vgl. §62 Abs. 1 SGB IX). §62 SGB IX bildet die gesetzliche Grundlage des Wahlrechts eines Menschen mit Behinderung: „Auf Wunsch des Menschen mit Behinderung werden die Leistungen nach den §§57 und 58 von einer nach §225 anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, von dieser zusammen mit einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern oder von einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern erbracht.“ (§62 Abs.1 SGB IX). Die Aufnahme einer Tätigkeit bei anderen Leistungsanbietern gründet sich auf diesen Paragraphen, da diese das Wahlrecht der Beschäftigten für Art

und Ort der Leistungserbringung zur Teilhabe am Arbeitsleben erhöht (vgl. von Boetticher 2020, S.163.).

Andere Leistungsanbieter müssen nach §60 Abs.2 SGB IX ähnliche Vorschriften beachten, die auch für die WfbM gelten. Jedoch gelten diese mit anderen Maßgaben. Im Vergleich zur WfbM müssen andere Leistungsanbieter z.B. nicht förmlich anerkannt werden, über keine Mindestplatzanzahl oder eine ausreichende räumliche und sächliche Ausstattung zur Erbringung von Leistungen besitzen. Zudem sind sie weder dazu verpflichtet, alle Leistungsangebote, die die WfbM bietet, bereitzustellen noch müssen sie leistungsberechtigten Personen diese Leistungen auch erbringen (vgl. §60 SGB IX). Hervorzuheben ist die Durchsetzung des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechtes auch bei anderen Leistungsanbietern: „eine dem Werkstattrat vergleichbare Vertretung wird ab fünf Wahlberechtigten gewählt. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied.“(ebd.). Auch die Vertretung durch eine Frauenbeauftragte ist ab fünf Wahlberechtigten vorgesehen (vgl. ebd.).

Keinen Unterschied zur WfbM gibt es in der Rechtsstellung des Menschen mit Behinderung zum Betrieb. Auch bei anderen Leistungsanbietern ist dies nur ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, was sich auch in der Zahlung des Arbeitsentgelts und der dort angebotenen Leistungen widerspiegelt (vgl. von Boetticher 2020, S. 166).

Ausgenommen ist, dass die von Betrieben zu zahlende Ausgleichsabgabe auf die Vergabe von Aufträgen an andere Leistungsanbieter angerechnet werden kann und Aufträge aus öffentlicher Hand bevorzugt an diese zu vergeben sind (vgl. §60 Abs. 2 S. 8 SGB IX). Die Ausgleichsabgabe ist ein Betrag, den die Arbeitgebenden zahlen müssen, sofern sie keine oder wenig Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb beschäftigten (vgl. BIH 2018b (Internetquelle)). Dies ist durchaus kritisch zu betrachten, da dies einen deutlichen Wettbewerbsnachteil für die anderen Leistungsanbieter bedeutet (vgl. von Boetticher 2020, S. 165).

Die Reha-Träger sind zudem nicht dazu verpflichtet, die Erbringung von Leistungen durch andere Leistungsanbieter sicherzustellen. Auch dies gilt es zu hinterfragen, da somit die Wahrscheinlichkeit, dass sich andere Leistungsanbieter etablieren, sinkt (vgl. ebd., S.165). Näheres dazu wird in Kapitel 5 dargestellt.

3.5. Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit ist als neue Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben mit Erlass des Bundesteilhabegesetzes eingeführt worden und hat zum Ziel, Menschen mit

Behinderung einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 28).

Menschen mit Behinderungen war bisher nur eine Beschäftigung in einer WfbM möglich, bzw. fiel die Entscheidung aufgrund der dort angebotenen Unterstützungsleistungen häufig auf eine Beschäftigung in solch einer Einrichtung (vgl. Palleit 2016, S.1). Dies soll sich mit dem Budget für Arbeit ändern.

Die Maßnahme beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss an die Arbeitgebenden, der „zum Ausgleich für die dauerhafte Minderleistung und durch die Bereitstellung der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz gewährt wird.“ (von Boetticher 2020, S.169). Die Höhe des Lohnkostenzuschusses kann bis zu max. $\frac{3}{4}$ des von den Arbeitgebenden gezahlten Entgeltes betragen, ist zudem aber auf 40% der monatlichen Bezugsgröße beschränkt (vgl. ebd., S.170). Zurzeit darf demnach eine Obergrenze von 1190 € nicht überschritten werden (vgl. BMAS 2020c). Wie hoch der Lohnkostenzuschuss letztendlich ausfällt und wie lange dieser ausgezahlt wird, wird vom zuständigen Reha-Träger entschieden. Dabei handelt dieser nach pflichtgemäßen Ermessen nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls. Berücksichtigt werden dabei die Art und Schwere der Behinderung und die daraus resultierende Leistungsminderung des Menschen mit Behinderung im Vergleich zu nicht leistungsgeminderten Erwerbstätigen des Betriebs (vgl. von Boetticher 2020, S. 173).

Der Lohnkostenzuschuss soll die Einstellung eines Menschen mit Behinderung für die Arbeitgebenden attraktiver gestalten. In der Praxis wird dies jedoch kaum umgesetzt. Arbeitgebende müssen nach §154 Abs.1 SGB IX eine gewisse Anzahl an Menschen mit Behinderung beschäftigen, andernfalls müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe kann je nach Prozentsatz der nicht besetzten Arbeitsplätze durch Menschen mit Behinderung zwischen 125€ und 320€ variieren. Sie entfällt, wenn Menschen mit Behinderung im Rahmen des Budgets für Arbeit in dem Betrieb beschäftigt werden. Die Ausgleichsabgabe entfällt bzw. verringert sich auch, wenn Betriebe Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderung erteilen (vgl. BIH 2018b (Internetquelle)). Viele Unternehmen entscheiden sich für diesen Schritt oder zahlen die Ausgleichsabgabe, da die Anstellung eines Menschen mit Behinderung auch im Rahmen des Budgets für Arbeit im Vergleich kostenintensiver für den Betrieb ist. Eine Lösung für diese Problem kann das Anheben des Lohnkostenzuschusses sein. In einigen Bundesländern ist dies bereits durchgesetzt oder in Planung (vgl. von Boetticher 2020, S. 171). Es bleibt abzuwarten, inwiefern die Erhöhung Auswirkungen auf den Erfolg des Budgets für Arbeit haben werden.

Menschen mit Behinderung brauchen am Arbeitsplatz häufig Anleitung und Assistenz. In WfbMs ist dies durch Fachkräfte und den Begleitenden Dienst gewährleistet. Auf

dem allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen sie jedoch häufig zusätzliche Hilfen in Form von z.B. Arbeitsassistenten, Job-Coaches oder Integrationsfachdiensten. Diese persönlichen Unterstützungsmöglichkeiten sind kostenintensiv, für die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung allerdings oftmals unabdingbar. Das Budget für Arbeit umfasst daher auch jene Sozialleistungen, die das Beschäftigungsverhältnis ermöglichen und sichern. Die persönliche Unterstützung am Arbeitsplatz kann auch von mehreren leistungsberechtigten Personen am selben Arbeitsplatz von derselben Person in Anspruch genommen werden, sofern sie dies wünschen und dem zustimmen. Das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Behinderung soll gewahrt werden (vgl. ebd., S. 174).

