

Darf ich mich vorstellen?

Name: Werner Müller

Beschäftigung:

Fachkraft für Arbeits-und Berufsförderung im Berufsbildungsbereich der Wichern-Werkstätten

Interessenvertretung:

Ehrenamtlicher Richter am Sozialgericht

Vorsitzender der Mitarbeitervertretung

Mitglied im Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im

Diakonischen Werk Pfalz

Beisitzer am Kirchengericht des Diakonischen Werk

Vorsitzender der Fachgruppe „Reha“ im ver.di Landesbezirk Rhl.-Pfalz

Mitglied im Arbeitskreis „Behindertenhilfe“ in der ver.di Bundesverwaltung

Mitglied im Berufsbildungsausschuss des Landesamtes für Soziales in

Rhl.-Pfalz

Mitglied im Prüfungsausschuss „Fachkräfte für Arbeits-u. Berufsförderung“
in Rhl.-Pfalz

Geschichte der WfbM

Ende der 50er Jahre entstanden in Anlehnung an holländische Vorbilder beschützende Werkstätten durch freie und kirchliche Wohlfahrtsträger.

Gegründet wurden diese Einrichtungen vor dem Hintergrund, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil von Schwerbehinderten aufgrund ihrer spezifischen Probleme nicht an private und öffentliche Arbeitgeber vermittelbar waren.

Aber erst 1974 wurde durch das Schwerbehindertengesetz eine Definition einer einheitlichen Konzeption der Werkstätten für Behinderte vorgegeben. Damals hatten 15.000 Menschen einen Arbeitsplatz in der WfbM. In den 90er Jahren wurde das wirtschaftliche Umfeld der Werkstätten schwieriger, was sich nicht nur in einer steigenden Anzahl von Menschen mit Behinderungen, die ihren Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt wahrnehmen wollten, widerspiegelte.

