



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 607

Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

September 2022

ISSN 0174-4992

Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Zweiter Zwischenbericht

Dr. Dietrich Engels und Dr. des. Anne Deremetz
ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
Weinsbergstraße 190, 50825 Köln



Dr. Holger Schütz und Svenja Eibelshäuser
infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18, 53113 Bonn

infas

in Kooperation mit Prof. Dr. Arnold Pracht,

Prof. Dr. Felix Welti und Clarissa von Drygalski

August 2022

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Die Studie dient dazu, ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem in Werkstätten für behinderte Menschen zu entwickeln. Es wird auch untersucht, wie Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden können.

Der Schwerpunkt des zweiten Zwischenberichts liegt auf Auswertungen aus der Befragung von Werkstatteleitungen und der Befragung von Werkstattbeschäftigten. Weiterhin enthält er Berechnungen zur Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten. Darüber hinaus wird die Umsetzung der (bereits abgeschlossenen) Befragung ehemaliger Werkstattbeschäftigter zusammengefasst.

Schließlich wird über den Stand der Vorbereitung der Befragung anderer Leistungsanbieter, der Befragungen von Werkstatträten und Frauenbeauftragten sowie der Vertiefungsstudie mit acht ausgewählten WfbM und der darin enthaltenen vertiefenden Befragung der Werkstatträte und Frauenbeauftragten berichtet.

Abstract

The study's use is to develop a transparent, sustainable and future-proof payment system for sheltered workshops for people with disabilities. It will also be investigated how transitions to the general labour market can be improved.

The second interim report focuses on evaluations from the surveys of workshop managements and of workshop employees. It also contains calculations on the income situation of workshop employees. In addition, the implementation of the (already completed) survey of former workshop employees is summarized.

Finally, the report will inform about the status of preparations for the questioning of other service providers, the survey of workshop councils and women's representatives, and the in-depth study with 8 selected sheltered workshops and the in-depth questioning of workshop councils and women's representatives contained therein.

Inhaltsverzeichnis

Ziel der Untersuchung	13
Ergebnisse der Befragungen der Werkstattleitungen	13
Ergebnisse der Befragung der Werkstattbeschäftigten	14
Weitere Arbeitsschritte	16
1. Einleitung	17
1.1 Fragestellung	17
1.2 Durchschnittliches Arbeitsentgelt der WfbM-Beschäftigten	18
1.3 Stand der Bearbeitung	21
Bearbeitungsstand von AP 1.1: Anforderungen der UN-BRK	21
Bearbeitungsstand von AP 1.2: Aktueller Forschungsstand und finanzieller Status Quo	21
Bearbeitungsstand von AP 2.1: Analyse betriebswirtschaftlicher Aspekte	21
Bearbeitungsstand von AP 2.2: Sicht der Menschen mit Behinderungen und anderer Beteiligter	22
Ausblick auf weitere Arbeitsschritte	23
2. Methodik der Untersuchungsteile	24
2.1 Methodik und Stichprobe der Befragung von Werkstattleitungen	24
2.1.1 Methodische Eckdaten	24
2.1.2 Fragebogenentwicklung	24
2.1.3 Merkmalkatalog Werkstattleitungen	27
2.1.4 Beschreibung der teilnehmenden WfbM (Stichprobe)	28
2.2 Methodik und Umsetzung der Befragung von Werkstattbeschäftigten und Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuungspersonen	29
2.2.1 Erhebungsdesign	29
2.2.2 Stichprobenkonzept	30
2.2.3 Das Erhebungsinstrument	31
2.2.4 Felddurchführung und -ergebnis	33
2.2.4.1 Felddurchführung	33
2.2.4.2 Feldergebnis	34
3. Ergebnisse der Befragung von Werkstattleitungen	37
3.1 Daten zu den Beschäftigten	37
3.2 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	42

3.3	Entgelte für die Beschäftigten im Arbeitsbereich	47
3.4	Entgeltsystematik	54
3.5	Wirtschaftliche Lage der WfbM	58
3.6	Faktoren im Zusammenhang mit der Entgelthöhe	61
3.6.1	Betriebsgröße	62
3.6.2	Bundesland	63
3.6.3	Regionaler Sitz und wirtschaftliche Infrastruktur	64
3.6.4	Arbeitslosenquote	65
3.6.5	Beeinträchtigungsarten und Spezialisierung der WfbM	66
3.6.6	Monatliches Arbeitsergebnis	67
3.6.7	Entgelthöhe und Anteil der langfristigen Produktionsaufträge	69
3.6.8	Entgelthöhe und umsatzstärkste Geschäftsfelder	71
3.7	Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	72
3.8	Vorbereitung der Vertiefungsstudie	75
3.8.1	Auswahl der acht WfbM für die Vertiefungsstudie	75
3.8.2	Auswahlfaktoren	76
3.8.3	Weiteres Vorgehen in der Vertiefungsstudie	78
4.	Ergebnisse der Befragung der WfbM-Beschäftigten	80
4.1	Personenbezogene Merkmale und Beeinträchtigungen der Mitwirkenden	80
4.2	Tätigkeit in der WfbM	83
4.3	Entlohnung/Vergütung der WfbM-Tätigkeit	85
4.4	Reform des Entgeltsystems	88
4.5	Arbeit außerhalb der Werkstatt	93
5.	Ergebnisse der Befragung von Angehörigen, Betreuer*innen und Vertrauenspersonen	102
5.1	Personenbezogene Merkmale der Antwortenden	102
5.2	Kenntnis Entgeltsystem	102
5.3	Reform des Entgeltsystems	103
5.4	Unterstützung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	104
5.5	Hinderliche Faktoren für mögliche Übergänge	106
	Literaturverzeichnis	108

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zahl der Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM nach Bundesland	19
Tabelle 2:	Arbeitsentgelte insgesamt (Mio. Euro) und pro Person und Monat (Euro) nach Bundesland	20
Tabelle 3:	Teilnehmende WfbM nach Bundesland	28
Tabelle 4:	Rechtsform der teilnehmenden WfbM	28
Tabelle 5:	Zugehörigkeit Spitzenverband Wohlfahrtspflege	29
Tabelle 6:	Übersicht Fragen nach Sprachvariante	32
Tabelle 7:	Übersicht Fragen im Fragemodul für Angehörige bzw. gesetzliche Betreuungspersonen	33
Tabelle 8:	Final Outcome Beschäftigtenbefragung nach Teilstichprobe	35
Tabelle 9:	Merkmale der gültig realisierten Interviews nach Werkstattbereich	35
Tabelle 10:	Randverteilungen Brutto-Netto insgesamt	36
Tabelle 11:	Anzahl Beschäftigte der teilnehmenden WfbM	37
Tabelle 12:	Größenklassen Arbeitsbereich	37
Tabelle 13:	Angaben zur durchschnittlichen Entgelthöhe (ohne AFöG)	48
Tabelle 14:	Gruppierte Entgeltklassen für das Jahr 2019 (ohne AFöG)	48
Tabelle 15:	Wachstumsrate Entgelt von 2015 zu 2019	48
Tabelle 16:	Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) nach Anteil der Teilzeitbeschäftigten	50
Tabelle 17:	Bemessungsverfahren für Teilzeitentgelte	51
Tabelle 18:	Durchschnittliche Entgelthöhe (Grund- und Steigerungsbetrag) nach Geschlecht	53
Tabelle 19:	Durchschnittliche Entgelthöhe (Grund- und Steigerungsbetrag) nach Art des Arbeitsplatzes	54
Tabelle 20:	Differenzbetrag in nach Art des Arbeitsplatzes	54
Tabelle 21:	Kriterien zur Berechnung der Steigerungsbeträge; Mehrfachnennung	55
Tabelle 22:	Veränderung der Kostensätze im Arbeitsbereich von 2015 auf 2019	59
Tabelle 23:	Gezahlte Kostensätze nach Bundesland in Euro	59
Tabelle 24:	Veränderung der Kostensätze im EV/BBB von 2015 auf 2019	60
Tabelle 25:	Nutzung der Rücklagen für das Jahr 2021	61
Tabelle 26:	Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Bundesland	63
Tabelle 27:	Zusammenhang Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) und Arbeitslosenquote	65
Tabelle 28:	Anteil der Beschäftigten nach Beeinträchtigungsform im Arbeitsbereich	66
Tabelle 29:	Beeinträchtigungsformennach Entgeltklassen in Euro (ohne AFöG)	66

Tabelle 30:	Zusammenhang Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) und spezielle Ausrichtung WfbM Hauptwerkstatt	67
Tabelle 31:	Entwicklung Umsatzerlöse in Euro von 2015 auf 2019	68
Tabelle 32:	Zusammenhang Umsatzerlöse pro Person (pP) in Euro und gruppierte Kostensätze in Euro	68
Tabelle 33:	Zusammenhang Entgeltklassen (ohne AFöG) und Arbeitsergebnis pro Monat pro Person (pP)	69
Tabelle 34:	Überblick Entwicklungen von 2015 auf 2019	69
Tabelle 35:	Anteil Arbeitsergebnisse am Umsatzerlös 2019 und 2015	69
Tabelle 36:	Anteil der langfristigen Produktions- und Dienstleistungsaufträge sowie Anteil langfristiger Auftraggeberbeziehungen am Gesamtumsatzerlös 2019	70
Tabelle 37:	Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) nach ertragreichsten Geschäftsfeldern	71
Tabelle 38:	Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) nach umsatzstärksten Geschäftsfeldern	72
Tabelle 39:	Überblick berücksichtigte Faktoren auf die Entgelthöhe und Signifikanzwerte	74
Tabelle 40:	Regressionsmodell: Einflussgrößen auf die durchschnittliche Entgelthöhe	75
Tabelle 41:	Auswahlvorschlag Vertiefungsstudie	76
Tabelle 42:	Entgelthöhe und Anzahl Beschäftigte ausgewählter WfbM im Vergleich zu nicht ausgewählten WfbM	77
Tabelle 43:	Optionen zum Entgeltsystem aus Sicht von Angehörigen, Betreuenden und Vertrauten der WfbM-Beschäftigten	104
Tabelle 44:	Akteure als Unterstützer von Arbeitsmarktübergängen	105
Tabelle 45:	Hinderungsgründe für Wechsel auf den Arbeitsmarkt	106

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Altersstruktur Beschäftigte im Arbeitsbereich	38
Abbildung 2:	Altersstruktur Teilnehmende im EV/BBB	39
Abbildung 3:	Beeinträchtigungsformen im Arbeitsbereich	39
Abbildung 4:	Beeinträchtigungsformen EV/BBB	40
Abbildung 5:	Wohnformen der Beschäftigten	40
Abbildung 6:	Anteil der Sozialleistungen der Beschäftigten	41
Abbildung 7:	Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	43
Abbildung 8:	Beschäftigungsformen nach Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	44
Abbildung 9:	Formen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	44
Abbildung 10:	Vermittlungsinstanzen zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	45
Abbildung 11:	Anreize zum Verbleib in der WfbM oder zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	46
Abbildung 12:	Beschäftigungszeiten	50
Abbildung 13:	Arbeitsentgelt (ohne AFöG) in Euro pro Monat – Anteil an Vollzeitbeschäftigten	52
Abbildung 14:	„Halten Sie es für sinnvoll, die gesetzliche Gestaltung der Entgelte in WfbM zu verändern oder neu zu gestalten?“	58
Abbildung 15:	Nutzung der Arbeitsergebnisse	60
Abbildung 16:	Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Betriebsgröße	62
Abbildung 17:	Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Bundesland (absteigend sortiert)	64
Abbildung 18:	Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Region	65
Abbildung 19:	Anzahl Beschäftigte nach Entgeltgruppen in Euro (ohne AFöG)	78
Abbildung 20:	Art der Behinderung der Befragten nach Tätigkeitsbereich WfbM	80
Abbildung 21:	Pflegegrad	81
Abbildung 22:	Dauer der Tätigkeit in WfbM nach Tätigkeitsbereich	83
Abbildung 23:	Angemessenheit Entgelt	84
Abbildung 24:	Entgelthöhe gruppiert	85
Abbildung 25:	Kenntnis Entgeltkomponenten	86
Abbildung 26:	Aussagen zur Ausgestaltung des Entgeltsystems	89
Abbildung 27:	Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	94
Abbildung 28:	Ausbildungswunsch	95
Abbildung 29:	Wunsch nach Arbeit auf allg. Arbeitsmarkt	96
Abbildung 30:	Berufliches Potenzial	97
Abbildung 31:	Wichtigkeit Arbeitsbedingungen auf allg. Arbeitsmarkt	98

Abbildung 32: Hilfreiche Faktoren für mögliche Arbeitsmarktbeschäftigung	99
Abbildung 33: Hinderliche Faktoren für mögliche Arbeitsmarktbeschäftigung	101

Abkürzungsverzeichnis

AFöG	Arbeitsförderungsgeld
AP	Arbeitspaket
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBB	Berufsbildungsbereich
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BÜWA	Begleiteter Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
CAWI	Computer Assisted Web Interview
DIMR	Deutsches Institut für Menschenrechte
DRV	Deutsche Rentenversicherung
EMR	Erwerbsminderungsrente
EV	Eingangsverfahren
EV/BBB	Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich
GG	Grundgesetz
infas	Institut für angewandte Sozialwissenschaft
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
PAPI	Pen-and-Paper Personal Interview
SGB	Sozialgesetzbuch
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

Zusammenfassung

Ziel der Untersuchung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ in Auftrag gegeben. In dieser Studie soll untersucht werden, welche Möglichkeiten es gibt, das Entgeltsystem in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) weiterzuentwickeln oder neu zu gestalten. Es wird untersucht, ob die Arbeit der Werkstattbeschäftigten angemessen vergütet wird, inwieweit es hier einen Änderungsbedarf gibt und wie ein verändertes und besser verständliches Entgeltsystem aussehen könnte. Darüber hinaus wird untersucht, welche Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Werkstattbeschäftigte und Schulabgänger*innen von Förderschulen sowie andere Personen, die gegenwärtig als Zielgruppe der WfbM angesehen werden, bestehen.

Der Schwerpunkt des zweiten Zwischenberichts liegt auf der Darstellung erster Ergebnisse aus der Befragung der Werkstattdirektungen und der Befragung der Werkstattbeschäftigten. Darüber hinaus wird der Sachstand zu den anderen, zum Teil noch in der Vorbereitung befindlichen Erhebungsmodulen zusammengefasst. Dies betrifft die Befragung ehemaliger Werkstattbeschäftigter, die Befragungen von Werkstatträten und Frauenbeauftragten, die Befragung anderer Leistungsanbieter sowie die Vertiefungsstudie acht ausgewählter WfbM, bei der auch Werkstatträte, Frauenbeauftragte sowie Auftraggeber von WfbM qualitativ befragt werden.

Ergebnisse der Befragungen der Werkstattdirektungen

Die bundesweite Befragung von Werkstattdirektungen wurde im Zeitraum von Mitte Juli bis Mitte Dezember 2021 durchgeführt. An der Befragung beteiligten sich 311 Werkstattdirektungen aus allen 16 Bundesländern. Die Beteiligungsquote lag bei 42%. Die teilnehmenden Betriebe verteilten sich über alle Größenklassen: 36% hatten unter 300 Beschäftigte, 26% zwischen 300 und 500 Beschäftigte und 38% 500 oder mehr Beschäftigte. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten (65%) sind zwischen 20 und 49 Jahre alt. Knapp ein Drittel der Werkstattbeschäftigten (32%) sind dabei zwischen 50 und 64 Jahre alt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Arbeitsbereich lebten in Privatwohnungen, ein gutes Drittel der Beschäftigten in einer besonderen Wohnform.

Im Jahr 2019 konnten 447 Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich der teilnehmenden Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, dies sind 0,4% aller Beschäftigten. Aus dem Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich (EV/BBB) wechselten 57 Teilnehmende in eine Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (0,6% aller Teilnehmenden). Von den Wechslern aus dem Arbeitsbereich wurden 35% in ein Budget für Arbeit vermittelt.

Betrachtet man die Entgeltkomponenten Grundbetrag und Steigerungsbetrag, so lag das durchschnittlich gezahlte Werkstattentgelt in zwei Dritteln der WfbM bei bis zu 190 Euro pro Monat, weitere 14% der WfbM zahlten ein durchschnittliches Entgelt zwischen 190 Euro und 220 Euro, rd. 10% zwischen 220 und 250 Euro und 11% 250 Euro oder mehr. Das durchschnittliche Entgelt ist von 167 Euro im Jahr 2015 auf 179 Euro im Jahr 2019 gestiegen. Vergleicht man nur WfbM mit Angaben zu beiden Zeitpunkten, so ist das Durchschnittsentgelt um 9% gestiegen. Zwischen der Vergütung von Frauen und Männern besteht ein Unterschied, der sich ganz überwiegend durch die Art der Tätigkeit erklären lässt. Stärker als zwischen den Geschlechtern unterscheiden sich die Entgelte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen von denen in der Werkstatt, und dort wiederum werden auf

Einzelarbeitsplätzen (85% mehr als auf internen Arbeitsplätzen) höhere Entgelte gezahlt als auf Gruppenarbeitsplätzen (50% mehr als auf internen Arbeitsplätzen).

Die Höhe des Steigerungsbetrags wird nach unterschiedlichen Kriterien bemessen. An erster Stelle steht das Kriterium der individuellen Arbeitsqualität (von 81% der Werkstattleitungen genannt), gefolgt von Menge und Schwierigkeit der individuellen Tätigkeit (72%) sowie persönlichen Faktoren wie Arbeitsengagement und persönliche Zuverlässigkeit (69%). Arbeitsschwierigkeit im Tätigkeitsfeld und Arbeitsumfang werden von etwa 50% der Werkstattleitungen als Kriterien genannt. 84% der befragten Werkstattleitungen halten es für eher sinnvoll bis sinnvoll, die gesetzliche Entgeltgestaltung zu verändern bzw. neu zu gestalten.

Zum monatlichen Entgelt, welches den Beschäftigten aus dem Arbeitsergebnis der WfbM entrichtet wird, können ergänzende Leistungen der Grundsicherung (nach Kap. 4 SGB XII) hinzukommen, wenn keine weiteren Einkommen zur Verfügung stehen. Zudem bildet die Erwerbsminderungsrente (nach § 43 SGB VI) eine wesentliche Einkommenskomponente, worauf Beschäftigte nach 20 Beitragsjahren einen Anspruch geltend machen können. Geschätzt¹ beziehen 50% der Beschäftigten eine Erwerbsminderungsrente und 42% Leistungen der Grundsicherung. Bei knapp zwei Fünftel der Beschäftigten muss das monatliche Entgelt also durch ergänzende Sozialleistungen aufgestockt werden. Bei den restlichen 8% können keine Angaben zu weiteren Einkommensquellen gemacht werden.

Weiterhin wurden in der Befragung der Werkstattleitungen betriebswirtschaftliche Daten zu Umsatz, Arbeitsergebnis und Rücklagen erhoben. Als Faktoren, die in einem signifikanten Zusammenhang mit der Höhe der Entgelte stehen, erweisen sich mit jeweils einem starken Zusammenhang die Region (Bundesländer, Region West und Region Ost), die Höhe der Arbeitsergebnisse und die umsatzstärksten bzw. ertragreichsten Geschäftsfelder. Einen ebenfalls signifikanten, aber schwachen Zusammenhang weisen die Betriebsgröße, langfristige Produktionsaufträge und der Anteil psychischer Beeinträchtigungen unter den Beschäftigten auf.

Ergebnisse der Befragung der Werkstattbeschäftigten

In der Befragung der Werkstattbeschäftigten wurden 4.246 gültige Interviews realisiert, davon 3.177 von Beschäftigten im Arbeitsbereich und 1.069 von Teilnehmenden im EV/BBB. Die überwiegende Mehrheit nahm dabei über den Papierfragebogen teil, Onlinefragebogen und telefonische Interviews wurden kaum genutzt.

Bezogen auf alle Befragten arbeiten gut 84% im Arbeitsbereich, und 16% im EV/BBB, wovon nur wenige Befragte auf das Eingangsverfahren entfallen (n=48). Von den Beschäftigten im Arbeitsbereich arbeiten gut zwei Drittel schon mehr als 10 Jahre in der Werkstatt, im EV/BBB dominiert mit über 60% dagegen eine Teilnahmedauer zwischen 1 und 2 Jahren.

Die große Mehrheit der Befragten zeigt sich zwar mit ihrer Tätigkeit und der Arbeitssituation, aber nicht mit ihrer Entgeltsituation zufrieden. So bewerten zwei Drittel der Befragten

¹ Zur Angabe weiterer Einkommensquellen weisen die Ergebnisse aus der Befragung der Werkstattleitungen und der Beschäftigten unterschiedliche Angaben auf. Dieser Umstand wird in Kap. 3.1 (S. 39f.) näher erläutert.

Werkstattbeschäftigten das eigene Entgelt als zu niedrig (64%) und nur ein knappes Drittel als „so richtig“.

Im Durchschnitt erhalten die Beschäftigten im Arbeitsbereich zum Befragungszeitraum im 1. Quartal 2022 220 Euro von der Werkstatt. Für Frauen ergibt sich der Befragung zufolge ein etwas niedrigeres Durchschnittsentgelt von 215 Euro im Vergleich zu 224 Euro bei den Männern. Das Arbeitsentgelt der im Arbeitsbereich tätigen Werkstattbeschäftigten steigt dabei mit dem Lebensalter; die jüngste Alterskohorte 15-24 Jahre verdient im Durchschnitt etwa 49 Euro weniger als die älteste Kohorte 55 Jahre und älter. Auch Pflegebedürftigkeit schränkt den Verdienst ein. Von den befragten Personen, die am EV/BBB teilnehmen, erhalten 42% Ausbildungsgeld und 28% Übergangsgeld (der Rest keine Angabe).

Der Informationsstand der Werkstattbeschäftigten zum WfbM-Entgeltsystem ist sehr unterschiedlich. Ein substantieller Teil der Befragten (mehr als ein Drittel) kennt das WfbM-Entgeltsystem auch in Detailspekten; ein nicht minder substantieller Teil kennt sich dagegen wenig oder gar nicht damit aus (wenigstens die Hälfte).

In der Befragung der Werkstattbeschäftigten wurden auch Thesen für eine mögliche Ausgestaltung des WfbM-Entgeltsystems zur Diskussion gestellt. Besonders hohe Zustimmung findet der Vorschlag, nach individueller Leistungsstärke und -fähigkeit das Entgelt zu differenzieren sowie der Vorschlag, dass Werkstattbeschäftigte nach einem Wechsel auf den Arbeitsmarkt in jedem Fall mehr verdienen sollten als in der Werkstatt. Die Werkstattbeschäftigten konnten auch eigene Vorschläge zur Verbesserung des Entgeltsystems machen. Die offenen Antworten dazu zeigen, dass die Basis der Entlohnung von vielen als zu niedrig und ungerecht wahrgenommen wird, und eine grundsätzliche Anhebung des Werkstattentgelts – und diese für alle – gefordert und als notwendig erachtet wird.

Mehr als ein Drittel der Befragten hat nach eigener Aussage schon einmal auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet, insbesondere die Teilnehmenden im EV/BBB. Gut ein Viertel aller Befragten würde gerne eine Ausbildung bei einem Betrieb auf dem Arbeitsmarkt machen, aber 43% der überwiegend jungen Menschen im EV/BBB. Den Wunsch, auf den Arbeitsmarkt zu wechseln, räumt ein knappes Drittel der Befragten ein, dabei etwas häufiger Männer als Frauen. Auch der Wechselwunsch wird von den Befragten im EV/BBB viel häufiger bejaht als von Beschäftigten im Arbeitsbereich (51% vs. 29%). Das Interesse ist auch höher (42%), wenn es früher schon einmal eine Arbeitsmarktbeschäftigung gegeben hat.

Darüber hinaus wurden auch Angehörige, gesetzliche Betreuungspersonen oder Vertrauenspersonen zum Thema befragt, die zuvor beim Antworten und/oder Ausfüllen des Fragebogens Werkstattbeschäftigte unterstützt hatten. Hier liegen über 2.400 gültige Interviews vor.

Hinsichtlich der Einschätzungen zu alternativen Vorschlägen zur Regelung der WfbM-Entgelte stimmen jeweils über vier Fünftel dieser Befragten zu, dass nach einem Wechsel eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt höher entlohnt werden sollte als eine Werkstatttätigkeit und dass eine stabile Entlohnungsstruktur von Vorteil wäre, ohne dass (monatliche) Schwankungen auftreten. Für die Umsetzung einer leistungsorientierten Differenzierung der WfbM-Entgelte sprechen sich gut zwei Drittel der befragten Angehörigen und Betreuungsverantwortlichen aus.

Außerdem zeigen sich die Angehörigen und Betreuungsverantwortlichen davon überzeugt, dass insbesondere Mitarbeiter*innen der Werkstatt sowie der künftige Arbeitgeber die wichtigsten Akteure sind, damit Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen können. Viele dieser Befragten meinen aber auch, dass für viele Werkstattbeschäftigte die Anforderungen im Arbeitsmarkt zu hoch seien und viele Werkstattbeschäftigte auch gar nicht auf den Arbeitsmarkt wechseln wollten. Aber auch fehlendes Vertrauen der Werkstattbeschäftigten darin, auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können und fehlende Unterstützung von Arbeitgebern werden als Gründe für die nur wenigen Arbeitsmarktübergänge von Werkstattbeschäftigten betont.

Weitere Arbeitsschritte

Nach Vorlage des zweiten Zwischenberichts sind die folgenden Arbeitsschritte geplant:

- Auswertung der bereits abgeschlossenen Befragung ehemaliger Werkstattbeschäftigter.
- Durchführung der Vertiefungsstudie mit acht ausgewählten WfbM. Die Erhebungsphase hat bereits im Mai 2022 begonnen und ist bis September 2022 geplant.
- Durchführung und Auswertung der Befragung der *anderen Leistungsanbieter* nach § 60 SGB IX.
- Durchführung der Befragung der Werkstattträte und Frauenbeauftragten ab Juni 2022.
- Die Rechtsexpertise wird mit dem Fokus auf der Rechtslage nach deutschem Recht fortgeführt und fertiggestellt.
- Die Literaturlauswertung wird fortgesetzt, um die Untersuchung stets auf dem Stand der aktuellen Diskussion zu halten.
- Die Berechnungen alternativer Entgeltsysteme werden erweitert und fortgesetzt.
- Expertenworkshop

In der Schlussphase der Projektbearbeitung werden zunächst die empirisch erhobenen Befragungsdaten zusammenfassend und übergreifend ausgewertet und aufbereitet. Die Durchführung der Vertiefungsstudie mit acht ausgewählten WfbM wird bis Ende September fortgesetzt. Die Durchführung der Befragungen der *anderen Leistungsanbieter* nach § 60 SGB IX, der Werkstattträte sowie der Frauenbeauftragten wird fortgeführt. Die Rechtsexpertise wie auch die Literaturlauswertung werden fortgesetzt und fertiggestellt. Die Berechnungen alternativer Entgeltsysteme werden erweitert und um einen Expert*innenworkshop zum Thema alternativer Entgeltsysteme ergänzt. Hier erfolgt eine Bilanzierung zu den im Projektverlauf analysierten und entwickelten Reformvorschlägen und zu den Vor- und Nachteilen verschiedener alternativer Entgeltsysteme.

1. Einleitung

1.1 Fragestellung

In Deutschland arbeiten ungefähr 300.000 Menschen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). WfbM erfüllen unterschiedliche Funktionen (§ 219 SGB IX): Sie bieten voll erwerbsgeminderten Personen eine Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einem breiten Spektrum an Tätigkeitsbereichen und stellen zugleich die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens sicher. Diese wirtschaftliche Funktion wird flankiert durch fachliche Anleitung und Begleitung der Beschäftigten mit dem Ziel der Weiterentwicklung bzw. Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit (rehabilitative Funktion), einhergehend mit einer sozialen Einbindung und Tagesstruktur (soziale Funktion). Hinzu kommt die Integrationsfunktion auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, was zusammengenommen als ‚Tripelmandat‘ beschrieben wird.²

Dafür werden sie insbesondere durch die Träger der Arbeitsförderung und der Eingliederungshilfe refinanziert. Zugleich sind WfbM aber auch Wirtschaftsunternehmen, die eine bestimmte Leistung auf marktgerechte Weise erbringen und damit Erlöse erwirtschaften (wirtschaftliche Funktion). Aus den erwirtschafteten Arbeitsergebnissen der Werkstätten wird das Arbeitsentgelt der Beschäftigten entrichtet. Darüber hinaus sind die Werkstätten dazu aufgefordert, die Inklusion ihrer Beschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (Inklusionsfunktion) – dies fordert die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Ferner stellt dies auch einen gesetzlichen Auftrag nach § 219 Absatz 1 Satz 3 SGB IX. dar.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im August 2020 die Arbeitsgemeinschaft von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH und infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH in Kooperation mit Prof. Dr. Felix Welti und Prof. Dr. Arnold Pracht mit der Durchführung des Forschungsvorhabens „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ beauftragt.

Im Ergebnis der Studie sollen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung oder Neugestaltung des Entgeltsystems in WfbM herausgearbeitet werden. Das Ziel der Untersuchung ist, zu ermitteln, ob die Arbeit der Werkstattbeschäftigten angemessen vergütet wird, ob diesbezüglich ein Änderungsbedarf besteht und wie ein verändertes Entgeltsystem ggf. aussehen könnte. In diesem Zusammenhang soll das Entgeltsystem möglichst transparenter als bisher gestaltet werden. Darüber hinaus gilt es zu prüfen, welche alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Werkstattbeschäftigte und Schulabgänger*innen von Förderschulen sowie andere Personen, die gegenwärtig als Zielgruppe der WfbM angesehen werden, bestehen.³

Der zweite Zwischenbericht beinhaltet nach einer Beschreibung der methodischen Schritte (Kap. 2) erste Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung der Werkstattleitungen (Kap. 3). Anschließend werden erste Ergebnisse aus der Befragung der Werkstattbeschäftigten vorgestellt (Kap. 4).

² Bendel, A.; Richter, C.; Richter, F. (2015): Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses, in: WiSo-Diskurs Juli 2015, S. 9. Vgl. Richter und Bendel 2015, S. 31–33.

³ Eine historische Aufarbeitung des Entstehungsprozesses der WfbM oder eine international vergleichende Analyse ähnlicher Beschäftigungsformen sind nicht Ziel der Untersuchung.

Schließlich werden Ergebnisse der Befragung von Angehörigen, Betreuer*innen und Vertrauenspersonen dargestellt (Kap. 5).

1.2 Durchschnittliches Arbeitsentgelt der WfbM-Beschäftigten

Zunächst ist eine Klärung erforderlich, wie viele Beschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM tätig sind und wie hoch ihre Arbeitsentgelte sind. Die hierzu verfügbaren Statistiken weisen unterschiedliche Einschränkungen auf, so dass diese Daten nicht unmittelbar daraus ablesbar sind.

Die Vergütung von WfbM-Beschäftigten setzt sich aus drei Entgeltkomponenten zusammen: einem fixen Grundbetrag und einem individuell bemessenen Steigerungsbetrag (§ 221 Abs. 2 SGB IX) sowie ggf. dem Arbeitsförderungsgeld (§ 59 SGB IX). Der Grundbetrag lag im Jahr 2019 bei 80 Euro pro Monat und wurde im Jahr 2020 auf 89 Euro erhöht. Der Steigerungsbetrag hängt vom Arbeitsergebnis der Werkstatt ab und wird den einzelnen Beschäftigten aufgrund einer individuellen Leistungsbeurteilung zugerechnet. Das steuerfinanzierte Arbeitsförderungsgeld (AFöG) beträgt seit Januar 2017 maximal 52 Euro. Es dient dazu, das gesamte Arbeitsentgelt bis zur Grenze von 351 Euro aufzustocken (§ 59 SGB IX), d.h. bis zu einer Summe aus Grundbetrag und Steigerungsbetrag von 299 Euro wird es in voller Höhe und darüber bis zur Grenze von 351 Euro in reduzierter Höhe gezahlt.

Das Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) führt nach § 4 Abs. 1 AufwErstVO⁴ eine regelmäßige „Statistik zur Rentenversicherung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten“. Darin wird pro Jahr die Gesamtsumme der von den WfbM-Beschäftigten tatsächlich erzielten Arbeitsentgelte, die Anzahl der Beschäftigten, für die im Haushaltsjahr Rentenbeiträge erstattet wurden und die durch Division beider Größen errechnete Höhe des monatlichen Arbeitsentgeltes ausgewiesen.

Die Zahl der Beschäftigten wird für das Jahr 2019 mit 294.500 Personen und für das Jahr 2020 mit 292.961 Personen angegeben. Allerdings handelt es sich bei der Zahl der Beschäftigten um die Jahresgesamtzahl, während für die vorgenommene Division zur Ermittlung der monatlichen Entgelte eigentlich eine jahresdurchschnittliche Stichtagszahl der Beschäftigten erforderlich wäre,⁵ die aber statistisch nicht ausgewiesen wird.

An dieser Stelle hilft ein Blick in die Statistik der Eingliederungshilfe weiter, da das Statistische Bundesamt sowohl die Jahresgesamtzahl als auch die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag des 31.12. ausweist. Eine Jahresdurchschnittszahl (JD) lässt sich auf dieser Grundlage als Mittelwert zwischen den Jahresenddaten (JE) zweier Jahre bilden (z.B. $JD\ 2019 = (JE\ 2018 + JE\ 2019) : 2$). Im Jahr 2019 lag die Jahresdurchschnittszahl der EGH-Statistik bei 273.570 Beschäftigten, dies entspricht 93,9% der Jahresgesamtzahl von 291.230 Beschäftigten.

Die Einschränkung dieser Statistik besteht allerdings darin, dass sie nur die Beschäftigten zählt, für die die Eingliederungshilfe der zuständige Leistungsträger ist (was auf die weitaus meisten Beschäftigten zutrifft), nicht aber die Beschäftigten in Leistungsträgerschaft anderer Rehabilitationsträger wie z.B. der Unfallversicherung, der Kriegsopferfürsorge oder der Jugendhilfe

⁴ Verordnung über die Erstattung von Aufwendungen für die gesetzliche Rentenversicherung der in Werkstätten beschäftigten Behinderten (Aufwendungserstattungs-Verordnung)

⁵ Dies lässt sich mit folgendem Beispiel erläutern: Wenn in einem Jahr für einen besetzten Arbeitsplatz 2.400 Euro vergütet werden, entspricht dies $2.400 : 1 : 12 = 200$ Euro pro Monat. Wenn aber auf diesem Arbeitsplatz zwei Personen arbeiten, nämlich eine Person im ersten Halbjahr und eine weitere im zweiten Halbjahr, würde eine Division durch die Jahresgesamtzahl nur den halben Betrag ergeben: $2.400 : 2 : 12 = 100$ Euro. Daher erfordert diese Berechnung eine Jahresdurchschnittszahl – im Beispiel ist der Arbeitsplatz im Jahresdurchschnitt mit einer Person besetzt.

(vgl. § 6 Abs. 1 SGB IX). Vergleicht man die Jahresgesamtzahlen aus der Rentenversicherungsstatistik des BAS und der Eingliederungshilfestatistik des Statistischen Bundesamts, so waren im Jahr 2019 in der Trägerschaft der Eingliederungshilfe 291.230 Beschäftigte bzw. 99% aller Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM, während 1% aller Beschäftigten in anderer Leistungsträgerschaft finanziert wurden. Im Jahr 2020 waren 285.255 Beschäftigte in der Trägerschaft der Eingliederungshilfe, dies entspricht 97% aller Beschäftigten, und für 3% aller Beschäftigten waren andere Leistungsträger zuständig.

Annäherungsweise lässt sich somit die Zahl der im Jahresdurchschnitt im Arbeitsbereich Beschäftigten dadurch ermitteln, dass die Relation zwischen Jahresdurchschnittszahl und Jahresgesamtzahl gemäß der Eingliederungshilfestatistik auf die Jahresgesamtzahl der Rentenstatistik übertragen wird (Tabelle 1). Im Jahr 2019 lag diese Relation im Bundesdurchschnitt bei 94%, somit entspricht der dort ausgewiesenen Jahresgesamtzahl von 294.500 Beschäftigten eine Jahresdurchschnittszahl von geschätzt 276.675 Beschäftigten.

Tabelle 1: Zahl der Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM nach Bundesland

Land	Im Laufe des Jahres insgesamt			Jahresdurchschnitt (geschätzt)*		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Baden-Württemberg	30.674	30.655	30.887	28.329	28.311	28.525
Bayern	35.521	35.679	35.280	33.796	33.947	33.567
Berlin	8.009	8.114	8.150	7.524	7.623	7.657
Brandenburg	11.150	11.568	11.489	10.504	10.897	10.823
Bremen	2.587	2.586	2.635	2.365	2.364	2.409
Hamburg	3.762	3.828	3.769	3.756	3.822	3.763
Hessen	18.718	19.186	19.513	18.182	18.637	18.955
Mecklenburg-Vorpommern	8.005	7.956	7.915	7.513	7.467	7.428
Niedersachsen	30.595	31.010	30.928	28.423	28.809	28.733
Nordrhein-Westfalen	77.455	77.520	76.876	72.511	72.572	71.969
Rheinland-Pfalz	13.709	13.810	14.015	12.773	12.867	13.058
Saarland	3.830	4.012	3.844	3.639	3.812	3.652
Sachsen	15.392	15.802	14.989	14.757	15.150	14.371
Sachsen-Anhalt	11.135	11.133	11.018	10.661	10.659	10.549
Schleswig-Holstein	11.858	11.959	12.029	10.794	10.886	10.949
Thüringen	9.718	9.682	9.624	8.885	8.852	8.799
Deutschland	292.118	294.500	292.961	274.412	276.675	275.207
Westdeutschland	228.709	230.245	229.776	214.569	216.027	215.581
Ostdeutschland	63.409	64.255	63.185	59.844	60.648	59.627

Quelle: BAS Statistik der Rentenversicherung; Statistisches Bundesamt: Statistik der Eingliederungshilfe; Berechnung des ISG.