Leistungsberechtigt sind nach §61 Abs. 1 SGB IX Menschen mit Behinderung die auch Anspruch auf Leistungen nach §58 SGB IX haben. Der Leistungsanspruch ist somit auf Menschen mit Behinderungen beschränkt, die auch die Voraussetzungen für die Aufnahme in den Arbeitsbereich einer WfbM besitzen. Dies impliziert, dass die Berufsbildung der Beschäftigten bereits abgeschlossen sein muss (vgl. ebd., S.170). Als eine weitere Voraussetzung gilt, dass der leistungsberechtigten Person „von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortüblichen Entlohnung angeboten wird [...]“ (§61 SGB IX Abs. 1). Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist demnach eine Voraussetzung für den Erhalt des Budgets für Arbeit. Um den Arbeitgebenden die Entscheidung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit und somit für eine Einstellung eines Menschen mit Behinderung zu erleichtern, kann der Reha-Träger der leistungsberechtigten Person eine Zusicherung erteilen oder dem Arbeitgebenden einen Gewährungsbescheid geben. Dies bietet den Arbeitgebenden eine gewisse Rechtssicherheit bezüglich der Gewährung des Budgets für Arbeit sowie dessen Höhe und Auszahlungsdauer (vgl. von Boetticher 2020, S. 170).

Die Bewilligung des Budgets für Arbeit kann in bestimmten Fällen abgelehnt werden. Sollte so z.B. der Verdacht bestehen, dass der/die Arbeitgebende eine*n Mitarbeitende*n entlässt, um dafür eine Stelle für einen Menschen mit Behinderung zu schaffen und somit den Lohnkostenzuschuss zu erhalten und zu sparen, kann dies zu einer Ablehnung der Maßnahme führen. Dabei ist der bloße Verdacht ausreichend, der sich allein auf Indizien stützt (vgl. ebd., S. 173).

Im Gegensatz zu der Beschäftigung im Arbeitsbereich und auf Außenarbeitsplätzen einer WfbM haben die Beschäftigten im Rahmen des Budgets für Arbeit kein arbeitnehmerähnliches, sondern ein klassisches Arbeitnehmerverhältnis. Dies beinhaltet die grundsätzlich geltenden Arbeitnehmerrechte, die die Beschäftigten in Anspruch

nehmen können. Darunter zählt auch die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns bei einer Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit. Trotz dessen ist der Mensch mit Behinderung voll erwerbsgemindert und hat somit Anspruch auf Maßnahmen der Eingliederungshilfe (vgl. BAG WfbM 2020 (Internetquelle)). Wenn der/die Arbeitgebende und der/die Beschäftigte das Beschäftigungsverhältnis beenden möchten oder dies aus anderen Gründen zu scheitern droht, so hat der Mensch mit Behinderung ein Rückkehrrecht. Somit haben Beschäftigte, die Möglichkeit in eine WfbM zurückzukehren, dort neu anzufangen oder aber eine Tätigkeit bei einem anderen Leistungsanbieter aufzunehmen (vgl. Bolwig u.a. 2017, S. 29).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sieht in dem Budget für Arbeit eine Möglichkeit, Menschen mit Behinderung den Einstieg in eine Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern (vgl. BMAS 2020c (Internetquelle)). Auch Bolwig, Giese und Ramm betrachten dieses als eine Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben mit der „sich nachhaltige Erfolge bei der Integration voll erwerbsgeminderter Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erzielen [lassen].“ (Bolwig u.a. 2017, S. 29). Die Betroffenen haben durch die Einführung der Maßnahme eine größere Auswahl an Optionen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zwischen denen sie wählen können (vgl. BMAS 2020c (Internetquelle)).

Das Budget für Arbeit stärkt die Menschen mit Behinderung in ihrer Selbstbestimmung und in ihrem Wunsch- und Wahlrecht. Jedoch kann diese Maßnahme für leistungsberechtigten Personen nicht nur Vorteile, sondern auch nicht unerhebliche Nachteile aufweisen. Diese werden in einem späteren Kapitel dieser Arbeit beleuchtet.

3.5.1. Budget für Ausbildung

Das Budget für Ausbildung ist als Ergänzung zum Budget für Arbeit eingeführt worden (vgl. von Boetticher 2020, S. 177). Es ermöglicht Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches haben, eine Ausbildung auch bei einem nicht zur Werkstatt gehörenden anerkannten Anbieter zu absolvieren. Sobald ein Vertrag über das Ausbildungsverhältnis abgeschlossen ist, wird das Budget für Ausbildung durch die zuständigen Leistungsträger erbracht. (vgl. §61a Abs. 1 SGB IX). „Das Budget für Ausbildung umfasst die Erstattung der Ausbildungsvergütung und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule“ (§61a Abs. 2 S. 1 SGB IX). Sollte die Art und Schwere der Behinderung die leistungsberechtigte Person an der Teilnahme an der Ausbildung in einer Berufsschule hindern, so kann sie diese auch in einer anderen Einrichtung der beruflichen Rehabilitation absolvieren. Die

Kosten dafür werden ebenfalls vom zuständigen Reha-Träger übernommen. (vgl. §61a Abs. 2 S. 3 SGB IX). Die Dauer der Leistungserbringung ist nur hinsichtlich des Abschlusses der Ausbildung befristet, wird also für den gesamten Zeitraum dieser bewilligt. Sollte der Mensch mit Behinderung seine berufliche Bildung in einer WfbM oder bei anderem Leistungsanbieter fortsetzen wollen, so kann die Ausbildung im Rahmen des Budgets für Ausbildung auf die Dauer des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches angerechnet werden. (vgl. §61a Abs. 3 SGB IX). Leistungsträger sind nach §61a Abs. 5 dazu verpflichtet, der leistungsberechtigten Person bei der Suche eines geeigneten Ausbildungsplatzes zu unterstützen (vgl. §61a Abs. 5 SGB IX).

3.6. Teilhabeplanverfahren

Mit der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes wurde auch das Teilhabeplanverfahren als ein Instrument zur Koordinierung der Leistungen mehrere Rehabilitationsträger eingeführt (vgl. von Boetticher 2020, S. 115). Das Verfahren soll das Erhalten der Leistungen „wie aus einer Hand“, welches eine zentrale Neuerung des BTHG darstellt, erleichtern und Menschen mit Behinderung und/oder von Behinderung bedrohten Menschen jegliche Nachteile bei dem Erhalt von Leistungen von mehreren Reha-Trägern beseitigen (vgl. beta Institut gGmbH 2020 (Internetquelle)). Die Instrumente zur Bedarfsermittlung müssen sich laut §118 SGB IX am bio-psychosozialen Modell der ICF orientieren. Nach Abschnitt 2 des Paragraphen dürfen die einzelnen Landesregierungen die Instrumente der Bedarfsermittlung durch Rechtsverordnungen konkretisieren (vgl. §118 SGB IX). In Mecklenburg-Vorpommern wird als Instrument der Integrierte Teilhabeplan (ITP) genutzt (vgl. Bostel 2018, S. 38). Ein Teilhabeplan muss immer dann erstellt werden, wenn mehrere Leistungsgruppen oder mehrere Rehabilitationsträger an der Bedarfsdeckung beteiligt sind. Dies ist z.B. meistens der Fall, wenn Menschen mit Behinderung in das Eingangsverfahren oder den Berufsbildungsbereich einer WfbM aufgenommen werden (vgl. von Boetticher 2020, S. 117).