Erwerbstätige Menschen mit einer Behinderung

6,7 Millionen anerkannt schwerbehinderten Menschen in Deutschland

3,0 Millionen im erwerbsfähigen Alter

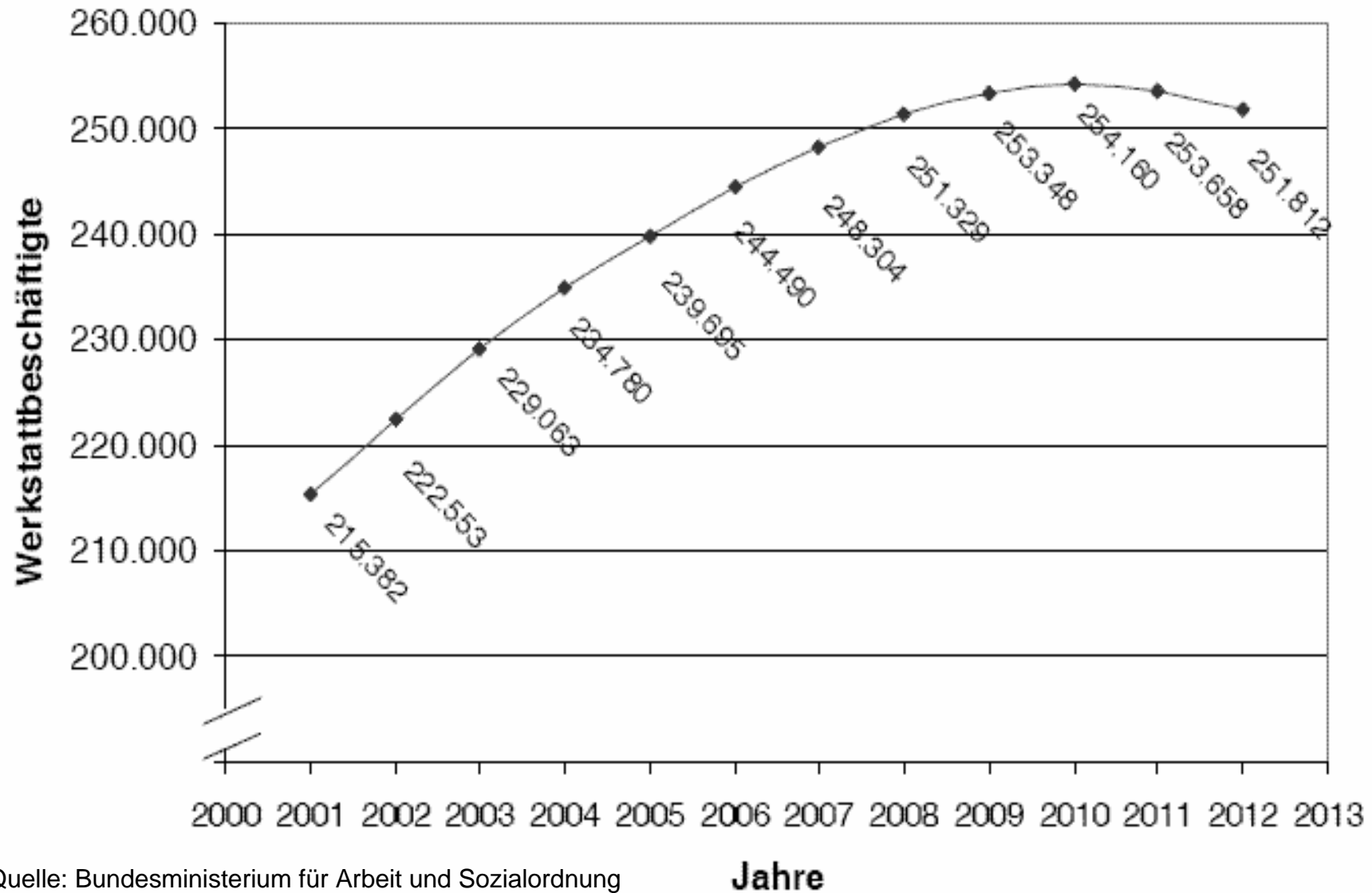
**Nur etwa ein Drittel ist davon erwerbstätig
oder taucht auf dem 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt auf:**

720.000 sind in Betrieben und Dienststellen beschäftigt

170.000 waren im Herbst 2003 arbeitslos

244.000 arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen

Prognose der Zahl der Werkstattbeschäftigten



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Steigerung Prognose ist zu erwarten