* Jahresdurchschnittszahl nach Rentenversicherungsstatistik anhand der Relation in der EGH-Statistik geschätzt

Die Summe der im Arbeitsbereich der WfbM gezahlten Entgelte lag im Jahr 2019 bundesweit bei 746,5 Mio. Euro und im Jahr 2020 bei 742,8 Mio. (Tabelle 2).⁶ Eine Division dieser Beträge durch 12 Monate und durch die Jahresdurchschnittszahl der Beschäftigten ergibt die Arbeitsentgelte in Euro pro Monat. Diese lagen nach der oben erläuterten Berechnung im Bundesdurchschnitt bei 224,83 Euro im Jahr 2019 und bei 224,91 Euro im Jahr 2020. Im westdeutschen Durchschnitt betragen sie 234,75 Euro (2019) bzw. 234,97 Euro (2020), in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) lagen sie mit 189,50 Euro (2019) bzw. 188,53 Euro (2020) um rd. 20% unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Tabelle 2: Arbeitsentgelte insgesamt (Mio. Euro) und pro Person und Monat (Euro) nach Bundesland

Land	Arbeitsentgelte insgesamt Mio. Euro		Arbeitsentgelt Euro pro Person/Monat	
	2019	2020	2019	2020
Baden-Württemberg	78,54	78,59	231,18	229,58
Bayern	109,48	107,20	268,75	266,12
Berlin	17,32	18,38	189,31	200,05
Brandenburg	22,69	23,67	173,54	182,25
Bremen	7,38	7,56	260,26	261,66
Hamburg	11,50	11,97	250,68	265,12
Hessen	45,18	47,35	202,00	208,18
Mecklenburg-Vorpommern	17,88	17,93	199,59	201,15
Niedersachsen	84,98	85,71	245,80	248,59
Nordrhein-Westfalen	187,24	188,28	215,00	218,00
Rheinland-Pfalz	39,62	38,41	256,60	245,12
Saarland	11,34	10,07	247,89	229,70
Sachsen	30,95	27,74	170,22	160,84
Sachsen-Anhalt	24,01	23,69	187,72	187,17
Schleswig-Holstein	33,31	32,73	255,00	249,12
Thüringen	25,06	23,49	235,91	222,45
Deutschland	746,47	742,77	224,83	224,91
Westdeutschland	608,56	607,87	234,75	234,97
Ostdeutschland	137,91	134,90	189,50	188,53

Quelle: BAS Statistik der Rentenversicherung, korrigierte Fassung Juni 2022; Berechnung des ISG

Im Jahr 2019 reicht die Spannweite von 170,22 Euro in Sachsen bis zu 268,75 Euro in Bayern. Im Jahr 2020 sind die Durchschnittsbeträge unverändert. In acht Ländern sind sie niedriger und in den anderen acht Ländern höher als im Vorjahr.

⁶ Die in Tabelle 2 vorgenommene Berechnung beschränkt sich auf die Jahre 2019 und 2020, weil nur für diese Jahre die korrigierten Werte vorliegen.

1.3 Stand der Bearbeitung

Der Verlauf der Projektbearbeitung vom Projektstart im August 2020 bis Mai 2021 wird im 6. Kapitel des Ersten Zwischenberichts dargestellt.⁷ Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über die seither erfolgten Arbeitsschritte.

Bearbeitungsstand von AP 1.1: Anforderungen der UN-BRK

Im ersten Untersuchungsschritt werden die rechtlichen Anforderungen an eine Reform des Entgeltsystems und eine Stärkung der Inklusion ausgewertet, die sich aus Artikel 26 und 27 UN-BRK selbst, aber auch aus der daran anschließenden Diskussion des UN-Fachausschusses, des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) und der Verbände in Deutschland ergeben haben. Neben einer Auswertung der deutschen und internationalen Fachliteratur wurde auch die Rechtsprechung zu den dadurch aufgeworfenen Fragen recherchiert, systematisch ausgewertet und auf ihre Folgen für eine Reform des Entgeltsystems hin geprüft. Erste Ergebnisse dieser Bearbeitung wurden im 2. Kapitel des Ersten Zwischenberichts dargestellt.⁸ Diese Expertise steht kurz vor der Fertigstellung, das Ergebnis wird im Abschlussbericht präsentiert.

Bearbeitungsstand von AP 1.2: Aktueller Forschungsstand und finanzieller Status Quo

Die Auswertung der thematisch relevanten Literatur wird laufend fortgeführt. Zum finanziellen Status quo der Werkstatt-Beschäftigten wurden im Ersten Zwischenbericht Durchschnittsberechnungen durchgeführt. Aus der aktuellen Diskussion wurden zudem drei häufig diskutierte Reformvorschläge auf ihre potenziellen Auswirkungen hin untersucht, zum einen im Hinblick auf das monatlich verfügbare Einkommen der Beschäftigten und zum anderen auf die jährlichen Gesamtkosten. Die Vor- und Nachteile dieser Reformvorschläge sowie weitere Alternativen zum derzeit bestehenden Entgeltsystem wurden in der daran anschließenden Diskussion vertieft.

Bearbeitungsstand von AP 2.1: Analyse betriebswirtschaftlicher Aspekte

Die Analyse der Werkstätten und des Entgeltsystems aus betriebswirtschaftlicher Perspektive umfasst zwei Arbeitsschritte: Zum einen wurden bundesweit die Werkstattleitungen schriftlich befragt, zum anderen werden mit einer Auswahl von acht Werkstätten vertiefende Fallstudien durchgeführt.

Die bundesweite Befragung von *Werkstattleitungen* wurde vom ISG in der ersten Projektphase vorbereitet und im Zeitraum von Mitte Juli bis Mitte Dezember 2021 als schriftliche Online-Befragung durchgeführt. Von den insgesamt 735 angeschriebenen Hauptwerkstätten beteiligten sich 311 Werkstätten (42%). Die methodischen Eckdaten dieser Befragung, der Prozess der Fragebogenentwicklung, des Pretests und der Abstimmung mit der Steuerungsgruppe sowie der Merkmalskatalog wurden im 1. Zwischenbericht erläutert und zusammengefasst. Im vorliegenden Zweiten Zwischenbericht werden die Ergebnisse der Auswertung vorgestellt.

⁷ Engels, D.; Matta, V.; Schütz, H.; Eibelshäuser, S.; Pracht, A.; Welti, F.; von Drygalski, C. (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht, im Auftrag des BMAS, Berlin, S. 75 ff.

⁸ Engels; Matta et al. (2021), S. 16 ff.

Als Alternative zu den WfbM wurden mit dem BTHG auch die *anderen Leistungsanbieter* nach § 60 SGB IX eingeführt, die in die Untersuchung einbezogen werden. Auch diese werden in Form einer schriftlichen Online-Befragung berücksichtigt. Das Erhebungsinstrument bildet eine leicht gekürzte und auf die Besonderheiten der anderen Leistungsanbieter abgestimmte Variante des Fragebogens für die Werkstattleitungen. Diese Befragung wurde im Juni 2022 gestartet und soll Anfang Juli 2022 abgeschlossen werden.

Für die vertiefenden *Fallstudien* wurden acht Werkstätten aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands ausgewählt, die vergleichsweise hohe Entgelte entrichten. In der Vertiefungsstudie geht es um die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen dem Wirtschaftshandeln der Betriebe, Leistungsbeurteilungen der Beschäftigten und der Entgeltbemessung. Aufbauend auf der bundesweiten Befragung der Werkstattleitungen wurden acht WfbM ausgewählt, mit denen von Mitte Mai 2022 bis Ende September 2022 eine qualitative Vertiefungsstudie durchgeführt wird. Dabei werden erfolgreiche Werkstätten, die überdurchschnittliche Entgelte zahlen, aus wirtschaftlich starken und aus wirtschaftlich schwachen Regionen ausgewählt, um betriebswirtschaftliche Faktoren abzuleiten, die einen Einfluss auf die Entgelthöhe haben können. Einbezogen wurden jeweils zwei Werkstätten aus Nord-, Ost-, Süd- und Westdeutschland. Jeweils vier dieser Werkstätten sind in wirtschaftlich starken und wirtschaftlich schwachen Regionen angesiedelt. In diesen Werkstätten werden qualitative Interviews und Gruppengespräche mit den Leitungen sowie den Werkstatträten, den Frauenbeauftragten und ggf. mit Auftraggebern geführt. Zum Zeitpunkt der Vorlage des Zweiten Zwischenberichts waren fünf dieser Fallstudien abgeschlossen.

Bearbeitungsstand von AP 2.2: Sicht der Menschen mit Behinderungen und anderer Beteiligter

Die Befragung von *Beschäftigten* in Werkstätten für behinderte Menschen wurde von infas vorbereitet und durchgeführt. Auch hier wurden die Befragungsinstrumente einem Pretest unterzogen und mit der Steuerungsgruppe abgestimmt. Befragt wurden Menschen, die in einer WfbM im Arbeitsbereich arbeiteten oder im EV/BBB tätig waren. Befragungsthemen waren die aktuelle Arbeitssituation und Bezahlung und die Bedingungen für Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Teilnahme wurde den Beschäftigten über einen Papier- oder einen Online-Fragebogen sowie als telefonische Befragung ermöglicht. Diese Varianten wurden sowohl in Alltagssprache als auch in Leichter Sprache angeboten. Die Befragung wurde im Zeitraum von Dezember 2021 bis Ende März 2022 durchgeführt. Eine detaillierte Beschreibung zur Durchführung enthält das 3. Kapitel des vorliegenden Berichts, die Befragungsergebnisse sind Gegenstand von Kapitel 4.

Befragung von *ehemals in WfbM Beschäftigten*: Diese Befragung richtete sich an Personen, die neben der WfbM-Tätigkeit auch Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln konnten. Themen sind die aktuelle Arbeitssituation und Bezahlung, sowie Fragen zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und dem Vergleich zwischen WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Teilnahme war über einen Papierfragebogen möglich, der in Alltagssprache und in Leichter Sprache vorliegt. Diese Befragung wurde von Mitte März bis Mitte Mai 2022 durchgeführt.

Bei der Befragung von *Werkstatträten* in Werkstätten für behinderte Menschen stehen die Themenbereiche des WfbM-Entgelts und der Umsetzung der vorgesehenen Mitwirkung und Mitbestimmung der Werkstatträte bei der Entgeltregelung im Mittelpunkt. Ebenfalls wird der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt angesprochen. Die Befragung erfolgt mit einem Papierfragebogen wahlweise in Alltagssprache oder in Leichter Sprache. Die Laufzeit der Befragung ist ab Mitte Juni 2022 bis Anfang August 2022 geplant.

Weiterhin werden die *Frauenbeauftragten* in Werkstätten für behinderte Menschen befragt. Themenbereiche sind auch hier das WfbM-Entgelt und der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der spezifischen Erfahrung und Perspektive der Frauenbeauftragten. Die Teilnahme ist über einen Papierfragebogen möglich, wahlweise in Alltagssprache oder in Leichter Sprache. Der Befragungszeitraum ist zeitgleich zur Werkstatträte-Befragung, also etwa ab Mitte Juni 2022 bis Anfang August 2022.

Ausblick auf weitere Arbeitsschritte

Nach Vorlage des zweiten Zwischenberichts sind die folgenden Arbeitsschritte geplant:

- Auswertung der bereits abgeschlossenen Befragung ehemaliger Werkstattbeschäftigter.
- Durchführung der Vertiefungsstudie mit acht ausgewählten WfbM. Die Erhebungsphase hat bereits im Mai 2022 begonnen und ist bis September 2022 geplant.
- Durchführung und Auswertung der Befragung der *anderen Leistungsanbieter* nach § 60 SGB IX.
- Durchführung der Befragung der Werkstatträte und Frauenbeauftragten ab Juni 2022.
- Die Rechtsexpertise wird mit dem Fokus auf der Rechtslage nach deutschem Recht fortgeführt und fertiggestellt.
- Die Literaturlauswertung wird fortgesetzt, um die Untersuchung stets auf dem Stand der aktuellen Diskussion zu halten.
- Die Berechnungen alternativer Entgeltsysteme werden erweitert und fortgesetzt.
- Expert*innenworkshop zu alternativen Entgeltsystemen

In der Schlussphase der Projektbearbeitung werden zum einen die empirisch erhobenen Befragungsdaten ausgewertet und aufbereitet. Zum anderen wird die Entwicklung möglicher Alternativen zum bestehenden Entgeltsystem um die Ableitungen aus der Vertiefungsstudie und der genannten Befragungen erweitert und fortgesetzt. Die ermittelten Vorschläge zur Reform des Entgeltsystems werden unter Einbeziehung der Steuerungsgruppe und im Rahmen eines Expertenworkshops erörtert.

2. Methodik der Untersuchungsteile

2.1 Methodik und Stichprobe der Befragung von Werkstattleitungen

2.1.1 Methodische Eckdaten

Art der Erhebung:	schriftlicher Fragebogen mit standardisierten und offenen Fragen sowie Zahlenabfragen
Technische Umsetzung:	PDF-Formular und Upload-Portal
Grundgesamtheit:	Leitungspersonal aller anerkannten WfbM in Deutschland
Art der Erhebung:	schriftlicher Fragebogen mit standardisierten und offenen Fragen sowie Zahlenabfragen
Angeschriebene Hauptwerkstätten:	735 WfbM bundesweit
Dauer der Befragung:	14.07.2021 – 13.12.2021
Rücklaufquote:	311 WfbM (42,3%)

2.1.2 Fragebogenentwicklung

Bei der Entwicklung des Fragebogens wurden zunächst alle Ziele und konkreten Forschungsfragen einbezogen. Danach wurden Kürzungsvorschläge mit dem Auftraggeber und der Steuerungsgruppe erörtert. Dieser Weg wurde gewählt, da zu Beginn nicht sicher absehbar war, welche Merkmale in einfach zu beantwortende Fragen operationalisiert werden konnten und welche Merkmale nicht.

Im Oktober 2020 wurde zunächst ein Katalog der zu erhebenden Merkmale zusammengestellt und mit dem Auftraggeber erörtert. Danach wurden konkrete Operationalisierungen entwickelt und schrittweise präzisiert und verbessert. Anfang 2021 wurden mit dem Auftraggeber erste Kürzungsvorschläge besprochen, die sich daraus ergaben, dass für bestimmte Merkmale keine sinnvolle Operationalisierung für eine quantitative Befragung entwickelt werden konnten. Im März 2021 wurden vier ausführliche Vorgespräche zum Fragebogenentwurf mit einigen WfbM-Leitungen durchgeführt und ausgewertet. Nach einer erneuten Überarbeitung des Entwurfs wurde der Fragebogen dann am 14.4.2021 der Steuerungsgruppe übersandt.

Der Steuerungsgruppe wurde als größter Kürzungsvorschlag nahegelegt, das Teilziel der Erforschung des wirtschaftlichen Erfolgs von WfbM in die qualitativen Fallstudien zu verschieben und explorativ statt hypothesentestend zu behandeln. Es hatte sich herauskristallisiert, dass eine systematische Bearbeitung dieser sehr umfangreichen Zielsetzung mit den Mitteln einer standardisierten Befragung sehr viele Fragen im Fragebogen erfordern würde und gleichzeitig wenig erfolgversprechend wäre. Es gibt viele Thesen dazu, was den wirtschaftlichen Erfolg von WfbM begünstigen kann. Gleichzeitig kann kaum auf bestehende Forschung zurückgegriffen werden. Der Fragebogen wurde deshalb bzgl. dieses Teilziels im Prozess auf „Eckdaten zur Wirtschaftsweise der WfbM“ gekürzt, die dazu genutzt werden sollten, eine gezielte Auswahl für die vertiefenden Fallstudien treffen zu können. Im Rahmen dieser qualitativen Fallstudien, die im Anschluss an die schriftliche Befragung vorgesehen sind, lassen sich Fragen des wirtschaftlichen Erfolgs angemessener bearbeiten.

Der Steuerungsgruppe wurde auch vorgeschlagen, das Thema der Transparenz des Entgeltsystems für die Beschäftigten nicht in der Befragung von WfbM-Leitungen zu behandeln, sondern stattdessen hierzu ausschließlich die Betroffenen selbst zu befragen. Auch hier wurde ein Kürzungspotenzial mit nur geringem Informationsverlust gesehen, da die Befragung der Betroffenen zu diesem Thema ohnehin vorgesehen war und als authentischer eingestuft wurde.

Das Forschungsteam begrenzte weiterhin die Zielsetzung bzgl. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darauf, Eckdaten zum Vermittlungserfolg zu erfassen sowie Einschätzungen der WfbM-Leitungen zum Zusammenwirken von Entgeltsystem und Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Insbesondere diese Einschätzungen zum Zusammenwirken sollen bei der Entwicklung und Bewertung von Veränderungs- oder Neugestaltungsvorschlägen für das Entgeltsystem im Blick behalten werden, sodass möglichst Barrieren oder Fehlanreize, die einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen, vermieden werden können.

A: Eckdaten zur WfbM	1	Anzahl Beschäftigte / Teilnehmende Jan 2020
	2	Rechtsform
	3	übergeordnete Organisation (ja/nein) & Rechtsform dieser
	4	Gemeinnützigkeit
	5	Mitgliedschaft in Verbänden
	6	spezifische Ausrichtung der WfbM
B: Entgelte für die Beschäftigten im Arbeitsbereich	7	Durchschnittsentgelte insg. 2015 und 2019
	8	Vollzeit-Stunden
	9	Beschäftigte nach Arbeitszeitgruppen
	10	Entgeltfestlegung bei Teilzeitbeschäftigung
	11	Entgeltverteilung Jan 2020 (alle, darunter: Vollzeit)
	12	Durchschnittsentgelte (nach Geschlecht)
	13	Durchschnittsentgelte (intern vs. ausgelagert)
	14	strukturelle Veränderung der Entgelte 2020/21 (ja/nein, wegen Pandemie?)
	15	strukturelle Kürzung der Steigerungsbeträge wegen Erhöhung Grundbetrag 2020/21 (ja/nein)
C: Entgeltsystem für die Beschäftigten im Arbeitsbereich	16	Steigerungsbeträge: Auszahlung nach 2015?
	17	Verteilung von Steigerungsbeträgen: Kriterien und Prinzipien
	18	Verteilung von Steigerungsbeträgen: Zeitpunkt der Einführung und der letzten Anpassung des aktuellen Systems
	19	Verteilung von Steigerungsbeträgen: Turnus bei der Überprüfung des Systems
	20	Verteilung von Steigerungsbeträgen: Turnus bei der individuellen Eingruppierung
	21	Verteilung von Steigerungsbeträgen: Einschätzung zum Einfluss verschiedener Gruppen auf das aktuelle System
	22	Einschätzung: Vor-/Nachteile von Koppelung Grundbetrag an Ausbildungsentgelt, Arbeitsförderungsgeld, Steigerungsbetrag, Erwirtschaftung der Entgelte durch WfbM
	23	Einschätzung: Entgeltsystem verändern / neugestalten?
D: Wirtschaftliche Lage der WfbM	24	Kostensätze Arbeitsbereich: 2015 und 2019
	25	Kostensätze Arbeitsbereich: Unterschiede zwischen Trägern
	26	Kostensätze EV/BBB: 2015 und 2019
	27	Kostensätze EV/BBB: Unterschiede zwischen Trägern
	28	Umsatzerlöse: 2015 und 2019
	29	Arbeitsergebnis: 2015 und 2019
	30	Rücklage Ertragsschwankungen: 2015 und 2019
	31	Rücklage Ertragsschwankungen: Einschätzung 2021
	32	Rücklage Ersatz-/Modernisierung: 2015 und 2019
	33	Anteilige Verwendung Arbeitsergebnis 2019

E: Angaben zu Teilnehmenden und Beschäftigten	34	Teilnehmende & Beschäftigte im Jan 2020 nach Alter
	35	Beschäftigte im Arbeitsbereich 2015
	36	ausgelagerter Arbeitsplätze Arbeitsbereich im Jan 2020 (Anzahl: insg., Einzel/Gruppe, öffentl./priv.)
	37	Formen der Hauptbeeinträchtigung Dez 2019 (Anzahl: EV/BBB, Arbeitsbereich)
	38	Mehrfachbeeinträchtigung (Anteil: EV/BBB, Arbeitsbereich)
	39	Pflegerische Leistung (Anteil: EV/BBB, Arbeitsbereich)
	40	Personen nach §219 (3) SGB IX
	41	Wohnformen der Beschäftigten Jan 2020 (Anzahl)
	42	weitere Einkommen der Beschäftigten Jan 2020 (Anzahl)
	F: Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	43
44		Übergänge 2019 (Anzahl: wohin?)
45		Übergänge 2019 (Anzahl: Begleitung durch wen?)
46		Übergänge 2019 (Anzahl: Rückkehrer?)
47		Einschätzung: Anreizwirkung Lohnabstand, EM-Rente und weitere Aspekte
48		Einschätzung: Wie sollten Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden?
G: Eckdaten zur Wirtschaftsweise	49	dauerhafte Aufträge (Umsatzanteil, Anzahl Auftraggeber, Umsatzanteil größter Auftraggeber)
	50	Geschäftsfelder mit höchsten Erträgen und Umsätzen in 2019
	51	neue Geschäftsfelder seit 2010 (Anzahl)
	52	aufgegebene Geschäftsfelder seit 2010 (Anzahl)

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe übermittelten dem ISG zahlreiche Ergänzungs- und Änderungsvorschläge, von denen jene mit der größten Tragweite am 28.4.2021 in einer gemeinsamen virtuellen Sitzung diskutiert wurden. Im Anschluss wurde der Fragebogen umfassend überarbeitet und am 8.6.2021 der Steuerungsgruppe noch einmal im Umlaufverfahren zur Durchsicht vorgelegt. Auch hier wurden noch einmal Kürzungsvorschläge unterbreitet. Parallel zu diesem Umlaufverfahren wurden fünf intensive Pretests mit WfbM-Leitungen durchgeführt. Der Fragebogen wurde auf Basis der Hinweise aus der Steuerungsgruppe und auf Basis der Pretests noch einmal überarbeitet und mit dem Auftraggeber final abgestimmt. Nach der Finalisierung des Fragebogens erfolgte der Start der Befragung im Juli 2021.

2.1.3 Merkmalkatalog Werkstattleitungen

Der Fragebogen setzt sich aus sechs Hauptthemen zusammen (A – G). Er beinhaltet Fragen zu den strukturellen Daten der jeweiligen WfbM (A), Fragen nach der Entgeltstruktur und -verteilung (B), Fragen zum Entgeltsystem (C), Fragen zur wirtschaftlichen Lage der WfbM (D), Angaben zu den Teilnehmenden und Beschäftigten der WfbM (E), Fragen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (F) sowie Eckdaten zur Wirtschaftsweise der WfbM (G). Nachfolgend wird der Merkmalkatalog in der Endfassung wiedergegeben.

2.1.4 Beschreibung der teilnehmenden WfbM (Stichprobe)

An der Befragung haben sich 311 Werkstattdleitungen aus allen 16 Bundesländern beteiligt. Die Beteiligungsquote betrug insgesamt 42%, sie lag zwischen 27% in Brandenburg und 100% in Hamburg.

Tabelle 3: Teilnehmende WfbM nach Bundesland

Land	Häufigkeit	Prozent	Grundgesamtheit in Prozent (WfbM-Verzeichnis)	Beteiligungsquote in Prozent
Baden-Württemberg	32	10,3	14,3	30,5
Bayern	54	17,4	16,1	45,8
Berlin	10	3,2	2,3	58,8
Brandenburg	7	2,3	3,5	26,9
Bremen	2	0,6	0,4	66,7
Hamburg	2	0,6	0,3	100,0
Hessen	24	7,7	7,1	46,2
Mecklenburg-Vorpommern	16	5,1	3,1	69,6
Niedersachsen	30	9,6	10,5	39,0
Nordrhein-Westfalen	62	19,9	14,1	59,6
Rheinland-Pfalz	10	3,2	4,9	27,8
Saarland	6	1,9	1,5	54,5
Sachsen	19	6,1	8,2	31,7
Sachsen-Anhalt	10	3,2	4,5	30,3
Schleswig-Holstein	15	4,8	5,0	40,5
Thüringen	12	3,9	4,2	38,7
Gesamt	311	100	100	42,3

Quelle: ISG. Alle Befragten: n=311

Die befragten WfbM sind zu 99% als gemeinnützig anerkannt (n=290), 56% (n=165) sind dabei eigenständig organisiert und keinem anderen Unternehmen untergeordnet. 43% der WfbM (n=125) befinden sich unter einer Dachorganisation bzw. sind hierarchisch einem anderen Unternehmen oder einer anderen Organisation untergeordnet. Knapp zwei Drittel der befragten WfbM (62%) werden als GmbH/gGmbH geführt. 82 WfbM (28%) treten in der Rechtsform als eingetragener Verein auf und 24 WfbM (8%) haben die Rechtsform einer Stiftung.

Tabelle 4: Rechtsform der teilnehmenden WfbM

	Häufigkeit	Anteil in Prozent
GmbH/gGMBH	181	61,6
e.V.	82	27,9
Stiftung	24	8,2
andere Rechtsform	6	2
Eigenbetrieb	1	0,3
Gesamt	294	100

Quelle: ISG

Die meisten WfbM (n=141; 49%) sind dem Paritätischen Wohlfahrtsverband zugehörig, dem sich auch der Großteil der Werkstätten angeschlossen hat, der zum Trägerverband der Lebenshilfe gehört⁹, gefolgt von der Diakonie mit 24% (n=68) sowie der Caritas mit 19% (n=54).

Tabelle 5: Zugehörigkeit Spitzenverband Wohlfahrtspflege

	Häufigkeit	Anteil in Prozent
Diakonie	68	23,5
Caritas	54	18,7
AWO	11	3,8
DRK	10	3,5
Der Paritätische	141	48,8
anderer Verband	5	1,7
Gesamt	289	100

Quelle: ISG

2.2 Methodik und Umsetzung der Befragung von Werkstattbeschäftigten und Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuungspersonen

2.2.1 Erhebungsdesign

Um die Perspektiven der Werkstattbeschäftigten und ihrer Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuungspersonen auf die Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen in der WfbM zu erheben, wurden diese im Rahmen einer standardisierten Befragung im Zeitraum von Ende Dezember 2021 bis Ende April 2022 befragt. Eingesetzt wurde dabei ein schriftliches Befragungsinstrument (Paper-Pencil-Interview: PAPI) in Alltagssprache und in Leichter Sprache. Das Befragungsinstrument war in beiden Sprachversionen auch online über einen individuellen Zugang durch die Werkstattbeschäftigten bearbeitbar (Computer Assisted Web Interview: CAWI). Auf Anfrage konnten die Werkstattbeschäftigten auch telefonisch an der Befragung teilnehmen (Computer Assisted Telephone Interview: CATI).

Die angestrebten Fallzahlen für die Befragung lagen dabei bei 1.800 zu befragenden Werkstattbeschäftigten aus dem Arbeitsbereich und 600 aus dem EV/BBB. Zur Vorbereitung dieser Befragung wurden die Befragungsprozesse und die eingesetzten Materialien im Vorfeld in einem Pretest untersucht und getestet.

⁹ Wobei es auch WfbM gibt, die sich zwar dem Trägerverband der Lebenshilfe angeschlossen haben, die aber einem anderen Spitzenverband der Wohlfahrtspflege angehören.

2.2.2 Stichprobenkonzept

Die Grundgesamtheit der Erhebung besteht aus den Menschen mit Behinderungen, die gemäß §§ 56 -58 SGB IX Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen erhalten. Um Auswahlselektivitäten möglichst gering zu halten, wurde im Projekt frühzeitig entschieden, die Stichprobe nicht über Direktkontakt mit den Werkstätten, sondern über eine Zufallsauswahl bei den zuständigen Leistungsträgern für die Leistung „WfbM-Tätigkeit“ zu ziehen.

Leistungsträger sind dabei je Werkstattbereich unterschiedliche Stellen. Für den Arbeitsbereich sind ganz überwiegend¹⁰ die Träger der Eingliederungshilfe zuständig, wobei es sich je nach Landesrecht entweder um überörtliche Träger oder um örtliche Träger handelt. Für die Stichprobe des Arbeitsbereichs wurde eine zufällige Auswahl von 75 Kreisen und kreisfreien Städten gezogen, die jeweils ihre Bundesländer repräsentieren. In der zweiten Auswahlstufe wurde für diese regionale Auswahl jeweils eine Stichprobe von Werkstattbeschäftigten beim zuständigen Träger gezogen. In jedem der 75 Ziehungspunkte sollten jeweils n=140 Werkstattbeschäftigte zufällig gezogen werden. Die Gesamtbruttostichprobe für Werkstattbeschäftigte aus dem Arbeitsbereich bestand demnach aus n=10.500 Werkstattbeschäftigten.

Die Stichproben der Werkstattbeschäftigten aus dem Arbeitsbereich wurden kontinuierlich jeweils mit vorliegender Zustimmung des zuständigen Bundeslandes ab Januar 2021 beantragt. Der Lieferungszeitraum der Stichproben der überörtlichen und örtlichen Träger erstreckte sich bis November 2021. Die Einsatzstichprobe für Werkstattbeschäftigte aus dem Arbeitsbereich wurde Anfang Dezember 2021 finalisiert und umfasste insgesamt n=9.503 Werkstattbeschäftigte. Es lagen insgesamt aus 15 Bundesländern Lieferungen vor, das Bundesland Berlin hatte keine Genehmigung für die Lieferung einer Stichprobe erteilt.

Im EV/BBB der Werkstätten sind die größten Leistungsträger die Bundesagentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung.¹¹ Bei beiden Trägern (im Fall der DRV: bei der DRV Bund) wurden im Februar 2021 jeweils Datenanträge gemäß § 75 SGB X für die Ziehung und Bereitstellung von entsprechenden Stichproben gestellt. Nach der datenschutzrechtlichen Genehmigung lieferte die Bundesagentur für Arbeit im August 2021 eine Bruttostichprobe mit Kontaktdaten von n=5.400 Personen, die im EV/BBB der Werkstätten tätig waren. Die entsprechende Einsatzstichprobe stand ab November 2021 für den Feldeinsatz zur Verfügung (n=5.398 Personen).

Der Genehmigungs- und Bereitstellungsprozess für die Teilstichprobe der Deutschen Rentenversicherung Bund verlief erheblich langsamer, führte nach mehrfachen Prozessschleifen aber dennoch zu der erfolgreichen Übermittlung einer Stichprobe. Die DRV Bund stellte die beantragte Bruttostichprobe im Umfang von n=1.500 Personen aus dem EV/BBB der Werkstätten im Zuständigkeitsbereich der DRV Bund allerdings erst im März 2022 zur Verfügung, also zu einem Zeitpunkt, bei dem die geplante Feldzeit beinahe schon abgeschlossen war. Der Einsatz der gesamten DRV-Bund-Stichprobe war aus Zeit- und Ressourcengründen daher nicht mehr möglich, so dass in Einvernehmen mit dem BMAS entschieden wurde, sich auf den Einsatz eines Viertels der gelieferten Stichprobe zu beschränken (n=375).

¹⁰ Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM werden nach § 63 Absatz 2 SGB IX zudem von den Trägern der Unfallversicherung, den Trägern der Kriegsopferfürsorge sowie den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht.

¹¹ Weitere Leistungsträger sind die Träger der Unfallversicherung sowie die Träger der Kriegsopferfürsorge.

2.2.3 Das Erhebungsinstrument

Nach der Erprobung im Pretest wurde der Fragebogen im Austausch mit BMAS und der Steuerungsgruppe überarbeitet und dabei auch gekürzt. Für den Einsatz in der Haupterhebung umfasste der Fragebogen in der Alltagssprache insgesamt 35 Fragen. Diese teilten sich in die Themenmodule Arbeit und Lohn, Arbeit außerhalb der Werkstatt und Soziodemographie auf. Dabei ging es zum einen um die Erfassung der aktuellen Arbeits- und Entlohnungssituation der Werkstattbeschäftigten. Zum anderen adressierte der Fragebogen auch die Positionen, Vorstellungen der Werkstattbeschäftigten und Wünsche zu möglichen Änderungen bei der Werkstattentlohnung sowie zu Alternativen zur Werkstattbeschäftigung, wobei auch die Voraussetzungen und möglichen Hindernisse dazu in den Blick genommen werden.

Das Fragenprogramm des Erhebungsinstruments war in der Online- und der telefonischen Version inhaltlich identisch zum schriftlichen Fragebogen. Die Leichte Sprache-Version des Instruments zielte darauf ab, für Personen mit eingeschränkten Lese- und Schreibfähigkeiten eine vom Umfang gekürzte und inhaltlich etwas vereinfachte Version des Fragebogens bereitzustellen und somit zur Mitwirkung an der Befragung zusätzlich zu motivieren. Dieser etwas gekürzte LS-Fragebogen umfasste insgesamt 29 Fragen. Ergänzend zu den übersetzten Fragetexten enthielt der Fragebogen zudem praktisch zu jeder Frage eine bildliche Darstellung, um das Leseverständnis zu unterstützen.

Tabelle 6: Übersicht Fragen nach Sprachvariante

Fragennummer im Papierfragebogen		Inhalt der Frage
Alltagssprache-	Leichte Sprache-	
1	1	Dauer aktuelle WfbM-Beschäftigung
2	2	Aktueller WfbM-Bereich
2A	3	Art Arbeitsplatz
3	Nicht enthalten	Arbeitsbereich
4	4	Umfang Arbeitszeit
5	5	Zufriedenheit mit aktueller Arbeit
6	Nicht enthalten	Zuordnung WfbM-Bereich (Filterfrage)
6A	6	Höhe Entgelt im Arbeitsbereich
6B	Nicht enthalten	Höhe Entgelt im Arbeitsbereich – geschätzt
6C	Nicht enthalten	Höhe Ausbildungs-/Übergangsgeld
6D	Nicht enthalten	Höhe Ausbildungs-/Übergangsgeld – geschätzt
7	7	Einschätzung Angemessenheit Entgelt
8	8	Kenntnis Entgeltkomponenten
9	Nicht enthalten	Kenntnis Grundbetrag
10	Nicht enthalten	Kenntnis Steigerungsbetrag
11	Nicht enthalten	Kenntnis Arbeitsförderungsgeld
12	27	Sonstige erhaltene Leistungen
13	9	Veränderungswünsche Entgelt
14	10	Veränderungswünsche Entgelt – offen
15	11	Passung aktuelle Arbeit
16	12	Einschätzung Leistungspotenzial
17	13	Frühere reguläre Beschäftigung
18	Nicht enthalten	Ausbildungswunsch
19	14	Übergangswunsch allg. Arbeitsmarkt
20	Nicht enthalten	Wichtigkeit Arbeitsbedingungen allg. Arbeitsmarkt
21	15	Kenntnis alternative Beschäftigungsformen
22	Nicht enthalten	Selbsteinschätzung berufliches Potenzial
23	16	Wünsche nach unterstützenden Maßnahmen
24	Nicht enthalten	Einschätzung Vorbereitung WfbM für allg. Arbeitsmarkt
25	17	Hinderungsgründe für Übergang auf allg. Arbeitsmarkt
26	18	Geschlecht
27	19	Alter
28	24	Wohnform
29	20	Form der Behinderung
30	21	Dauer der Behinderung
31	22	Vorliegen Pflegegrad
31A	23	Pflegegrad
32	25	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss
33	26	Vorliegen Beruflicher Ausbildungsabschluss
33A	Nicht enthalten	Beruflicher Ausbildungsabschluss
34	28	Hilfe beim Antworten
35	29	Hilfe beim Ausfüllen

Da Angehörige und gesetzliche Betreuer*innen die Werkstattbeschäftigten teilweise beim Ausfüllen des Fragebogens unterstützen, wurde bei der Planung des Forschungsdesigns festgelegt, für diese Personen an den Fragebogen für Werkstattbeschäftigte ein Zusatzmodul anzuhängen (vgl. den ersten Zwischenbericht vom Juni 2021). In diesem Zusatzmodul erhalten Angehörige und Betreuer*innen die Möglichkeit, sich aus ihrer Perspektive zur WfbM-Entgeltsituation und möglicher Alternativen zur Werkstattbeschäftigung zu äußern. Dieses Fragebogenmodul bestand aus 12 Fragen in Alltagssprache.

Tabelle 7: Übersicht Fragen im Fragemodul für Angehörige bzw. gesetzliche Betreuungspersonen

Fragennummer	Inhalt der Frage
B01	Stellung zum/zur Werkstattbeschäftigten
B02	Informiertheit Arbeit und Arbeitsbedingungen WfbM
B03	Informiertheit Entgeltsystem WfbM
B04	Kenntnis Entgeltkomponenten
B05	Veränderungswünsche Entgelt
B06	Veränderungswünsche Entgelt – offen
B07	Unterstützende Rahmenbedingungen für Übergang auf allg. Arbeitsmarkt
B08	WfbM als Vorbereitung für Übergang auf allg. Arbeitsmarkt
B09	Wichtigkeit Unterstützungsmaßnahmen für Übergang auf allg. Arbeitsmarkt
B10	Wichtigkeit Unterstützungspersonen/-institution für Übergang auf allg. Arbeitsmarkt
B11	Wichtigster Erfolgsfaktor für Übergang auf allg. Arbeitsmarkt – offen
B12	Hinderungsgründe für Übergang

2.2.4 Felddurchführung und -ergebnis

2.2.4.1 Felddurchführung

Im Rahmen eines Pretests im August 2021 wurden die entwickelten Erhebungsmaterialien und die Befragungsabläufe bereits einmal in vier WfbM mit ca. 60 Werkstattbeschäftigten erprobt. Auf Basis der Pretestergebnisse wurde das Befragungsinstrument punktuell überarbeitet und schließlich nach neuerlichen Feedbackrunden mit Forschungsteam, BMAS und der Steuerungsgruppe finalisiert. Danach wurde der Fragebogen und das flankierende Erhebungsmaterial (Anschreiben, Datenschutzinformation) durch Übersetzungsbüros für die Haupterhebung in Leichte Sprache übersetzt.