Durch den ITP wird so der Fachausschuss abgelöst. Dieser entscheidet, wenn die Erstellung eines ITPs in Ausnahmefällen nicht notwendig ist, über die Werkstatt als geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. (vgl. Hoff/Kramp 2019 (Internetquelle)). Die in §19 Abs.2 SGB IX festgehaltenen Punkte geben dabei die Struktur des Teilhabeplans vor. Neben Punkten wie z.B. des Datums des Antragseingangs beim zuständigen Rehabilitationsträger und dem Ergebnis der Zuständigkeitserklärung, muss auch der auf der Grundlage der Bedarfsermittlung nach §13 SGB IX festgestellte Bedarf dokumentiert werden sowie welche Dienste und Einrichtungen an der Leistungserbringung beteiligt sind und welche Teilhabeziele sie in diesen erreichen wollen (vgl. Sobota 2018, S. 56). Der für die Erstellung des Teilhabeplan zuständige Reha-

Träger muss unter Abstimmung mit anderen Reha-Trägern die gesetzlich festgelegten inhaltlichen Punkte, unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts des Menschen mit Behinderung, schriftlich in diesem fixieren (vgl. von Boetticher 2020, S. 115). Unter Umständen kann dazu auch eine sogenannte Teilhabekonferenz erforderlich sein. Sie ist Teil der Bedarfserhebung und kann immer dann stattfinden, wenn die zuständigen Reha- und Leistungsträger den jeweils notwendigen Leistungsumfang festgestellt haben. In der Konferenz werden diese dann aufeinander abstimmt und zu einem zentralen Teilhabeplan zusammengefügt. An dieser nehmen die leistungsberechtigte Person und die beteiligten Leistungsträger teil. Sollte die leistungsberechtigte Person das wünschen, so können auch die Rehabilitationsdienste und -einrichtungen, sowie eine Vertrauensperson hinzugezogen werden (vgl. Sobota 2018, S. 65) . Dafür kommen bspw. Mitarbeitende der begleitenden Dienste in WfbMs in Betracht.

In den meisten Fällen ist eine Teilhabekonferenz nur optional, in einigen jedoch zwingend notwendig (vgl. von Boetticher 2020, S. 121). Diese sind im Kontext von Werkstätten für Menschen mit Behinderung jedoch nicht von Belang und sollen daher in dieser Arbeit nicht weiter thematisiert werden.

Für die Durchführung der Teilhabekonferenz muss der Mensch mit Behinderung seine Einwilligung geben (vgl. ebd., S. 122).

Der Teilhabeplan ist keine einmalig festgeschriebene Dokumentation. „[...] vielmehr ist er unter der Zielstellung, eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zugänglich, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen, immer dann fortzuschreiben, wenn der leistende Reha-Träger Kenntnis entsprechender Anhaltspunkte für einen Anpassungsbedarf erlangt.“ (ebd., S. 119).

Es lässt sich sagen, dass „das standardisierte Arbeitsmittel des integrierten Teilhabeplanung [...] der Feststellung von Hilfebedarfen von Menschen mit Behinderung auf der Grundlage persönlicher Zielsetzungen, Ressourcen und Beeinträchtigungen [dient].“ (Bostel 2018, S.38). Der Teilhabeplan stärkt insbesondere die Mitwirkungsrechte der Menschen mit Behinderung durch deren Beteiligung am gesamten Prozess. Das Verfahren trägt somit dem Ziel, einer selbstbestimmten Teilhabe am (Arbeits-)Leben Rechnung (vgl. Hoff/Kramp 2019 (Internetquelle)).

Jedoch stellt das Teilhabeplanverfahren die Werkstätten mitunter auch vor große Herausforderungen. Diese sollen im folgenden Abschnitt thematisiert werden.

4. Herausforderungen für Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Das Bundesteilhabegesetz stärkt mit der Einführung der in Kapitel 3 beleuchteten Reformen die Rechte und Selbstbestimmung von Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, stellt diese allerdings ebenso vor große Herausforderungen bei der Umsetzung der Neuerungen. Auf diese soll dieses Kapitel der Arbeit näher eingehen.

Dr. Martin Kaufmann benennt in einem Vortrag u.a. die offene Frage nach dem Verhältnis von Fachausschuss und ITP als Herausforderung für WfbMs (vgl. Kaufmann 2017). Mit der Einführung des BTHG wurde, wie im vorherigen Kapitel bereits erwähnt, der Fachausschuss durch das Teilhabeplanverfahren weitestgehend abgelöst. „Weitestgehend“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Entscheidungen des Fachausschusses immer dann gefragt sind, wenn kein ITP erforderlich ist. Das Gesetz schreibt die Erstellung des Teilhabeplans nur dann vor, wenn mehrere Leistungsträger an der Leistungserbringung beteiligt sind. Der Fachausschuss ist demnach nur als zweitrangiges Instrument zur Entscheidung über Leistungserbringungen zu betrachten, da die Erstellung eines ITP in den meisten Fällen notwendig ist (vgl. von Boetticher 2020, S. 117). Dementsprechend ist es nun nicht mehr notwendig, dass die zuständigen Reha-Träger in einem Treffen detailliert über die Frage, ob ein Mensch mit Behinderung Leistungen erhalten soll, diskutieren. Vielmehr ist nun eine ausführliche Dokumentation aller beteiligten Reha—Träger und Rehabilitationseinrichtungen erforderlich, um den Prozess der Leistungsbewilligung schnell und unkompliziert zu gestalten. Der ITP wird im Hinblick der Personenzentrierung, immer im Dialog und unter Berücksichtigung der Wunsch- Wahlrechte des Menschen mit Behinderung erstellt. Um ein auf das Prinzip der Personenzentrierung ausgerichtetes Teilhabeplanverfahren zu ermöglichen, müssen alle Mitarbeitenden der Werkstatt hinsichtlich diesen und dem Umgang mit dem ICF geschult werden (vgl. Hoff/Kramp 2019 (Internetquelle)). Die Kosten für die Schulungen betragen ca. 350€ bei einer Dauer von 2 Tagen (vgl. Evangelische Stiftung Michaelshof (Internetquelle)). Sie haben zum Ziel durch die Vermittlung von den Hintergründen des Teilhabeplanverfahrens und zum BTHG, des Aufbaus und der Struktur des ITP, Basiswissen über den ICF und das bio-psychosoziale Modell, sowie über Wissen über Ziel- und Maßnahmeplanung und der Erarbeitung eines einheitlichen Wissen über das Prinzip der Personenzentrierung, ein tieferes Verständnis für das Teilhabeplanverfahren zu schaffen. Zudem sollen die Schulungen den Mitarbeitenden Sicherheit bei der Erstellung des ITP geben (vgl. Hoff/Kramp 2019 (Internetquelle)). Eine Herausforderung für die Werkstätten stellt hierbei die Umsetzung des Ansatzes der

Personenzentrierung dar, denn: „Personenzentrierte Förderung in Werkstätten ist nur möglich, wenn die Unternehmenskultur auf dieses System ausgerichtet ist. Der Gedanke der Teilhabe des und der Einzelnen muss seinen Platz im Werkstattalltag haben.“ (ebd.). Damit dieser Platz geschaffen wird, muss die Werkstattstruktur dahingehend überprüft, dass durch auf die Produktion ausgerichtete Prozesse und damit einhergehende äußere Zwänge abgeschafft werden (vgl. ebd.).