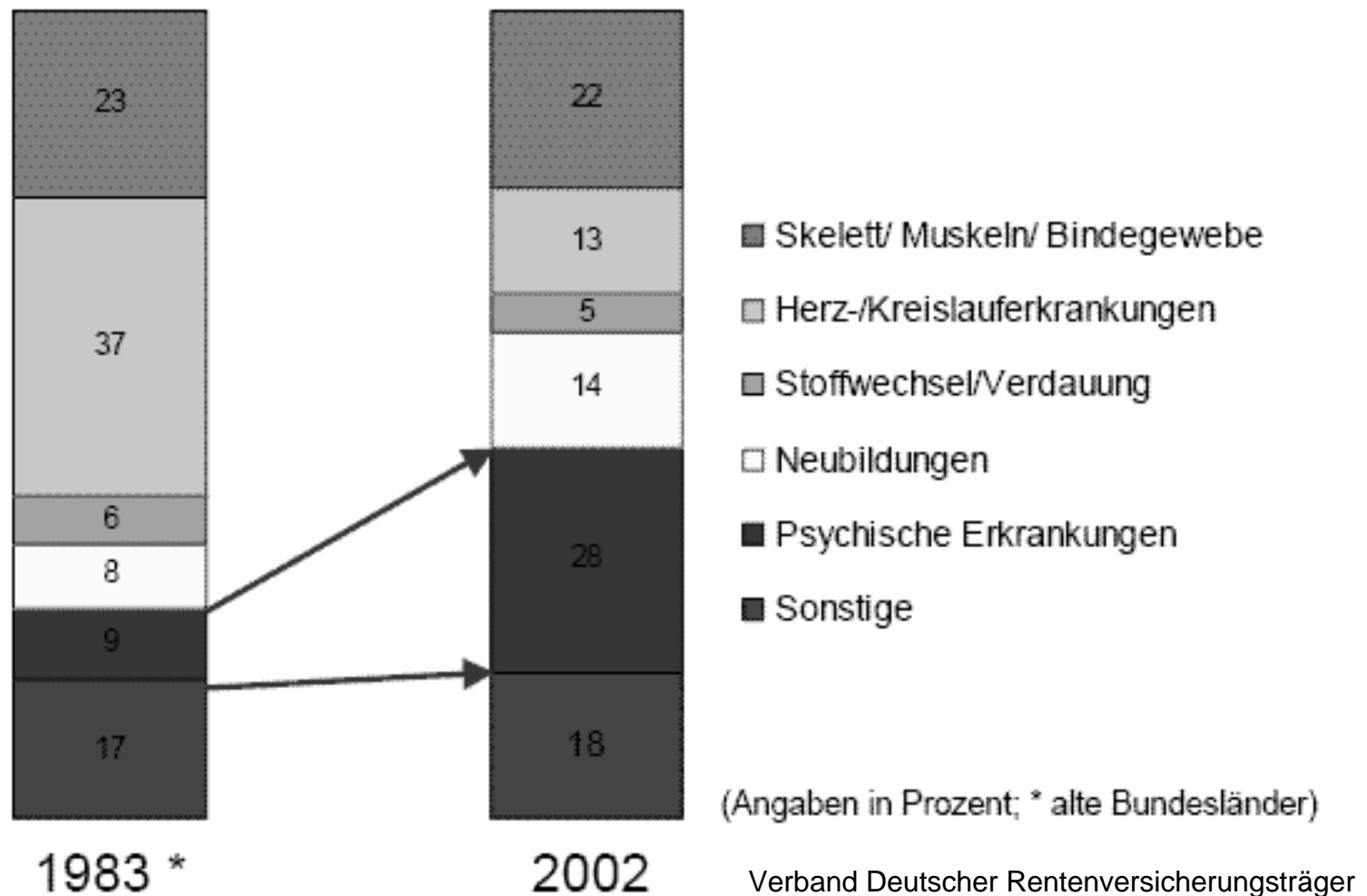
Weniger als fünf Prozent aller Schwerbehinderungen sind angeboren; rund 85 Prozent gehen auf im Laufe des Lebens erworbene Erkrankungen zurück.

Vor dem Hintergrund des Anstiegs des regulären Rentenalters und dem Abbau der Vorruhestandsregelungen ist zu erwarten, dass der Personenkreis erworbene Schwerbehinderung verstärkt Rehabilitationsleistungen in Anspruch nehmen wird. Rehabilitationsmaßnahmen zur Eingliederung in die Arbeitswelt in der WfbM wird dadurch stark steigen. Für den Einzelnen lohnt sich auch wirtschaftlich einen Antrag auf Eingliederung zu stellen: Erwerbsminderungsrente plus Einkommenserhöhung durch Werkstattlohn.

Nicht zuletzt sehen immer mehr junge seelisch behinderte Erwachsene die einzige Chance am Berufsleben teilzuhaben in einer WfbM.

Steigerung der Prognose ist zu erwarten

Ursachen für Berufsunfähigkeit



Werkstatt für behinderte Menschen (SGB IX § 136)

Die WfbM ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben.

Sie hat denjenigen Behinderten, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Werkstatt für behinderte Menschen

Die Werkstatt hat die Aufgabe der Integration von Menschen mit Behinderungen zur gleichgestellten Teilhabe an der Arbeitswelt.

Ziel müsste es damit sein, den Menschen mit Behinderungen zu einem seiner Behinderung angepassten, dauerhaften, normal bezahlten Arbeitsplatz zu verhelfen:

- Integration auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit tariflichem Entgelt.
- Arbeitsvertrag mit allen Rechten und Pflichten.
- Koalitionsfreiheit durch Arbeitnehmervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gewerkschaftsvertretung.