Für die Haupterhebung wurde der Versand des Befragungsmaterials an die Werkstattbeschäftigten aus dem Arbeitsbereich (Trägerstichprobe) und die Werkstattbeschäftigten aus dem EV/BBB (nur Teilstichprobe Bundesagentur für Arbeit) Mitte Dezember 2021 eingeleitet. Dabei wurde ein zur Teilnahme motivierendes Erstanschreiben in Alltagssprache und in Leichter Sprache versendet, inklusive der individuellen Zugangsinformationen für den Online-Fragebogen. Dem Erstanschreiben lag der Papierfragebogen sowohl in Alltagssprache als auch in Leichter Sprache bei. Zum Befragungsmaterial gehörte zudem ein (nach Leistungsträger spezifisch angepasstes) Datenschutzblatt und ein Infoblatt für Angehörige, Vertraute oder gesetzliche Betreuungspersonen, die ggf. bei der Befragung unterstützen könnten. Wenn als Wohnsitz von Werkstattbeschäftigten eine besondere Wohnform bekannt war, wurde die entsprechende Einrichtung zudem mit einem

separaten Anschreiben über die Befragung informiert und um eventuelle Weiterleitung des Befragungsmaterials an die Zielperson sowie bei Bedarf um Unterstützung beim Ausfüllen gebeten.¹²

Die Felderhebung bei den Werkstattbeschäftigten aus dem Arbeitsbereich umfasste zwei postalische Erinnerungsaktionen, eine im Februar und eine im März 2022. Beide Erinnerungen beinhalteten dabei Anschreiben in Alltagssprache und Leichter Sprache. Bei der zweiten postalischen Erinnerungsaktion wurde den Werkstattbeschäftigten des Arbeitsbereichs zudem auch das Befragungsmaterial (Papierfragebögen, Datenschutzblatt, Infoblatt für Angehörige bzw. gesetzliche Betreuungspersonen) erneut zugesendet. Auch besondere Wohnformen wurden postalisch nochmals um die Unterstützung der Befragung gebeten. Bei der BA-Stichprobe wurde dagegen auf Erinnerungsaktionen verzichtet, da der Rücklauf der Fragebögen von im EV/BBB tätigen Personen bereits frühzeitig auf die Realisierung hoher Fallzahlen für diesen Bereich verwies.

Bei der Teilstichprobe der Deutschen Rentenversicherung Bund konnte die Feldphase mit dem Versand des Erhebungsmaterials für die Werkstattbeschäftigten aus dem EV/BBB aufgrund der späten Stichprobenlieferung (siehe oben Punkt 0) erst Ende März 2022 beginnen. Sofern von den Werkstattbeschäftigten dieser Teilstichprobe eine gesetzliche Betreuungsperson in der Stichprobe benannt war, erfolgte der Versand des Erhebungsmaterials an diese gesetzliche Betreuungsperson, mit Bitte um Weiterleitung an die Zielperson.

Insgesamt meldeten nur wenige der kontaktierten Werkstattbeschäftigten (aus allen Teilstichproben) bei infas den Wunsch an, das Interview telefonisch führen zu wollen. Diese 31 Personen wurden dafür in zwei Zeitfenstern im März und April 2022 gezielt durch studienspezifisch geschulte Interviewer*innen kontaktiert. Mit 20 dieser Werkstattbeschäftigten (65%) konnte letztlich ein telefonisches Interview realisiert werden. Für alle Teilstichproben bildete der 26.4.2022 das Ende der Feldphase. Nach diesem Zeitpunkt wurden keine Papierfragebögen mehr erfasst.

2.2.4.2 Feldergebnis

Von den insgesamt $n=15.276$ Werkstattbeschäftigten der Einsatzstichprobe konnten im Laufe der Feldzeit $n=4.246$ gültige Interviews realisiert werden, was einer Rücklaufquote von 28% entspricht. Dabei wurden im Arbeitsbereich $n=3.177$ gültige Interviews realisiert (33% des Bruttos von $n=9.503$ Werkstattbeschäftigten AB). Von diesen nahmen 91% über den Papierfragebogen, 8% über den Onlinefragebogen und lediglich knapp 1% telefonisch teil. Von den adressierten Teilnehmenden im EV/BBB gaben insgesamt $n=1.069$ ein Interview (19% des Bruttos von 5.773 Personen EV/BBB insgesamt). Dabei nahmen 87% über den Papierfragebogen, 12% über den Onlinefragebogen und 0,3% telefonisch teil.

Die ursprünglich geplanten und angezielten Fallzahlen von 1.800 Interviews für den Arbeitsbereich und 600 Interviews für EV/BBB wurden damit weit übertroffen (insgesamt um das 1,8-fache). Dieses Feldergebnis wird daher von uns als großer Erfolg bewertet. Die hohe Beteiligung an der Befragung verweist zum einen auf das starke inhaltliche Interesse, die hohe Akzeptanz und die ausgeprägte Teilnahmemotivation der Zielpersonen. Zum zweiten unterstreicht das Feldergebnis nachdrücklich auch die Machbarkeit einer überwiegend auf Schriftinstrumente gestützten Befragung bei Menschen mit Behinderungen, die durch das Angebot von Alltagssprache- und Leichte-Sprache-Version des Fragebogens befördert wird. Drittens hat sicherlich auch die Kommunikationsstrategie der Befragung zum Erfolg beigetragen, die u.a. die Anschreiben ebenfalls in beiden Sprachversionen versendete und

¹² Die Erhebungsinstrumente sind im Anhang dieses Zwischenberichts dokumentiert.

mit flankierenden Informationen an das Umfeld der Zielpersonen verband (s.o. 2.2.4.1). In diesem Zusammenhang steht auch die Unterstützung beim Ausfüllen des Fragebogens durch Angehörige, Vertraute und rechtliche Betreuungspersonen, wodurch ebenfalls ein wichtiger Beitrag für das Gesamtergebnis geleistet wurde.

Diese Unterstützung lässt sich wie folgt zusammenfassen: Bei 62% (n=2.629 Werkstattbeschäftigte) der ausgefüllten Fragebögen von Werkstattbeschäftigten insgesamt (n=4.246) gab es Hilfe beim Antworten. Davon sind 2.266 Personen, die bei einigen Antworten Hilfe erhielten (54% aller Fragebögen; 86% der Fragebögen mit Antwortunterstützung) und 363 Personen mit einem vollständigen Proxy-Interview (8,5% aller Fragebögen; 14% der Fragebögen mit Antwortunterstützung). Das bedeutet umgekehrt, insgesamt 1.462 Befragte (35%) aus der Werkstatt haben alle Antworten alleine gegeben.

Tabelle 8: Final Outcome Beschäftigtenbefragung nach Teilstichprobe

Spalten%	Gesamt		Trägerstichprobe		BA-Stichprobe		DRV-Stichprobe	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe	15.276	100,0	9.503	100,0	5.398	100,0	375	100,0
Nicht erreicht – Keine Rückmeldung (NC)	9.107	59,6	4.803	50,5	4.017	74,4	287	76,5
Nicht-Zielgruppe (NE) und nicht klärbar (UE)	1.476	9,7	1.111	11,7	345	6,4	20	5,3
Nicht befragbar (NR-NA)	123	0,8	114	1,2	7	0,1	2	0,5
Nicht teilnahmebereit (NR-R)	258	1,7	243	2,6	12	0,2	3	0,8
Non Response Others & Other	6	0,0	6	0,1	0	0	0	0
Interview abgebrochen (IP)	22	0,1	17	0,2	5	0,1	0	0
Interviews realisiert	4.284	28,0	3.209	33,8	1.012	18,7	63	16,8
Interviews gültige, auswertbar	4.246	27,8	3.177	33,4	1.007	18,7	62	16,5

Quelle: infas

Tabelle 9: Merkmale der gültig realisierten Interviews nach Werkstattbereich

	Gesamt		Arbeitsbereich		EV/BBB	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt	4.246	100,0	3.548	100,0	698	100,0
Erhebungsmethode						
PAPI	3.831	90,2	3.222	90,8	609	87,3
CAWI	395	9,3	309	8,7	86	12,3
CATI	20	0,5	17	0,5	3	0,4
Sprachversion						
Alltagssprache	1.513	35,6	1.240	35,0	273	39,1
Leichte Sprache	2.733	64,4	2.308	65,1	425	61,0
Unterstützung während des Interviews						
<i>Ohne Unterstützung</i>	1.480	34,9	1.212	34,2	268	38,4
Mit Unterstützung	2.268	53,4	1.905	53,7	363	52,0
Interview durch andere Person	363	8,6	313	8,8	50	7,2
Keine Angabe	135	3,1	118	3,3	17	2,4

Quelle: infas, Feldstatistik

Tabelle 10: Randverteilungen Brutto-Netto insgesamt

Spalten%	Gesamt brutto		Gesamt netto	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe	15.276	100,0	4.246	100
Geschlecht				
männlich	9.118	59,7	2.444	57,6
weiblich	6.158	40,3	1.802	42,4
Altersgruppe				
16 bis 24 Jahre	4.212	27,6	831	19,6
25 bis 34 Jahre	2.337	15,3	672	15,8
35 bis 44 Jahre	1.800	11,8	557	13,1
45 bis 54 Jahre	1.581	10,4	481	11,3
55 bis 67 Jahre	1.436	9,4	449	10,6
Keine Angabe	3.910	25,6	1.256	29,6
Bundesland				
Schleswig-Holstein	638	4,2	179	4,2
Hamburg	371	2,4	126	3,0
Niedersachsen	1.594	10,4	445	10,5
Bremen	57	0,4	7	0,2
Nordrhein-Westfalen	4.106	26,9	1.066	25,1
Hessen	826	5,4	236	5,6
Rheinland-Pfalz	682	4,5	167	3,9
Baden-Württemberg	1.784	11,7	561	13,2
Bayern	2.086	13,7	721	17,0
Saarland	213	1,4	58	1,4
Berlin*	173	1,1	26	0,6
Brandenburg	618	4,1	159	3,7
Mecklenburg-Vorpommern	486	3,2	129	3,0
Sachsen	546	3,6	137	3,2
Sachsen-Anhalt	448	2,9	111	2,6
Thüringen	273	1,8	56	1,3

Quelle: infas; Feldstatistik. *

Für Berlin nur Zahlen EV/BBB, da keine Trägerstichprobe (Arbeitsbereich) genehmigt/geliefert.

3. Ergebnisse der Befragung von Werkstattleitungen

Die bundesweite Befragung von Werkstattleitungen wurde im ersten Halbjahr 2021 vorbereitet und im Zeitraum von Mitte Juli bis Mitte Dezember 2021 durchgeführt. Die methodischen Eckdaten dieser Befragung, der Prozess der Fragebogenentwicklung sowie der Merkmalskatalog wurden im 1. Zwischenbericht dargestellt und zusammengefasst. In diesem Bericht werden die Ergebnisse dieser Befragung dargestellt und das weitere Vorgehen beleuchtet.

Die Befragung von Werkstattleitungen hatte gemäß Leistungsbeschreibung und Angebot mehrere übergeordnete Ziele zu verfolgen und eine Vielzahl von konkreten Forschungsfragen zu beantworten. Die ursprünglichen Ziele lassen sich wie folgt umreißen:

- statistische Fakten zu den Entgelten in WfbM ermitteln
- statistische Fakten zur wirtschaftlichen Lage der WfbM ermitteln
- Entgeltsysteme, Transparenz und Mitbestimmung innerhalb der WfbM erforschen
- erfolgreiches Wirtschaften erklären
- Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erforschen
- Einschätzungen von WfbM-Leitungen kennenlernen.

Die Befragung der WfbM-Leitungen wurde mit ausführlicher Diskussion der Fragebogenentwürfe sowie mehreren Pretests vorbereitet. Start der Befragung war der 14. Juli 2021. Als Befragungsende war zunächst der 10. September eingeplant, diese Frist wurde aber mehrfach verlängert. Der letzte Fragebogen wurde am 13. Dezember 2021 zugesandt.

3.1 Daten zu den Beschäftigten

Die befragten WfbM beschäftigten im Jahr 2019 insgesamt 144.285 Personen im Arbeitsbereich und hatten 15.572 Teilnehmende im EV/BBB. Im Vergleich zum Jahr 2018 stieg die Beschäftigtenanzahl im Arbeitsbereich um 973 Beschäftigte bzw. 0,7% an.

Tabelle 11: Anzahl Beschäftigte der teilnehmenden WfbM

	Beschäftigte 2018	Beschäftigte 2019
Durchschnittliche Anzahl Beschäftigte	484	486
Anzahl WfbM	296	297

Quelle: ISG

Tabelle 12: Größenklassen Arbeitsbereich

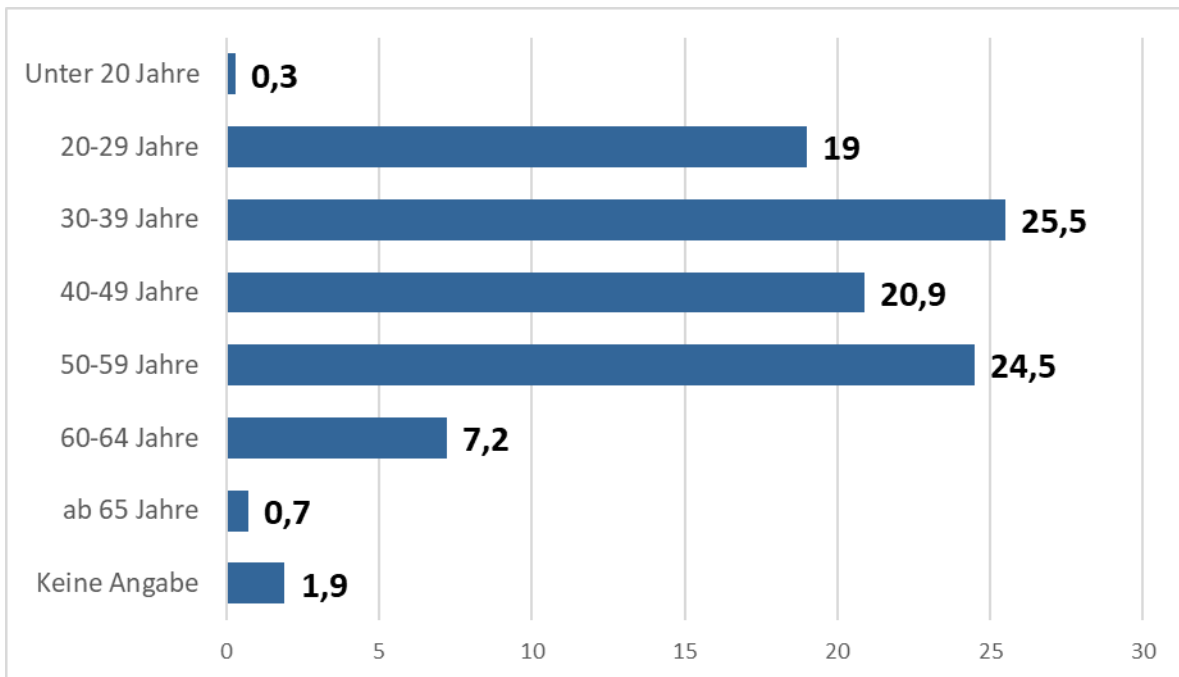
Größenklassen	Häufigkeit	Angaben in Prozent
< 120	27	9,1
120 bis 299	79	26,6
300 bis 499	77	25,9
500 bis 799	71	23,9
800 +	43	14,5
Gesamt	297	100

Quelle: ISG

Insgesamt sind 62% – und damit der Großteil der Werkstattbeschäftigten – in einer Werkstatt beschäftigt, die nach Größe einem mittleren bis Großunternehmen gleicht. Im Durchschnitt beschäftigen die teilnehmenden Werkstätten 486 Personen im Jahr 2019.

Die **Altersstruktur** im Arbeitsbereich variiert von 0,3% (n=341) unter 20 Jahren bis 2% (n=2.234) über 65 Jahre, wobei die meisten Beschäftigten zwischen 20 Jahren und unter 59 Jahren liegen. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten (65%) sind zwischen 20 und 49 Jahre alt. Knapp ein Drittel der Werkstattbeschäftigten (32%) sind dabei zwischen 50 und 64 Jahre alt.

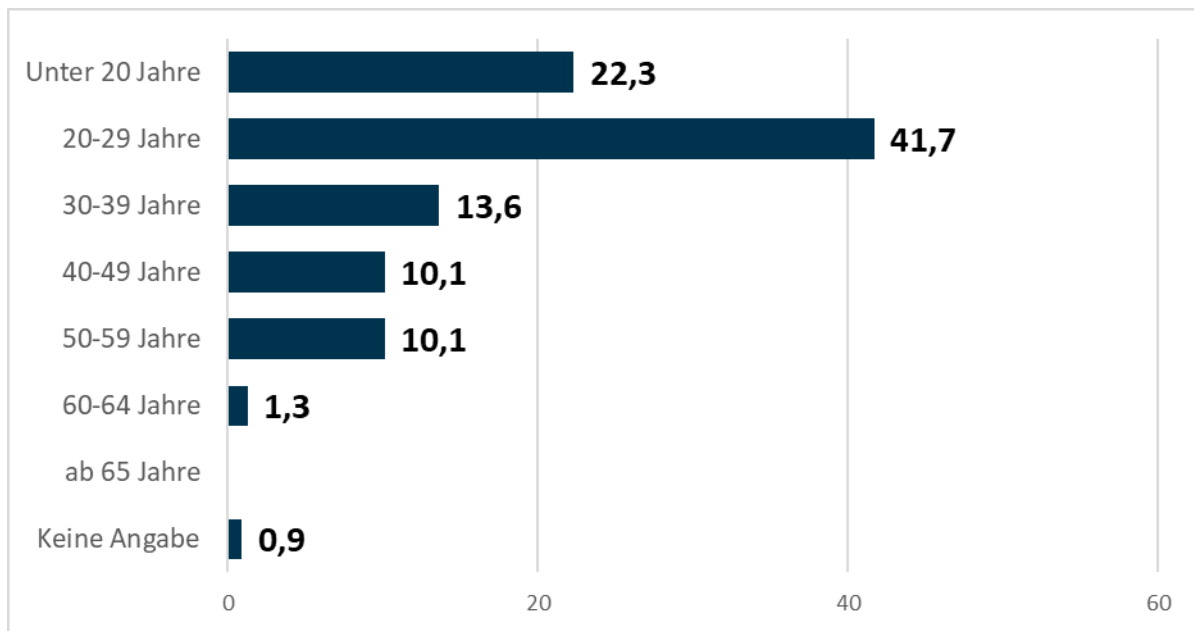
Abbildung 1: Altersstruktur Beschäftigte im Arbeitsbereich



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

Im EV/BBB sind 22% der Teilnehmenden (n=2.803) unter 20 Jahre alt, 42% (n=5.232) zwischen 20 und 29 Jahre alt, noch 14% (n=1.702) sind zwischen 30 und 39 Jahre alt. Ein nicht unerheblicher Anteil der Personen im EV/BBB hat also voraussichtlich bereits erste Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt machen können. Aus der Befragung der Werkstattbeschäftigten ergeben sich genauere Informationen zu deren Anteil.

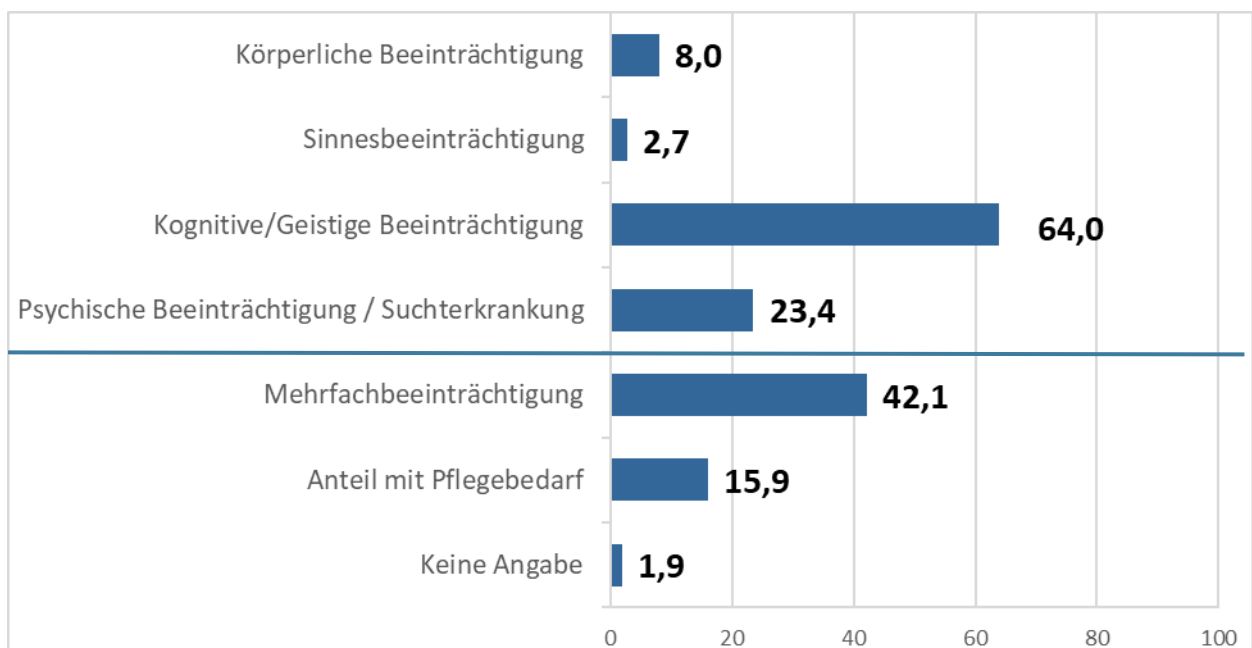
Abbildung 2: Altersstruktur Teilnehmende im EV/BBB



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

Die befragten WfbM beschäftigen dabei Personen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen. Im Arbeitsbereich weisen knapp zwei Drittel der Beschäftigten (64%) eine kognitive Beeinträchtigung auf. Knapp ein Viertel der Beschäftigten (23%) haben eine psychische/seeelische Beeinträchtigung oder weisen eine Suchterkrankung auf. 11% der Beschäftigten sind körperlich oder sinnesbeeinträchtigt. Der Anteil der Mehrfachbehinderung liegt im AB bei 42%. Der Anteil der Personen, die auf pflegerische Leistungen in der Werkstatt angewiesen sind, liegt bei 16%.

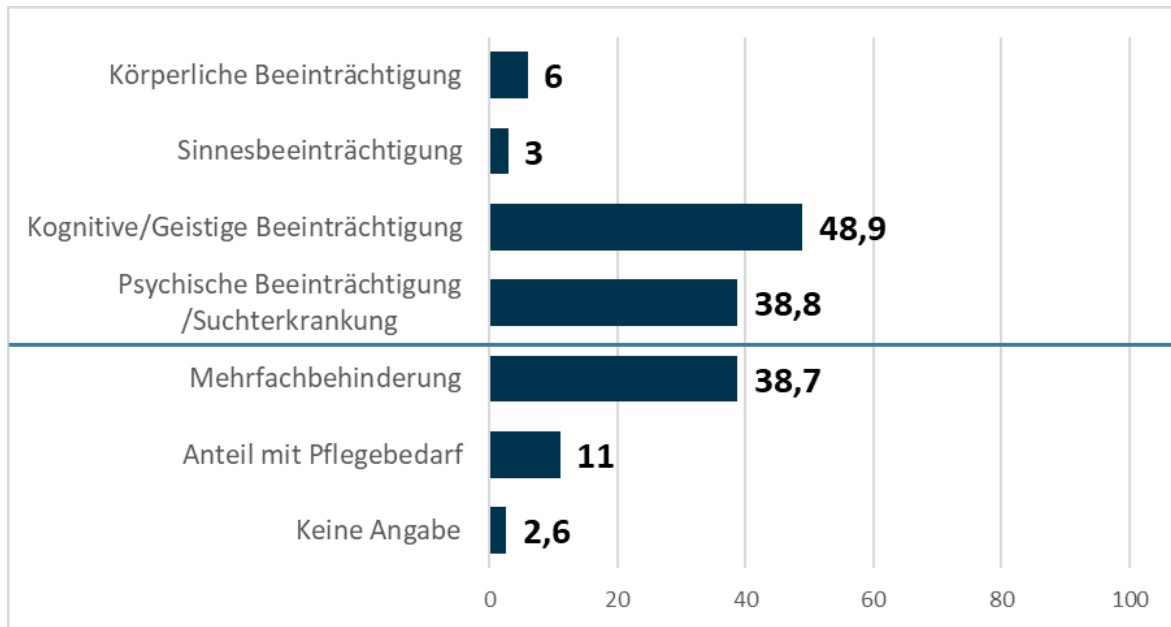
Abbildung 3: Beeinträchtigungsformen im Arbeitsbereich



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

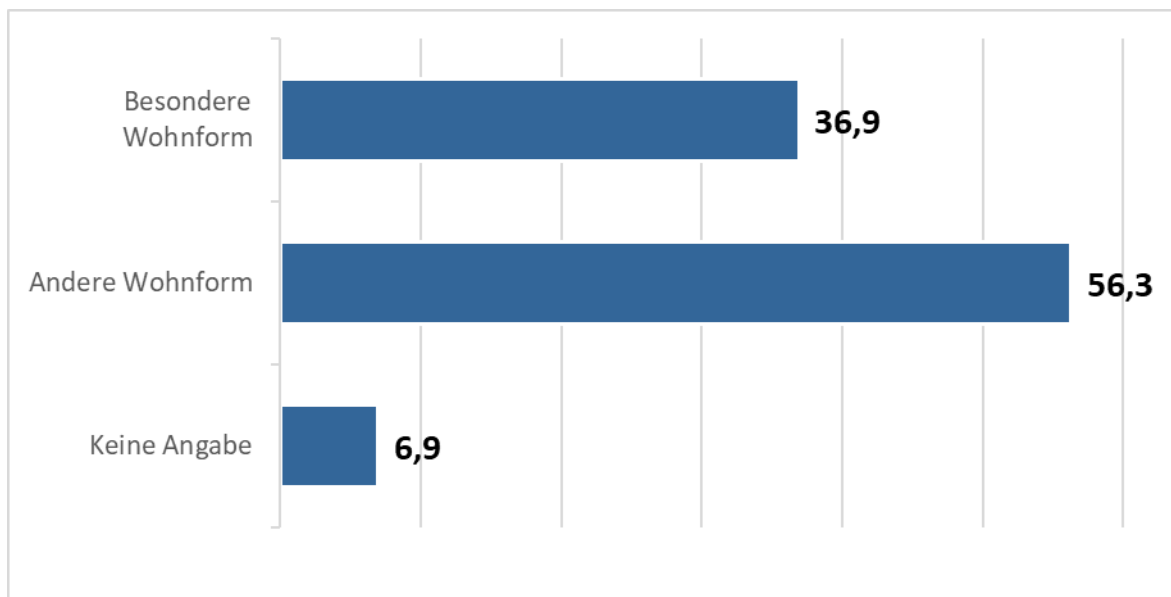
Im EV/BBB weisen knapp die Hälfte der Beschäftigten eine kognitive Beeinträchtigung auf. Knapp zwei Fünftel (39%) weisen eine psychische oder seelische Beeinträchtigung oder eine Suchterkrankung auf. Die wenigsten Personen (10%) im EV/BBB sind körperlich oder sinnesbeeinträchtigt. Der Anteil der Mehrfachbehinderung liegt im EV/BBB bei 39%. Der Anteil der Personen, die auf pflegerische Leistungen angewiesen sind, lag im Jahr 2019 bei 11%.

Abbildung 4: Beeinträchtigungsformen EV/BBB



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

Abbildung 5: Wohnformen der Beschäftigten

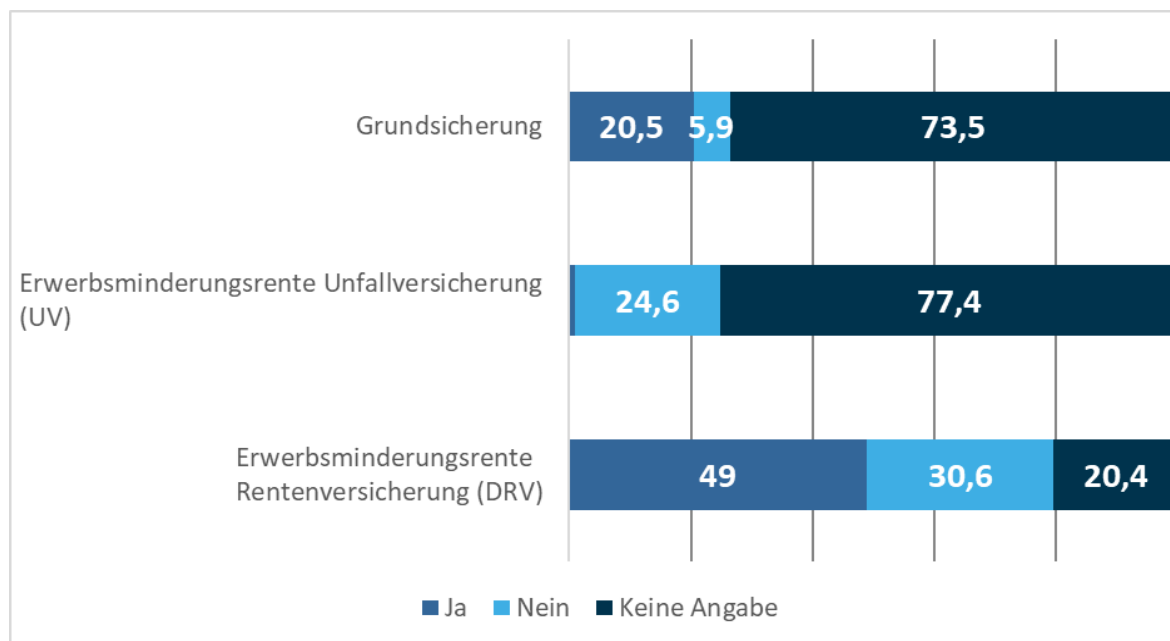


Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Arbeitsbereich (56%) leben in Privathaushalten außerhalb eines Wohnheims. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten (37%) lebt in besonderen Wohnformen.

Die Einkommenssituation der Beschäftigten wird nur zum Teil durch das Werkstatt-Entgelt bestimmt. Beschäftigte, die keine weiteren Einkommen haben, erhalten daher in der Regel ergänzende Leistungen der Grundsicherung (nach Kap. 4 SGB XII), die das Einkommen unter Berücksichtigung von Freibeträgen bis zum soziokulturellen Existenzminimum aufstockt. Nach 20 Beitragsjahren besteht zudem ein Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente (nach § 43 Abs. 6 SGB VI), die meist so hoch ist, dass zusammen mit dem Werkstatt-Entgelt die Grundsicherungsschwelle überschritten wird und daher kein weiterer Grundsicherungsanspruch mehr besteht. Für fast drei Viertel der Beschäftigten konnte die Werkstattleitung allerdings nicht angeben, ob sie Grundsicherungsleistungen beziehen (74%). Der Grund dafür ist, dass die bedarfsorientierte Aufstockung des Einkommens durch Leistungen der Grundsicherung individuell beantragt wird und nicht in die Zuständigkeit des Leistungserbringers der Eingliederungshilfe fällt.¹³ Dies gilt grundsätzlich auch für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente, allerdings sind die Voraussetzungen für diesen Bezug (Erfüllung der 20-jährigen Wartezeit) der Werkstattleitung eher bekannt. Nach den Befragungsergebnissen ergibt sich folgendes Bild: Bei knapp der Hälfte der Beschäftigten im Arbeitsbereich (49%) ist bekannt, dass sie eine Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) erhalten, bei 1%, dass sie Anspruch auf eine Rente der Unfallversicherung haben, und bei 21%, dass sie Grundsicherungsleistungen beziehen. Bei knapp einem Fünftel der Beschäftigten (20%) gab es keine Angabe, ob diese eine Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) beziehen. Bei knapp drei Vierteln der Beschäftigten gab es keine Angabe, ob diese Grundsicherung (74%) oder eine Erwerbsminderungsrente der Unfallversicherung (77%) beziehen.

Abbildung 6: Anteil der Sozialleistungen der Beschäftigten



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

¹³ Unterstützung bei der Antragstellung können die Beschäftigten auch durch Assistenten nach § 78 SGB IX erhalten, dann erfahren die Werkstattleitungen nichts davon.

Die Angaben zur Einkommenssituation der Beschäftigten, inwieweit zu den in der Werkstatt bezogenen Entgelten weitere Einkommen wie Grundsicherung oder Erwerbsminderungsrente hinzukommen, fallen in den Befragungen der Werkstattleitungen und der Werkstattbeschäftigten (Kap. 4) recht unterschiedlich aus. Es lässt sich aber begründen, dass eine Kombination der Angaben aus beiden Befragungen zu einem plausiblen Ergebnis führt.

In der Befragung der Werkstattleitungen konnte der Anteil der Beziehenden von Erwerbsminderungsrenten (50% der Beschäftigten, davon 49% Rentenversicherung und 1% Unfallversicherung) von vielen angegeben werden, jedoch weniger Kenntnisse waren über die Grundsicherung verfügbar: Für 21% war ein Bezug bekannt, was jedoch unplausibel ist; drei Viertel der Werkstattleitungen konnten dazu keine Angabe machen, da die Grundsicherung nicht über die Werkstätten, sondern individuell beantragt wird. Besser wissen dies die Beschäftigten selbst, die in der infas-Befragung zu 42% angeben, dass sie Grundsicherung beziehen.

Zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente ist bekannt, dass vor allem Beschäftigte ab 40 Jahren, die die Wartezeit von 20 Jahren erfüllt haben, einen Anspruch darauf haben. Laut Statistik der Eingliederungshilfe (2019) sind 54% aller Beschäftigten im Alter ab 40 Jahren, wobei nicht gesichert ist, dass alle auch die Wartezeit von 20 Jahren erfüllen. Daher ist der Anteil von 50% mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente aus der Befragung der Werkstattleitungen plausibel.

Grundsicherung beziehen vor allem Beschäftigte unter 40 Jahren, dies sind laut Statistik der Eingliederungshilfe (2019) 46% aller Beschäftigten. In manchen Fällen können jedoch besonders hohe Vermögen oder eine Nichtinanspruchnahme aus unterschiedlichen Gründen zur Folge haben, dass keine Grundsicherung bezogen wird. Daher ist der Anteil von 42% mit Grundsicherungsbezug aus der Befragung der Werkstattbeschäftigten plausibel.

Legt man diese beiden Angaben zugrunde, dann ist davon auszugehen, dass neben dem Werkstattentgelt 50% der Beschäftigten eine Erwerbsminderungsrente und 42% Leistungen der Grundsicherung beziehen. Die restlichen 8% haben entweder ein hohes Entgelt oder vermögende Angehörige oder nehmen aus sonstigen Gründen keine Grundsicherungsleistungen in Anspruch.¹⁴

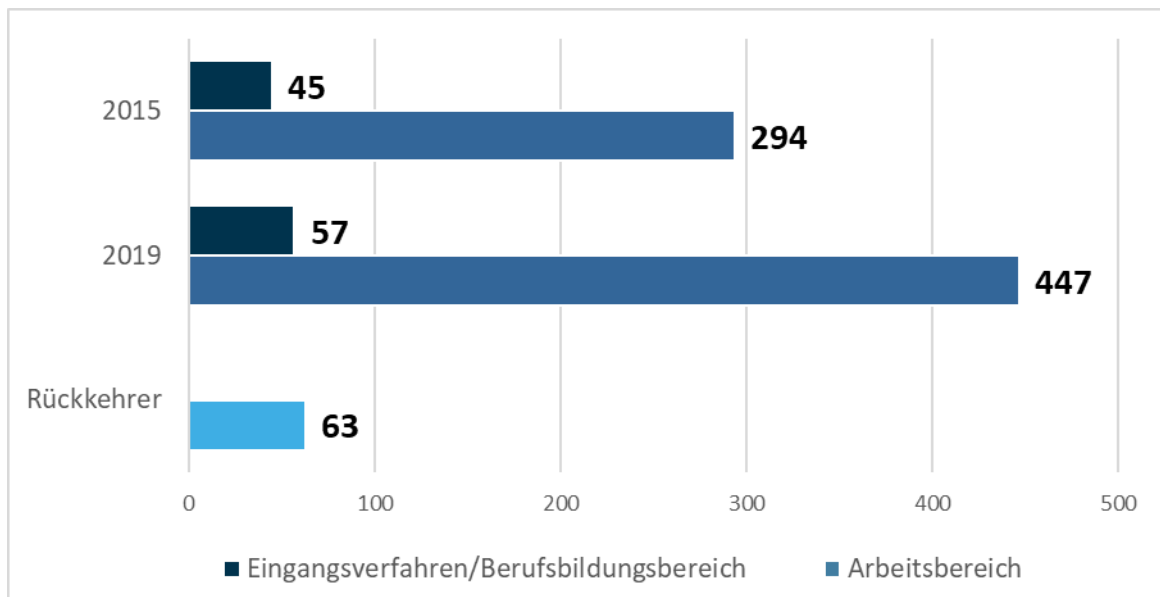
3.2 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Ein Teilaspekt der Befragung richtete sich auf die Übergänge der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei werden ausgelagerte Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts häufig als „Sprungbrett“ bezeichnet, da die Beschäftigten in dieser Form auf die Arbeitssituation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden können und manche von hier aus in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln. Die meisten WfbM halten nicht nur interne Arbeitsplätze, sondern auch ausgelagerte Arbeitsplätze vor. Insgesamt verfügten die befragten WfbM über 12.919 Außenarbeitsplätze, was einem durchschnittlichen Anteil an allen Werkstattplätzen von 9% entspricht. Von diesen 9% sind 59% Einzelarbeitsplätze und 41% Gruppenarbeitsplätze.

¹⁴ Die Annahme von Kaltenborn (2020: 163), dass „für mehr als ein Viertel der Werkstattbeschäftigten unklar (bleibt), wovon sie ihren Lebensunterhalt bestreiten“, erscheint angesichts dieser Berechnung zu hoch angesetzt. Vgl. auch Weber (2022: 45).

Durch die zusätzliche Inklusionsleistung der WfbM soll sukzessive der Anteil der Beschäftigten erhöht werden, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. In den befragten WfbM fanden sowohl Wechsel aus dem EV/BBB sowie aus dem Arbeitsbereich statt. Fand im Jahr 2015 noch ein Wechsel von 45 Teilnehmenden aus dem EV/BBB statt, konnte dieser Anteil im Jahr 2019 auf 57 Teilnehmende erhöht werden. Dies ergibt eine Wechselquote im EV/BBB von 0,6% in Relation zu allen Teilnehmenden im EV/BBB. Konnten aus dem Arbeitsbereich im Jahr 2015 294 Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, nahm diese Zahl bis zum Jahr 2019 auf 447 Beschäftigte zu. Die Quote der Übergänge ist in diesem Zeitraum von 0,26% auf 0,35% gestiegen. 63 Personen kehrten aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt in die WfbM zurück (14% der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt).