Hier ergibt sich ein Spannungsfeld, indem Werkstätten sich befinden. Einerseits sollen sie die Personenzentrierung in der Praxis befolgen und auf die Produktion ausgerichtete Prozesse bei der Arbeit mit den Beschäftigten in den Hintergrund stellen, andererseits wird das Arbeitsentgelt aus dem durch die Produktion erzielten Gewinne erwirtschaftet (vgl. Seidel/Kramp 2020 (Internetquelle)).

Gleichzeitig werden der Grundbetrag und das Ausbildungsgeld bis 2023 auf 119€ monatlich erhöht. Um insbesondere kleinere Werkstätten finanziell zu entlasten, erfolgt die Erhöhung stufenweise und nicht wie zunächst geplant abrupt (vgl. BAG WfbM 2018b (Internetquelle)). Trotz dessen stellt dies die WfbMs vor große Herausforderungen. Buschbeck betont, „dass es prinzipiell ein gutes Zeichen der Wertschätzung sei, das Ausbildungsgeld zu erhöhen. Jedoch überfordere selbst eine stufenweise Erhöhung des Ausbildungsgeldes [...] viele Werkstätten finanziell.“ (Deutscher Bundestag 2019 (Internetquelle)). Da der Grundbetrag aus den Gewinnen der Einrichtung gezahlt wird, ergibt sich ein erheblicher Mehrbetrag, den die Werkstatt bei gleichbleibender Arbeitsleistung der Beschäftigten zur Sicherstellung der Zahlung des Arbeitsentgelts aufbringen muss. Um dies und die Wirtschaftlichkeit der Werkstatt zu gewährleisten, muss die WfbM zwischen verschiedenen Optionen abwägen. So könnten sie z.B. mehr Aufträge generieren und dadurch die Umsätze steigern (vgl. Seidel/Kramp 2020 (Internetquelle)).

Jedoch stellt sich hierbei die Frage, inwiefern diese Option realistisch erscheint. Diese Möglichkeit würde implizieren, dass die Arbeitsleistung der Beschäftigten zur Bewältigung der Mehr-Aufträge sich ebenfalls steigern müsste, was in kurzer Zeit nicht möglich erscheint. Zudem könnte es erschwert werden den Ansatz der Personenzentrierung im Werkstattalltag ausreichend umzusetzen, da der Schwerpunkt auf die Produktion und nicht, wie vom BTHG gefordert, auf den Menschen mit Behinderung gesetzt wird (vgl. ebd.).

Eine weitere Möglichkeit stellt die Erhöhung der Produktionspreise dar, um mehr Umsatz zu erwirtschaften. Bei einer Preiserhöhung besteht jedoch die Gefahr, dass Betriebe den Werkstätten keine Aufträge mehr erteilen werden (vgl. ebd.). Auch Weber befürchtet, dass die Produkte für viele Abnehmende zu teuer würden (vgl. Deutscher Bundestag 2019 (Internetquelle)). Diese Gefahr erscheint allerdings gering, da die

Betriebe durch die Vergabe von Aufträgen an die Einrichtungen die Zahlung der Ausgleichsabgabe minimieren (vgl. BIH 2018b (Internetquelle)).

Auch die Kürzung des individuellen Steigerungsbetrags, den die Beschäftigten aufgrund ihrer individuellen Arbeitsleistung erhalten, ist eine mögliche Option, um die Wirtschaftlichkeit der Werkstatt beizubehalten. Dies würde jedoch auf Unverständnis bei den Beschäftigten treffen und hätte somit Auswirkungen auf das Arbeitsklima, was wiederum eine verringerte Arbeitsleistung und somit einen Umsatzverlust zur Folge hätte (vgl. ebd.).

WfbMs könnten auch Investitionen, wie z.B. die Anschaffung neuer Maschinen für die Produktion, zunächst einmal aussetzen und die finanziellen Mittel so für die Zahlung des Arbeitsentgelts sichern. Dies hat jedoch negativ Folgen auf die Produktion und somit ebenfalls auf die Anzahl der Aufträge und die damit verbundenen Umsätze (vgl. ebd.).

Eine letzte Möglichkeit, die WfbMs in Betracht ziehen können, ist der Rückgriff auf im Vorfeld gebildete Rücklagen. Problematisch ist hierbei, dass kleinere Werkstätten über diese oftmals nicht verfügen. Zudem scheint dies nur eine vorübergehende Lösung für die Herausforderung darzustellen, da auch Rücklagen im Laufe der Zeit aufgebraucht würden (vgl. ebd.).

Welche der Optionen für die jeweilige Werkstatt eine Lösung bedeuten könnte, kann nicht pauschalisiert werden, da dies abhängig von der wirtschaftlichen Lage und dem Produktionsschwerpunkt dieser ist (vgl. ebd.).

Die finanzielle Mehrbelastung stellt somit eine der größten Herausforderung für Werkstätten für Menschen mit Behinderung dar, für die es bislang keine allgemeingültige Lösung zu geben scheint.

Eine Möglichkeit, diese Herausforderung zu bewältigen, sehen Seidel und Kramp in einem einheitlichen Entlohnungssystem, bei dem der Grundlohn vom Staat und der Steigerungsbetrag von der WfbM gezahlt wird (vgl. ebd.). Auch Buschbeck und Weber sprechen sich für eine öffentliche Finanzierung des Grundbetrags und des Ausbildungsgeldes aus. (vgl. Deutscher Bundestag 2019 (Internetquelle)).

Ob dies umgesetzt wird bleibt abzuwarten, bis dahin bleibt die finanzielle Mehrbelastung und Lösungssuche der WfbMs bestehen.

Eine weitere finanzielle Herausforderung für WfbMs ergibt sich auch aus der Stärkung des Werkstatttrats und der Einführung einer Frauenbeauftragten. Laut §39 WMVO sind die Werkstätten dazu verpflichtet, dem Werkstatttrat sowie der Interessenvertretung durch die Frauenbeauftragte diesen ausreichend Räume, sächliche Mittel und eine Bürokraft zur Verfügung zu stellen, um deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten

in ausreichendem Maße zu gewährleisten (vgl. §39 WMVO). Zudem sind die Kosten für Fortbildungen des Werkstattrats, der Frauenbeauftragte sowie derer jeweiligen Stellvertretenden von der Werkstatt zu tragen. Zusätzlich dazu sind sie auch in der Pflicht, die Interessenvertretung auch auf Bundes- und Landesebene zu finanzieren. Die finanzielle Mehrbelastung beläuft sich damit insbesondere auf die zusätzliche Finanzierung der Fortbildungen der Stellvertretenden des Werkstattrats sowie auf die neu geschaffene Interessenvertretung durch eine Frauenbeauftragte (vgl. von Boettcher 2020, S. 44).