Integration in den regulären Arbeitsmarkt?

ISB-Studie* „Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ 2002:

Vermittlungsquote aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt: **0,24%**

Integration behinderter Menschen aus der WfbM in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis des allgemeinen Arbeitsmarktes ist nur in einzelnen Fällen zu realisieren. Diese Tatsache lässt sich unter dem Aspekt der Massenarbeitslosigkeit und der Zukunftsperspektive von Erwerbsarbeit auch unter verstärkten Integrationsanstrengungen nur geringfügig verändern.

* Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik

Stellung der Mitarbeiter mit Behinderungen in der WfbM

In Deutschland haben die Werkstattbeschäftigten eine arbeitnehmerähnliche Stellung durch den rehabilitativen Auftrag der Werkstatt.

Sie verfügen über keinen Arbeitsvertrag, keinen Tarifvertrag. Sie dürfen keinen Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung bilden.

Es wird ihnen lediglich gestattet einen Werkstattrat zu bilden. Sie dürfen keine Schwerbehindertenvertretung wählen.

Gewerkschaften fällt die Vertretung dieser Personengruppe durch die fehlende Rechtsstellung als Arbeitnehmer schwer. Es gibt so gut wie keine Gewerkschaftsmitglieder unter den Werkstattbeschäftigten.

Werkstattrat

Auf Grund des § 144 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zum 25. Juni 2001 die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) zur Errichtung, Zusammensetzung und zu den Aufgaben des Werkstattrats.

§ 3 WMVO:

Der Werkstattrat besteht aus mindestens drei Mitgliedern, in Werkstätten mit in der Regel 200 bis 400 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern, in Werkstätten mit in der Regel mehr als 400 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern.

Werkstattrat

§ 4 WMVO

Der Werkstattrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Werkstattbeschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und mit der Werkstatt getroffenen Vereinbarungen durchgeführt werden.

§ 5 WMVO

Mitwirkungsrechte des Werkstattrats:

Ordnung, Arbeitszeit, Gestaltung der Arbeitsentgelte, Urlaub, Fort-und Weiterbildung, Verpflegung, Arbeitssicherheit, sozialer Aktivitäten usw.

Werkstattrat

Die Werkstatt hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und ihn vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören. Beide Seiten haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, so kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.

§ 6 WMVO

(3) Der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle ersetzt nicht die Entscheidung der Werkstatt. Die Werkstatt hat unter Berücksichtigung des Einigungsvorschlages endgültig zu entscheiden. Bis dahin ist die Durchführung der Maßnahme auszusetzen. Fasst die Vermittlungsstelle innerhalb der in Absatz 2 genannten Frist keinen Beschluss für einen Einigungsvorschlag, gilt die Entscheidung der Werkstatt.

Interessenvertretung durch Betriebsrat

Die bestehenden Kontakte zwischen Werkstattrat und Betriebsrat etc. sind von den Vertrauenspersonen bei einem Drittel der Kontakte als regelmäßig, bei den übrigen als unregelmäßig angegeben. Hier wird aus meiner Sicht ein Potenzial nicht erkannt oder zumindest nicht genutzt. Denn es erscheint m.E. nach sinnvoll, wenn nicht gar erforderlich, dass „Arbeitnehmer“ – wenn auch mit unterschiedlichem Rechtsstatus – ihre Interessen austauschen, bündeln und im Sinne eines gemeinsamen Vorgehens abstimmen. Auch hierzu gibt die WMVO einige Hinweise bzw. klare Vorgaben, die zum Beispiel in § 5 Abs. 2 in bestimmten Fällen auf entsprechend einvernehmliche Regelungen für beide Gruppen verweisen.