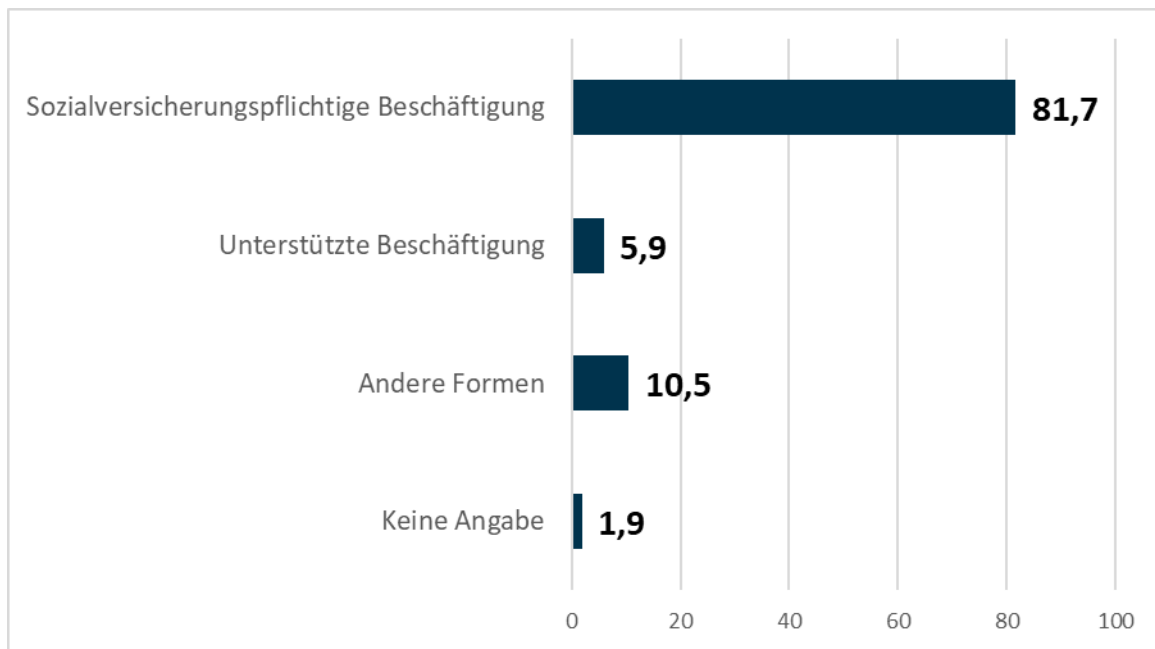
Abbildung 7: Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



Quelle: ISG. Angaben in absoluten Zahlen

Von denjenigen Beschäftigten, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind, wurden 82% in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt, 6% in Unterstützte Beschäftigung und 11% in eine andere Form der Beschäftigung.

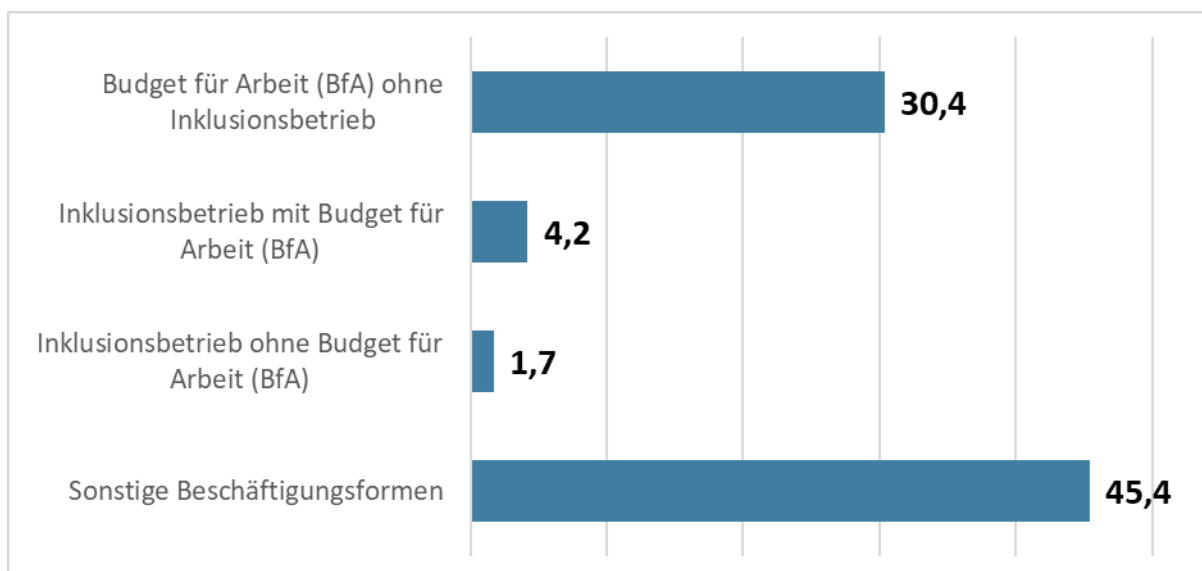
Abbildung 8: Beschäftigungsformen nach Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

Von denen, die in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gewechselt sind, wurde ein Drittel in ein Budget für Arbeit (30%) und 6% in einen Inklusionsbetrieb vermittelt (darunter meist in Kombination mit einem BfA). In 45% der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt handelt es sich um andere Beschäftigungsformen.

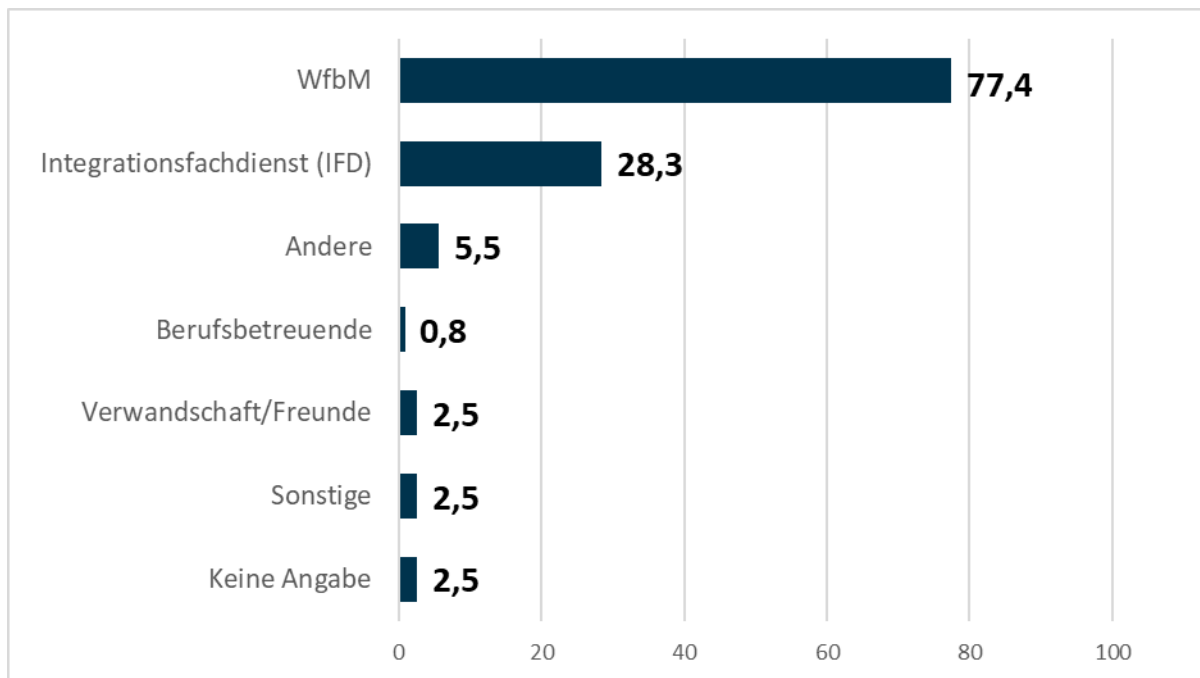
Abbildung 9: Formen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=299

Die Vermittlung wurde in 77% aller Wechsel durch die WfbM begleitet und in 28% durch den Integrationsfachdienst. Eine mögliche Erklärung dafür liegt sicher in der Auftragsbeschreibung von WfbM, diesen Wechsel zu begleiten. Zudem besteht ein enges Vertrauensverhältnis der Beschäftigten zu Angestellten der WfbM und deren spezifische Kenntnisse über die individuellen Fähig- und Fertigkeiten. Berufsbetreuer*innen, Privatpersonen und andere Institutionen spielen bei der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine untergeordnete Rolle.

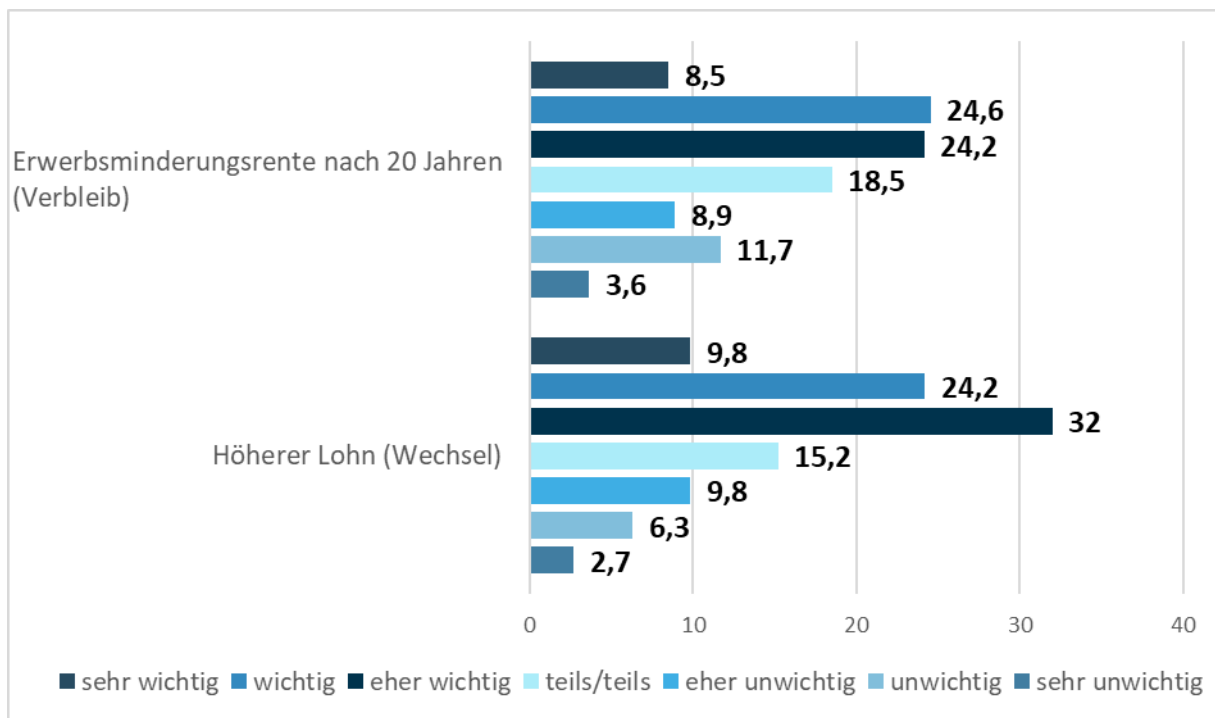
Abbildung 10: Vermittlungsinstanzen zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten: n=311

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach den Faktoren, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen bzw. erleichtern könnten. Ein förderlicher Faktor stellt die Entgelthöhe bzw. die Chance auf einen höheren Lohn auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Ein zusätzlicher Faktor stellt weiterhin der soziale Status und die gesellschaftliche Anerkennung von WfbM und deren Beschäftigten dar. Beide Faktoren können die Motivation von WfbM-Beschäftigten erhöhen, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben. Eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann neben einem höheren Lohn auch individuelle Vorteile mit sich bringen wie bspw. eine Entstigmatisierung der Beschäftigungsart, eine Erhöhung des Selbstwertgefühls sowie die gesellschaftliche Anerkennung, am allgemeinen Arbeitsmarkt teilzuhaben und teilzunehmen. Auch in der Befragung zeigt sich der Faktor der Lohnhöhe als ein wesentlicher Anreiz, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Demnach geben zwei Drittel der Werkstattleitungen (66%; n=169) an, dass der höhere Lohn einen eher wichtigen bis den wichtigsten Anreiz für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. In einer offenen Antwortkategorie wurden seitens der befragten WfbM noch weitere Anreize benannt, die ihrer Meinung nach die Motivation der Beschäftigten für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen. Mit dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ging nicht nur eine Änderung des sozialen Status einher, sondern auch die damit verbundene gesellschaftliche Anerkennung, eine Steigerung des Selbstbewusstseins sowie das Gefühl und das Wissen, unabhängig von Sozialleistungen leben zu können.

Abbildung 11: Anreize zum Verbleib in der WfbM oder zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: Anreiz Erwerbsminderungsrente: n=248; Höherer Lohn: n=256

Entgegen den Anreizen zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es auch Faktoren, die sich eher hemmend auf einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken bzw., die eher einen Verbleib in der WfbM fördern. Neben der Sorge, das gewohnte strukturelle und soziale Umfeld zu verlieren, was sich gerade bei Menschen mit psychischer und seelischer Beeinträchtigung destabilisierend auswirken kann, ist auch die Sorge, den Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verlieren, ein entscheidender Faktor, der eher dazu verleitet, in einer WfbM beschäftigt zu bleiben.¹⁵

Der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist zwar in der Regel mit einem höheren Lohn verbunden, abhängig vom Einzelfall werden jedoch geringere Rentenansprüche erworben, was sich wiederum negativ auf die Höhe der Alterssicherung auswirken kann. Die befragten WfbM geben hier an, dass die Beschäftigten die Sorge hätten, dass diejenigen, die wechseln, ihre in der WfbM erworbenen Rentenansprüche (Rentenbeiträge in Höhe von 80% des Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung, 20 Jahre Wartezeit bis zur EMR) verlieren und sich finanziell somit schlechter stellen würden.

Auch die Werkstattleitungen schätzen dies als wichtigen und zu berücksichtigenden Faktor ein. Mehr als die Hälfte der Werkstattleitungen (57%; n=142) halten dies für einen eher wichtigen bis den

¹⁵ Diese Sorge ist nicht immer begründet: Werkstattbeschäftigte, die bereits eine Erwerbsminderungsrente erhalten, verlieren diese nicht zwangsläufig mit dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Erfolgt der Wechsel über das Budget für Arbeit, wird die Erwerbsminderungsrente weiterhin gezahlt. Auch bei Übergängen in Inklusionsbetriebe wird die Erwerbsminderungsrente weiterhin gezahlt. Für die Personengruppe, die noch keine Erwerbsminderungsrente erhält, können die rentenrechtlichen Regelungen dazu beitragen, dass Werkstattbeschäftigte nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, da dann ggf. nach 20 Beitragsjahren keine EM-Rente mehr gezahlt wird bzw. diese merklich geringer ausfällt als nach 20 Jahren in der WfbM. Auch hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei einer Beschäftigung über das Budget für Arbeit die Zahlung einer EM-Rente nicht von vornherein ausgeschlossen ist.

wichtigsten Grund, der für einen Verbleib in der WfbM spricht. Zusätzlich nutzten die befragten WfbM die offene Antwortkategorie, um weitere Aspekte aufzuführen, die Ihrer Meinung nach einen Anreiz für die Beschäftigten darstellt, lieber in der WfbM beschäftigt zu sein statt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Neben den Auswirkungen eines Wechsels auf die Rentenansprüche und die Höhe der Beiträge, die an die Rentenversicherung abgeführt werden, nannten die WfbM zusätzlich auch den Umstand, dass der Lohn auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Wesentlichen nicht höher als in der WfbM läge. Hemmend wirke sich auch der Leistungs- und Zeitdruck aus, dem sich viele WfbM-Beschäftigten mutmaßlich nicht gewachsen sehen. Hinzu kommt der Verlust des sozialen Umfelds wie auch der Arbeitsplatzsicherheit, die in einer WfbM als höher einzustufen ist als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wengleich nach § 220 Absatz 3 SGB IX ein Rückkehrrecht in die WfbM besteht.

Fast zwei Drittel der Werkstattleitungen (64%) halten es für sinnvoll, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt anders als bisher zu unterstützen. Hier konnte die befragten WfbM offen antworten. Mögliche Ziele für Veränderungen sehen sie vor allem in einer dauerhaften und stabilen Begleitung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch müsse die Personenzentrierung bei der Vermittlung noch verstärkt werden. Ein Wechsel von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte nicht zu einer finanziellen Schlechterstellung führen. Gleichzeitig wird auch auf die immer noch vorhandenen Barrieren bei potenziellen Arbeitsgebern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hingewiesen. Hier müssten sowohl finanzielle Anreize geschaffen als auch unbürokratische Wege geschaffen werden, die einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern könnten. Mehrfach wird als Beispiel das BÜWA¹⁶ als erfolgreiches Projekt genannt. Neben der Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird auch die Stärkung des Budgets für Arbeit sowie die Erhöhung bzw. Schaffung spezialisierter Fachdienste für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als wesentliche Stellschrauben gesehen, die Wechselquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

3.3 Entgelte für die Beschäftigten im Arbeitsbereich

Das für diese Beschäftigung gezahlte Entgelt setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit Menschen mit Behinderungen im EV/BBB der WfbM zahlt, sowie einem Steigerungsbetrag, der der individuellen Arbeitsleistung entspricht (§ 221 Abs. 2 SGB IX). Hinzu kommt das Arbeitsförderungsgeld (AFöG), das in Höhe von bis zu 52 Euro gezahlt wird, um niedrige Entgelte bis zu maximal 351 Euro aufzustocken (§ 59 SGB IX). Im Jahr 2019 lag der Grundbetrag bei 80 Euro und wurde im Jahr 2020 auf 89 Euro erhöht. Der durchschnittliche Steigerungsbetrag betrug 102 Euro und das durchschnittliche AFöG betrug 43 Euro pro Monat.¹⁷

¹⁶ Das BÜWA ist ein bayernweit durchgeführtes Modellprojekt mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu begleiten. Nach einer Qualifizierungsphase erfolgt eine begleitete Beschäftigung in Kooperationsbetrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Teilnehmenden werden dabei individuell von Fachpersonal betreut sowie fachtheoretisch und fachpraktisch qualifiziert. Auch in den Kooperationsbetrieben stehen qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung. Vgl. Caritas Augsburg Betriebsträger (CAB) gGmbH (2022): BÜWA Begleiteter Übergang Werkstatt - allgemeiner Arbeitsmarkt. Eine Informationsbroschüre für Kooperationsunternehmen.

¹⁷ Engels; Matta et al. (2021), S. 12; korrigierte Fassung nach Korrekturmeldungen zweier Länder.

Zwischen 2015 und 2019 haben sich die Entgelte der Beschäftigten im Arbeitsbereich durchschnittlich positiv entwickelt. Wurde im Jahr 2015 noch ein durchschnittliches Entgelt in Höhe von 167 Euro gezahlt, so betrug die durchschnittliche Entgelthöhe im Jahr 2019 179 Euro (jeweils Grundbetrag und Steigerungsbetrag; ohne AFöG). Der Minimalwert betrug im Jahr 2019 80 Euro, das maximal ausgezahlte Entgelt betrug 447 Euro (Tabelle 13).

Tabelle 13: Angaben zur durchschnittlichen Entgelthöhe (ohne AFöG)

	Durchschnittliche Entgelthöhe 2019 in Euro	Durchschnittliche Entgelthöhe 2015 in Euro
Mittelwert	179,24	167,30
N	284	272
Minimum	80,00	75,00
Maximum	447,00	431,92

Quelle: ISG, Basis: n=284

Werden die Entgelte als Klassen gruppiert, so zeigt sich, dass fast zwei Drittel der WfbM ein durchschnittliches Entgelt von bis zu 190 Euro pro Monat zahlen (Entgeltklasse 1-4). Weitere 14% der WfbM zahlen ein durchschnittliches Entgelt von 190 Euro bis unter 220 Euro (Entgeltklasse 5), rd. 10% zwischen 220 und 250 Euro (Entgeltklasse 6) und 11% 250 Euro oder mehr (Entgeltklasse 7).

Vergleicht man den Anteil der WfbM in Entgeltklasse 5 im Jahr 2019 mit dem Jahr 2015, so steigt hier der Anteil von 11% auf 14%, in der Entgeltklasse 6 (220 bis 250 Euro) von 6% auf 10% an. Der Anteil der WfbM in Entgeltklasse 1 (unter 100 Euro) ist dagegen von 12% in 2015 auf 6% im Jahr 2019 gesunken. Insgesamt stieg damit die durchschnittliche Entgelthöhe in den Jahren 2015 bis 2019 um 9%.

Tabelle 14: Gruppierte Entgeltklassen für das Jahr 2019 (ohne AFöG)

Entgeltklassen in Euro	Häufigkeit	Anteil in Prozent
(1) < 100	17	6,0
(2) 100 bis unter 130	42	14,9
(3) 130 bis unter 160	66	23,4
(4) 160 bis unter 190	58	20,6
(5) 190 bis unter 220	40	14,2
(6) 220 bis unter 250	28	9,9
(7) 250 +	31	11
Gesamt	282	100

Quelle: ISG, Basis: n=282

Tabelle 15: Wachstumsrate Entgelt von 2015 zu 2019

	N	Minimum	Maximum	Wachstumsrate
Veränderung 2015 zu 2019	269	-0,28	1,6	8,81%
Gültige Werte (Listenweise)	269			

Quelle: ISG, Basis: n=269

In den Folgejahren 2020 und 2021 wurde diese positive Entwicklung durch die Corona-Pandemie beeinflusst. Die aufgrund von Kontaktverboten zeitweise erforderlichen Schließungen der Werkstätten beeinträchtigten deren Wirtschaftstätigkeit teilweise erheblich, was auch in der Entwicklung der Entgelte zum Ausdruck kam.

Für das Jahr 2020 geben 54 WfbM (18%) an, dass sie die Entgelte der Beschäftigten kürzen mussten. Bei 112 WfbM (38%) blieb die Entgelthöhe für die Beschäftigten unverändert und 127 WfbM (43%) konnten die Entgelte für das Jahr 2020 sogar erhöhen. Im Jahr 2021 gestalten sich die Veränderungen in der Entgelthöhe ähnlich. 52 WfbM (18%) mussten eine Kürzung der Entgelte durchführen, während bei 111 WfbM (38%) keine Veränderung der Entgelthöhe stattfand. 126 WfbM (44%) konnten die Entgelte im Jahr 2021 erhöhen. Die Veränderungen der Entgelthöhe werden für das Jahr 2020 in zwei Fünftel der WfbM (2020: 43%; 2021: 44%) vollständig auf die Corona-Pandemie zurückgeführt.

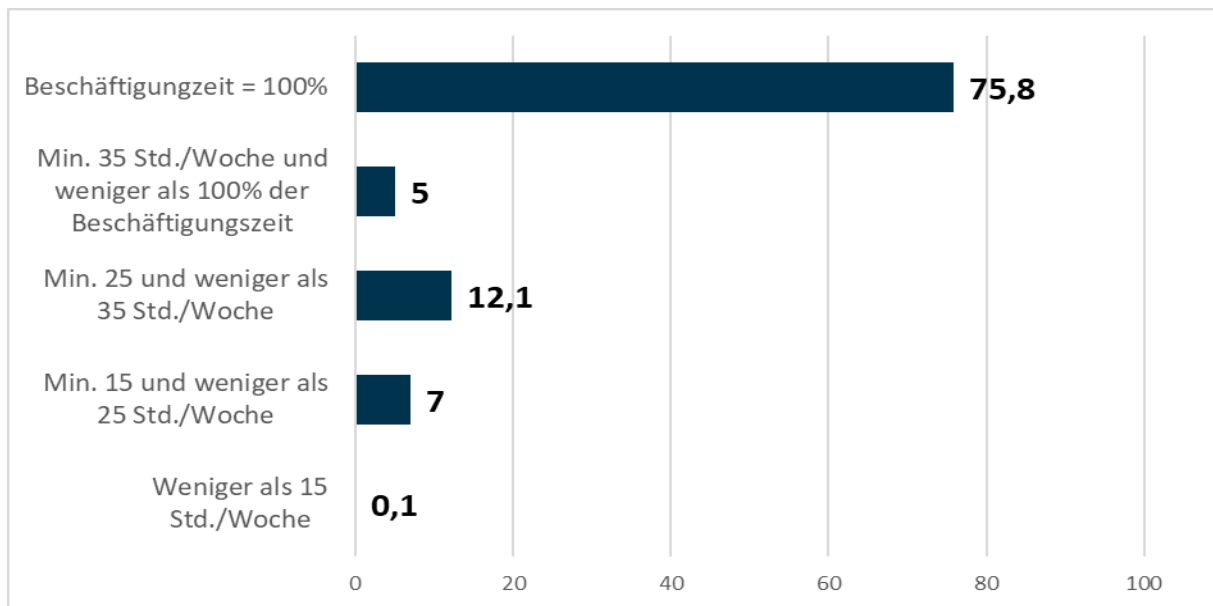
Die reguläre Beschäftigungszeit in einer Werkstatt liegt zwischen 35 und 40 Wochenstunden (§ 6 Abs. 1 WVO), aber Beschäftigte können auch in Teilzeit arbeiten – entsprechend der Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) oder wenn dies „wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint“ (§ 6 Abs. 2 WVO). Die Bruttoarbeitszeit umfasst neben den Erholungspausen, die für Werkstattbeschäftigte häufiger oder ausgedehnter sein können, auch Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit oder der Persönlichkeit nach § 5 Abs. 3 WVO. Die Bruttoarbeitszeit liegt im Durchschnitt der befragten Werkstätten bei rund 37 Stunden, und abzüglich dieser Zeiten ergibt sich eine Nettoarbeitszeit von rund 29 Stunden bei einem Stellenumfang von 100%.

Im Durchschnitt waren im Jahr 2019 in den befragten WfbM 76% der Beschäftigten mit einer vereinbarten Beschäftigungszeit von 100% angestellt. Weitere 5% waren mit mindestens 35 Wochenstunden, aber weniger als der jeweils als Vollzeitbeschäftigung geltenden Arbeitszeit beschäftigt. Rechnet man beide Gruppen zusammen,¹⁸ so waren 81% der Beschäftigten in Vollzeit und 19% in Teilzeit tätig.¹⁹ Von den Teilzeitbeschäftigten waren 12% mit mind. 25 Std./Woche und 7% mit weniger als 25 Std./Woche beschäftigt.

¹⁸ Da dieser Beschäftigungsumfang noch den Kriterien nach § 6 Abs. 1 WVO entspricht, wird er hier zur Vollzeit hinzugerechnet.

¹⁹ Dieser Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist etwas höher als der von con_sens ermittelte Anteil, der im Jahr 2019 bei 14,9% lag; vgl. con_sens (2022): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 für das Berichtsjahr 2020, hrsg. von der BAGüS, Münster, S. 7.

Abbildung 12: Beschäftigungszeiten



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=295

Ein höherer Anteil an Teilzeit könnte mit niedrigen Entgelten zusammenhängen. In Tabelle 16 sind die durchschnittlichen Entgelte nach Anteil der Teilzeitbeschäftigten dargestellt. WfbM mit bis zu 10% Teilzeitbeschäftigten zahlen im Durchschnitt 194 Euro, während WfbM mit 30-40% Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt 186 Euro entrichten. Bei der statistischen Überprüfung zeigt sich allerdings kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Entgelthöhe und dem Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 16: Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFÖG) nach Anteil der Teilzeitbeschäftigten

Anteil Teilzeit	Durchschnittliches Entgelt in Euro	N
bis 10%	193,56	32
10-20%	183,18	62
20-30%	194,42	29
30-40%	185,57	14
40-100%	190,92	11
Insgesamt	188,43	148

Quelle: ISG, Basis: Alle Befragten: n=311

Die Entgelte können je nach Umfang der Netto-Arbeitszeit unterschiedlich bemessen werden. Hier wenden die befragten WfbM für die einzelnen Entgeltkomponenten unterschiedliche Bemessungsverfahren an (Tabelle 17).

Tabelle 17: Bemessungsverfahren für Teilzeitentgelte

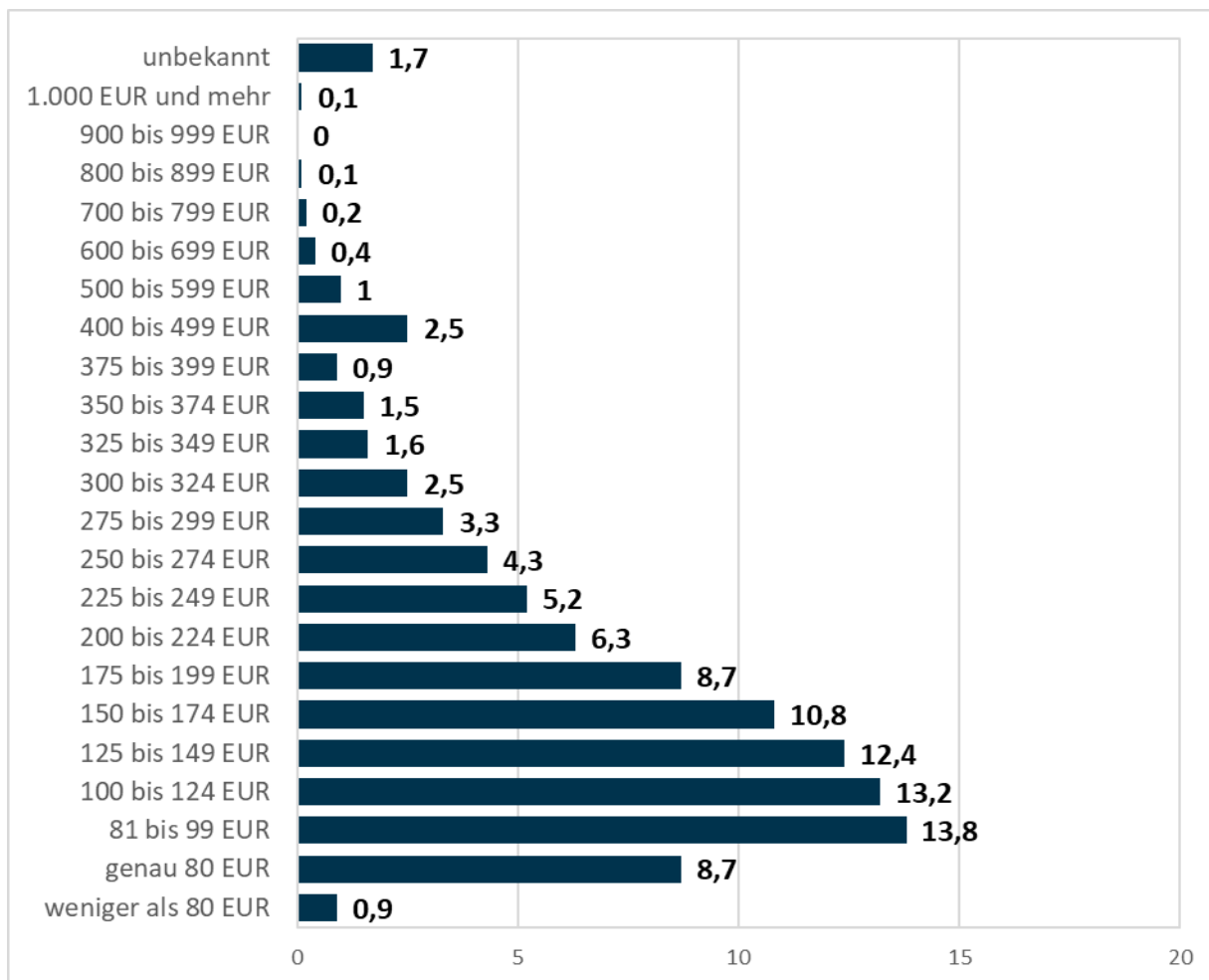
	N	Anteil in Prozent
Gleiche Entgelte wie bei Vollzeitbeschäftigung	33	11,3
Prozentuale Anpassung des Steigerungsbetrags entsprechend dem Stellenumfang	238	81,8
Pauschale prozentuale Anpassung des Steigerungsbetrags um 50%	1	0,3
Prozentuale Anpassung des Grundbetrags entsprechend dem Stellenumfang	47	16,2
Pauschale prozentuale Anpassung des Grundbetrags	0	
Der Teilzeitaspekt wird bei den Leistungskategorien berücksichtigt.	26	8,9
anders oder unterschiedlich:	28	9,6

Quelle: ISG, Basis: Alle Befragten: n=311

11% der WfbM treffen keine Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, was die Bemessung des Entgelts betrifft, während 16% der WfbM eine prozentuale Anpassung des Grundbetrags gemäß dem vereinbarten Stellenumfang vornehmen. Eine pauschale prozentuale Anpassung des Grundbetrags wurde seitens der befragten WfbM nicht angegeben. Teilzeitbeschäftigte bekommen in 82% der Fälle nur einen prozentualen Anteil des Steigerungsbetrages im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten. Eine pauschale Anpassung des Steigerungsbetrags um 50% wurde nur von einer WfbM angegeben.

Etwas mehr als ein Drittel der befragten WfbM (36%) rechnet in das Arbeitsentgelt Sondervergütungen wie bspw. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld mit ein, während etwas weniger als zwei Drittel der WfbM (65%) Sondervergütungen nicht mit in das Arbeitsentgelt einberechnet.

Abbildung 13: Arbeitsentgelt (ohne AFÖG) in Euro pro Monat – Anteil an Vollzeitbeschäftigten



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=300

Abbildung 13 zeigt die Angaben der WfbM-Leitungen zur Verteilung der Arbeitsentgelte. Demnach erhalten 78 Beschäftigte (0,1%) ein Entgelt in Höhe von 1.000 Euro und mehr, während 112 Beschäftigte (0,9%) weniger als 80 Euro pro Monat verdienen. Von allen angegebenen Entgelten durch die WfbM-Leitungen lässt sich errechnen, dass 90% der Beschäftigten ein Entgelt mit einer Maximalhöhe von 324 Euro pro Monat erhalten, während 10% der Beschäftigten mindestens 325 Euro pro Monat erhalten.

Unterschieden nach Geschlecht zeigen sich bei der durchschnittlichen Entgelthöhe folgende Ergebnisse (Tabelle 18): Männliche Beschäftigte bekamen ein durchschnittliches Entgelt (Grund- und Steigerungsbetrag, ohne AFÖG)²⁰ von 2.167 Euro pro Jahr bzw. 181 Euro pro Monat, während weibliche Beschäftigte ein durchschnittliches Entgelt von 2.013 Euro pro Jahr bzw. 168 Euro pro Monat erhielten. Geschlechtsdiverse Beschäftigte erhielten ein durchschnittliches Entgelt von 1.709 Euro pro Jahr bzw. 142 Euro pro Monat (dieses Ergebnis ist aber aufgrund der kleinen Fallzahl unsicher). Somit liegen die durchschnittlichen Entgelte der weiblichen Beschäftigten um rd. 154 Euro pro Jahr bzw. 13 Euro pro Monat unter denen der männlichen Beschäftigten. Dies entspricht einem Gender-Pay-Gap von -7%. Ein ähnlicher Wert wurde in der Befragung der Werkstattbeschäftigten

²⁰ Unter Berücksichtigung des AFÖGs würde der Gender-Pay-Gap etwas geringer ausfallen.

ermittelt. Die durchschnittlichen Entgelte bei Vollzeitbeschäftigung einschließlich des AFöG werden mit 226 Euro/ Monat für Männer und 212 Euro/ Monat für Frauen angegeben, die Differenz beträgt hier 14 Euro/ Monat bzw. -6%.²¹

Tabelle 18: Durchschnittliche Entgelthöhe (Grund- und Steigerungsbetrag) nach Geschlecht

	N	Durchschnittliches Entgelt	
		in Euro/Jahr	in Euro/Monat
Weiblich	195	2.014	167,80
Männlich	195	2.167	180,66
Divers	11	1.709	142,39
Differenz		-153,86	-12,86
Weiblich/Männlich		-7,1%	-7,1%

Quelle: ISG

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beträgt der „Gender Pay Gap“ nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts (2022) unbereinigt -18%, wobei der Verdienstabstand unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen.²² Klammert man diese Faktoren aus, so beträgt das bereinigte Ergebnis -6% bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation. Allerdings ist die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit der in einer WfbM nicht unmittelbar vergleichbar.

Bei Werkstattbeschäftigten hängt die durchschnittliche Entgelthöhe allerdings nur zu einem kleinen Teil mit dem Geschlecht der Beschäftigten zusammen. Ausschlaggebender ist vielmehr die Art des Arbeitsplatzes. Deutliche Unterschiede bestehen zwischen Arbeitsplätzen in der Werkstatt und ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das meiste Entgelt bekommen Beschäftigte auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, welches im Schnitt um 1.769 Euro über dem Entgelt auf einem WfbM-internen Arbeitsplatz liegt. Auch ein ausgelagerter Gruppenarbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird mit einer durchschnittlichen Entgelthöhe von rd. 3.139 Euro noch um rd. 1.050 Euro höher vergütet als ein interner Arbeitsplatz. Auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz ist das Entgelt um 719 Euro höher als auf einem ausgelagerten Gruppenarbeitsplatz.

²¹ Siehe unten Abschnitt 4.3.

²² Statistisches Bundesamt (2022): Pressemitteilung Nr. 088 vom 7. März 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html.

Tabelle 19: Durchschnittliche Entgelthöhe (Grund- und Steigerungsbetrag) nach Art des Arbeitsplatzes

	N	Durchschn. Entgelt in Euro/Jahr
Werkstatt-eigener Arbeitsplatz	200	2.089
ausgelagerter Gruppenarbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	105	3.139
ausgelagerter Einzelarbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	200	3.858

Quelle: ISG

Tabelle 20: Differenzbetrag in nach Art des Arbeitsplatzes

	Differenz in Euro
ausgelagerter <u>Gruppenarbeitsplatz</u> ggü. intern	1.050
ausgelagerter <u>Einzelarbeitsplatz</u> ggü. Intern	1.769
ausgelagerter <u>Einzelarbeitsplatz</u> ggü. <u>Gruppenarbeitsplatz</u>	718,82

Quelle: ISG

Zu untersuchen war weiterhin, ob die Erhöhung des Grundbetrags zu einer Kürzung der Steigerungsbeträge beigetragen habe. Das Ausbildungsgeld der BA, an dem sich der Grundbetrag orientiert, wurde von 80 Euro im August 2016 über 117 Euro ab August 2019 auf 119 Euro ab August 2020 angehoben. Der Grundbetrag hätte zeitgleich in gleichem Maße erhöht werden müssen. Im Rahmen der Beratungen zum Entwurf des entsprechenden Gesetzes²³ haben WfbM-Träger allerdings eingewandt, dass eine zu schnelle Erhöhung des Grundbetrags sie finanziell überfordern würde. Der Deutsche Bundestag beschloss daraufhin, die Erhöhung des Grundbetrages auf mehrere Jahre zu strecken, sodass der Betrag von 119 Euro erst ab Januar 2023 zu zahlen ist.²⁴ Zwischenzeitlich wurde der Grundbetrag ab Januar 2020 auf 89 Euro, ab Januar 2021 auf 99 Euro und ab Januar 2022 auf 109 Euro angehoben. Da die Befragung der Werkstattleitungen in der zweiten Jahreshälfte 2021 durchgeführt wurde, konnten somit bereits Erfahrungen mit den bis dahin erfolgten Anhebungen ermittelt werden.