Durch das Bundesteilhabegesetz soll der erste Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung leichter zugänglich und attraktiver gestaltet werden. Dazu wurden Maßnahmen wie das Budget für Arbeit, das Budget für Ausbildung oder auch das Anbieten von anderen Leistungsanbietern zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeführt. Diese Maßnahmen sollen die Selbstbestimmung des Menschen mit Behinderung stärken und den Arbeitsmarkt hinsichtlich der Empfehlungen des UN-Staatenberichts inklusiver gestalten (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 27f.) Trotz dieser positiven Auswirkungen werden die Werkstätten auch durch diese Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben vor Herausforderungen gestellt.

Eine Befürchtung der WfbM ist es, dass vermehrt Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt wählen werden. Dies wäre für den Erhalt der Einrichtungen fatal, da sie aufgrund der fehlenden Arbeitskräfte keine Leistungen erbringen könnten (vgl. Seidel/Kramp 2020 (Internetquelle)). Hinsichtlich der Empfehlungen des UN-Staatenberichts, die Werkstätten für einen inklusiveren Arbeitsmarkt abzuschaffen, wäre dies zwar wünschenswert, soll aber in dieser Arbeit nicht weiter thematisiert werden (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 27f.).

Durch die Erhöhung des Ausbildungsgeldes und des Grundbetrags ist der Rückgang der Menschen mit Behinderung, die Leistungen einer WfbM in Anspruch nehmen, nicht zu erwarten (vgl. Deutscher Bundestag 2019 (Internetquelle)). Diese These stützt die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS), deren Statistik einen stetigen Anstieg der Zugangszahlen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung verzeichnet (vgl. BAGüS 2020, S. 37). Sollten die Zahlen der auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen mit Behinderungen in Zukunft jedoch steigen, müssen Werkstätten neue Wege finden, um weiterhin an der Leistungserbringung zur Teilhabe am Arbeitsleben beteiligt zu sein. Dazu müssen sie Strategien entwickeln, um Arbeitgebende des ersten Arbeitsmarktes anzusprechen. Dies könnte z.B. in Form einer ambulanten Arbeitsplatzbetreuung geschehen, welche u.a. die Beschäftigten im Betrieb in ihren Kompetenzen fördern und im

Arbeitsgeschehen unterstützen oder die Kollegen ohne Behinderung auf ein inklusives Miteinander vorbereiten und Fragen diesbezüglich beantworten könnte. Durchgeführt werden könnte diese durch Sozialarbeitende, Heilerziehungspfleger oder aber auch Fachkräfte der Werkstatt (vgl. Seidel/Kramp 2020 (Internetquelle)).

Bezüglich der Änderungen durch das BTHG stellt sich so die Frage, wie sich die Struktur der Werkstatt zukünftig entwickeln wird. Durch die Öffnung der WfbM für Tagesfördergruppen wurde so Menschen mit Schwerbehinderung eine erhöhte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Dies wirkt sich auch auf das Verhältnis zwischen Menschen mit Behinderung und Menschen mit Schwerbehinderung aus. Inwiefern dies die Struktur der Werkstätten und deren angegliederten Tagesfördergruppen betrifft, bleibt abzuwarten. Fest steht, dass sich Werkstätten „aller Wahrscheinlichkeit nach ihre Betreuungskonzepte abhängig von der Entwicklung des ersten Arbeitsmarkts für Menschen mit Behinderung anpassen [müssen].“ (ebd.).

5. Kritik

Wie die vorherigen Kapitel gezeigt haben, haben die Reformen durch das Bundesteilhabegesetz durchaus positive Auswirkungen auf die Rechte und die Selbstbestimmung von Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Viele der eingeführten Maßnahmen bergen jedoch erhebliche Nachteile für die Beschäftigten, die kritisch zu betrachten sind. Mit dieser Kehrseite wird sich dieser Abschnitt näher befassen.

Kritisch zu betrachten ist die Einkommenssituation im Hinblick auf den Aspekt der Stärkung der Selbstbestimmung und Rechte der Menschen mit Behinderung, sowie der Erfüllung des Ziels der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben. Zwar hat sich die Einkommenssituation der Beschäftigten in einer WfbM durch die in Kapitel 3.2. beschriebene Erhöhung des Grundbetrags und des AFöG verbessert, sie ist jedoch nicht annähernd zu vergleichen mit der Einkommenssituation eines Menschen ohne Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der durchschnittliche monatliche Verdienst einer in der WfbM beschäftigten Person beträgt ca. 200€. Rund die Hälfte aller auf dem zweiten Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen muss, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, Grundsicherung vom Staat beziehen, trotz einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 – 40 Stunden (vgl. BAG WfbM 2018a (Internetquelle)). Bei einem monatlichen Durchschnittsverdienst von 200 € und einer Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche

entspricht dies einem Stundenlohn von 1,43€. Zum Vergleich: der gesetzliche Mindestlohn beträgt zurzeit 9,35€ (vgl. Die Bundesregierung 2019 (Internetquelle)).

Die Diskrepanz zwischen dem Stundenlohn von Beschäftigten in Werkstätten und Angestellten des allgemeinen Arbeitsmarktes ergibt sich aus dem nur arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis von Menschen mit Behinderung in den Werkstätten und ist daher rechtmäßig (vgl. von Boetticher 2020, S.43).

Im Hinblick darauf, dass mit dem Bundesteilhabegesetz die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben gefördert werden soll, ist die Ungleichheit der Stundenlöhne und der Höhe des Arbeitsentgelts zwischen den Beschäftigten auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt nicht gelungen. Die BAG WfbM sieht dies ähnlich und stellt die Forderung an die Politik „dass die Beschäftigten einen Betrag erhalten, über den sie nach ihren Wünschen eigenständig und selbstbestimmt verfügen können.“ (BAG WfbM 2018a). Die Bundesvereinigung Lebenshilfe schließt sich dieser Forderung in ihrem Abstrakt des Parlamentarischen Abends an, in welcher sie eine Erhöhung des Entgeltes von in Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung verlangen, sodass sie ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten können (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe 2020, S. 12).

