

## X2 Raus aus den Werkstätten, rein in die Inklusion!

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

Tagesordnungspunkt: TOP 7 Anträge

### 1 1. Einführung

2 Teilsein – und nicht nur Teilhabe. Teilsein bedeutet, aktiv und gleichberechtigt  
3 in allen Bereichen der Gesellschaft zu leben und zu gestalten. Teilsein  
4 bedeutet, anzuerkennen, dass jeder Mensch ein wertvoller Teil der Gesellschaft  
5 ist. Diese Kultur des Miteinanders, des respektvollen Dialogs und des  
6 gegenseitigen Lernens erfordert jedoch eine Veränderung der Haltung und  
7 Wahrnehmung. Eine Veränderung, die scheinbar für die Union und die SPD im  
8 aktuellen Koalitionsvertrag nicht möglich erscheint. Eine Veränderung, die  
9 grundlegenden Reformen bedarf – insbesondere bei den Werkstätten für behinderte  
10 Menschen (WfbM). Die aktuellen Pläne der Union und SPD beenden nicht die  
11 "Befriedungsverbrechen". Als "Befriedungsverbrechen" prangerte der italienische  
12 Psychiater und Pionier der Aufarbeitung und Entlarvung struktureller Gewalt,  
13 Franco Basaglia, 1978 die Zustände in der Fürsorge an. "Befriedungsverbrechen"  
14 bedeutet, dass einer ganzen Gruppe von Menschen institutionelle Exklusion  
15 aufgezwungen wird – in den WfbM, angeblich, um „sie zu schützen“. Aber wer wird  
16 wirklich durch die Exklusion von Menschen mit Behinderung geschützt? Sicherlich  
17 nicht Menschen mit Behinderung. Denn Inklusion bedeutet, bestehende  
18 Machtverhältnisse zu hinterfragen und sich mit Missständen auseinanderzusetzen!

### 19 2.1. Arbeitsrecht

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

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

## 53 2.2. Gewinnorientierung

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

## 87 2.3. Mangelnde Perspektiven und Segregation

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

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

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

142 3. Forderungen

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

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

#### 178 4. Idealzustand

179 In einer idealen Arbeitswelt findet jeder Mensch, unabhängig von seinen  
180 individuellen Fähigkeiten oder Einschränkungen, seinen passenden Platz in  
181 vielfältigen und anpassungsfähigen Arbeitsumfeldern. Unternehmen erkennen den  
182 einzigartigen Wert und die unterschiedlichen Perspektiven, die jeder Einzelne –  
183 ob mit oder ohne Behinderung – in die Teams einbringt, und gestalten ihre  
184 Strukturen flexibel, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden. Es entstehen  
185 vielfältige Teams, in denen jeder Person ihre individuellen Talente und  
186 Fähigkeiten einbringen kann. Wahre Innovation entsteht durch diese  
187 unterschiedlichen Perspektiven, und Unternehmen schaffen Arbeitsplätze, die sich  
188 flexibel an die Bedürfnisse aller anpassen. Innovative Technologien und moderne  
189 Assistenzsysteme sind selbstverständlich in den Arbeitsalltag integriert, um

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

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

## Begründung

erfolgt mündlich