Für das Jahr 2020 geben 39% der befragten WfbM (n=175) an, dass die Erhöhung des Grundbetrages dazu geführt habe, dass die Steigerungsbeträge gekürzt werden mussten. Bei 61% der WfbM ist dagegen keine Kürzung der Steigerungsbeträge aufgrund der Erhöhung des Grundbetrages erfolgt. Im Jahr 2021 zeigte sich hingegen, dass bereits 126 WfbM (44%) eine Kürzung des Steigerungsbetrages vorgenommen haben und nur noch 56% der WfbM keine Kürzung aufgrund der Erhöhung des Grundbetrags vornahmen.

3.4 Entgeltsystematik

In 292 der untersuchten WfbM (98%) wurden seit 2015 zumindest zeitweise Steigerungsbeträge ausgezahlt. Zur Festlegung der Steigerungsbeträge werden dabei unterschiedliche Verfahren

²³ Gesetz zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes.

²⁴ Mit dem 27. BAFöG-Änderungsgesetz wird das Ausbildungsgeld und somit der ab dem 1.1.2023 zu zahlende Grundbetrag auf 126 Euro angehoben.

herangezogen. Meistens, in 55% der Fälle, wird eine Tätigkeits- und Arbeitsplatzbewertung vorgenommen, in der die Schwierigkeit und die qualifikatorischen Voraussetzungen der Tätigkeiten bewertet werden. In 44% der Fälle wird der Steigerungsbetrag nach individuell zugeordneten Leistungskategorien berechnet. Nur 2% der WfbM (n=5) nutzen keine Leistungskategorien oder Bewertungsmodelle. Die Bemessung des Steigerungsbetrags erfolgt dabei in einem breiten Spektrum und vor allem im Zusammenspiel unterschiedlicher Kriterien. In den meisten Fällen zählt die individuelle Arbeitsgüte als Bemessungskriterium (81%). Häufig genannt werden auch die individuelle Arbeitsmenge, die Schwierigkeit der individuellen Tätigkeit (jeweils 73%) sowie persönliches Arbeitsengagement und Zuverlässigkeit (jeweils 70%). Somit werden also vor allem individuelle Leistungskriterien zur Berechnung der Steigerungsbeträge herangezogen. Dagegen sind Indikatoren wie Arbeitszeitlage (20%), Schichtarbeit (17%) die Dauer der Betriebszugehörigkeit (9%) oder auch der Ertrag des Tätigkeitsfelds (6%) im Vergleich nur untergeordnete, wenig genutzte Kriterien für die Berechnung der Steigerungsbeträge.

Tabelle 21: Kriterien zur Berechnung der Steigerungsbeträge; Mehrfachnennung

	N	Anteil in Prozent
individuelle Arbeitsgüte / -qualität	231	81,3
individuelle Arbeitsmenge	206	72,5
Schwierigkeit der individuellen Tätigkeit	206	72,5
persönliches Arbeitsengagement	198	69,7
persönliche Zuverlässigkeit	198	69,7
Arbeitsschwierigkeit im Tätigkeitsfeld	144	50,7
Arbeitsumfang (z.B. Vollzeit vs. Teilzeit)	143	50,4
Arbeitsgüte / -qualität im Tätigkeitsfeld	130	45,8
Arbeitsmenge im Tätigkeitsfeld	100	35,2
Arbeitszeitlage (z.B. Sonntagsarbeit)	56	19,7
Schichtarbeit	48	16,9
Dauer der Betriebszugehörigkeit	25	8,8
Ertrag des Tätigkeitsfelds	17	6,0
N	1.702	

Quelle: ISG

Die Vergabe der Steigerungsbeträge wird von 95% der WfbM turnusmäßig überprüft. Bei 74% (204) der WfbM findet die Überprüfung innerhalb eines Jahres statt. Das System zur Verteilung der Steigerungsbeträge wird von knapp der Hälfte der WfbM (46%) regelmäßig überprüft. In mehr als der Hälfte der WfbM, die das System regelmäßig überprüfen (55%), erfolgt diese Überprüfung binnen eines Jahres.

Dabei stellt sich auch die Frage nach denjenigen Personengruppen, die nach Einschätzung der WfbM Einfluss auf die tatsächliche Entgeltverteilung im Jahr 2019 hatten. Diese Frage zielt vor allem auf die Mitbestimmungs- und Gestaltungskraft einzelner Akteure bzw. verschiedener Akteursgruppen ab und wurde im Fragebogen als Frage mit Mehrfachnennung ausgewiesen.

Ein knappes Drittel (31%) der befragten Werkstattleitungen ist überzeugt, dass die Werkstattleitung den größten Einfluss auf die tatsächliche Entgeltverteilung hat. Ähnlich hohen Einfluss auf die Entgeltverteilung werden jeweils dem Werkstattrat (27%), der Leitung der begleitenden Dienste (25%) und der Geschäftsführung (24%) zugemessen. Weniger häufig werden der Leitung der

Zweigwerkstätten (14%) oder der Produktions- /technischen Leitung (15%) ein hoher Einfluss auf die Entgeltverteilung zugeschrieben. Die Frauenbeauftragte (8%) wird noch seltener, der Eltern- bzw. Angehörigenrat (0%) gar nicht genannt in Bezug auf einen faktischen Einfluss auf die Entgeltverteilung.

Die Werkstattleitungen wurden zudem in offenen Antwortkategorien zu Ihrer Einschätzung der Vor- und Nachteile verschiedener Steuerungsinstrumente befragt (Kopplung des Grundbetrags an das Ausbildungsgeld im BBB, AFöG, Steigerungsbetrag, Erwirtschaftung der Entgelte durch die WfbM).

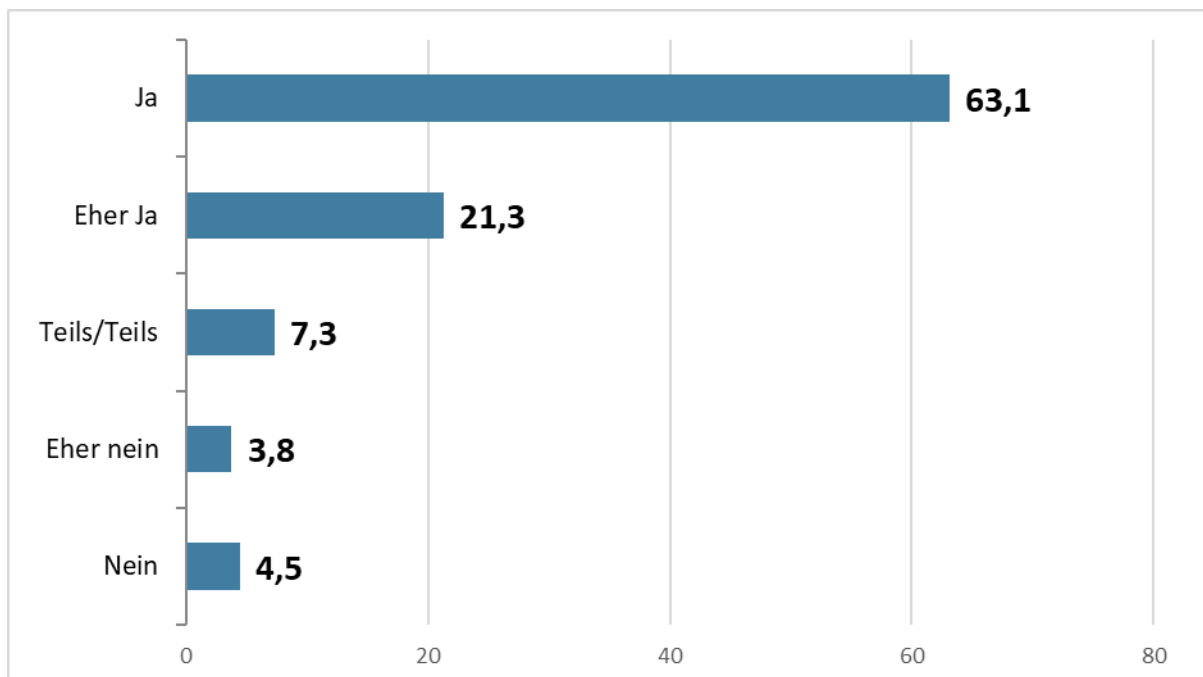
Vorteile der Kopplung des Grundbetrags an das Ausbildungsgeld im Berufsbildungsbereich sehen die befragten WfbM vor allem in der Einheitlichkeit in allen WfbM, da diese Regelung bundesweit gilt. Die gesetzlich geregelte und festgelegte Lohnerhöhung wird als weiterer Vorteil betrachtet, der auch den Inflationsausgleich bzw. die allgemeinen Preissteigerungen berücksichtigt. Damit verbunden wird als vorteilhaft gesehen, dass sich dadurch keine finanziellen Einbußen mehr beim Übergang in den Arbeitsbereich ergeben. Einen Nachteil sehen die WfbM vor allem in der Erwirtschaftung des Grundbetrags, was eine zusätzliche monetäre Belastung für die WfbM darstellt, da er durch die WfbM erwirtschaftet werden muss, was für viele WfbM den wirtschaftlichen Druck steigere. Zudem sei die Steigerung des Grundbetrags nicht leistungsgerecht und benachteilige diejenigen, die eine hohe Leistung bringen, denn durch die Erhöhung des Grundbetrags würde der Steigerungsbetrag abgesenkt, was wiederum das Leistungsprinzip in WfbM aushebele.

Im Arbeitsförderungsgeld sehen die WfbM vor allem den Vorteil, dass dieser Betrag eine leistungsunabhängige Verbesserung des Einkommens darstellt und nicht auf Sozialleistungen angerechnet werde. Für die Beschäftigten stelle er eine dauerhafte und konstante Entgeltgröße dar, die unabhängig von der Ertragsituation der jeweiligen WfbM gezahlt werde. Der Nachteil wird vor allem in der zu niedrigen Bemessungsgrenze und generell in der Höhe des Arbeitsförderungsgeldes gesehen, das zu niedrig angesetzt sei. Die leistungsunabhängige Komponente wird aufgrund der Deckelung vor allem für Leistungsträger in der Werkstatt kritisch gesehen, da sie deren Motivation senke, ihr Leistungspotential auszuschöpfen.

Die Vorteile des Steigerungsbetrages sehen die befragten WfbM vor allem als Motivationsanreiz zur Leistungssteigerung, der zu einer leistungsgerechteren Entlohnung führe und die individuellen Leistungen berücksichtige. Demnach würden Beschäftigte, die mehr leisten und ‚gute‘ Arbeit verrichten, mehr Anerkennung bekommen. Der Nachteil sei vor allem die subjektive Einstufung der Beschäftigten seitens der WfbM sowie die daraus resultierende Benachteiligung der weniger leistungsfähigen Beschäftigten. Auch sei die fortdauernde Anpassung des Steigerungsbetrages keine konstante bzw. stabile Komponente, mit der Beschäftigte monatlich rechnen könnten. Zudem falle er in den meisten Fällen zu gering aus, da er von den WfbM erwirtschaftet werden müsse.

Dass die Entgelte von den WfbM selbst erwirtschaftet werden, sehen einige WfbM als eine Annäherung an die ‚Normalität‘ bzw. an die Arbeitsrealität auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies schaffe zudem einen wirtschaftlichen Anreiz für die Produktivität und fördere damit auch die Teilhabe der Beschäftigten an der Wirtschaftlichkeit der WfbM, die auch als Erfolgsbeteiligung angesehen werden könne. Nachteilig stellt sich die Erwirtschaftung der Entgelte durch die WfbM insofern dar, als damit nicht nur eine viel zu geringe Entlohnung bzw. Unterhaltssicherung der Beschäftigten einhergehe, sondern auch der Leistungs- und Produktionsdruck steige. Die erhöhte Marktabhängigkeit stehe auch in Zusammenhang mit der regionalen Wirtschaftslage, deren Entwicklung die WfbM nicht durch Standortwechsel begegnen können. Die erhöhte Marktabhängigkeit führe außerdem dazu, dass zum einen keine stabilen Entgelte erwirtschaftet werden können und die finanzielle Situation der Beschäftigten somit erheblich wirtschaftlichen Schwankungen ausgesetzt sei. Zum anderen rückten damit die Integrations- und Rehabilitationsfunktion zunehmend in den Hintergrund.

Abbildung 14: „Halten Sie es für sinnvoll, die gesetzliche Gestaltung der Entgelte in WfbM zu verändern oder neu zu gestalten?“



Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: n=281

Prinzipiell halten es 84% der befragten Werkstattleitungen für eher sinnvoll bis sinnvoll, die gesetzliche Entgeltgestaltung zu verändern bzw. neuzugestalten. Änderungsvorschläge seitens der WfbM zur Entgeltsituation sehen vor allem die Entkopplung des Grundbetrages, die Finanzierung des Grundbetrags durch die Kostenträger sowie eine grundsätzliche Erhöhung der Entgelte vor. Neben einer Bezahlung auf Mindestlohniveau oder auf einem Niveau, das ergänzende Grundsicherungsleistungen überflüssig macht, werden auch eine Vereinheitlichung der Entgeltregelung (bundesweite Vorgehensweise) wie auch ein einheitliches Lohnbewertungssystem gefordert. Grundsätzlich solle der Status von WfbM-Beschäftigten als Hilfeempfangende überdacht werden, da sie Arbeit verrichten und dafür auch gerecht entlohnt werden sollten. Ein weiterer Vorschlag zielt vor allem darauf ab, die Komplexität der Sozialleistungen aus unterschiedlichen Kostenstellen zu verringern, indem alle Transferleistungen über den Lohn ausgezahlt werden könnten oder die Auszahlung aller Leistungen aus einer Hand – bestenfalls durch die WfbM selbst – erfolge.

3.5 Wirtschaftliche Lage der WfbM

Naheliegender ist die Annahme, dass die Höhe der Entgelte maßgeblich von der wirtschaftlichen Lage der WfbM abhängt. Hierauf zielten Fragen ab zur Entwicklung der Kostensätze, der Umsatzerlöse, der Arbeitsergebnisse sowie der Möglichkeit zur Bildung von Rücklagen.

Von 2015 bis zum Jahr 2019 sind die Kostensätze im Arbeitsbereich durchschnittlich um 12% von rund 1.015 Euro auf 1.135 Euro gestiegen.

Tabelle 22: Veränderung der Kostensätze im Arbeitsbereich von 2015 auf 2019

	Kostensatz AB 2015 in Euro	Kostensatz AB 2019 in Euro	Veränd. Kostensatz AB 2015-2019
Mittelwert	1.015	1.135	11,8%
N	198	199	

Quelle: ISG

In Tabelle 23 werden die gezahlten Kostensätze im AB in aufsteigender Folge nach Bundesland dargestellt. So zahlt Hamburg die höchsten Kostensätze in Höhe von 1.662 Euro, während Sachsen die niedrigsten Kostensätze in Höhe von 828 Euro zahlt. Für das Land Bremen wurden von den dort ansässigen WfbM keine Angaben zu den Kostensätzen gemacht.

Tabelle 23: Gezahlte Kostensätze nach Bundesland in Euro

Bundesland	Kostensätze in Euro	N	Minimum	Maximum
HB	-	2	-	-
SN	828	18	619	1.335
ST	839	8	740	1.060
TH	949	9	829	1.151
BB	993	3	740	1.124
MV	1.014	13	640	1.162
BE	1.131	6	940	1.407
SL	1.139	4	720	1.327
HE	1.164	14	1.015	1.330
NW	1.184	39	620	2.262
RP	1.210	6	980	1.537
BY	1.311	27	905	1.956
BW	1.330	21	760	5.680
NI	1.363	18	996	2.640
SH	1.373	11	860	1.706
HH	1.662	2	1.628	1.696
Insgesamt	1.174	199	619	5680

Quelle: ISG

Auch im EV/BBB haben sich die Kostensätze von 2015 auf das Jahr 2019 positiv entwickelt und sind im Schnitt um 14% von 1.392 Euro im Jahr 2015 auf 1.581 Euro im Jahr 2019 gestiegen.

Tabelle 24: Veränderung der Kostensätze im EV/BBB von 2015 auf 2019

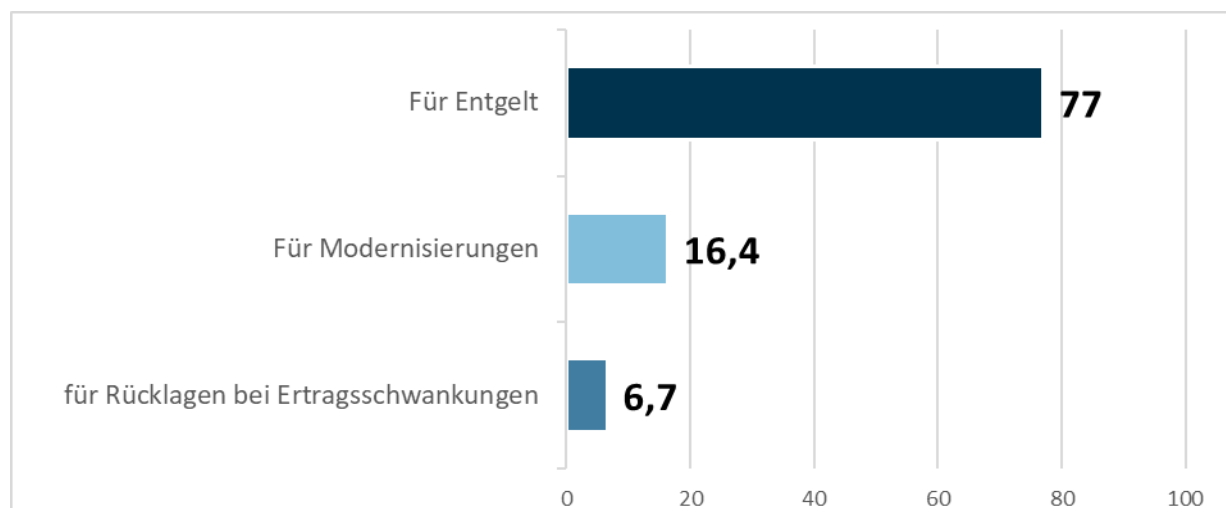
	Kostensatz EV/BBB 2015 in Euro	Kostensatz EV/BBB 2019 In Euro	Veränd. Kostensatz EV/BBB 2015-2019
Mittelwert	1.392	1.581	13,6%
N	201	205	

Quelle: ISG

Sowohl im AB als auch im EV/BBB geben die WfbM an, dass andere Reha-Träger wie beispielsweise die Jugendhilfe, die Kriegsoferfürsorge oder auch die Unfall- oder Rentenversicherung in der Regel ebenso hohe Kostensätze zahlen wie die Träger der Eingliederungshilfe.

Die durchschnittlichen Umsatzerlöse weisen von 2015 bis 2019 eine Steigerungsrate von 9% auf, von rd. 4.460.717 Euro im Jahr 2015 auf rd. 4.860.625 Euro im Jahr 2019. Und auch das durchschnittliche Arbeitsergebnis der WfbM stieg um 7% von rd. 1.083.384 Euro im Jahr 2015 auf rd. 1.157.177 Euro im Jahr 2019.

Laut gesetzlicher Vorgabe darf das Arbeitsergebnis nur für Zwecke der Werkstatt verwendet werden (§ 12 Abs. 5 WVO). Demnach müssen mindestens 70% des Arbeitsergebnisses zur Zahlung der Entgelte (Grundbetrag und Steigerungsbetrag) den Beschäftigten unmittelbar zukommen. Die restlichen maximal 30% können als Rücklage zum Ausgleich von Ertragsschwankungen oder als Rücklage für Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen genutzt werden. Im Durchschnitt wurden im Jahr 2019 von den WfbM 77% für das Entgelt der Beschäftigten verwendet. Rund 7% wurden als Rücklage zum Ausgleich von Ertragsschwankungen genutzt und 16% als Rücklage für Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen verwendet.

Abbildung 15: Nutzung der Arbeitsergebnisse

Quelle: ISG. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten: n=311

Die Corona-Pandemie hatte wesentliche Auswirkungen auf die wirtschaftliche Tätigkeit der befragten WfbM, insbesondere aufgrund der phasenweisen Schließungen der Werkstätten. Dies zeigte sich auch anhand der Rücklagen der WfbM. Die befragten WfbM konnten von 2015 bis 2019 im Durchschnitt eine Steigerung der Rücklagen zum Ausgleich von Ertragsschwankungen um 8% von

rd. 450.105 Euro auf rd. 486.825 Euro verbuchen. Diese Rücklage wird von 23% der befragten WfbM nach eigener Aussage noch vor dem Jahr oder im Jahr 2021 aufgebraucht sein. Gut ein Drittel der befragten WfbM (34%) haben die aufgebaute Rücklage im Jahr 2021 nicht verwendet.

Auch die Rücklage für Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen hat sich von 2015 bis 2019 positiv verändert. So stieg der Betrag dieser Rücklage von rd. 1.102.168 Euro im Jahr 2015 um 35% auf rund 1.482.298 Euro im Jahr 2019.

Tabelle 25: Nutzung der Rücklagen für das Jahr 2021

	Häufigkeit	Anteil in Prozent
Rücklage wurde vor 2021 faktisch aufgebraucht	38	17,5
Rücklage wurde in 2021 faktisch aufgebraucht	6	2,8
Rücklage wird in 2021 aufgebraucht	6	2,8
Rücklage könnte 2021 aufgebraucht werden	29	13,4
Rücklage wird in 2021 nicht vollständig aufgebraucht	64	29,5
Rücklage wird in 2021 nicht verwendet	74	34,1
Gesamt	217	100

Quelle: ISG, Basis: n=217

3.6 Faktoren im Zusammenhang mit der Entgelthöhe

Die Studie zielt auch auf die Identifikation von Faktoren, die einen signifikanten Einfluss auf die Entgelthöhe haben können. Die vorliegende Auswertung konzentriert sich zunächst auf Zusammenhänge der Entgelte mit verschiedenen möglichen Einflussfaktoren. Wenn sich Unterschiede bzw. Zusammenhänge ergeben, werden diese auf Signifikanz hin geprüft. Dabei gilt:

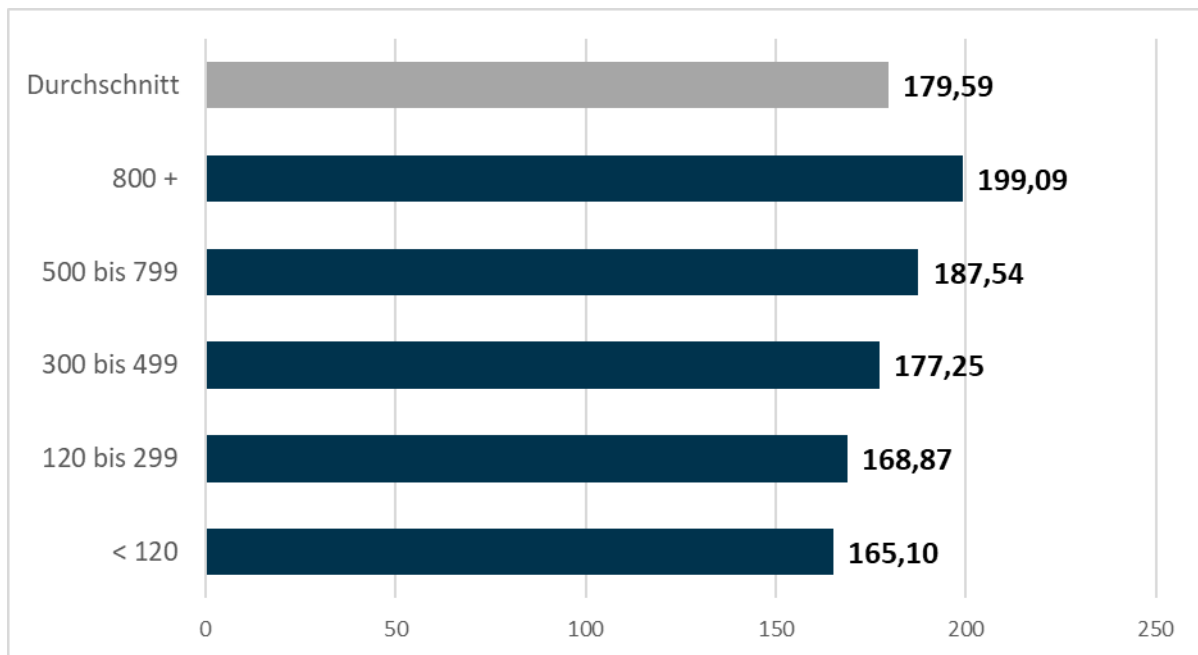
- Hoch signifikant sind Unterschiede und Zusammenhänge mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von bis zu 1% ($p=,01$). -> ++
- Signifikant sind Unterschiede und Zusammenhänge mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von bis zu 5% ($p=,05$). -> +
- Bei nicht signifikanten Ergebnissen besteht kein statistischer Zusammenhang zwischen zwei oder mehreren Faktoren. -> 0

Wenn ein Zusammenhang signifikant ist, kann er unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Dies bilden Zusammenhangsmaße wie „r“ und „eta“ mit Ausprägungen zwischen -1 = „vollständiger negativer Zusammenhang“, 0 = „kein Zusammenhang“ und 1 = „vollständiger positiver Zusammenhang“ ab.

3.6.1 Betriebsgröße

Ein wesentlicher Faktor, der sich auf die Entgelthöhe auswirken könnte, stellt die Betriebsgröße dar. Dabei ist anzunehmen, dass die Entgelthöhe mit der Anzahl der Beschäftigten steigt. Bei der Berechnung des Faktors Betriebsgröße wurde die Beschäftigtenzahl der befragten WfbM in Klassen gruppiert und zu der durchschnittlichen Entgelthöhe in Relation gesetzt.

Abbildung 16: Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Betriebsgröße



Quelle: ISG. Größenklassen Anzahl Beschäftigte, Basis: n=283

Dabei zeigt sich, dass die Höhe des Durchschnittsentgelts mit zunehmender Größe des Betriebs von 165 Euro in kleineren Betrieben mit weniger als 120 Beschäftigten bis zu 199 Euro in sehr großen Betrieben mit 800 oder mehr Beschäftigten ansteigt (Abbildung 16).

Zwischen Betriebsgröße und Entgelthöhe besteht ein hoch signifikanter ($p=,001$), leichter bis mittlerer Zusammenhang ($r=,197$). Je größer der Betrieb bzw. je höher die Anzahl der Beschäftigten, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass auch das Entgelt höher ausfällt und vice versa. Es besteht also ein signifikanter Einfluss der Betriebsgröße auf die Höhe des Entgelts.

3.6.2 Bundesland

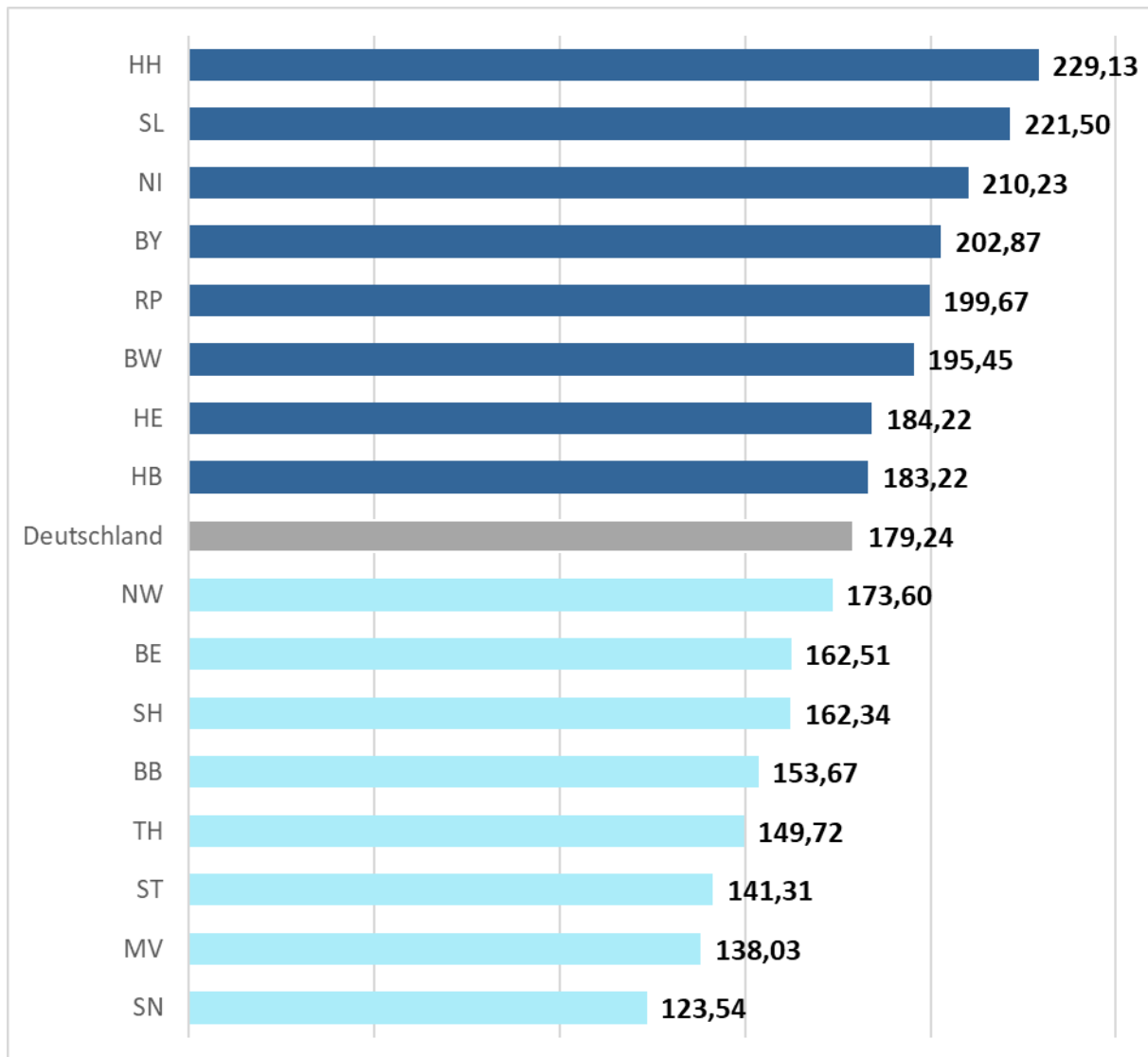
Ein weiterer Faktor, der sich auf die Höhe des Entgelts auswirken kann, stellt die Wirtschaftslage des jeweiligen Bundeslands dar. Die durchschnittlichen Entgelte (Grund- und Steigerungsbetrag) reichen von 124 Euro in Sachsen bis zu 229 Euro in Hamburg (Tabelle 26). Es gibt einen sehr starken Zusammenhang zwischen Bundesland und Entgelt ($\eta^2=,411$). Dieser Zusammenhang ist hoch signifikant ($p=,000$).

Tabelle 26: Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Bundesland

Bundesland	Durchschnittliche Entgelthöhe pro Monat in Euro	N
BB	153,67	6
BE	162,51	10
BW	195,45	30
BY	202,86	53
HB	183,22	2
HE	184,22	19
HH	229,12	2
MV	138,03	15
NI	210,23	28
NW	173,60	54
RP	199,67	9
SH	162,34	13
SL	221,50	4
SN	123,54	18
ST	141,31	9
TH	149,72	12
Durchschnitt insgesamt	179,24	284

Quelle: ISG; Angaben gelistet, Basis: n=284

Abbildung 17: Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Bundesland (absteigend sortiert)

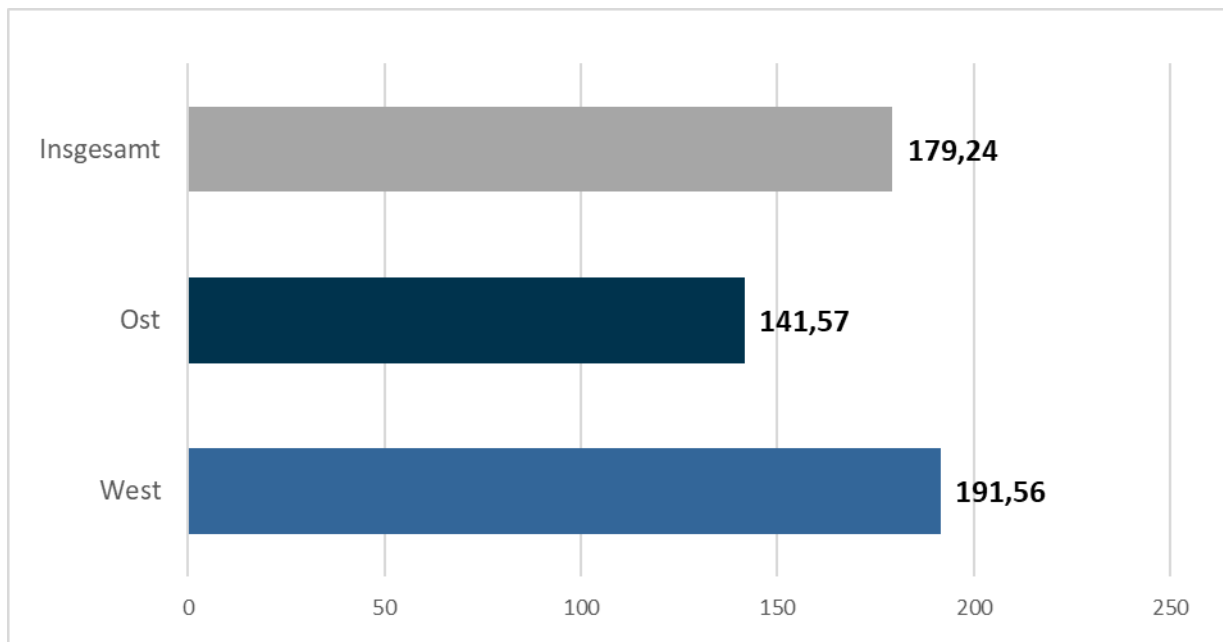


Quelle: ISG, Basis: n=284

3.6.3 Regionaler Sitz und wirtschaftliche Infrastruktur

Ebenso deutlich zeigen sich die Unterschiede zwischen den Durchschnittsentgelten nach Region bzw. nach der wirtschaftlichen Infrastruktur der Region, in der die WfbM angesiedelt ist. Wie bereits anhand der Darstellung der durchschnittlichen Entgelthöhe nach Bundesland deutlich wurde, besteht ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den alten Bundesländern (Region West) und den neuen Bundesländern (Region Ost). Die durchschnittlichen monatlichen Entgelte liegen in der Region West im Schnitt um 50 Euro höher als in der Region Ost (Abbildung 18). Diese Entgeltunterschiede zwischen der Region West (192 Euro) und der Region Ost (142 Euro) erweisen sich als hoch signifikant ($p=,000$). Zudem besteht zwischen Region und Entgelt ein starker Zusammenhang ($\eta=,336$). Der regionale Sitz und die wirtschaftliche Infrastruktur der Region hat somit einen starken signifikanten Einfluss auf die Entgelthöhe. In der Region Ost fällt die Entgelthöhe deutlich geringer aus als in der Region West.

Abbildung 18: Durchschnittliche Entgelthöhe (ohne AFöG) in Euro nach Region



Quelle: ISG, Basis: n=284

3.6.4 Arbeitslosenquote

Ein weiterer Faktor, der sich auf die Entgelthöhe auswirken kann, könnte zudem die Arbeitslosenquote im jeweiligen Bundesland sein. Wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anhand der Arbeitslosenquote operationalisiert werden, zeigt sich, dass WfbM mit niedrigen Entgelten zwischen 100 und 160 Euro in Regionen mit einer höheren Arbeitslosenquote von durchschnittlich 5,9 liegen (Tabelle 27).

Tabelle 27: Zusammenhang Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) und Arbeitslosenquote

Entgeltklassen 2019 in Euro	Arbeitslosenquote	N
< 100	5,12	17
100 bis 129	5,90	42
130 bis 159	5,86	66
160 bis 189	5,54	58
190 bis 219	4,91	40
220 bis 249	5,24	28
250 +	4,65	31
Durchschnittliche Arbeitslosenquote	5,43	282

Quelle: ISG, Basis: n=282

WfbM mit hohen Entgelten ab 250 Euro liegen in Regionen mit einer niedrigen Arbeitslosenquote von unter 4,7. Zwischen den beiden Variablen besteht ein leichter negativer Zusammenhang ($r=-,171$). Je niedriger also die Arbeitslosenquote, desto höher fällt das durchschnittliche Entgelt aus und vice versa. Diese Ergebnisse sind hoch signifikant ($p=,002$).

3.6.5 Beeinträchtigungsarten und Spezialisierung der WfbM

Ein weiterer Faktor, der sich auf die Entgelthöhe auswirken könnte, ist die Zusammensetzung der Belegschaft im Arbeitsbereich. Um beantworten zu können, wie sich die Zusammensetzung der Belegschaft im Arbeitsbereich auf die Entgelthöhe auswirkt, werden zunächst Anteile unterschiedlicher Beschäftigtengruppen an der Gesamtbelegschaft berechnet (Tabelle 28).

Tabelle 28: Anteil der Beschäftigten nach Beeinträchtigungsform im Arbeitsbereich

		N	Anteil in Prozent
Beeinträchtigungsform	Körperliche Beeinträchtigung	160	8,0
	Sinnesbeeinträchtigung	133	2,7
	Kognitive/geistige Beeinträchtigung	207	64,0
	Psychische Beeinträchtigung	223	23,4
Mehrfachbeeinträchtigung		229	42,1
Anteil mit Pflegebedarf		245	15,9

Quelle: ISG. Angaben in Prozent

Der Anteil der Beschäftigten mit kognitiver Beeinträchtigung ist im Durchschnitt recht hoch mit 64% aller Beschäftigten.²⁵ Der Anteil der Beschäftigten mit psychischer Beeinträchtigung ist mit 23% deutlich niedriger. 42% der Beschäftigten weisen Mehrfachbeeinträchtigungen auf. Durchschnittlich 16% der Beschäftigten haben einen Pflegebedarf, der eine pflegerische Unterstützung in der Werkstatt erfordert. Es gibt WfbM, die keine Beschäftigte mit diesen Merkmalen haben, und solche, die nur Beschäftigte mit dem jeweiligen Merkmal haben (außer pflegebedürftige Beschäftigte, hier liegt der Maximalwert bei 94%).