Auch die Neuerung, die Werkstätten für Menschen mit Schwerbehinderungen, die in Tagesfördergruppen unter dem „verlängerten der WfbM“ betreut und gefördert werden, zu öffnen, ist grundsätzlich positiv zu betrachten und doch kritisch zu hinterfragen. So werden die Werkstattbeschäftigten und die Menschen mit Schwerstbehinderungen zwar gemeinsam betreut, besitzen jedoch noch immer einen unterschiedlichen rechtlichen Status. Die in Tagesfördergruppen betreuten Personen haben so keine arbeitnehmerähnliche Rechtsstellung, da sie grundsätzlich keinen Anspruch auf Leistungen der Werkstatt besitzen. Somit wird ihnen auch die Zahlung eines Arbeitsentgelts und des AFÖGs sowie die Einbeziehung in die Sozialversicherung verwehrt (vgl. von Boetticher 2020, S. 265). Das Recht auf Arbeit, welches Menschen mit und ohne Behinderung nach Artikel 27 der UN – BRK zugesprochen wird, wird in Tagesfördergruppen betreuten Personen somit verwehrt (vgl. FbJJ 2019, S. 38).

Das Forum behinderter Juristinnen und Juristen bemängelt „die diskriminierende Unterscheidung in Beschäftigte und Betreute in der WfbM.“ (ebd., S. 38). Beschäftigte der Werkstatt und Betreute in Tagesförderstätten besitzen aufgrund ihres arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus so noch nicht einmal eine Unfallversicherung, was durch dieses Rechtsverhältnis gesetzlich begründet wird (vgl. ebd., S. 38).

Selbst innerhalb des Sondersystems WfbM ist somit eine inklusive Struktur nicht vorhanden (vgl. von Boetticher 2020, S. 265). Auch die Formulierung, dass Menschen mit

Behinderung, um in eine WfbM aufgenommen zu werden „ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung erbringen müssen“ ist kritisch zu betrachten, da dies die Unterscheidung zwischen Menschen mit Behinderung und Menschen mit Schwerbehinderung hervorhebt und mit dieser Formulierung beide Personengruppen vom allgemeinen Arbeitsmarkt segregiert werden (vgl. FbJJ 2019, S. 38).

Das Bundesteilhabegesetz greift mit dieser Reform so zwar die Rechte von Menschen mit Schwerbehinderungen in WfbMs auf, konkretisiert diese allerdings nur geringfügig. Vor allem im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben sind diese weiterhin eingeschränkt, was dem inklusiven Gedanken des BTHG widerspricht.

Die Einführung von anderen Leistungsanbieter als Maßnahme, die Wahlmöglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung und somit auch deren Selbstbestimmungsrecht zu stärken, besitzt viele Vorteile. Die Umsetzung dieser gilt es jedoch zu hinterfragen. Wie in Kapitel 3.3 kurz beleuchtet wurde, entfällt die Möglichkeit, dass Betriebe durch die Vergabe von Aufträgen an andere Leistungsanbieter die Zahlung ihrer Ausgleichsabgabe verringern können. Dies macht es für Unternehmen wirtschaftlich unattraktiv Aufträge an diese zu verteilen, was der Etablierung von anderen Leistungsanbieter nachteilig ist. Dadurch das Reha-Träger nicht verpflichtet sind, die Inanspruchnahme von Leistungen bei anderen Leistungsanbietern zu gewährleisten, sind Projektträger zunehmend gefragt, in Eigeninitiative diese Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Da dies mit Aufwand und Kosten verbunden ist, ist die Chance des Etablierens von Angeboten bei anderen Leistungsanbietern entsprechend gering (vgl. von Boetticher 2020 S.164f.). Somit „handelt es sich bei dem Ausschluss der Vergünstigungen für andere Leistungsanbieter um einen deutlichen Rückschritt zur Erhaltung des Sondersystems der WfbMs.“(ebd., S.165) und somit auch für das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Behinderung in Werkstätten (vgl. ebd., S. 165). Bereits etablierte andere Leistungsanbieter, wie z.B. Zuverdienst-Projekte für psychisch erkrankte Menschen, müssen durch die Neuerungen des BTHG die für WfbMs geltenden Standards und Vorschriften nun erfüllen. Dies ist angesichts der Größe und Strukturen derer oftmals nicht möglich. Zudem ist es kritisch zu betrachten, dass Beschäftigte auch im Kontext eines Beschäftigungsverhältnisses bei einem anderen Leistungsanbieter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur eine arbeitnehmerähnliche Rechtsstellung besitzen, da dies mit einer Benachteiligung gleichzusetzen ist (vgl. FbJJ 2019, S. 39).

Betrachtet man das neu eingeführte Budget für Arbeit als alternatives Beschäftigungsverhältnis zur WfbM, so stellt man fest, dass dies eine Möglichkeit darstellen soll, Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu

ermöglichen und die Inklusion im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben weiter voranzutreiben. Neben den vielen Vorteilen, die bereits in Kapitel 3.5 näher beschrieben wurden, hat das Budget für Arbeit jedoch auch viele Nachteile, die eine leistungsbe-rechtigte Person bei der Entscheidung der Inanspruchnahme der Maßnahme bedenken sollte.

Nicht unerheblich sind die rentenrechtlichen Auswirkungen, die eine Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit auf die späteren Rentenansprüche haben kann. Menschen mit Behinderung haben, sofern sie in dieser Zeit als voll erwerbsgemindert eingestuft werden, nach 20 Jahren Werkstatttätigkeit einen Anspruch auf eine vorzeitige, vollständige Erwerbsminderungsrente. Menschen mit Behinderung sind in der Werkstatt in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert, ähnlich ist dies auch bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. von Boetticher 2020, S.176). Hier treten die Budgetnehmenden ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis an, welches bei klassischen Arbeitsverträgen die Zahlung von Kranken-, Unfall-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen umfasst (vgl. BpB 2016 (Internetquelle)). Im Falle eines durch das Budget für Arbeit geförderten Beschäftigungsverhältnisses ist die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge jedoch auf die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung beschränkt (vgl. von Boetticher 2020, S. 170). Die Zahlung des Beitrages der Rentenversicherung berechnet sich bei Beschäftigten aufgrund ihres niedrigen Arbeitsentgeltes nicht auf Grundlage dessen, sondern auf Basis eines fiktiven Betrages in Höhe von 80% der Bezugsgröße. 2019 lag der förderfähige Betrag in Mecklenburg-Vorpommern bei ca. 2296€. Bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird dieser Beitrag auf Grundlage des tatsächlichen Arbeitsentgeltes berechnet, das der/die Budgetnehmende ausgezahlt bekommt. Dies entspricht einem maximalen förderfähigen Verdienst von ca. 1661€. Eine Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit könnte sich so negativ auf den ausgezahlten Rentenbetrag auswirken, den der/die Beschäftigte nach 20 Jahren Erwerbstätigkeit erhalten würde (vgl. ebd., S. 176).

Aufgrund dessen, dass die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im Kontext einer Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung beschränkt ist, hat der/die Budgetnehmende keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, sollte das Beschäftigungsverhältnis scheitern. Laut Gesetzgeber ist das Rückkehrrecht in eine WfbM oder zu einem anderen Leistungsanbieter Absicherung genug (vgl. ebd., S. 170).