Uni Köln Befragung von Dr. Werner Schlummer

Interessenvertretung durch Gewerkschaften

Ebenfalls Erwähnung finden in der WMVO die Gewerkschaften. Ausdrücklich sagt § 8 Abs. 1, dass der Werkstattrat die Unterstützung der in der Werkstatt vertretenen Gewerkschaften in Anspruch nehmen kann. Solche Unterstützungen – oder zumindest Kontakte – sind allerdings in den Werkstätten bislang eher unüblich. Die Werkstatträte geben mit über 93 Prozent an, dass keine Kontakte bestehen. Auch hier scheint aus meiner Sicht ein Unterstützungspotenzial nicht erkannt bzw. nicht genutzt zu werden, dass im Sinne von behinderten Beschäftigten in den Werkstätten zumindest als wichtige Informationsquelle dienen könnte.

Uni Köln Befragung von Dr. Werner Schlummer

DWMV

Am 06. Juni 2004 wurde vom Rat der Evangelischen Kirche (EKD) die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) verabschiedet. Die DWMV ist zum 01. Juli 2004 in Kraft treten.

Diese Verordnung gilt für Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Trägerschaft kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen, sowie ihrer Zusammenschlüsse und der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie.

Für diese Einrichtungen ersetzt die DWMV ab dem Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens die staatliche WMVO.

Fälle der Mitbestimmung des WR, § 8 DWMV

- a) Fragen der Ordnung im Arbeitsbereich der Werkstatt und des Verhaltens der Werkstattbeschäftigten, einschließlich der Aufstellung und Änderung einer sogenannten Werkstattordnung,**
- b) Beginn und Ende der täglichen Beschäftigungszeit, der Pausen und der Zeiten für begleitende Maßnahmen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Beschäftigungszeit,**
- c) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,**
- d) Fragen der Gestaltung der Arbeitsentgelte, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, Festsetzung der Grund- und der Steigerungsbeträge und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte sowie Gestaltung der Arbeitsentgeltbescheinigungen,**

Fälle der Mitbestimmung des WR, § 8 DWMV

- e) Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Werkstattbeschäftigten zu überwachen,**
- f) Aufstellung von Grundsätzen für die Fort- und Weiterbildung, der begleitenden Maßnahmen,**
- g) Gestaltung von Sanitär- und Aufenthaltsräumen,**
- h) Fragen der Verpflegung,**
- i) Planung und Mitgestaltung sozialer Aktivitäten für die Werkstattbeschäftigten.**

§ 39 DWMV

(2) Der Werkstattrat kann die Vertrauensperson gem. § 47, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, eine Schreibkraft oder nach Vereinbarung mit der Werkstatt sonstige Dritte zu seinen Sitzungen hinzuziehen. Für alle Personen, die an den Sitzungen des Werkstatrates teilnehmen, gilt die Schweigepflicht gem. § 48. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

Arbeitsergebnis und Entgelt einer WfbM

Der Lohn der Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstatt wird in der Sprache der Gesetze und Verordnungen Entgelt genannt. Das Entgelt gliedert sich in einen Grundbetrag und einen Steigerungsbetrag.

Die Summe, die die Werkstatt zum Entgelt zur Verfügung hat, sind 70% des Arbeitsergebnisses. Daraus muss der Grundbetrag für alle Beschäftigten bezahlt werden. Ein Steigerungsbetrag kann nur bezahlt werden, wenn die 70% des Arbeitsergebnisses noch nicht aufgebraucht sind.

Das Arbeitsergebnis, setzt sich zusammen aus dem Verdienst der Werkstatt (zum Beispiel durch den Verkauf der produzierten Waren, Erlöse für erbrachte Dienstleistungen) und den Kostensätzen der Reha - Träger.

Arbeitsergebnis und Entgelt einer WfbM

Hinzu kommt: Bevor die 70 Prozent aus dem Arbeitsergebnis für die Lohnzahlung zur Verfügung gestellt werden, zieht die Werkstatt alle notwendigen Kosten des laufenden Betriebs von dem Arbeitsergebnis ab.

Notwendige Kosten sind aber auch Verluste durch Managementfehler: Zum Beispiel könnte etwas ohne ausreichenden Absatzmarkt produziert worden sein und nicht verkauft werden, oder es wurden zu geringe Kostensätze ausgehandelt. Fehler beim Einkauf von Material und bei der Ersatzbeschaffung von Werkzeugen und Geräten.