Setzt man diese Anteile zu den Entgeltklassen in Beziehung, so ist zwar der Anteil der Beschäftigten mit kognitiver Beeinträchtigung in der untersten Entgeltklasse mit 87% am höchsten, in den weiteren Entgeltklassen schwankt er aber zwischen 66% und 77%, sodass sich kein klarer Zusammenhang einstellt (Tabelle 29).

Tabelle 29: Beeinträchtigungsformen²⁶nach Entgeltklassen in Euro (ohne AFÖG)

Entgeltklassen in Euro	Körperliche Beeinträchtigung	Sinnesbeeinträchtigung	Kognitive Beeinträchtigung	Psychische Beeinträchtigung	MFB	Pflegebedarf
< 100	22,2	43,8	87,3	19,6	63,6	21,6
100 bis 129	6,3	9,5	72,6	25,2	41,0	16,5
130 bis 159	7,4	3,8	77,4	24,9	38,7	18,5
160 bis 189	16,7	9,3	72,9	25,6	50,5	16,0
190 bis 219	13,5	3,6	66,3	44,5	34,9	13,7
220 bis 249	10,7	0,4	66,4	41,2	37,3	12,5
250+	12,9	0,7	70,8	37,2	34,4	12,2
Insgesamt	11,3	7,6	73,2	30,6	41,9	15,9

Quelle: ISG. Angaben in Prozent

²⁵ Diese Anteile lassen sich nicht addieren, da sie sich auf eine unterschiedliche Fallzahl beziehen.

²⁶ MFB = Mehrfachbeeinträchtigung.

Auch der Anteil der Beschäftigten mit Mehrfachbeeinträchtigung (MFB) ist in der untersten Entgeltklasse mit 64% am höchsten, während er in den oberen Entgeltklassen zwischen 34% und 37% liegt. Der Anteil der pflegebedürftigen Beschäftigten weist eine ähnliche Tendenz auf. Auch dieser Anteil ist in der untersten Entgeltklasse mit 22% am höchsten und sinkt bis auf 12% in der obersten Entgeltklasse. Diese Streuung ist allerdings nicht signifikant.

Der Anteil der Beschäftigten mit psychischer Beeinträchtigung ist in der untersten Entgeltklasse mit 20% sehr niedrig und erreicht in den oberen Entgeltklassen Werte bis 45%. Dieser leichte Zusammenhang ist signifikant ($p=,036$), d.h. mit einem höheren Anteil an Beschäftigten mit psychischer Beeinträchtigung steigen die Entgelte und vice versa.

WfbM mit besonderen Schwerpunkten können hinsichtlich des Entgeltes abweichen, da die Zusammensetzung der Beschäftigten einen Einfluss auf die Arbeitsproduktivität vermuten lässt. Es wurde sowohl nach der Ausrichtung der Hauptwerkstatt als auch nach der Ausrichtung der Zweigwerkstatt gefragt.

Tabelle 30: Zusammenhang Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) und spezielle Ausrichtung WfbM Hauptwerkstatt

Spezialisierung	Durchschnittliche Entgelthöhe pro Monat in Euro	N
Ja	186,34	199
Nein	164,04	78
Durchschnitt insgesamt	180,06	277

Quelle: ISG, Basis: n=277

In

Tabelle 30 sieht man einen deutlichen Unterschied im durchschnittlichen monatlichen Entgelt zwischen ‚spezialisierten‘ WfbM und nicht spezialisierten WfbM. Dieser moderate Zusammenhang ($\eta=,156$) zwischen Spezialisierung und Entgelthöhe ist mit $p=,009$ hoch signifikant. Allerdings muss beim Antwortverhalten nachgesteuert werden. Den Normalfall bilden WfbM mit der Ausrichtung auf Menschen mit geistigen und kognitiven Beeinträchtigungen. Viele WfbM, die diesen ‚Normalfall‘ darstellen, sahen sich in ihrem Antwortverhalten dennoch als ‚Spezialisierung‘ bzw. als spezielle Ausrichtung der WfbM.

3.6.6 Monatliches Arbeitsergebnis

Eine weitere Einflussgröße ist die Umsatzentwicklung der WfbM im Verhältnis zur Entgelthöhe. Eine rückläufige Umsatzentwicklung von 2015 auf 2019 könnte möglicherweise bedeuten, dass die WfbM zusehends einem verstärkten Preisdruck ausgesetzt waren, der sich wiederum auf die Entgelthöhe auswirken könnte. In

Tabelle 31 sieht man die Entwicklung der Umsatzerlöse von 2015 auf 2019. Im Durchschnitt konnte eine Steigerung des Umsatzerlöses um 11% festgestellt werden. Die WfbM konnten von 2015 auf 2019 im Schnitt eine Steigerung ihrer Umsatzrendite erreichen.

Tabelle 31: Entwicklung Umsatzerlöse in Euro von 2015 auf 2019

	Umsatzerlöse in Euro		Veränderung in Euro	Entwicklung
	2019	2015		
Mittelwert	4.953.973	4.460.717	493.256	11,1%
N	191	191	191	191
Minimum	65.700	22.327	43.373	
Maximum	86.975.310	68.222.239	18.753.071	

Quelle: ISG, Basis: n=191

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Umsatzerlösen pro Beschäftigtem nach gruppierten Kostensätzen, so zeigt sich, dass die Umsatzerlöse pro Person am höchsten im Kostensatz von 1.200 Euro bis 1.299 Euro sind und bis zu diesem Kostensatz auch stetig steigen (Tabelle 32). In den Kostensätzen über 1.000 Euro fallen die Umsatzerlöse pro Person allerdings wieder ab. Zwischen Umsatzerlösen und Kostensatz besteht somit kein signifikanter Zusammenhang. Auch zeigt sich zwischen Umsatzerlös pro Person und Betriebsgröße kein signifikanter Zusammenhang.

Tabelle 32: Zusammenhang Umsatzerlöse pro Person (pP) in Euro und gruppierte Kostensätze in Euro

Kostensätze 2019 klassiert in Euro	Durchschnittlicher Umsatzerlös 2019 in Euro	N
600 bis 899	6.643	29
900 bis 999	6.909	19
1.000 bis 1.099	12.280	27
1.100 bis 1.199	12.385	29
1.200 bis 1.299	16.055	13
1.300 bis 1.399	8.013	19
1.400 +	7.065	34
Durchschnitt insgesamt	9.505	170

Quelle: ISG, Basis: n=170

Vergleicht man das monatliche Arbeitsergebnis mit dem monatlichen Durchschnittsentgelt, so passen beide Größen zueinander: Das Arbeitsergebnis pro Person und Monat liegt durchschnittlich bei rd. 176 Euro (Tabelle 33). Dabei sieht man einen deutlichen Zusammenhang zwischen Entgeltklassen und durchschnittlichem Arbeitsergebnis. Dieser starke Zusammenhang ($r=,597$) ist hoch signifikant ($p=,000$). Es besteht also ein starker Einfluss des durchschnittlichen Arbeitsergebnisses auf die Entgelthöhe (und vice versa). Ein Zusammenhang zwischen Arbeitsergebnis und gezahlten Kostensätzen konnte statistisch nicht nachgewiesen werden.²⁷

²⁷ Aus den bisherigen Diskussionen ergab sich der Hinweis, dass die Kostensätze in den jeweiligen Landesrahmenverträgen unterschiedlich ausfallen können (beispielsweise für das Land Rheinland-Pfalz, das einen anderen Personalschlüssel anlegt), wodurch ein Zusammenhang zwischen Kostensatz und Arbeitsergebnis vermutet wurde. Dieser etwaige Zusammenhang wird im Endbericht im Hinblick auf die unterschiedlichen Landesrahmenverträge detaillierter untersucht.

Tabelle 33: Zusammenhang Entgeltklassen (ohne AFöG) und Arbeitsergebnis pro Monat pro Person (pP)

Entgeltklassen 2019 in Euro	Durchschnittliches Arbeitsergebnis in Euro	N
< 100	83,97	8
100 bis 129	123,40	33
130 bis 159	141,61	43
160 bis 189	175,16	40
190 bis 219	226,52	18
220 bis 249	235,21	21
250 +	282,03	18
Durchschnitt insgesamt	176,43	181

Quelle: ISG, Basis: n=181

Für 171 WfbM liegen vollständige Daten zu den jährlichen Arbeitsergebnissen und Umsatzerlösen der Jahre 2015 und 2019 sowie zur jeweiligen Zahl der Beschäftigten vor. Im Überblick zeigen sich für die befragten WfbM folgende Veränderungen und Entwicklungen vom Jahr 2015 auf das Jahr 2019 (Tabelle 34):

- Die Umsätze pro Beschäftigtem sind in diesen Betrieben von rd. 9.314 Euro im Jahr 2015 auf rd. 10.204 Euro im Jahr 2019 gestiegen (+10%).
- Das Arbeitsergebnis pro Beschäftigtem ist in diesen Betrieben von 2.032 Euro im Jahr 2015 auf 2.120 Euro im Jahr 2019 gestiegen (+4%).
- Der Anteil des Arbeitsergebnisses pro Person am Umsatzerlös pro Person lag im Jahr 2015 bei 33,0% und ist bis zum Jahr 2019 nur geringfügig auf 33,4% gestiegen (Tabelle 35).

Tabelle 34: Überblick Entwicklungen von 2015 auf 2019

	Arbeitsergebnis pP in Euro		Veränderung	Umsatzerlös pP in Euro		Veränderung
	2019	2015		2019	2015	
Mittelwert	2.120	2.032	4,3%	10.204	9.314	9,6%
N	171	171		171	171	

Quelle: ISG, Basis: n=171

Tabelle 35: Anteil Arbeitsergebnisse am Umsatzerlös 2019 und 2015

	Anteil Arbeitsergebnis am Umsatzerlös 2019 in Prozent	Anteil Arbeitsergebnis am Umsatzerlös 2015 in Prozent
Mittelwert	33,4	33,0
N	171	171

Quelle: ISG, Basis: n=171

3.6.7 Entgelthöhe und Anteil der langfristigen Produktionsaufträge

Ein wichtiger Faktor zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit besteht im Anteil langfristiger Aufträge, die für die WfbM mehr Planungssicherheit bedeuten können. Langfristige Produktionsaufträge machen durchschnittlich 31,7% des Gesamtumsatzes der WfbM im Jahr 2019 aus, langfristige Dienstleistungsaufträge im Durchschnitt 26,1% des Gesamtumsatzes.

Ein Fünftel des Umsatzes (22%) wird dabei mit langfristigen Produktionsaufträgen, zwei Fünftel (40%) mit langfristigen Dienstleistungsaufträgen durch jeweils verschiedene Auftraggeber*innen erreicht. Der Anteil des Gesamtumsatzes 2019 mit den jeweils größten Auftraggeber*innen betrug für Produktionsaufträge durchschnittlich 28% und für Dienstleistungsaufträge 18%. Die ertragreichsten und umsatzstärksten Geschäftsfelder für WfbM bilden vor allem Verpackung und Konfektionierung, Montage und Metallverarbeitung, Dienstleistungen für den Bürobedarf (Digitalisierung, Aktenvernichtung, Druck, etc.), Dienstleistungen im Hauswirtschaftsbereich (z.B. Reinigung, Wäscherei etc.) und für die Gastronomiebranche (Kantine, Catering, Café, etc.) sowie der Garten- und Landschaftsbau.

In Tabelle 36 sieht man den Anteil der langfristigen Produktionsaufträge und Dienstleistungsaufträge sowie die Umsatzerlöse pro Person für 2019. Im Durchschnitt machen langfristige Produktionsaufträge 32% des gesamten Umsatzerlöses, langfristige Dienstleistungsaufträge 26% des Gesamtumsatzerlöses aus (Tabelle 36).

Tabelle 36: Anteil der langfristigen Produktions- und Dienstleistungsaufträge sowie Anteil langfristiger Auftraggeberbeziehungen am Gesamtumsatzerlös 2019

	Anteil in Prozent	N
Anteil langfristiger Aufträge Produktion	31,7	232
Anteil langfristiger Aufträge Dienstleistungsbereich	26,1	229
Umsatzanteil langfristiger Auftraggeber Produktion	27,7	136
Umsatzanteil langfristiger Auftraggeber Dienstleistung	18,0	141

Quelle: ISG. Angaben in Prozent

Ein weiterer Faktor, der sich auf die Entgelthöhe auswirken könnte, ist die Anzahl der Auftraggeber, wobei anzunehmen ist, dass mehr Auftraggeber die Streuung der Aufträge vergrößern und somit ausfallende Aufträge anderweitig bzw. durch die Masse an Aufträgen kompensiert werden können, wodurch sich die Abhängigkeit von nur wenigen Auftraggebern verringern könnte.

Im Durchschnitt arbeiten die WfbM dabei mit 22 Auftraggebern in der Produktion und knapp 40 Auftraggebern im Dienstleistungsbereich zusammen. Die jeweils größten Auftraggeber machen im Produktionsbereich 28% des Gesamtumsatzes und im Dienstleistungsbereich 18% des Gesamtumsatzes aus. Zwischen der Anzahl der Auftraggeber und den durchschnittlichen Entgelten gibt es allerdings keinen signifikanten Zusammenhang, womit auch dieser Faktor auf die Entgelthöhe ausgeschlossen werden kann.

Zusätzlich stellt sich die Frage, inwieweit bzw. ob sich die langfristigen Aufträge auf die durchschnittlichen Monatsentgelte auswirken. Berechnet man die Korrelation zwischen dem durchschnittlichen Monatsentgelt und den langfristigen Aufträgen, so stellt sich lediglich bei den langfristigen Produktionsaufträgen ein hoch signifikantes Ergebnis ein ($p=,008$). Die durchschnittlichen Monatsentgelte korrelieren somit schwach mit dem Anteil an langfristigen Produktionsaufträgen ($r=,180$) allerdings gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Entgelthöhe und dem Anteil der langfristigen Dienstleistungsaufträge.

Berechnet man den Zusammenhang zwischen Umsatzerlös pro Beschäftigtem 2019 und dem Anteil langfristiger Produktions- und Dienstleistungsaufträge, so wird in beiden Fällen ein schwacher Zusammenhang sichtbar ($r=,165$), der allerdings nur im Fall der Dienstleistungsaufträge signifikant ist ($p=,043$). Demnach gibt es einen leicht signifikanten Zusammenhang zwischen Umsatzerlös pro Person und Anteil der langfristigen Dienstleistungsaufträge am Gesamtumsatzerlös.

3.6.8 Entgelthöhe und umsatzstärkste Geschäftsfelder

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Entgelthöhe könnte in der Art der Geschäftsfelder liegen, die am ertragreichsten bzw. umsatzstärksten sind. Hier konnte im Fragebogen offen geantwortet und die drei ertragreichsten und drei umsatzstärksten Geschäftsfelder angegeben werden.²⁸

In Tabelle 37 sieht man die durchschnittliche Entgelthöhe nach ertragreichstem Geschäftsfeld (erstgenanntes Geschäftsfeld kategorisiert). Im Schnitt ergibt sich eine Entgelthöhe von 177 Euro. Die höchsten Entgelte können WfbM bezahlen, die sich auf die Geschäftsfelder Elektromontage und -industrie (220 Euro), Automobilindustrie (232 Euro) sowie Lager und Logistik (252 Euro) konzentrieren. Dabei kann ein starker signifikanter Zusammenhang zwischen Entgelthöhe und Geschäftsfeld festgestellt werden ($\eta=,359$; $p=,040$).

Tabelle 37: Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) nach ertragreichsten Geschäftsfeldern

Ertragreichste Geschäftsfelder	Durchschnittliches Entgelt in Euro	N
Lager und Logistik	252,42	2
Automobilindustrie	232,22	8
Elektromontage und -industrie/-fertigung	220,05	12
Lebensmittel Anbau und Märkte	207,50	2
Produktion	189,75	7
Kartonage/Montage allgemein/Verpackung/Konfektionierung	185,05	64
Eigenproduktion	183,00	2
Gastro/Catering/Kantine/Café	182,60	15
DL Büro Akten Digitalisierung Druck	180,50	10
Handwerksbetrieb/ Werkstatt	177,39	13
Holzgewerbe	176,34	4
CNC	176,11	3
Metallindustrie	169,60	22
Industrie allgemein	166,27	5
Sonstiges	156,32	26
DL Garten und Landschaftspflege	154,97	19
DL Hauswirtschaft Wäsche Reinigung	150,06	12
Insgesamt	177,23	237

Quelle: ISG, Basis: n=237

²⁸ Die Einzelnennungen können bei beiden Fragen durch unterschiedliche WfbM vorgenommen worden sein, woraus sich auch unterschiedliche Durchschnittsentgelte ergeben.

Bei den umsatzstärksten Geschäftsfeldern (Tabelle 38) wurden am häufigsten die Bereiche allgemeine Montage und der gastronomische Dienstleistungsbereich genannt. Die höchsten Entgelte zahlen jedoch die WfbM, bei denen die Geschäftsfelder (aufsteigend) Automobilindustrie (durchschnittlich 213 Euro), Elektromontage und -industrie (227 Euro), Lager und Logistik (248 Euro) sowie CNC-Fräsung (268 Euro) zu den höchsten Umsätzen führen. Zwischen durchschnittlicher Entgelthöhe und umsatzstärkstem Geschäftsfeld besteht ein starker Zusammenhang ($\eta^2=,362$), der signifikant ist ($p=,027$). Es besteht also ein starker ungerichteter Zusammenhang zwischen Entgelthöhe und der Umsatzstärke nach Geschäftsfeld.

Tabelle 38: Entgelthöhe in Euro (ohne AFöG) nach umsatzstärksten Geschäftsfeldern

Umsatzstärkste Geschäftsfelder	Durchschnittliches Entgelt in Euro	N
CNC	268,03	1
Lager und Logistik	248,03	3
Automobilindustrie	213,15	9
Elektromontage und -industrie/-fertigung	212,33	8
Produktion	206,36	8
Industrie allgemein	191,38	8
Kartonage/Montage allgemein/Verpackung/Konfektionierung	187,21	65
Gastro/Catering/Kantine/Café	181,56	24
Eigenproduktion	181,00	3
Metallindustrie	178,19	15
Sonstiges	177,61	22
DL Büro Akten Digitalisierung Druck	176,25	6
Handwerksbetrieb/ Werkstatt	166,86	10
DL Hauswirtschaft Wäsche Reinigung	156,81	17
Lebensmittel Anbau und Märkte	155,83	16
Holzgewerbe	151,65	8
Abfall und Entsorgung	141,08	4
DL Garten und Landschaftspflege	135,20	14
Bausektor	116,17	1
Kunsth Handwerk/Kerzen Keramik Kreativbereich	115,00	1
Insgesamt	177,97	243

Quelle: ISG, Basis: n=243

Ein weiterer Faktor zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit könnte in der Aufnahme neuer Geschäftsfelder bzw. in der Aufgabe nicht ertrag- oder umsatzreicher Geschäftsfelder liegen. Die WfbM haben im Schnitt 3 Geschäftsfelder neu aufgenommen und 1,4 Geschäftsfelder abgegeben. Ein statistischer Zusammenhang zwischen der Höhe der Entgelte und der Aufnahme neuer und der Aufgabe von Geschäftsfeldern besteht allerdings nicht.

3.7 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Nach der ersten Überprüfung²⁹ der einzelnen Faktoren zeigt sich, dass wesentliche Einflussgrößen auf die Höhe des Entgelts vor allem auf die regionale Wirtschaftsstruktur zurückzuführen sind.

²⁹ Die erste Überprüfung erfolgte als lineares Regressionsmodell, wobei der jeweilige Faktor mit der durchschnittlichen Entgelthöhe auf dessen Zusammenhang und Signifikanz hin überprüft wurde.

Wirtschaftsregion wie auch Bundesland beeinflussen damit entscheidend die Möglichkeit der WfbM, höhere Entgelte zu zahlen. Die Arbeitslosenquote zeigt sich zusätzlich als negativer Einflussfaktor auf die Entgelthöhe, wobei dieser Zusammenhang schwach ausgeprägt ist. Das bedeutet: Je höher die Arbeitslosenquote in der Region, in der die WfbM angesiedelt ist, desto niedriger fällt die Entgelthöhe aus.

Weitere Einflussgrößen bildeten strukturelle Aspekte der WfbM: Die Betriebsgröße hatte dabei den höchsten signifikanten Einfluss auf die Entgelthöhe. Auch die Zusammensetzung der Belegschaft anhand der Beeinträchtigungsformen zeigte sich als Einflussgröße, wenngleich sie eher einen schwachen Einfluss hat. Trägerschaft und Rechtsform hatten keinen Einfluss auf die Entgelthöhe. Aspekte seitens der Beschäftigten – hier: Wohnsituation und Netto-Arbeitszeit – zeigten keinerlei Einfluss auf die Entgelthöhe.

Bei der Überprüfung betriebswirtschaftlicher Faktoren zeigte sich ein starker Einfluss auf die Entgelthöhe – zum einen durch das Arbeitsergebnis und zum anderen durch die ertragreichsten und umsatzstärksten Geschäftsfelder. Das Spektrum der Aufträge sowie der Fokus auf ertragreiche und umsatzstarke Geschäftsfelder führt somit auch dazu, dass die jeweiligen WfbM höhere Entgelte entrichten können. In den Feldern Lager und Logistik sowie Aufträge für die Automobilindustrie wie auch die Elektromontage konnten die höchsten durchschnittlichen Entgelte entrichtet werden. Damit verbunden bestand ein weiterer Einfluss in der Anzahl langfristiger Produktionsaufträge. Somit lassen sich die berücksichtigten Faktoren auf die Entgelthöhe wie folgt in Tabelle 39 zusammenfassen:

Tabelle 39: Überblick berücksichtigte Faktoren auf die Entgelthöhe und Signifikanzwerte

Faktor	Zusammenhangsstärke	Signifikanz
Regionale Wirtschaftsstruktur		
Regionaler Sitz (Region)	Starker Zusammenhang	++
Regionaler Sitz (Bundesland)	Starker Zusammenhang	++
Arbeitslosenquote	Schwacher negativer Zusammenhang	++
Strukturelle Aspekte WfbM		
Trägerschaft		0
Rechtsform		0
Rechtliche Eigenständigkeit		0
Betriebsgröße	Schwacher Zusammenhang	++
Zusammensetzung der Belegschaft (Anteil psychischer Beeinträchtigung)	Schwacher Zusammenhang	+
Beschäftigte		
Netto-Arbeitszeit bei Vollzeit		0
Wohnsituation		0
Betriebswirtschaftliche Aspekte		
Kostensätze		0
Umsatzerlös pro Person		+
Arbeitsergebnis	Starker Zusammenhang	++
Langfristige Produktionsaufträge	Schwacher Zusammenhang	++
Langfristige Dienstleistungsaufträge		0
Ertragreichste Geschäftsfelder	Starker Zusammenhang	+(+)
Umsatzstärkste Geschäftsfelder	Starker Zusammenhang	++
Aufnahme neuer Geschäftsfelder		0
Aufgabe bestehender Geschäftsfelder		0

Quelle: ISG; Darstellung von Einflussgrößen; Berechnung anhand der Korrelationskoeffizienten eta und r

Die signifikanten Faktoren wurden in einem weiteren Schritt mit einer multiplen Regression berechnet, um zu identifizieren, welche der Faktoren den größten Einfluss auf die Entgelthöhe haben (Tabelle 40).

In dieser Berechnung zeigt sich, dass die größten Einflussfaktoren auf die Entgelthöhe zum einen das Arbeitsergebnis pro Person (,418) und zum anderen der regionale Standort (,239) bilden (Effektstärke Beta). Eine WfbM in der Region West kann dadurch im Unterschied zur Region Ost durchschnittlich 35 Euro mehr Entgelt bezahlen, und mit jedem Euro mehr im Arbeitsergebnis erhöht sich das durchschnittliche Entgelt um 0,02 Euro (2,3 ct). Beide Faktoren werden hoch signifikant ($p=,00$).

Tabelle 40: Regressionsmodell: Einflussgrößen auf die durchschnittliche Entgelthöhe

	Nicht standardisierte	Standardisierte	Sig.
	Koeffizienten	Koeffizienten	
	Regressionskoeffizient	Beta	
Entgelthöhe	-3,97		0,874
Größe Arbeitsbereich	8,22	0,153	0,014
Region	34,8	0,239	0
Arbeitsergebnis 2019 pro Person	0,023	0,418	0
Umsatzerlöse 2019 pro Person	0,001	0,16	0,012

Quelle: ISG; Darstellung hoch signifikanter Faktoren; multiples Regressionsmodell

Ein weiterer Effekt auf das Entgelt zeigt sich im Umsatzerlös pro Person. Pro Euro mehr Umsatzerlös steigt das durchschnittliche Entgelt um 0,001 Euro (0,1 ct). Die Betriebsgröße hat zwar eine geringere Effektstärke (Beta=,153), jedoch einen deutlichen Einfluss auf die Entgelthöhe. Die Betriebsgröße wurde anhand von Klassen berechnet. Eine WfbM, die von 120-299 Beschäftigten in die nächste Klasse mit 300-499 Beschäftigten rückt, kann durchschnittlich 8 Euro mehr Entgelt zahlen: Je größer der Betrieb, desto höher fällt somit das Entgelt für die Beschäftigten aus.

Bei der zweiten Untersuchung der Einflussfaktoren zeigt sich zudem, dass bisher signifikante Faktoren wie die Arbeitslosenquote, die Spezialisierung der WfbM auf bestimmte Beeinträchtigungsformen sowie die ertragreichsten und umsatzstärksten Geschäftsfelder keinen signifikanten Einfluss auf die durchschnittliche Entgelthöhe und zudem eine äußerst geringe Effektstärke auf die Entgelthöhe haben.

Die signifikanten Effektgrößen – Region, Betriebsgröße, Arbeitsergebnis und Umsatzerlöse – sollen in der Vertiefungsstudie auf deren inhaltliche Dimensionen hin untersucht werden. Zentrale Fragen sind dabei, wie WfbM unabhängig der regionalen Wirtschaftsstruktur dennoch hohe Entgelte entrichten können und wie sie hohe Arbeitsergebnisse und Umsatzerlöse erreichen.

3.8 Vorbereitung der Vertiefungsstudie

3.8.1 Auswahl der acht WfbM für die Vertiefungsstudie

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Befragung der Werkstattleitungen wurden acht WfbM ausgewählt, mit denen eine qualitative *Vertiefungsstudie* durchgeführt wird. Ziel der Vertiefungsstudie ist es, acht WfbM aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands untereinander zu vergleichen und Faktoren „guter Praktiken“ erfolgreicher WfbM unabhängig vom Standort und der regionalen Wirtschaftskraft zu identifizieren. Dabei werden erfolgreiche WfbM, die überdurchschnittliche Entgelte zahlen, miteinander verglichen.

In der Vertiefungsstudie sollen die hier vorgestellten Ergebnisse mit betriebswirtschaftlichen Aspekten kontrastiert und ggf. weitere Kriterien untersucht werden, die sich auf die Entgelthöhe auswirken. Von allen teilnehmenden WfbM wurden jeweils vier aus wirtschaftlich starken und vier aus wirtschaftlich schwachen Regionen einbezogen. Im ersten Halbjahr 2022 wurden diese WfbM kriteriengeleitet ausgewählt und kontaktiert, um ihre Mitwirkungsbereitschaft zu klären. Die Feldphase startete im Mai 2022 und erstreckt sich bis September 2022.

3.8.2 Auswahlfaktoren

Zur Auswahl der WfbM für die Vertiefungsstudie waren folgende Fragen handlungsanleitend: Welche WfbM können gute Arbeitsergebnisse erzielen und überdurchschnittliche Entlohnungen zahlen, und was sind die Gründe dafür? In der Vertiefungsstudie geht es also um die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen dem Wirtschaftshandeln der Betriebe, Leistungsbeurteilungen der Beschäftigten und der Entgeltbemessung.

Wesentliche Kriterien für die Auswahl sind hohe Entgeltzahlungen bei guten und schlechten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Hier wird also zusätzlich zu einer vergleichsweise hohen Entgeltzahlung die Wirtschaftskraft einer Region mit in den Blick genommen. Die Wirtschaftskraft einer Region wurde anhand der Arbeitslosenquote ermittelt, die Höhe der Entgeltzahlungen aus den hier vorliegenden Befragungsergebnissen abgeleitet.

Die Auswertung des Zusammenhangs von Entgelthöhe und Arbeitslosenquote hatte ergeben, dass WfbM mit niedrigen Entgelten zwischen 100 und 160 Euro in Regionen mit einer höheren Arbeitslosenquote von 5,9 und WfbM mit hohen Entgelten ab 250 Euro in Regionen mit einer niedrigen Arbeitslosenquote von unter 4,7 liegen. Dieser leichte negative Zusammenhang wurde mit $p = ,002$ hoch signifikant. Daher wird die Arbeitslosenquote als ein Kriterium für die Auswahl der WfbM herangezogen, die in der Vertiefungsstudie erneut befragt werden sollen.

WfbM mit hohen Entgelten finden sich sowohl in wirtschaftlich starken als auch in wirtschaftlich schwachen Regionen. In der folgenden Auswahl ist vier Mal die höchste Entgeltgruppe 7 (ab 250 Euro) und drei Mal die Entgeltgruppe 6 (220 bis unter 250 Euro) vertreten. Nur in Ostdeutschland musste eine WfbM mit der Entgeltgruppe 5 (190 bis unter 220 Euro) herangezogen werden, da dort in wirtschaftlich schwachen Regionen keine höheren Entgelte gezahlt werden (Tabelle 41).

Tabelle 41: Auswahlvorschlag Vertiefungsstudie

Region	ID-Kennung	Land	ALQ	Entgeltgruppe
wirtschaftlich starke Region				
Nord	1	NI	3,9	7
West	2	RP	3,8	6
Süd	3	BW	3,1	7
Ost	4	BB	4,5	6
wirtschaftlich schwache Region				
Nord	5	HB	12,7	6
West	6	NW	10,5	7
Süd	7	SL	10,1	7
Ost	8	BE	8,8	5

Quelle: ISG

Vergleicht man die ausgewählten WfbM mit den übrigen WfbM, so ergibt sich für die relevanten Kennzahlen folgendes Bild (Tabelle 42):

- Die Durchschnittsentgelte (ohne AFöG) liegen in der Auswahlgruppe bei 280 Euro pro Monat und sind damit um 58, 6% höher als in den übrigen WfbM (176 Euro).
- Mittlere und größere WfbM sind in der Auswahl etwas stärker vertreten. Die ausgewählten 8 WfbM haben im Durchschnitt 559 Beschäftigte im Vergleich zu 484 Beschäftigte bei den übrigen WfbM. In der Streuung variieren die beiden stark voneinander. So bestehen die ausgewählten 8 WfbM aus Betrieben, die zwischen 212 und 919 Beschäftigte haben, während in den übrigen WfbM auch Unternehmen mit 26 bis hin zu 2.659 Beschäftigten vorzufinden sind. Die Differenz liegt dabei bei 16%
- Die Umsatzerlöse 2019 pro Person liegen (soweit bekannt) in den ausgewählten WfbM bei 21.371 Euro pro Jahr und damit um 128% höher als in den übrigen WfbM (9.360 Euro).
- Die Arbeitsergebnisse 2019 pro Person liegen (soweit bekannt) in den ausgewählten WfbM bei 3.454 Euro pro Jahr und damit um 66% höher als in den übrigen WfbM (2.086 Euro).

Tabelle 42: Entgelthöhe und Anzahl Beschäftigte ausgewählter WfbM im Vergleich zu nicht ausgewählten WfbM

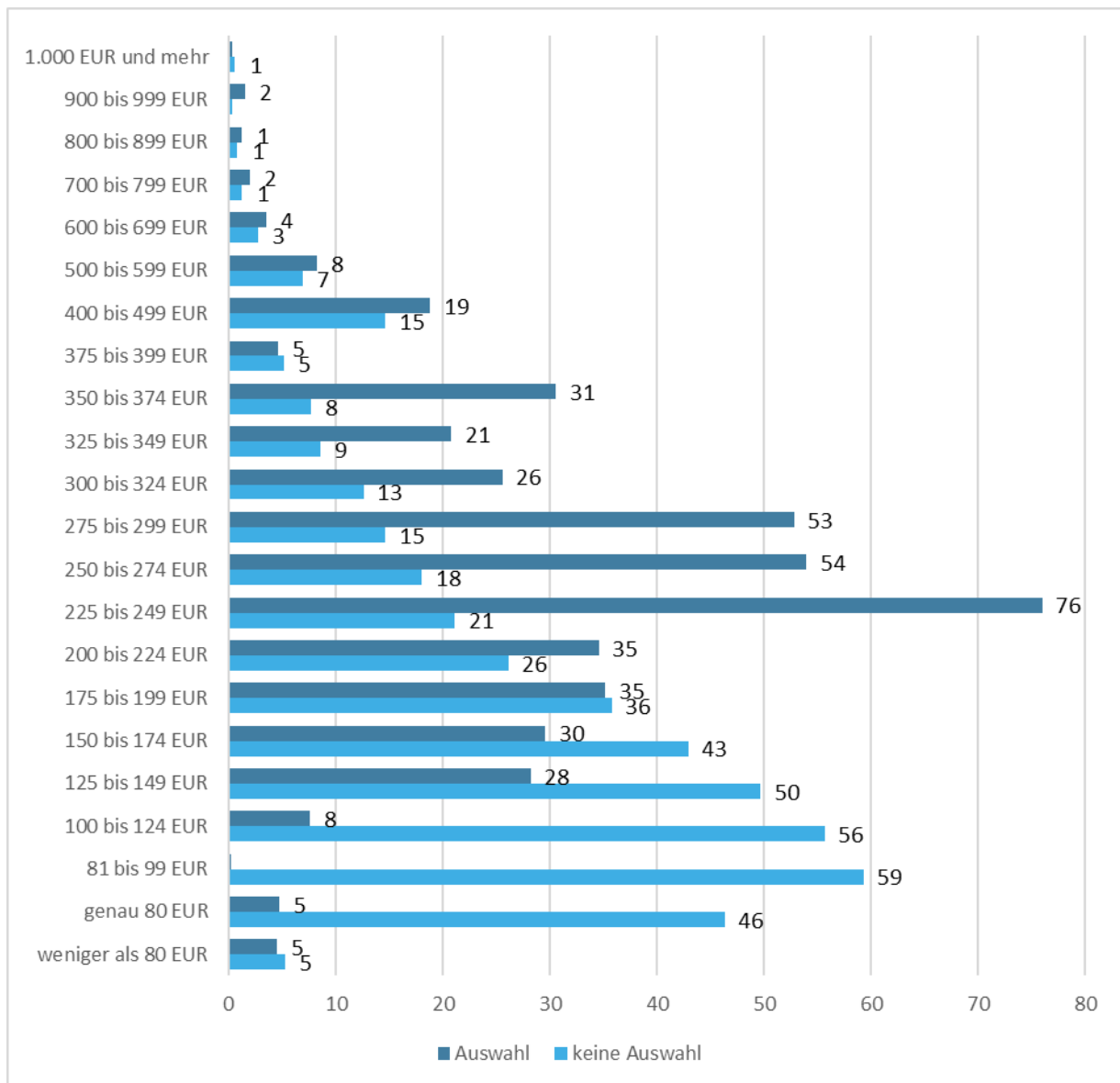
Auswahl 8 WfbM	Entgelthöhe 2019 pro Person in Euro (ohne AFöG)	Beschäftigte 2019
Übrige WfbM	176,33	484
Ausgewählte WfbM	279,64	559
Differenz in Prozent	58,59%	15,48%

Quelle: ISG, Basis: Ausgewählte WfbM: n=8; Übrige WfbM: n=284

Wie aus den Ergebnissen sichtbar geworden ist, war ein Faktor, der sich wesentlich auf die Entgelthöhe auswirkte, die Betriebsgröße. Hier bestand ein signifikanter Zusammenhang. Im Vergleich zu den übrigen WfbM wiesen die ausgewählten 8 WfbM eine Betriebsgröße mit durchschnittlich 559 Beschäftigten im Vergleich zu 484 Beschäftigten in den übrigen WfbM auf. Die ausgewählten WfbM bestehen dabei aus Unternehmen zwischen 212 und 919 Beschäftigten, während die Streuung bei den übrigen WfbM von Kleinunternehmen (26 Beschäftigte) bis Großunternehmen (2.659 Beschäftigte) reicht.

Das höhere Vergütungsniveau in den ausgewählten Werkstätten zeigt sich auch bei der Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl auf die Entgeltkategorien (Abbildung 19).

Abbildung 19: Anzahl Beschäftigte nach Entgeltgruppen in Euro (ohne AFöG)



Quelle: ISG. Angaben in absoluten Zahlen

3.8.3 Weiteres Vorgehen in der Vertiefungsstudie

Seit Mai 2022 werden die ausgewählten acht WfbM aufgesucht. Es werden sowohl Interviews mit der Werkstattleitung als auch mit dem Werkstatttrat und der Frauenbeauftragten durchgeführt.