Bisher haben nur ca. 355 Menschen mit Behinderung das Budget für Arbeit als alternative Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch genommen (vgl. BAGüS 2020, S. 46)

Kritisch zu betrachten ist hierbei das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Behinderung in Bezug auf das im BTHG formulierten Ziels, die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu fördern. Durch das Ausschließen der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, nimmt man den Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, sich für ein Arbeitsverhältnis zu entscheiden. Scheitert das Beschäftigungsverhältnis im Rahmen des Budgets für Arbeit, so hat der/die Beschäftigte keine andere Wahl als die Rückkehr in die WfbM. Das Forum behinderter Juristinnen und Juristen kritisiert, dass Beschäftigte nicht in der Arbeitslosenversicherung versichert sind und somit Menschen mit Behinderung ihre Selbstbestimmung aufgrund der Einschränkung der Wahlmöglichkeit, nur bedingt im Bereich der Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben wahrnehmen können. (vgl. FbJJ 2019, S. 40).

Grundsätzlich positiv ist auch die Einführung des neuen Behinderungsbegriffs zu betrachten. Die BAG WfbM betont, dass durch diesen „ein Bezug zur UN-BRK und im weiteren Sinne zu einer veränderten Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft [...] somit hergestellt [wurde].“ (BAG WfbM 2016, S. 2f.) Der Begriff orientiert sich zunehmend am ICF, welches als durchaus positiv anzusehen ist, jedoch ist somit auch die Definition des leistungsberechtigten Personenkreises, die Ansprüche auf Leistungen u.a. auf Teilhabe am Arbeitsleben in z.B. WfbMs besitzen, ebenfalls an diesen angelehnt (vgl. ebd., S. 2f.). Die Definition sieht vor, dass ein Mensch mit Behinderung wesentlich in 5 von 9 Lebensbereichen in seiner Teilhabe eingeschränkt sein müsse, um als leistungsberechtigt zu gelten (vgl. AbilityWatch 2016 (Internetquelle)). Diese Formulierung trägt zum Ausschluss bisher leistungsberechtigter Personen bei, da sie „als nicht behindert genug“ (ebd.) gelten.

Mit Einführung der dritten Reformstufen des BTHG zum 01. Januar 2020 ist §53 SGB XII und somit die bisherige Definition des leistungsberechtigten Personenkreises weggefallen. (vgl. §53 SGB XII). Eine neue Definition für diesen existiert bisher nicht und wird voraussichtlich erst mit Inkrafttreten der vierten Reformstufe am 01. Januar 2023 eintreten. Bis dahin gilt weiterhin die bisherige Begriffsbestimmung des leistungsberechtigten Personenkreises (vgl. Umsetzungsbegleitung BTHG 2020a (Internetquelle)).

6. Fazit

Das Bundesteilhabegesetz gilt zurecht als eine der großen Reformen der Bundesregierung dieser Legislaturperiode. Durch die Reformen wurden grundlegende Änderungen in nahezu allen Bereichen der Eingliederungshilfe vorgenommen. Dies beinhaltet auch die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung insbesondere in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Das grundlegende Ziel des BTHGs ist die Stärkung der Rechte und der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung auch im Kontext von WfbMs. Durch umfangreiche Reformen, wie der Einführung des Budgets für Arbeit, des Budgets für Ausbildung oder aber auch das Angebot anderer Leistungsanbieter wurde das Wunsch- und Wahlrecht der Beschäftigten gestärkt, indem sie eine größere Wahlmöglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten haben. Dies trägt auch zur Stärkung einer selbstbestimmten Lebensweise bei. Auch die gestärkten Mitwirkungsrechte und die neu eingeführten Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen, bestehend aus dem Werkstattrat und der Frauenbeauftragten, werden durch das Bundesteilhabegesetz erhöht und tragen so zur Erreichung des Ziels der Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderung bei. Das Teilhabeplanverfahren soll zudem eine personenorientierte Ausrichtung der Arbeit im Kontext von Menschen mit Behinderung in der Praxis bewirken und diese am gesamten Prozess teilhaben lassen. Somit ist auch der ITP als Instrument der Stärkung der Rechte der Beschäftigten anzusehen.

Kritisiert werden die Reformen jedoch hinsichtlich ihrer andauernden Diskriminierung von Beschäftigten in Werkstätten zu denjenigen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dies spiegelt sich u.a. im anhaltenden arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis von in Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung wider.

Die Arbeit hat zudem dargestellt, dass die Werkstätten bei der Umsetzung der Reformen, vor große finanzielle und personelle Herausforderungen gestellt werden. Inwiefern die Werkstätten diese bewältigen können, bleibt abzuwarten.

Die Frage, ob die Rechte und die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung durch die Reformen des BTHG gestärkt wurden kann man durchaus positiv beantworten. Jedoch besteht weiterhin Handlungsbedarf hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung, sowohl innerhalb der WfbM als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung stellt so bspw. die Anpassung des Entgelts von Beschäftigten an den gesetzlichen Mindestlohn dar. Auch sollten Maßnahmen wie die des Budgets für Arbeit und des Budgets für

Ausbildung attraktiver gestaltet werden, um sowohl Menschen mit Behinderung für diese Alternative zur Teilhabe am Arbeitsleben als auch Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts zu begeistern. Dazu müssen diese jedoch weiterhin verbessert werden. Zur Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes und der damit einhergehenden erhöhten Wahlfreiheit des Menschen mit Behinderung müssen andere Leistungsanbieter zudem mehr gefördert werden.

Im Hinblick auf die Herausforderungen, die an die Werkstätten bei der Umsetzung des BTHG gestellt werden, muss seitens der Regierung gehandelt werden. Um das Bestehen von Werkstätten auch in Zukunft zu sichern, müssen diese finanzielle Hilfen vom Staat erhalten oder bestehende Strukturen geändert werden.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass das Bundesteilhabegesetz als eine grundlegende und längst überfällige Reform des Teilhaberechts zu betrachten ist, mit dem Ziel, die Rechte und die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu stärken und neue Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben zu schaffen. In Grundzügen ist dieses Ziel mit den bisherigen Neuerungen erreicht worden, wenngleich noch ein großer Handlungsbedarf im Hinblick auf die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung besteht. Hier sollte den Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung mehr Gehör verschafft und deren Änderungsvorschläge überprüft und mit aufgenommen werden.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben werden trotz der an diese gestellten Herausforderungen auch zukünftig wichtiger Bestandteil der Eingliederungshilfe bleiben. In Zukunft müssen diese sich wahrscheinlich jedoch entsprechend der neu geschaffenen Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben umstrukturieren und neue Konzepte entwickeln. Eine Chance könnte dabei z.B. in einer engeren Kooperation mit Leistungsanbietern des ersten Arbeitsmarktes bestehen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die kommenden Reformen des Bundesteilhabegesetzes sowohl auf die Rechte und die Selbstbestimmung als auch auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderung auswirken werden.

II. Literaturverzeichnis

AbilityWatch: Die 10 größten Mängel des Entwurfs zum Bundesteilhabegesetz. 2016.

URL: <https://abilitywatch.de/2016/05/10/die-10-groessten-maengel-des-entwurfs-zum-bundesteilhabegesetz/>

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen:

Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. 2009.

Besand, Anja/Jugel, David: Inklusion und politische Bildung – gemeinsam denken!