Die fehlenden Mittel müssen dann aus dem Arbeitsergebnis abgedeckt werden, um den Betrieb der Werkstatt aufrecht zu erhalten.

Stellung der Mitarbeiter mit Behinderungen in der WfbM

Seit 1. Juli 2001 hat der Werkstattbeschäftigte einen „Mindestlohn“, den Anspruch auf das Arbeitsförderungsgeld von 26 Euro.

Von dem finanziellen Gesamtergebnis der Werkstätten, wie vor beschrieben, erhalten die Beschäftigten mindestens 70 % aller insgesamt erwirtschafteten Werte. Nach Angaben der Bundesregierung „verdiente“ ein Werkstattbeschäftigter im Jahr 2003 im so genannten Arbeitsbereich monatlich durchschnittlich 159,13 Euro.

Im Vergleich zu den Durchschnittseinkommen unselbständig Erwerbstätiger dagegen - rd. 1.470 Euro netto monatlich - ist das Monatseinkommen der Werkstattbeschäftigten erbärmlich.

Beispiel Entgelt und Ersatzleistungen

Grundsicherung	340.- €
Miete + Heizung	400.- €
Mittagessen	100.- €
Erstattung der Fahrtkosten	75.- €
Arbeitsförderungsgeld	26.- €
Summe	941.- €

Werkstattentlohnung aus gewerblichen Tätigkeit in der WfbM werden zum Abzug gebracht	134.- €
AN-Anteil zur Rentenversicherung	150.- €
Kostenerstattung Betreuungsleistung 30.- € X 30 Kalendertage	900.- €

Stellung der Mitarbeiter mit Behinderungen in der WfbM

In den Niederlanden und Belgien erhalten die Beschäftigten normale Arbeitsverträge, wodurch sie Arbeitnehmern in ihren Rechten und Pflichten nahezu gleichgestellt sind. Seit 1.1.1999 ist dort der Mindestlohn von ca. 7 €/Stunde für Menschen mit Behinderungen die in Werkstätten arbeiten verbindlich.

Die Mitarbeiter erhalten über den Mindestlohn hinausgehende Bezüge, die sich an der Leistungsfähigkeit orientieren. Die wirtschaftliche Lage der Werkstatt spielt hierbei eine sehr wichtige Rolle, da die privatisierten Werkstätten auch in Konkurs gehen können.

Leistungsbegrenzung der WfbM

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter in den WfbM schwankt behinderungsbedingt erheblich.

Dies erzeugt natürlich auch Grenzen in der Leistungsfähigkeit der Werkstätten in Deutschland und in den Verdienstmöglichkeiten der Mitarbeiter.

Während die Werkstätten in Deutschland ausschließlich Schwerbehinderte beschäftigen, können z.B. die Werkstätten in den Niederlanden auch sozial Benachteiligte aufnehmen. Dementsprechend ist die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Einrichtungen in den Niederlanden im europäischen Vergleich sehr hoch.

Es ist zu überlegen ob auch die Werkstätten in Deutschland die Türen für sozial Benachteiligte zur Stärkung der Leistungsfähigkeit öffnet.

Gegenwärtige Situation der WfbM

Die immer schneller voranschreitende Technisierung macht viele Tätigkeiten im Bereich der klassischen (Lohn-) Auftragsfertigung der WfbM überflüssig. Darüber hinaus verlagern viele Unternehmen ihre Produktion im Zuge der Globalisierung der Märkte ins Ausland, wodurch den Werkstätten ebenfalls Aufträge verloren gehen. Des Weiteren sind die WfbM häufig gegenüber Angeboten aus den Billiglohnländern Südostasiens und Osteuropas nicht konkurrenzfähig. Diese rückläufigen Aufträge müssen durch alternative Produkte und Dienstleistungen ergänzt und teilweise ersetzt werden. Trotz einer erkennbaren Orientierung der WfbM hin zu mehr Eigenproduktion von Gütern und Dienstleistungen ist der Anteil der Eigenproduktion am Gesamtumsatz in fast allen Werkstätten noch gering.