In den Interviews mit dem Werkstatttrat und der Frauenbeauftragten liegt der Fokus auf dem Thema Mitbestimmung und Mitgestaltung. Die Interviewleitfäden beinhalten außerdem Fragen zum Verständnis und zur Kenntnis über das vorherrschende Entgeltsystem und die Mitbestimmungsmöglichkeiten. In den Interviews mit der Werkstattleitung geht es neben betriebswirtschaftlichen Aspekten auch um die lokalen und organisatorischen Rahmenbedingungen und Strukturen, die es den ausgesuchten WfbM ermöglichen, hohe Entgelte zu entrichten. Im Leitfaden zu den Interviews mit den Werkstattleitungen wurde auf folgende Themen vertieft eingegangen:

- Betriebliche Schwerpunkte, Wirtschaftsweise, Betriebsgröße und Eingebundenheit der WfbM in die lokale Wirtschaftsstruktur
- Alleinstellungsmerkmale der WfbM
- Erfahrung mit Außenarbeitsplätzen
- Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Entgeltsystem und Entgeltordnung
- Betriebswirtschaftliche Faktoren (Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und Mitbestimmung, Controlling, Marketing, etc.)
- Weitere Wettbewerbsfaktoren (z.B. Digitalisierung)
- Ideen und Verbesserungsvorschläge für das bestehende Entgeltsystem

Die Feldphase zur Durchführung der Interviews mit den Werkstattträten, den Frauenbeauftragten und den Werkstattleitungen ist bis September 2022 geplant. Im Anschluss daran sollen auch Auftraggeber*innen der ausgewählten WfbM darum gebeten werden, in einem kurzen Online-Interview ihre Motivation und Gründe zur Auftragsvergabe an eine WfbM zu schildern. Das Interesse an diesem Erhebungsschritt besteht vor allem darin, Aspekte und Faktoren zu eruieren, die sich positiv auf die Vergabe von Aufträgen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt an WfbM auswirken können und auch damit Querverbindungen zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und WfbM stärken können.

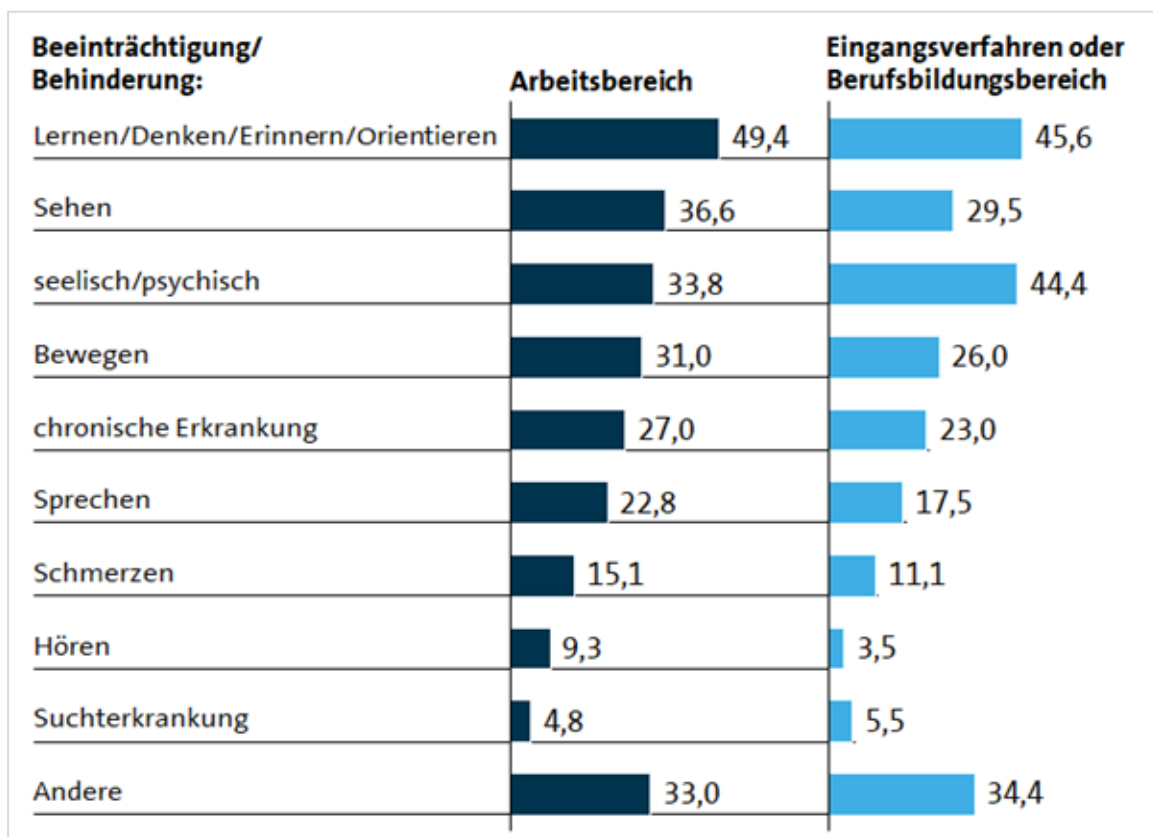
4. Ergebnisse der Befragung der WfbM-Beschäftigten

In diesem Kapitel werden Ergebnisse aus der Befragung der Werkstattbeschäftigten aufbereitet und ausgewertet. Dabei fließen Ergebnisse aus allen drei eingesetzten Teilstichproben und allen gültigen Fragebögen ein, was beide Sprachversionen (Alltagssprache, Leichte Sprache) umfasst. Einige Fragen wurden nur in der Alltagssprachversion gestellt. An den entsprechenden Stellen wird daher darauf verwiesen, dass die Antworten ausschließlich auf den Einschätzungen der Leistungsbeziehenden beruhen, die den Fragebogen in Alltagssprache beantwortet haben.

4.1 Personenbezogene Merkmale und Beeinträchtigungen der Mitwirkenden

Zunächst sollen einige zentrale personenbezogene Merkmale inklusive der Beeinträchtigungsformen der befragten Personen skizziert werden. Mit Blick auf die Geschlechterkomposition der Interviews zeigt sich ein etwas höherer Anteil an Männern (58%) gegenüber Frauen (41%), was ungefähr auch der Struktur der Bruttostichprobe (60:40) entspricht. Bei der Altersstruktur der Befragten bilden die 15- bis 24-Jährigen und 25- bis 34-Jährigen die zwei größten Altersgruppen (insgesamt 35%). Auch in der Bruttostichprobe sind diese beiden Altersgruppen am häufigsten vertreten (insgesamt 43%).

Abbildung 20: Art der Behinderung der Befragten nach Tätigkeitsbereich WfbM



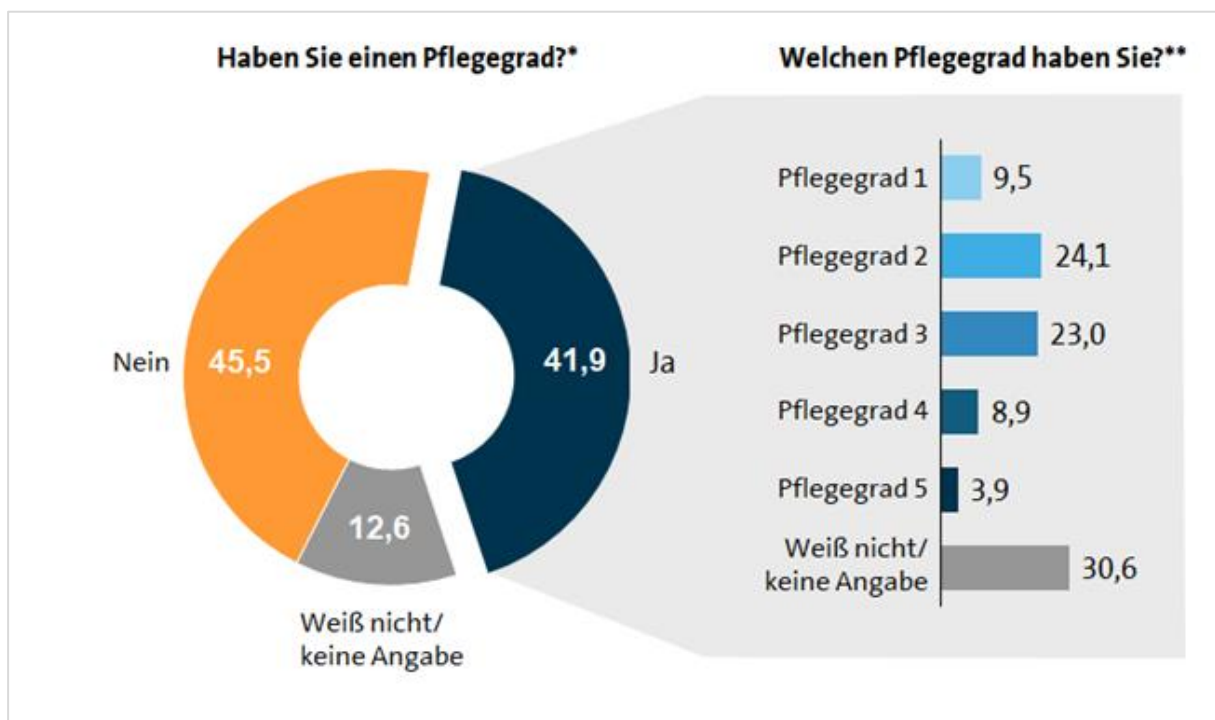
Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten n=4.246, nur Ja-Anteile dargestellt.

Frage: Nun geht es darum, ob Sie mit einer Behinderung leben. Haben Sie eine Behinderung beim / durch ...?

Von hohem Interesse ist die Komposition der Befragten hinsichtlich Beeinträchtigung und Behinderung. Hierzu wurde das Auftreten einer dauerhaften Beeinträchtigung oder Behinderung für zehn Gruppen funktionaler Beeinträchtigungen von Körper, Geist und Seele erhoben. Die Anteile der unterschiedlichen Beeinträchtigungen zeigt Abbildung 20. Dabei ist zu beachten, dass die Befragten hier Mehrfachnennungen angeben konnten, und die unterschiedlichen Kombinationen an Mehrfachbehinderungen in der Grafik nicht abgebildet werden.

Etwa die Hälfte der Befragten gibt dabei an, eine Behinderung beim Lernen, Denken, Erinnern oder Orientieren zu haben.³⁰ Danach werden etwas seltener Behinderungen beim Sehen, seelische und psychische Behinderungen, Behinderungen beim Bewegen, Behinderungen durch chronische Erkrankungen und Behinderungen beim Sprechen genannt (36 bis 23%). Behinderungen durch Schmerzen, beim Hören oder durch eine Suchterkrankung werden durch die Befragten seltener genannt (zwischen 15 und 5%).

Abbildung 21: Pflegegrad



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: *Alle Befragten n=4.246, **Befragte, die einen Pflegegrad haben, n=2.276

³⁰ Verglichen mit anderen Quellen, erscheint dieser Wert als vergleichsweise niedrig. So ergibt die ISG-Befragung der Werkstattleitung kognitiv Beeinträchtigte 64%, die BAGüS-Kennzahlenerhebung weist für 2020 einen Anteil von 71% aus. Möglich wäre eine gewisse Unterzeichnung im Rahmen der Selbstauskunft, oder es liegt ein gewisses Maß an (Selbst)Selektivität bei der Teilnahme an der Befragung (aber nicht bei der zufallsbasierten Stichprobenziehung) vor.

Einen Pflegegrad geben 42% der Befragten an, 46% sagen, sie haben keinen Pflegegrad.³¹ Etwa ein Achtel der Befragten kann keine Angaben zu dieser Frage machen. Die Pflegegrade 2 (24%) und 3 (23%) sind am häufigsten vertreten. Auf zusammen 13% der Befragten entfallen Pflegegrad 4 und 5. Diese höchsten Pflegegrade finden sich insbesondere bei den jüngeren Befragten (bei den drei Kohorten zwischen 15-24, 25-34, 35-44 Jahre etwa zwischen 20 und 15%), bei den älteren Befragten dagegen deutlich seltener (6-8%).

Von analytischem Interesse ist überdies die Komposition der Antwortenden nach Sprachversion des Fragebogens. Zwischen den Antwortenden, die den Fragebogen in Alltagssprache beantwortet haben, und denjenigen, die die Leichte-Sprache-Version wählten, gibt es durchaus gewisse Unterschiede. So wurde die Alltagssprachversion häufiger von Personen in Privathaushalten genutzt als von in besonderen Wohnformen lebenden Personen (39 vs. 28%). Umgekehrt wurde die Leichte Sprache-Version von in besonderen Wohnformen lebenden Personen favorisiert, im Vergleich zu Befragten aus Privathaushalten (72 vs. 61%). Nach Altersgruppen betrachtet, haben die 15- bis 24-Jährigen mit 71% am häufigsten die Leichte-Sprache-Version gewählt, die Alltagssprache-Version findet sich dagegen am häufigsten bei den mittleren Altersgruppen (25-34, 35-44, 45-54 Jahre, zwischen 41 und 38%). Zwischen den Geschlechtern gibt es nur geringe Unterschiede, wobei Männer etwas häufiger die Alltagssprach-Version wählten (37 vs. 34%).

Hinsichtlich der schulischen Bildung dominiert bei den befragten Werkstattbeschäftigten Sonderschul- oder Förderabschluss (43%) sowie kein Schulabschluss (16%). Einen Hauptschulabschluss haben 14% erworben. Höhere Abschlüsse (mittlere Reife, Hochschulreife) kommen nicht häufig vor (7 und 4%). Je höher der Schulabschluss, desto häufiger wurde die Alltagssprach-Version des Fragebogens ausgefüllt (80 und 71% der Befragten mit Hochschulreife und Mittlerer Reife, mehr als die Hälfte der Befragten mit Hauptschulabschluss). Befragte mit Sonderschul-, Förderschul- oder ohne Schulabschluss wählten jeweils mehrheitlich die Leichte Sprache-Version (72 und 71%).

Darüber hinaus gaben 20% der Befragten an, einen Ausbildungsabschluss zu besitzen. Am häufigsten sind dabei Berufsausbildung oder Ausbildung zur Fachpraktiker*in (66%). Höhere Abschlüsse (Fachschule, Meister- oder Technikerschule, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss) haben nur wenige (zwischen 6 und 8%). Die Befragten ohne beruflichen Abschluss wählten mehrheitlich die Leichte Sprache-Version (70%), während die Befragten mit beruflichem Abschluss häufiger zur Alltagssprache-Version griffen (63%).

1.197 Werkstattbeschäftigte (29% der gültigen Antworten) haben sowohl komplett allein geantwortet als auch ausgefüllt. Von 661 Werkstattbeschäftigten liegt die Antwort vor, alle Fragen alleine ausgefüllt zu haben, aber bei einigen Antworten unterstützt worden zu sein. 2.028 der befragten Werkstattbeschäftigten hatten sowohl Unterstützung beim Antworten und beim Ausfüllen. Nur bezogen auf das Ausfüllen des Fragebogens geben 1.858 Personen an, alle Antworten allein eingetragen zu haben (45% der vorliegenden gültigen Antworten dazu), 1.089 Personen (26%)

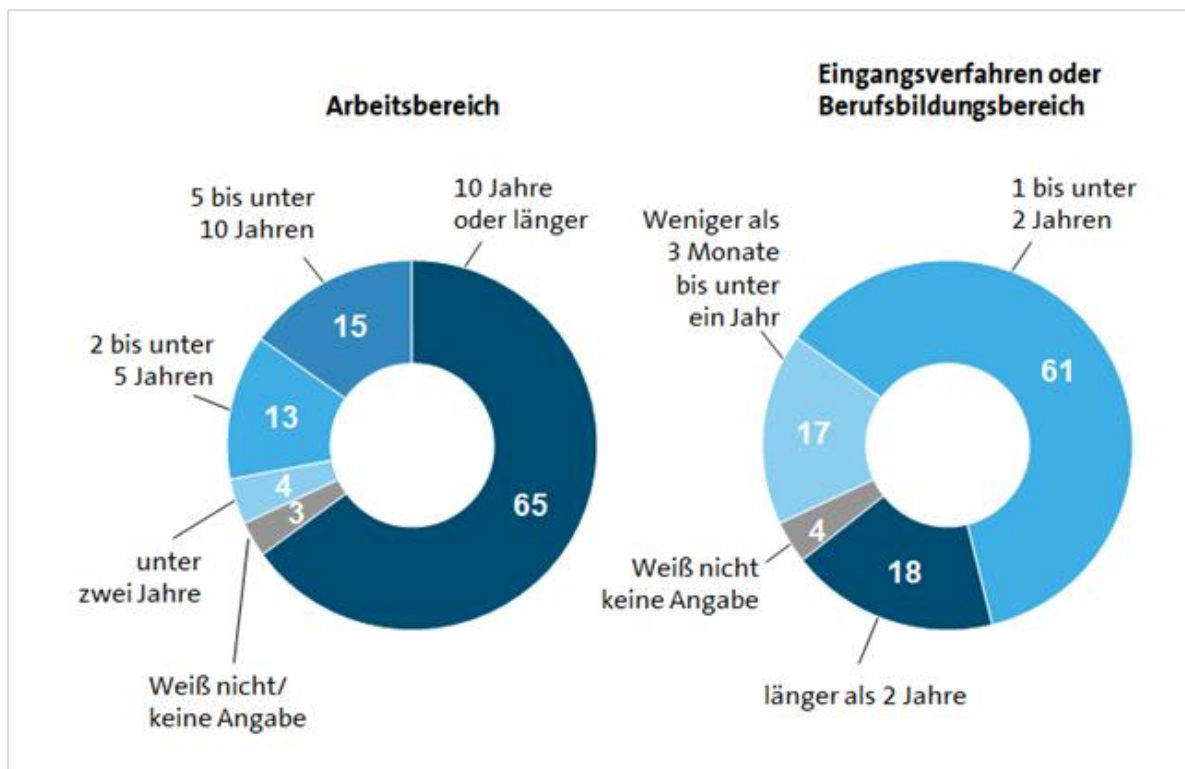
³¹ Wie weiter oben ausgeführt, benötigen der Befragung der Werkstatteleitungen zufolge insgesamt 16% der Werkstattbeschäftigten pflegerische Leistungen in der Werkstatt. Diese Frage ist eine andere als die hier gestellte nach dem Pflegegrad, da vielerlei Pflegeleistungen ja auch zu Hause, aber nicht zwingend in der Aufenthaltszeit in der Werkstatt erbracht werden können. Insofern widersprechen sich die Angaben nicht, vielmehr handelt es sich um unterschiedliche Frageperspektiven. Die hier referierten Angaben zum Pflegegrad aus Sicht der Werkstattbeschäftigten und -tätigen korrespondieren in den Größenverhältnissen zudem auch in hohem Maße mit der Befragung von Leistungsbeziehenden der EGH im Rahmen des Projekts „Untersuchung der Ausführung sowie der absehbaren Wirkungen der neuen Regelungen der Eingliederungshilfe nach Art 25 Abs. 2 BTHG (Wirkungsprognose)“ (vgl. infas/ISG 2021).

hatten Ausföhlhilfe bei einigen Antworten und für 1.192 Personen wurde der Fragebogen vollstündig stellvertretend ausgefüllt.

4.2 Tätigkeit in der WfbM

Bezogen auf alle Befragten arbeiten gut 84% im Arbeitsbereich, und 16% im EV/BBB, wovon gleichwohl nur wenige Befragte auf das Eingangsverfahren entfallen (n=48). Von den Beschäftigten im Arbeitsbereich arbeiten gut zwei Drittel schon mehr als 10 Jahre in der Werkstatt, im EV/BBB dominiert mit über 60% dagegen eine Teilnahmedauer zwischen 1 und 2 Jahren (Abbildung 22). Weitere 17% sind zum Befragungszeitpunkt zwischen 3 Monaten bis unter ein Jahr im EV/BBB tätig. Die Beschäftigungsdauern in diesem Werkstattbereich entsprechen also voll und ganz dem gesetzlichen Rahmen. Im Arbeitsbereich trifft die lange Beschäftigungsdauer von 10 Jahren und mehr auf drei Viertel aller dort Beschäftigten ab 35 Jahren zu; in der Altersgruppe 25-34 Jahren sind dies immerhin knapp die Hälfte (46%).

Abbildung 22: Dauer der Tätigkeit in WfbM nach Tätigkeitsbereich

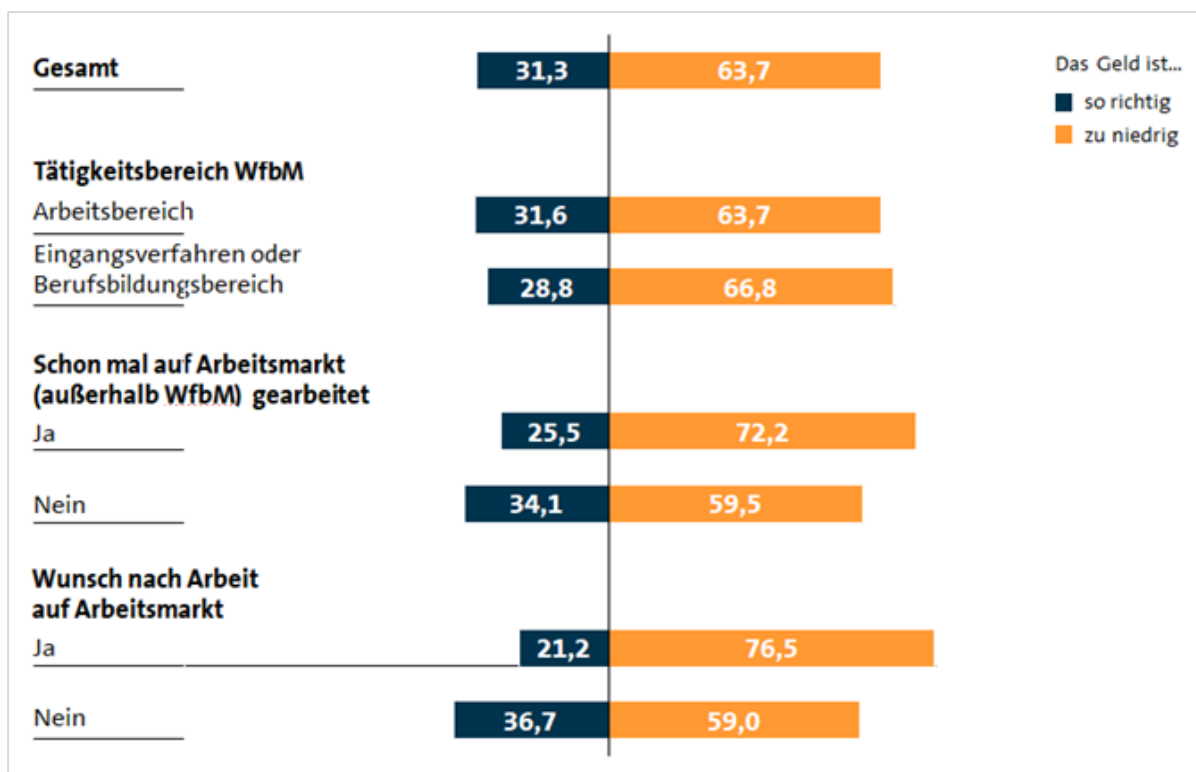


Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten n=4.246

Die mit Abstand häufigsten Einsatzbereiche der Werkstattbeschäftigten bilden Montagearbeiten und Verpackung (je 36 und 32%, nur Befragte AS-Version). Küche/Verpflegung, Metallbearbeitung sowie Büro und Versanddienste gehören mit jeweils zwischen 10 bis 8% zu ebenfalls vergleichsweise häufigen Einsatzfeldern der Werkstattbeschäftigten. Andere Einsatzfelder sind seltener (z.B. Holzbearbeitung, Gartenpflege etc.). Bestimmte Bereiche bestätigen tradierte geschlechtsstereotype Verteilungen, so wird beispielsweise der Bereich Näherei von Frauenarbeit bestimmt (5%-Anteil Frauen vs. 0,9% Männer), bei Metall- oder Holzbearbeitung fällt dagegen der Männeranteil deutlich höher aus (10 vs. 5 bzw. 9 vs. 3% Männer zu Frauen).

Eine wichtige Frage in allen Beschäftigtenbefragungen bildet stets die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer aktuellen Arbeitssituation. Bei den hierzu befragten Werkstattbeschäftigten ergibt sich hier zunächst ein positiver Befund, denn 86% der Befragten geben an, mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Zugleich bedeutet eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit aber nicht unbedingt, auch mit der Entlohnungs- oder Entgeltsituation zufrieden sein zu müssen. So bewerten zwei Drittel der befragten Werkstattbeschäftigten das eigene Entgelt als zu niedrig (64%) und nur ein knappes Drittel als „so richtig“. Umgekehrt hat die Zufriedenheit mit der Arbeit auch etwas mit dem Entgelt zu tun. So zeigen sich Werkstattbeschäftigte mit einem berichteten Entgelt von 250 Euro oder mehr durchaus als etwas zufriedener als Werkstattbeschäftigte mit einem berichteten Entgelt von 151 Euro oder weniger (89 vs. 83%). Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit dem Entgelt ist dennoch insgesamt nicht sehr stark ausgeprägt. Von den mit der Arbeit zufriedenen Befragten finden 27% das dafür erhaltene Entgelt angemessen („so richtig“), aber auch 70% als zu niedrig. Bei den mit der Arbeit sehr zufriedenen Personen finden 41% das Entgelt so richtig, aber auch 55% in der Relation zur geleisteten Arbeit als zu niedrig. Zusammengefasst fallen also Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit dem Entgelt auseinander. Dies kommt an anderer Stelle, bei einer offenen Frage zum Entgelt, nochmals deutlicher zum Ausdruck (siehe unten).

Abbildung 23: Angemessenheit Entgelt



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten n=4.246, An 100%-Fehlende: Weiß nicht/keine Angabe
Frage: Für das, was Sie in der Werkstatt leisten: Ist dafür das Geld, das Sie von der Werkstatt bekommen...?

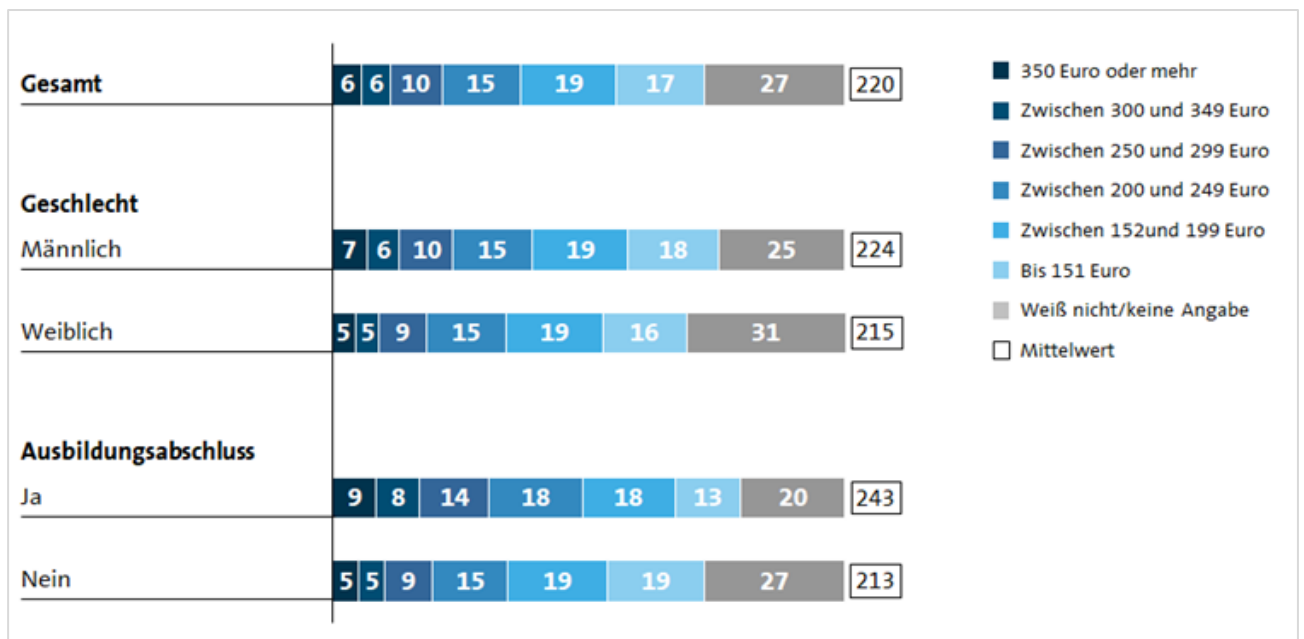
Im EV/BBB Tätige beurteilen die Angemessenheit des Entgelts für die geleistete Arbeit noch etwas kritischer als Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich (3 Punkte Differenz). Noch reservierter und kritischer zeigen sich Personen mit früherer Arbeitsmarkterfahrung und Werkstattbeschäftigte, die gerne auf dem Arbeitsmarkt arbeiten würden. Bei diesen zwei (nicht überlappungsfreien) Gruppen sind es gut drei Viertel der Befragten, die die Entlohnung für die geleistete Werkstattarbeit als zu niedrig ansehen (Abbildung 23).

4.3 Entlohnung/Vergütung der WfbM-Tätigkeit

Die Befragung der Werkstattbeschäftigten ist nicht zuletzt als eine Bestandsaufnahme zum Entgeltsystem aus Sicht der dort tätigen Menschen konzipiert. Sie erlaubt Rückschlüsse darüber, was Werkstattbeschäftigte über das Entgeltsystem im Allgemeinen und über ihre persönlichen Einkünfte wissen. In diesem Kontext wurden die Beschäftigten danach gefragt, wieviel Entgelt sie für ihre Tätigkeit in der WfbM erhalten. Im Durchschnitt erhalten die Beschäftigten im Arbeitsbereich nach Maßgabe ihrer Selbstauskunft zum Befragungszeitraum im (ungefähr) 1. Quartal 2022 220 Euro von der Werkstatt. Dies korrespondiert mit den Berechnungen des ISG für das monatliche Durchschnittsentgelt für das Jahr 2019 (vgl. ISG/infas, Erster Zwischenbericht, S.47). Für Frauen ergibt sich der Befragung zufolge ein etwas niedrigeres Durchschnittsentgelt von 215 Euro im Vergleich zu 224 Euro bei den Männern. Vollzeitbeschäftigte verdienen im Durchschnitt etwa 14 Euro mehr als Teilzeitbeschäftigte (226 vs. 212 Euro). Auch diese Werte korrespondieren mit den ISG-Berechnungen. Die Beschäftigten, die die Frage beantworteten, scheinen also recht gut orientiert und informiert zu sein über ihre Entgelte. Zugleich ist festzuhalten, dass ungefähr ein Viertel aller Befragten keine gültige Angabe machen konnte.

Das Arbeitsentgelt der im Arbeitsbereich tätigen Werkstattbeschäftigten steigt mit dem Lebensalter; die jüngste Alterskohorte 15-24 Jahre verdient im Durchschnitt etwa 49 Euro weniger als die älteste Kohorte 55 Jahre und älter. Auch Pflegebedürftigkeit schränkt den Verdienst ein. So verdienen Menschen mit einem Pflegegrad im Durchschnitt 31 Euro weniger als Menschen ohne Pflegebedarf; Personen mit Pflegegrad 4-5 haben einen Durchschnittsverdienst von 177 Euro und liegen damit 43 Euro unter dem allgemeinen Durchschnittsentgelt von Beschäftigten im Arbeitsbereich. Auch ein Ausbildungsabschluss macht einen Unterschied; das Arbeitsentgelt liegt um 30 Euro höher als bei Personen ohne Ausbildungsabschluss.

Abbildung 24: Entgelthöhe gruppiert



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Befragte, die im Arbeitsbereich der Werkstatt sind, n=3.486

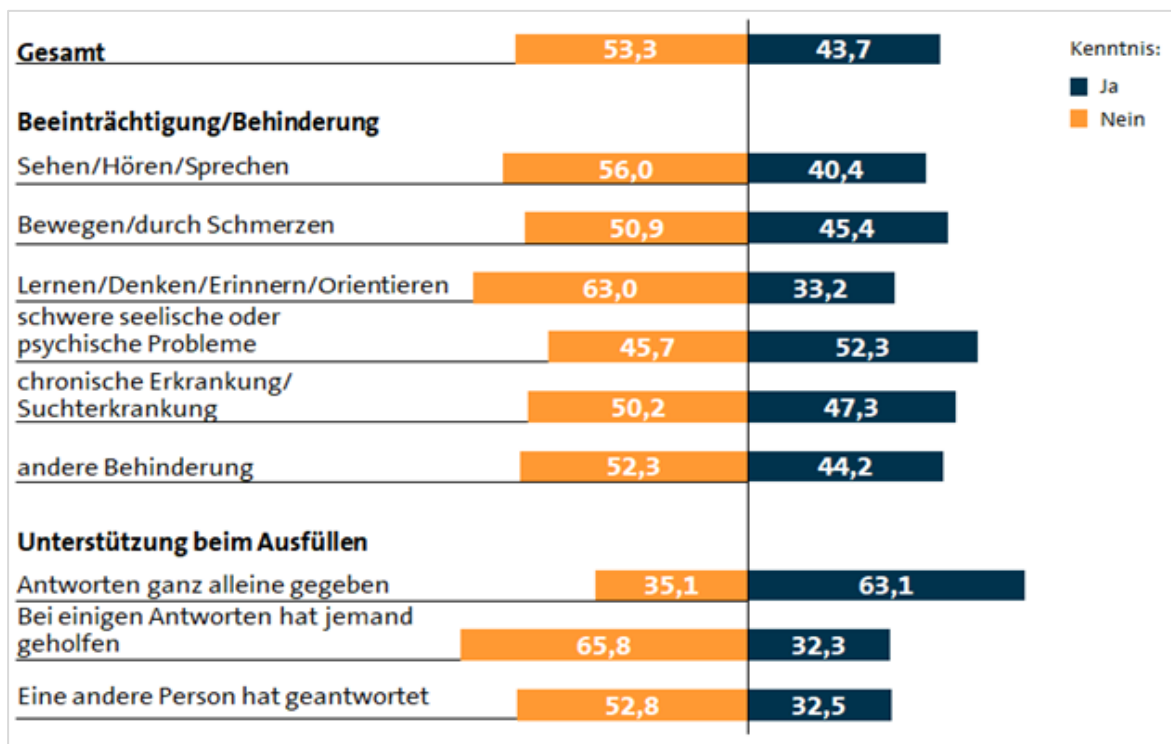
Frage: Wie viel Lohn bekommen Sie von der Werkstatt?

Von den befragten Personen, die im EV/BBB tätig sind, erhalten 42% Ausbildungsgeld und 28% Übergangsgeld, 30% der Befragten können dazu keine Angabe machen. Für die Teilnehmenden des EV/BBB ergibt sich ein Durchschnittsbetrag von 140 Euro für das Ausbildungsgeld und von 551 Euro für das Übergangsgeld. Der Durchschnittsbetrag für das Ausbildungsgeld ist unter Berücksichtigung der Rechtslage (§ 119 SGB III) nicht plausibel und ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Teilnehmenden des EV/BBB die Höhe des Betrags schätzen konnten, wenn sie den genauen Betrag nicht wussten.

Viele der Befragten (AB; EV/BBB) erhalten zudem neben dem Geld für die Tätigkeit in der Werkstatt noch weitere Einkommen, darunter Rentenzahlungen (37%), Grundsicherung bei Erwerbsminderung (42%) und Kindergeld (22%). Der Erhalt von Wohngeld (9%) und von Geld durch die Familie (6%) kommt deutlich seltener vor.

Den Befragungsergebnissen zufolge ist insgesamt gut 44% bekannt, dass sich das Werkstattentgelt aus Grundbetrag, Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld zusammensetzt bzw. zusammensetzen kann, mehr als die Hälfte der Befragten (53%) verneinen, davon gewusst zu haben (siehe Abbildung 25). Diese Kenntnis der Entgeltsystems ist dabei bei Beschäftigten des Arbeitsbereichs deutlich ausgeprägter (47%) als bei Menschen, die im EV/BBB tätig sind (26%). Letzteres korrespondiert mit dem Kenntnisstand nach Altersgruppe; von der besonders stark in EV/BBB vertretenen jüngsten Kohorte 15-24 Jahre kennt ebenfalls nur rund ein Viertel das Entgeltsystem und dessen Komponenten. Dagegen ist der Kenntnisstand bei den älteren Kohorten deutlich höher (zwischen 43% und 51%). Überdies zeigen sich Männer als etwas informierter als Frauen (46 vs. 41%).

Abbildung 25: Kenntnis Entgeltkomponenten



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten n=4.246, An 100% Fehlende: Keine Angabe

Frage: Bei den nächsten Fragen geht es um den Lohn im Arbeitsbereich der Werkstatt. Der Lohn ist das Geld, das Menschen für ihre Arbeit erhalten. Dieser Lohn kann aus drei Teilen bestehen: dem Grundbetrag, dem Steigerungsbetrag und dem Arbeitsförderungsgeld. Wussten Sie das?

Darüber hinaus unterscheiden sich die Ergebnisse auch etwas nach Art der angegebenen Beeinträchtigungen oder Behinderungen. So gibt nur ein Drittel der Werkstattbeschäftigten mit (auch benannten) kognitiven Beeinträchtigungen an, die Komponenten des Entgeltsystems zu kennen. Der Kenntnisstand von Menschen mit (auch benannten) seelischen oder psychischen Beeinträchtigungen zeigt sich dagegen als besonders hoch. Bei diesen Aussagen ist zu berücksichtigen, dass die Behinderungsarten hier nicht überschneidungsfrei ausgewiesen werden können (Zulässigkeit von Mehrfachnennungen), und also nur zurückhaltend interpretierbar sind.

Unterschiede lassen sich zudem feststellen mit Blick auf eine Unterstützung beim Antworten. Die Frage nach der Kenntnis der Entgeltkomponenten gehört zu jenen, die die Zielperson eigentlich nur selbst beantworten sollte. Dessen ungeachtet wurde die Frage für gut 300 Fälle allein durch Unterstützer*innen beantwortet – diese sind daher in den bisher referierten Antworten rausgerechnet worden. Wird die Frage für diese von Unterstützer*innen beantworteten Fälle dennoch einmal ausgewertet (siehe Abbildung oben), ergibt sich ein Anteil von gut einem Drittel der Zielpersonen, der demzufolge die Entgeltkomponenten kennt. Von den Werkstattbeschäftigten, die den Fragebogen nach ihren Angaben alleine beantwortet haben, geben im Gegensatz dazu fast zwei Drittel an (63%), über die Entgeltkomponenten im Bilde zu sein. Bei diesen Personen der „Selbst-Antwortenden“ ist der Anteil mit kognitiven Beeinträchtigungen viel kleiner als bei den Befragten insgesamt (20 vs. 49%), ebenso bei Beeinträchtigungen beim Sehen, Hören oder Sprechen (31 vs. 51%), dagegen höher bei psychischen Problemen (52 vs. 35%) sowie chronischen und Suchterkrankungen (43 vs. 29%).