In: Dönges, Christoph/Hilpert, Wolfram/Zurstrassen, Bettina: Didaktik der inklusiven politischen Bildung. Bonn 2015. S. 45-59.

beta Institut gGmbH: Teilhabepflanverfahren. 2020. URL: <https://www.betanet.de/teilhabepflanverfahren.html> [Stand: 18.07.2020]

Bolwig, Nils/Giese, Maren u.a.: Behindertenrecht im Betrieb. Synopse SGB IX mit Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz. Gesetzessammlung mit Erläuterungen.

Frankfurt am Main 2017.

Bostel, M: Das Gesamtplanverfahren in der Eingliederungshilfe: Das Bundesteilhabegesetz und seine Folgen. Hamburg 2018.

Bundesagentur für Arbeit: Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). 2010.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH):

Fachlexikon. 2018a. URL: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c6356i1p/index.html#> [Stand: 28.06.2020]

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH):

Fachlexikon.2018b. URL: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i1p/> [Stand: 17.07.2020]

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS): Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2020. Berichtsjahr

2018. Münster 2020.

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM):
Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten. Berlin 2018a.
URL: https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen [Stand:
17.07.2020]

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM):
Verdienst in Werkstätten. 2018b. URL: <https://www.bagwfbm.de/page/101> [Stand:
17.07.2020]

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM):
Fragen und Antworten zum Bundesteilhabegesetz (BTHG). 2020. URL:
<http://www.bthg.bagwfbm.de/budget-fuer-arbeit> [Stand: 17.07.2020]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Bezugsgröße. 2020b. URL:
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rentenlexikon/B/bezugsgroesse.html>
[Stand: 17.07.2020]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Bundesteilhabegesetz. 2020a.
URL: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/bundesteilhabegesetz.html>
[Stand: 28.06.2020]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Rehabilitation und Teilhabe von
Menschen mit Behinderung. 2016.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Was ermöglicht das Budget für
Arbeit?. 2020c. URL: [https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/Fragen-
und-Antworten/was-ermoeglicht-das-budget-fuer-arbeit.html](https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/Fragen-und-Antworten/was-ermoeglicht-das-budget-fuer-arbeit.html) [Stand: 17.07.2020]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Fragen und Antworten zum Bun-
desteilhabegesetz. 2018.

Bundesvereinigung Lebenshilfe: Parlamentarischer Abend der Lebenshilfe am 10.
März 2020 in Berlin. Berlin 2020.

Bundeszentrale für politische Bildung (BpB): Sozialversicherung. Bonn 2016. URL:
[https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20660/sozialversi-
cherung](https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20660/sozialversi-
cherung) [Stand: 17.07.2020]

Buzer.de: Änderung §3 WMVO vom 30.12.2016. URL: [https://www.buzer.de/ge-
setz/887/al58021-0.htm](https://www.buzer.de/ge-
setz/887/al58021-0.htm) [Stand: 17.07.2020]

Degener, Theresia: Welche legislativen Herausforderungen bestehen in Bezug auf die nationale Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bund und Ländern?. In: behindertenrecht. 2 (2009), S. 34ff.

Deutscher Bundestag: Behinderten-Werkstätten fürchten wirtschaftliche Nachteile. 2019. URL: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-pa-arbeit-soziales-ausbildung-644014> [Stand: 20.07.2020].

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Deutschsprachige Fassung. Frankfurt am Main 2005.

Deutsches Institut für Menschenrechte: Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2015.

DESTATIS: Pressemitteilung Nr. N 026 vom 26. Mai 2020. Wiesbaden 2020. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N026_23.html;jsessionid=D9BEB44E0797052AF27FCF4007283CC2.internet8711 [Stand: 21.07.2020]

Die Bundesregierung: Mindestlohn steigt. 2019. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-1138404> [Stand: 17.07.2020]

Evangelische Stiftung Michaelshof: Kurse & Schulungen. URL: <https://www.michaelshof.de/michaelschule/insa-39/kurse-schulungen.html> [Stand: 20.07.2020].

Fachstelle Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB): Wörterbuch der selbstbestimmten Teilhabe. URL: <https://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/selbstbestimmung> [Stand: 28.06.2020]

Fischer, Konstantin/ Kaufmann, Martin/ Völker, Kathrin: Stellungnahme der BAG WfbM zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 26.04.2016. Frankfurt am Main 2016.

Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ): Vorschläge des Forums behinderter Juristinnen und Juristen – FbJJ – zur Verwirklichung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK). Bremen 2019.

- Hoff, Eva-Maria/Kramp, Marie: Teilhabeplanverfahren in WfbM: Vorbereitung ist alles. In: conZepte – Das Magazin. 2019. URL: <https://www.contec.de/blog/beitrag/teilhabeplanverfahren-in-wfbm-vorbereitung-ist-alles/> [Stand: 18.07.2020]
- Kaufmann, Martin: Chancen und Herausforderungen des BTHG für Werkstätten für behinderte Menschen. In: Fachforum „Teilhabe am Arbeitsleben – Neue Möglichkeiten und Herausforderungen durch das Bundesteilhabegesetz“. 2017. URL: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/veranstaltungen/vergangene-veranstaltungen/auftaktveranstaltung/dokumentation-tag-2/dokumentation-forum-3/> [Stand: 19.07.2020]
- Nordthüringer Lebenshilfe gGmbH: Förderbereich. Nordhausen 2011. URL: <https://www.nordthueringer-lebenshilfe.de/foerderbereich/beschreibung.html> [Stand: 18.07.2020]
- Palleit, Leander: Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen. Berlin 2016.
- REHADAT - talentplus: Lexikon zur beruflichen Teilhabe. 2017. URL: <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Teilhabe/> [Stand: 28.06.2020]
- Schartmann, Dieter: Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen im Lichte des Bundesteilhabegesetzes – was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?. 2016.
- Schreiner, Mario: Wirkungen der Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen – Perspektiven von Beschäftigten. Kassel 2016.
- Seidel, Bolko/Kramp, Marie: WfbM zwischen BTHG und Marktwandel. In: conZepte – Das Magazin. 2020. URL: <https://www.contec.de/blog/beitrag/wfbm-zwischen-bthg-und-marktwandel/> [Stand: 19.07.2020]
- Sobota, Rainer: Sozialleistungen in der Betreuungspraxis. Teilhabeleistungen (BTHG), Eingliederungshilfe, Sozialhilfe, Grundsicherung für Arbeitssuchende, Renten- und Versicherungsansprüche. Köln 2018: Bundesanzeiger Verlag.
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (BTHG): Änderungen im Einzelnen. URL: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/aenderungen-im-einzelnen/> [Stand: 28.06.2020]

Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (BTHG): Leistungsberechtigter Personenkreis. URL: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-bedarfsermittlung-icf/leistungsberechtigter-personenkreis/> [Stand: 20.07.2020a]

Von Boetticher, Arne: Das neue Teilhaberecht. Baden-Baden 2020: Nomos Verlagsgesellschaft

Weinbach, Hanna: Soziale Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Das Konzept der Lebensweltorientierung in der Behindertenhilfe. Weinheim 2016: Beltz Juventa.

III. Eidesstaatliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet und die den verwendeten Quellen und Hilfsmitteln wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ort, Datum

Unterschrift