Perspektiven der WfbM

Eigenprodukte und Dienstleistungen müssen in Eigenregie vermarktet werden. Dazu fehlt den meisten WfbM jedoch das Know-how. Die fehlende Kooperationsbereitschaft der Werkstätten trägt zusätzlich dazu bei, dass die Nutzung gemeinsamer Potenziale nicht ausgeschöpft wird.

Langfristig können die WfbM in einem wirtschaftlichen Umfeld, welches von Lean-Produktion, Lean-Management und Global Sourcing geprägt ist, ökonomisch nur überleben und damit weiterhin den Beschäftigungs- und Rehabilitationsauftrag für ihre Mitarbeiter erfüllen, wenn Organisationsegoismen abgebaut werden.

Organisationsegoismen

100 Werkstätten für behinderte Menschen in Rheinland-Pfalz

30 verschiedenen Rechtsträger

30 unabhängig von einander agierende Managements
steuern für ihre WfbM:

- die Kostenerstattung für Betreuungsleistung
- das Integrationsmanagement
- die Produktion
- das Beschaffungswesen
- den Absatz bzw. Vertrieb
- die Verwaltung
- die Arbeitsbegleitenden Angebote

Auflösung der Organisationsegoismen

Ein wesentlicher Schwachpunkt der Werkstätten ist die unzureichende Nutzung der gemeinsamen Ressourcen. Durch eine Kooperation könnte eine Vielzahl von Synergien ausgeschöpft werden. Notwendig ist die Gründung eines bundesweiten Filialunternehmens mit einem Grundkonzept und den einzelnen WfbM als Filialen. Folgende Bereiche sollten von einem Management zentral gesteuert werden:

- Kostenerstattung für Betreuungsleistung
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten
- Integrationsmanagement
- Beschaffungswesen
- Entwicklung und Markterschließung
- Produktion
- Absatz bzw. Vertrieb
- Verwaltung

Mindestlohn

Die Zahlung eines „normalen“ Arbeitsentgeltes muss unabhängig davon sein, welcher Art und wie schwer die Behinderung ist und wie hoch der individuelle Grad der Produktivität des einzelnen ist.

Ein Arbeitsvertrag mit einem Mindeststundenlohn von 7.- € im Arbeitsbereich der WfbM ist möglich und angemessen. Knapp ein Drittel davon erwirtschaften die Werkstattbeschäftigten bisher aus eigener Kraft.

Der Rest muss aus den Synergien eines zentral gesteuerten Managements beigesteuert werden bzw. die öffentliche Hand bereitstellen.

Die wirtschaftliche Lage der Werkstatt spielt dann eine wichtigere Rolle, da Werkstätten mit Defiziten im Management schließen müssen.

Die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

Arbeitgeber, die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 6% der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.

Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter nicht beschäftigen, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 105.- € bis 260.- € zu entrichten; sie ist an die zuständige Hauptfürsorgestelle abzuführen. Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der Arbeits- und Berufsförderung Schwerbehinderter sowie für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben verwendet werden.

Verrechnung der Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die durch die Vergabe von Aufträgen an WfbM zur Beschäftigung Behinderter beitragen, können 50% des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

Aufträge der öffentlichen Hand, die von den WfbM ausgeführt werden können, sind bevorzugt diesen WfbM anzubieten.

Zu überlegen ist, ob durch die Erhöhung der Ausgleichsabgabe die Aufträge für die WfbM und die Integrationsbemühungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht werden können.

Gewerkschaftliche Interessenvertretung

Ver.di Arbeitskreis Behindertenhilfe bei der Bundesverwaltung

z.B. Fachtagung Juni 2004 in Fulda

E-Mail: christa.hecht@verdi.de
w.mueller@evh-pfalz.de

Ver.di Arbeitskreise Behindertenhilfe in den Landesbezirken

z.B. Fachtagung in Rheinland-Pfalz Januar 2006 in Bad
Kreuznach

E-Mail: andrea.hess@verdi.de
w.mueller@evh-pfalz.de