Im Alltagsprache-Fragebogen wurde sodann gefragt, ob die aktuelle Höhe des Grundbetrags bekannt sei. 36% der Antwortenden (ohne unzulässige Unterstützerantworten) bejahten dies, 57% verneinten, der Rest machte keine Angaben zu dieser Frage. Von den 1.365 Werkstattbeschäftigten, die diese Frage ohne Unterstützung beantworteten (etwa ein Drittel aller Befragten), machten sodann 40% (545 Personen) eine konkrete Angabe zur Höhe des aktuellen Grundbetrags.

60% dieser konkreten Angaben lag im Bereich von bis zu 99 Euro, 32% lag im Bereich von 100-150 Euro und 8% bei 151 Euro und höher. Im Durchschnitt (arithm. Mittel) gaben die Werkstattbeschäftigten die Höhe des Grundbetrags mit 119-120 Euro an, also um 10 Euro höher als der für 2022 geltende Betrag; der Median liegt bei 99 Euro. Zusammengefasst zeigen sich die dazu auskunftgebenden Werkstattbeschäftigten also recht gut informiert und orientiert über die Höhe des Grundbetrags. Diese Aussage trifft dabei vor allem auf die Beschäftigten im Arbeitsbereich zu, da insgesamt nur wenige aus EV/BBB diese offene Frage beantworteten. Zudem zeigen sich vor allem Beschäftigte im Arbeitsbereich mit längeren Beschäftigungsdauern (ab 2 Jahre, zumeist länger) als gut informiert.

Anschließend wurden die Beschäftigten gefragt, ob und in welcher Höhe sie einen Steigerungsbetrag bekommen. Aus dem Arbeitsbereich gaben 42% an, einen Steigerungsbetrag zu erhalten, 16% aus dieser Gruppe verneinten dies. Die Antwortenden aus dem EV/BBB antworteten wiederum stimmig zu gut zwei Dritteln, keinen Steigerungsbetrag zu erhalten, das andere Drittel antwortete „weiß nicht“. Der ermittelte Durchschnittswert für den erhaltenen Steigerungsbetrag liegt bei 119 Euro. Die Angaben streuen etwas nach Alter, so liegen für den Steigerungsbetrag die Angaben der drei jüngsten Kohorten (14-24, 25-34, 35-44) zwischen 93 und 100 Euro, bei der Kohorte 45-54 Jahren indes bei 123 Euro und der ältesten Kohorte ab 55 bei 119 Euro. Auch nach Pflegegrad zeigen sich Unterschiede. Antwortende mit Pflegegrad 2 und 3 geben durchschnittliche Steigerungsbeträge von 92 bzw. 93 Euro an, bei Pflegegrad 1 sind es 54 Euro, bei Pflegegrad 4 und 5 dagegen nur 23 Euro. Als konsistent zu den Antworten zur (vorher gestellten) Frage nach dem Entgelt insgesamt ergibt sich, ist

das angegebene Entgelt niedrig bzw. hoch, ist auch der angegebene Steigerungsbetrag im Mittel niedrig bzw. hoch.

Schließlich zum Arbeitsförderungsgeld, zu dem analog zum Steigerungsbetrag nach Erhalt und Höhe gefragt wurde. Den Erhalt von Arbeitsförderungsgeld bestätigen 40% der Antwortenden aus dem Arbeitsbereich. Die wenig Antwortenden aus dem EV/BBB äußerten sich ähnlich stimmig wie beim Steigerungsbetrag, keinen zu erhalten oder die Antwort nicht zu wissen. Auch zum Arbeitsförderungsgeld zeigen sich ältere Werkstattbeschäftigte und langjährig Beschäftigte als besser informiert als die Jüngeren (bis 34 Jahre) und kurzjährig Beschäftigte.

Die durchschnittlichen Angaben zur Höhe des Arbeitsförderungsgelds entsprechen dem gesetzlich definierten Betrag von 52 Euro. 86% aller Antworten mit konkreten Geldbeträgen benennen exakt einen Betrag von 52 Euro, weitere knapp 10% liegen in der Spanne zwischen 1 und 51 Euro, der Rest (n=16) über 52 Euro.

Zusammenfassend ist festzuhalten, bei allen drei Fragen zu den Einzelkomponenten kann jeweils ein erheblicher Anteil derjenigen, die die Frage bearbeiten, diese Frage nicht konkret beantworten. Bei Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld liegen die Antwortausfälle um 45%, plus etwa 20%, die antworten, diese Leistungen nicht zu erhalten. Die verbleibenden (rund) 35% der Befragten benennen konkrete Beträge, und diese Angaben erweisen sich wiederum als offensichtlich realistisch und (insb. beim AFÖG) zutreffend. Auch beim Grundbetrag sind die konkreten Angaben überwiegend realitätsnah und belegen die Informiertheit vieler Befragter. Erwähnt werden sollte, dass bei allen drei Fragen zu den Einzelkomponenten des Entgelts die Selbst-Antwortenden (Personen ohne Unterstützung beim Antworten) in überdurchschnittlichem Ausmaß bejahen, die Komponenten zu kennen bzw. zu erhalten (Werte zwischen 42-45%).

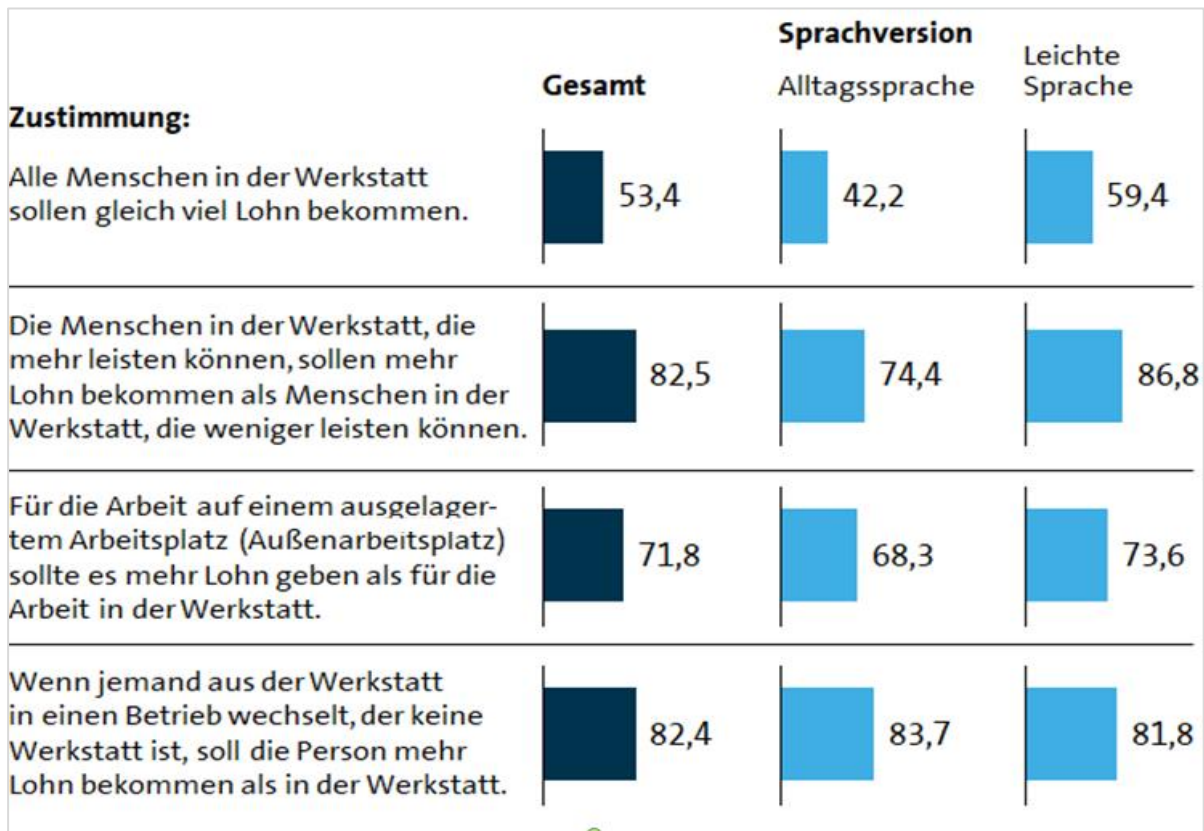
Das Zwischenfazit lautet insgesamt daher „Licht und Schatten“: Ein substantieller Teil der Befragten kennt das WfbM-Entgeltsystem auch in Detailspekten; ein nicht minder substantieller Teil kennt sich dagegen wenig oder gar nicht damit aus.

Auch bei diesen Fragen beteiligten sich übrigens einige Unterstützungspersonen, obwohl Unterstützer*innen diese Fragen gemäß dem Interviewkonzept nicht stellvertretend beantworten sollten (dies waren etwa jeweils mindestens 50 Personen bei den Fragen zum Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld, sowie mindestens 110 Personen zum Grundbetrag). Bei der hier vorgelegten Auswertung sind die Angaben um diese unzulässigen Antworten bereinigt.

4.4 Reform des Entgeltsystems

In der Befragung der Werkstattbeschäftigten wurden auch alternative Thesen für eine mögliche Ausgestaltung des Wfbm-Entgeltsystems zur Diskussion gestellt, ohne direkt Bezug auf die in der politischen Diskussion bisher bekannten und debattierten Reformoptionen zu nehmen. Hierzu wurden vier unterschiedliche Aussagen zur Zustimmung oder Ablehnung vorgelegt (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Aussagen zur Ausgestaltung des Entgeltsystems



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten, nur gültige Fälle n=3.762, nur ja-Anteil dargestellt

Frage: Denken Sie nun an das Geld, das Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen von der Werkstatt bekommen. Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen zum Lohn der Werkstatt?

Die höchste Zustimmung findet bei über vier Fünfteln aller Befragten die Variante, nach individueller Leistungsstärke und –fähigkeit das Entgelt zu differenzieren. Hier orientieren sich die Antwortenden offenbar an einem normativen Leitprinzip der Leistungsgerechtigkeit. Einige der offenen Antworten (siehe unten) lassen vermuten, dass zumindest ein Teil Werkstattbeschäftigten dieses Leitprinzip in der Praxis der Werkstätten so nicht oder nur unzureichend realisiert sieht.

Eine ebenso hohe Zustimmung findet der Vorschlag, dass Werkstattbeschäftigte nach einem Wechsel auf den Arbeitsmarkt in jedem Fall mehr verdienen sollten als in der Werkstatt. Dem liegt sicherlich die Annahme zugrunde, dass bei einer Arbeit in Betrieben des Arbeitsmarktes mit insgesamt erhöhten tätigkeitsbezogenen Herausforderungen und Anforderungen als bei der Werkstattbeschäftigung zu rechnen ist. Dies wird auch durch vorliegende Arbeitsmarkterfahrungen praktisch gestützt, so geben 37% aller Befragten an, schon einmal bei einem Betrieb auf dem Arbeitsmarkt gearbeitet zu haben.

Im Vergleich zu den zwei zuvor benannten Vorschlägen gibt es mit 72% etwas weniger Zustimmung zu der Aussage, dass auch die Tätigkeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz (Außenarbeitsplatz der Werkstatt) eine höhere Entlohnung rechtfertigen könnte als die Tätigkeit in der Werkstatt. Dem insgesamt hohen Zustimmungswert bei den Befragten zu dieser Aussage könnte die Annahme zugrunde liegen, dass Arbeiten in der Werkstatt und Arbeiten auf einem Außenarbeitsplatz mit denselben oder sehr ähnlichen Anforderungen einhergeht, wenn auch unter anderen Rahmenbedingungen. Diese Interpretation erscheint nicht unplausibel angesichts der oben schon referierten hohen Zustimmung für leistungsdifferenzierte Bezahlung. Zugleich ist zu berücksichtigen,

dass bei den Befragten insgesamt nur sehr wenige praktische Erfahrungswerte mit Einzel- oder Gruppenaußenarbeitsplätzen vorliegen (unter 5% der im Arbeitsbereich Tätigen geben eine entsprechende Arbeitserfahrung an, ca. 160 Personen). Insofern bleibt diese Aussage für viele Befragte vermutlich außerhalb des lebensweltlichen Erfahrungshorizonts, ob nun auf Basis eigener Praxis oder durch Berichte anderer, also durch Hörensagen.

Die These „Gleicher Lohn für alle in der Werkstatt“ findet in dieser Form am wenigsten Zustimmung (53% der Befragten). Dieses Ergebnis bildet gewissermaßen das Gegenstück zu der hohen Zustimmung für leistungsdifferenzierte Bezahlung.

Der Befund lässt sich gleichwohl weiter differenzieren. Nur 15% aller Befragten stimmen ausschließlich der Forderung gleicher Bezahlung für alle zu, verneinen aber eine Zustimmung zu mehr leistungsorientierter Bezahlung. Umgekehrt bejahen 44% die Aussicht auf mehr leistungsorientierte Bezahlung, verneinen hingegen die Forderung nach gleicher Bezahlung für alle.³² Und etwa 38%, also fast zwei Fünftel der Befragten, stimmen sowohl der Aussage gleicher Bezahlung für alle als auch der Aussage für mehr leistungsdifferenzierte Bezahlung zu. Wie die offenen Antworten (siehe unten) weiter belegen, muss letzteres nicht unbedingt ein verbleibender Widerspruch sein. So sprechen sich einzelne Befragte ausdrücklich dafür aus, zunächst einmal für alle Werkstattbeschäftigten das Entgelt gleichermaßen anzuheben, um auf dieser höheren Basis dann noch eine leistungsorientierte Komponente aufzusetzen.

Die Werkstattbeschäftigten konnten auch eigene Vorschläge zur Verbesserung des Entgeltsystems machen. Wie schon angedeutet, zeigen verschiedene offene Antworten, dass eine Nichtberücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsleistung von einem Teil der Beschäftigten als ungerecht wahrgenommen wird und dies ein Thema für diese Werkstattbeschäftigten ist. Darüber hinaus zeigen die offenen Antworten aber auch, dass die Basis der Entlohnung von vielen als zu niedrig und ungerecht wahrgenommen wird, und hier auch eine grundsätzliche Anhebung des Werkstattentgelts – und diese für alle – gefordert und als notwendig erachtet wird.

Die als offene Antworten gegebenen Vorschläge und Überlegungen der Werkstattbeschäftigten, um die Bezahlung in der Werkstatt zu verbessern, lassen sich in Kürze mit den folgenden Hauptüberschriften zusammenfassen:

- „mehr Geld!“
- „Mindestlohn!“
- Leistungsgerecht differenzieren und entlohnen: für unterschiedliche Arbeit unterschiedliche Löhne,
- Leistungsgerecht differenzieren, aber unter Berücksichtigung der individuellen Problemlagen,
- Freibeträge erhöhen bzw. Anrechnungsbeiträge mindern,
- Das WfbM-Entgelt am besten so anheben, dass keine anderen Sozialleistungen mehr erforderlich sind.

Bei detaillierterer Betrachtung und unter Einbeziehung illustrierender Beispiele ergibt sich folgendes Bild:

³² Die antwortenden Personen unterscheiden sich dabei nicht wesentlich in ihrer Zusammensetzung nach Behinderungsart. Jeweils etwa die Hälfte hat eine kognitive Beeinträchtigung, und jeweils über ein Drittel eine psychische Beeinträchtigung, egal ob gleiche oder leistungsorientierte Bezahlung präferiert wird.

Zahlreiche Werkstattbeschäftigte und Teilnehmende des EV/BBB wünschen oder fordern für sich oder ganz allgemein für alle Werkstattbeschäftigte den allgemeinen Mindestlohn. Das geltende Entgelt sei ein „Hungerlohn“ und die Arbeitsleistung „im Verhältnis gesehen nicht weniger als Arbeitnehmer auf dem 1. Arbeitsmarkt“ [lfd 166]. „Wir erhalten zu wenig für das, was wir leisten“ [lfd 1850], deswegen sei die Orientierung am Mindestlohn richtig. Der Mindestlohn würde die Arbeitsmotivation erhöhen [lfd 268], darum „Anpassung auf Mindestlohn 12 Euro wäre cool“ [lfd 3153]. Einzelne Befragte sprechen an, dass mit einer möglichen Anpassung an den Mindestlohn auch eine arbeitsrechtliche Angleichung der Werkstattarbeit an ein Arbeitnehmerverhältnis einhergehen sollte [lfd 3759], und neben dem Mindestlohn evtl. auch Zulagen oder Prämien gezahlt werden sollten.

Einzelne Stimmen räumen Verständnis dafür ein, dass der volle Mindestlohn nicht gezahlt werde, das Entgelt sollte jedoch deutlich höher ausfallen als bisher.³³ Ein Befragter aus dem Arbeitsbereich schlägt vor, den Grundbetrag als einen festen Prozentsatz des Mindestlohns festzulegen, so dass sich der Grundlohn immer „automatisch“ anpasse [lfd 4655]. Eine andere Stimme meint, der Mindestlohn solle eingeführt werden, aber „der Lohn sollte [...] geringfügig unter dem entsprechenden Lohn im freien Erwerbsleben liegen, da in den WfbMs ein geschützter Rahmen geboten wird“ [lfd 11696]. Einige Stimmen fordern auch, den Mindestlohn für „Leistungsträger“ [lfd 17330] oder diejenigen „die Leistung erbringen in der Werkstatt“ [lfd 18347] vorzubehalten.

Es gibt auch diverse Stimmen, die mit dem Mindestlohn die Hoffnung oder die Forderung verbinden, genug eigenes Geld zum Lebensunterhalt zu verdienen und dadurch auch eine Abkopplung von der Grundsicherung erreichen zu können. Außerdem wird auch mehrfach der Mindestlohn als Basis für alle, und zusätzlich leistungsorientierte Komponenten (Zulagen, Prämien, etc.) als Forderung vorgetragen.

Zahlreiche Befragte plädieren in ihren Aussagen allgemein für eine leistungsorientierte Bezahlung. Dem liegt vielfach die Überlegung zugrunde, dass sich besonderer Fleiß und Einsatz bei der Arbeit auch auszahlen soll. Zugleich sollte dabei möglichst auch niemand benachteiligt werden und nur noch ausschließlich Leistungskriterien gelten, da sich das Leistungsvermögen zwischen den Werkstattbeschäftigten auch unterscheiden.³⁴ Die geltenden Entgeltregeln würden aber Leistungsunterschiede nicht hinreichend berücksichtigen,³⁵ weshalb auch „Bezahlung nach Leistung

³³ Von vielen einige Beispiele: „Ich arbeite inhaltlich teilweise wie Festangestellte. Ich bekomme aber nur 3,18 pro Stunde. Ich weiß, dass ich nicht den gleichen Lohn beziehen kann, aber der Mindestlohn in Deutschland beträgt gerade 9,60 Euro“. Oder: „es ist natürlich klar, dass wir nicht einfach so 12 Euro Mindestlohn bekommen können... woher soll das Geld auch kommen aber etwas mehr wäre schon wirklich gut, damit wir mehr finanzielle Freiheit haben um am Alltag teilzunehmen“ [lfd 549]. Oder: „es würde schon helfen, wenn wir einen einigermaßen vernünftigen Lohn (z.B. 450 - 500 Euro) bekommen würden, damit wir auf eigenen Beinen stehen können (ohne Hartz 4, ohne Geld von Verwandten oder andere externe Gelder)“ [lfd 196]. Oder: „Ich habe gehört, dass [...] Mindestlohn gefordert wird. Das ist utopisch, aber es sollte schon mehr als jetzt sein. Von dem Entgelt kann man nicht leben!“ [lfd 4534]. Oder: „Da wir kein normaler Betrieb sind, bekommen wir keinen Mindestlohn. Wir Beschäftigte wären schon mit der Hälfte vom Mindestlohn zufrieden. Wir leisten auch gute Arbeit und arbeiten auch genau und ordentlich. So wie draußen auch in Firmen“ [lfd 10762].

³⁴ Zum Beispiel: „eine Abstufung je nach Leistung befürworte ich, um einen Anreiz zu schaffen, sich auch Mühe zu geben bei der Arbeit, da es sonst ungerecht wäre, wenn jemand wie ich, der fleißig ist, genau so viel bekommt wie jemand, der einfach nur faul ist, obwohl er mehr leisten könnte, es ist natürlich etwas anderes, wenn jemand nicht in der Lage ist, mehr zu leisten“ [lfd 549]. Oder: „Die Gruppenleitung muss mehr durchgreifen, damit manche nicht so faul sind und keine Lust zum Arbeiten haben. Sonst müssen die Fleißigen dauernd mehr arbeiten“ [lfd 12139]. Oder: „Die Menschen sollten nach ihrer tatsächlichen Leistung vergütet werden. Die Gruppenleiter können dies entsprechend einschätzen und den entsprechenden Vorgesetzten vorschlagen. Diese wiederum können alles dafür Notwendige in die Wege leiten. Zudem sollte man auch unterscheiden, ob jemand den Bereich wie z.B. Floristik oder Gartenbau früher gelernt hat. Wenn ja, sollte die Person auch entsprechend besser vergütet werden, als eine umgelernte Kraft“ [lfd 919]. Oder: „Je nach Leistung mehr bezahlen und nach Verantwortung“ [lfd 4915]. Ähnlich: „Nach Verantwortung zahlen, nach Leistung einstufen, Einsatz und Wille“ [lfd 15810]. Oder: „Meiner Meinung nach der sowohl der Grundbetrag als auch das Arbeitsförderungsgeld leistungsabhängig sein, um einen Anreiz für bessere Leistung zu setzen. Jedoch nicht vollständig, sondern nur ein bestimmter Teil davon, um auch leistungsschwächere Mitarbeiter nicht ganz zu benachteiligen“ [lfd 1459].

³⁵ „[M]an sollte nach Leistung bezahlt werden und nicht das[s] Starke die Arbeit der Schwachen ausgleicht. Der Unterschied zwischen Leistungsstarken und Schwachen ist bei der Bezahlung zu gering“ [lfd 1737]. Oder: „Gehalt bekommen, das der Leistung des Arbeiters

je nach Grad der Behinderung“ [lfd 10023] gefordert wird. Welche Kriterien in die Leistungsbewertung einfließen sollten, wird ebenfalls von einzelnen Befragten aufgegriffen. So werden auch soziale Aspekte als Leistungsfaktor vorgeschlagen,³⁶ andere betonen die Arbeitsleistung an sich.³⁷

Viele Befragte bringen auch ihren Unmut und Unzufriedenheit darüber zum Ausdruck, dass das Werkstattentgelt viel zu niedrig ist, um eigenständig den Lebensunterhalt bestreiten zu können, und somit ergänzende Sozialleistungen wie Grundsicherung bei Erwerbsminderung erforderlich sind. Zugleich wird das Werkstattentgelt oberhalb der geltenden Freibeträge auf die Grundsicherung angerechnet. Damit entfielen die Anreize für motiviertes und leistungsorientiertes Arbeiten.³⁸ Die Lösungsvorschläge lauten entsprechend, höhere Freibeträge bzw. keine Anrechnung des Werkstattentgelts auf Grundsicherungsleistungen³⁹ sowie der oben schon angeführte Vorschlag, die Höhe des Werkstattentgelts so anzuheben, dass keine ergänzenden Sozialleistungen mehr zwingend erforderlich sind. Einige Stimmen machen auch darauf aufmerksam, dass ohne Veränderung oder Aufhebung der Anrechnungsregeln jede Entgelterhöhung – ob nun unterhalb oder oberhalb des Mindestlohniveaus – sich praktisch aufhebe und damit sinnlos wäre.⁴⁰ Im Gegensatz zu diesen sehr

entspricht, (allerdings) auch abhängig von der Körperlichen und geistigen (psychischen) Verfassung, natürlich sollten Arbeiter die ... wesentlich mehr machen/schaffen, auch mehr Gehalt bekommen. (Soll nicht Unfair sein) es muß, „sollte“ aber doch eine gewisse Balance geben“ [lfd 4560]. Oder: „Wenn es machbar ist, leistungsbezogene Bezüge mit Bewertung der Behinderung“ [lfd 16062]. Oder: „Jeder sollte nach der Leistung bezahlt werden, die aber auch durch die richtigen technischen Möglichkeiten entfaltet werden kann, um sich dem Markt entgegen kommen zu können. Es muss aber auch die Disziplin regelmäßig zu erscheinen und nach Benachteiligungen oder schwerbehinderten Grad mehr Geld für gleiche Arbeit geben“ [lfd 18501].

³⁶ „Es sollte jeder nach seiner Leistung Zuverlässigkeit, Sorgfältigkeit und Zusammenarbeit mit anderen, Sozialverhalten bezahlt werden“ [lfd 11566]. Oder: „Prämien-/Punkte-System, angepasst an: -Arbeitsleistung -Anwesenheit -Pünktlichkeit im besten Falle Anhebung bis auf den gesetzlich garantierten Mindestlohn“ [lfd 12244]. Oder auch: „Leistungsabhängig bezahlen, Dauer der Betriebszugehörigkeit beachten, Flexibilität der Arbeit berücksichtigen“ [lfd 15010].

³⁷ „Die Lohnbewertung sollte mehr auf erbrachte Arbeitsleistung fokussiert sein und weniger auf soziale Aspekte“ [lfd 12397].

³⁸ „Das wirkliche Problem ist, dass ein Großteil auf die Gelder, die man als Grundsicherungsempfänger bekommt, auf dieses angerechnet wird. Für 119 Euro mehr im Monat arbeiten, lohnt im Grunde überhaupt nicht. Sobald man übernommen wurde (nach den 2 Jahren), darf man auch die Kosten für das Essen in der Werkstatt selbst tragen, genauso wie die Kosten für andere Beförderungsmittel, außer den kleinen Bussen für die Werkstatt, in denen man dann zeitweise, eingequetscht sitzt...“ [lfd. 3512]. Oder: „Die aktuelle Situation mit Grundsicherung u. 70 Euro Lohn außer 62 Euro Essensgeld von der Werkstatt [ist] nicht besonders als Anerkennung zu verstehen. Der Kampf mit Sozialämtern für mein Geld ein ziemlicher Aufwand. Eine unglaublich zusätzlich relevante Situation. Ich gehe jeden Tag arbeiten“ [lfd 3757].

³⁹ Beispiele: „Dass wir nicht so viel Abzüge in der Werkstatt gibt, das Weihnachtsgeld, was wir da bekommen, dass wir das behalten dürfen, dass die nicht uns von der Grundsicherung abziehen“ [lfd 10335]. Oder: „Ich würde ein Lohn von 500 Euro bis 700 Euro anrechnungsfrei zur bestehenden Grundsicherung wünschenswert finden. Ich würde keine Tarifbezahlung gut finden, da ich den Werkstattplatz mit der Sicherheit, dass es einen auch mal nicht so gut geht und es dann auch ... nicht missen möchte. Ich hätte aber schon gerne mehr Geld für meine Arbeit, die das Pensum eines Arbeitnehmers des 1. Allg. Arbeitsmarkt hat“ [lfd 14360]. Oder: „Von meinem Lohn gehen 50 Euro an das Grundsicherungsamt ab. Das finde ich nicht richtig!“ [lfd 11763]. Oder: „Wir kriegen in der Werkstatt zu wenig Geld, bitte keine Grundsicherung dafür gerechte Löhne für Menschen mit Behinderung z.B. 1.300 Euro als Erste Staffel und bei Staffel 10 z.B. 3.000 Brutto, dann brauchen wir keine Grundsicherung und Weihnachtsgeld“ [lfd 11949]. Oder: „Man könnte mindestens 450,- Euro bezahlen, die dann aber bei der Grundsicherung nicht angerechnet werden sollen, weil ich keine andere Möglichkeit habe auf Geld verdienen, so wie die Leute bei Hartz 4, die könnten noch Arbeit suchen. Wir nicht!“ [lfd 12370]. Oder: „Es müsste unterschiedliche Lohnstufen geben: Jemand, der viel „wegarbeitet“ und aufwendigere Arbeiten erledigt, sollte die Möglichkeit haben, OHNE Anrechnung auf Grundsicherung und Rente, 450 Euro Lohn im Monat zu verdienen. Jemand, der viel „wegarbeitet“, aber nur einfache Arbeiten erledigt, sollte OHNE Anrechnung 300-350 Euro bekommen. Und jemand, der kaum arbeitet, sollte nur einen Grundlohn erhalten. Es kann nicht sein, dass ich trotz Arbeit auf dem finanziellen Niveau eines Hartz IV Empfängers bin“ [lfd 13116]. Oder: „Wenn man mehr verdient, dass das Amt das nicht gleich wieder abzieht von der Grundsicherung“ [lfd 16324]. Oder: „Ich bin dafür, dass das, was ich in der Werkstatt erwirtschaftete, auch an mich ausbezahlt wird und nicht, dass ich mit 1,50 Euro abgespeist werde! Gerechte Bezahlung für geleistete Arbeit! Obwohl ich Rente bekomme, kann ich von dem Lohn der Werkstatt nicht leben und muss mit Grundsicherung aufstocken! Die Werkstatt bezahlt nur Taschengeld. Mindestlohn für diejenigen, die Leistung erbringen in der Werkstatt!“ [lfd 18347]. Oder: „Da die 6,5 Stunden, die ich täglich arbeite, mit Schlaganfallschäden genauso anstrengend für mich sind wie für andere 8 Stunden auf dem 1. Arbeitsmarkt, möchte ich dementsprechend auch so bezahlt werden. Heißt, ich möchte also nach drei Jahren Übergangsgeld nicht wieder in Hartz 4 oder Sozialhilfe abrutschen, weil ich mit dem Minilohn meinen Lebensunterhalt nicht ohne staatliche Stütze stemmen kann. Ich möchte mir wie jeder andere von meinem Lohn auch Sachen leisten können, die ich dringend benötige [lfd 20229].

⁴⁰ „Wenn in der Werkstatt mehr Lohn ausgezahlt wird, dann werden dafür die Sozialleistungen vermindert und am Ende kommt wieder derselbe Betrag heraus. Außerdem ist es in der Werkstatt wichtig, den Rentenbeitrag einzuzahlen um bei schwerwiegender Einschränkung jederzeit in Rente gehen zu können“ [lfd 19423]. Oder: „Wenn man mehr verdient, dass das Amt das nicht gleich wieder abzieht von der Grundsicherung“ [lfd 16324]. Oder: „Die Anrechnungsgrenze muss wegfallen. Wenn man Lohn verdient, sollte man den auch komplett behalten dürfen“ [lfd 13357].

kritischen Perspektiven gibt es auch moderatere Einzelstimmen, die argumentieren, dass das WfbM-Entgelt zwar niedrig, es aber einigermaßen akzeptabel sei, weil andere Sozialleistungen das Einkommen insgesamt anheben.

Neben den beschriebenen häufig genannten Vorschlägen zu möglichen Änderungen des Entgeltsystems gibt es auch Überlegungen und Vorschläge, die nur von wenigen oder auch nur von Einzelpersonen vertreten werden. Einige Vorschläge setzen bei den Auftraggebern und den Aufträgen der WfbM an: So meinen mindestens zwei Befragte, die Auftraggeber der WfbM sollten sich auch (direkt) an den Lohnkosten beteiligen, da die Werkstattbeschäftigten unter Zeit- und Auftragsdruck gute Arbeit leisteten. Andere meinen, die WfbM sollten mehr und lukrativere Aufträge akquirieren, die Auftraggeber „bessere“ Aufträge vergeben und den WfbM dafür mehr zahlen. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe zugunsten der WfbM wird von drei Stimmen gefordert. Einzelne Stimmen nennen auch explizit den Vorschlag der Werkstattträte Deutschland zur Einführung eines Basisgeldes.

Angesichts der häufigen Forderungen nach mehr Leistungsdifferenzierung bei der Vergütung der Werkstattbeschäftigten stellen überdies einzelne Befragte auch Überlegungen zur praktischen Ausgestaltung der Leistungsbewertung an. Gefordert wird etwa eine regelmäßig stattfindende Leistungsbewertung und LohnEinstufung in der Werkstatt. Verwendete Punktsysteme zur Eingruppierung folgten Einzelstimmen zufolge dem „Gießkannenprinzip“ und werden kritisiert, weil sie mit Lücken behaftet seien und weil „ein Großteil der Menschen sich [darin] nicht wiederfindet“ [lfd 737]. Andere Stimmen befürworten die Beibehaltung eines Punktesystems im Arbeitsbereich zur Eingruppierung, wenn zugleich eine Entgeltanhebung erfolgt „so dass es passt“ [lfd 1325].

4.5 Arbeit außerhalb der Werkstatt

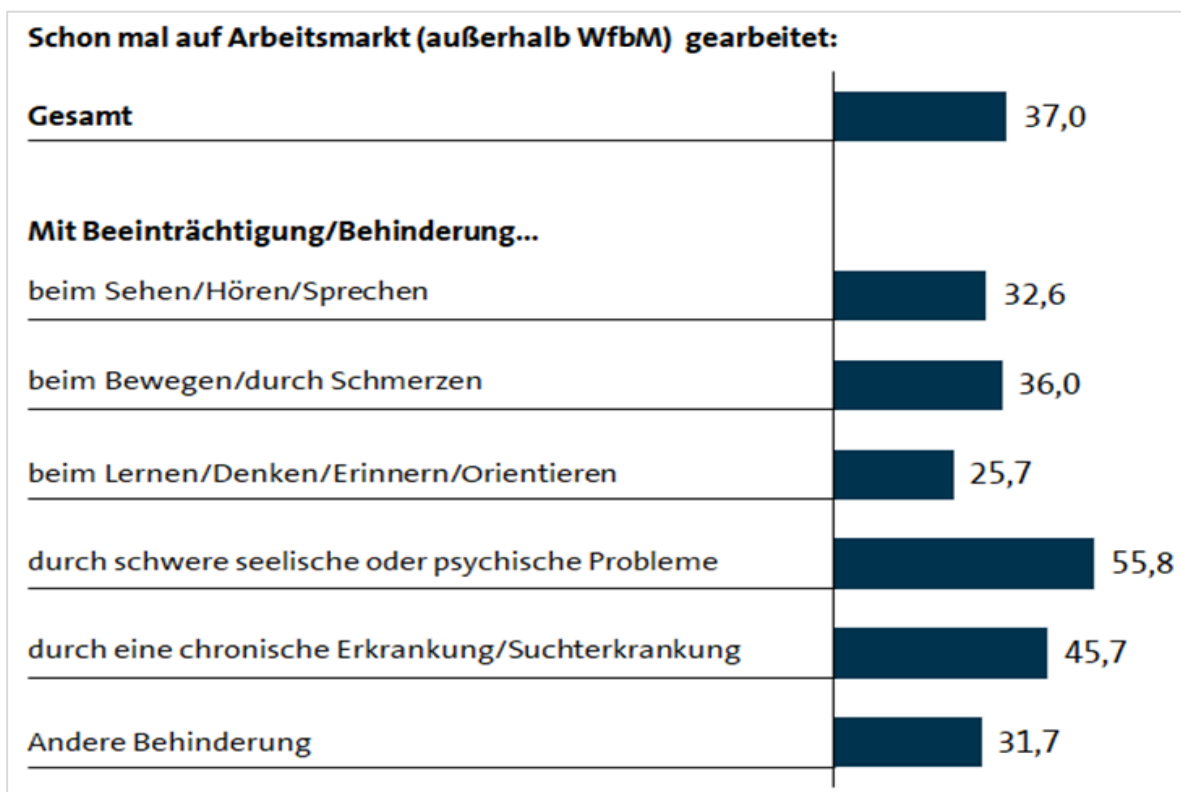
Mehr als ein Drittel der Befragten insgesamt hat nach eigener Aussage schon einmal „bei einem Betrieb gearbeitet, der keine Werkstatt ist“, hat also auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet (27% aus AB, 43% der Tätigen in EV/BBB). Dieser Anteil erscheint zwar auf den ersten Blick recht hoch, und es kann nicht mit letzter Sicherheit ausgeschlossen werden, dass eine gewisse Anzahl der Befragten den expliziten Hinweis im Fragetext übersehen haben, dass weder Außenarbeitsplätze noch Praktika mitgezählt werden sollten. Vielleicht ist der Wert also etwas überzeichnet.

Die Angaben erscheinen zugleich aber auch nicht völlig unplausibel, wenn nach einzelnen Gruppen differenziert wird. So beträgt der Anteil der jüngsten Alterskohorte 15-24 Jahre aus dem EV/BBB mit Arbeitsmarkterfahrung nur 23 %, bei den älteren Kohorten zwischen 25 bis 55 Jahren liegen die Angaben dagegen zwischen 60 und 70 %. Das könnte darauf verweisen, dass der Eintritt in die WfbM für einen nicht unbeträchtlichen Teil nicht bereits im jugendlichen Alter, sondern zu einem deutlich späteren Zeitpunkt erfolgt – auch wenn die Behinderung nur bei einem kleinen Teil (ca. 11-12% insgesamt, bei EV/BBB 17%) erst im Erwachsenenalter erworben wurde. Auch sind die Angaben für Arbeitsmarkterfahrung für teilnehmende EV/BBB bei den Proxy-Interviews (eine andere Person hat stellvertretend geantwortet) sehr niedrig, bei Befragten die allein geantwortet haben, dagegen hoch (60 %). Ähnliches trifft für das Merkmal Pflegegrad von EV/BBB-Teilnehmenden zu.

Im Arbeitsbereich sind es vor allem Beschäftigte mit höheren Verdiensten (52% ab 250 Euro), ohne Pflegegrad (51%) und mit Ausbildungsabschluss (71%), die überdurchschnittlich häufig Arbeitsmarkterfahrung angeben. Auch ist der Anteil der arbeitsmarkterfahrenen Beschäftigten mit Angabe psychischer Probleme (55%) deutlich höher als der Anteil von Beschäftigten mit kognitiven Beeinträchtigungen (24%).

Dies gilt auch für die Befragten insgesamt. Personen mit seelischen oder psychischen Problemen und/oder mit chronischer Erkrankung oder Suchterkrankung zeigen mehr Arbeitsmarkterfahrung als Personen mit anderen Beeinträchtigungen oder Behinderungen (siehe Abbildung 27). Die angegebene Arbeitsmarkterfahrung ist erwartungsgemäß höher bei den älteren Altersgruppen (sukzessive steigend nach Kohorten). Eine vergleichsweise niedrige Arbeitsmarkterfahrung (32%) gibt es bei Beschäftigten, die schon sehr lange (10 Jahre oder länger) in der Werkstatt arbeiten. Zudem mindert ein hoher Pflegegrad die Chancen auf Arbeitsmarkterfahrung erheblich, so geben nur 7% der Befragten mit Pflegegrad 4-5 an, schon einmal auf dem Arbeitsmarkt gearbeitet zu haben, bei Pflegegrad 1 sind dies 39%.

Abbildung 27: Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

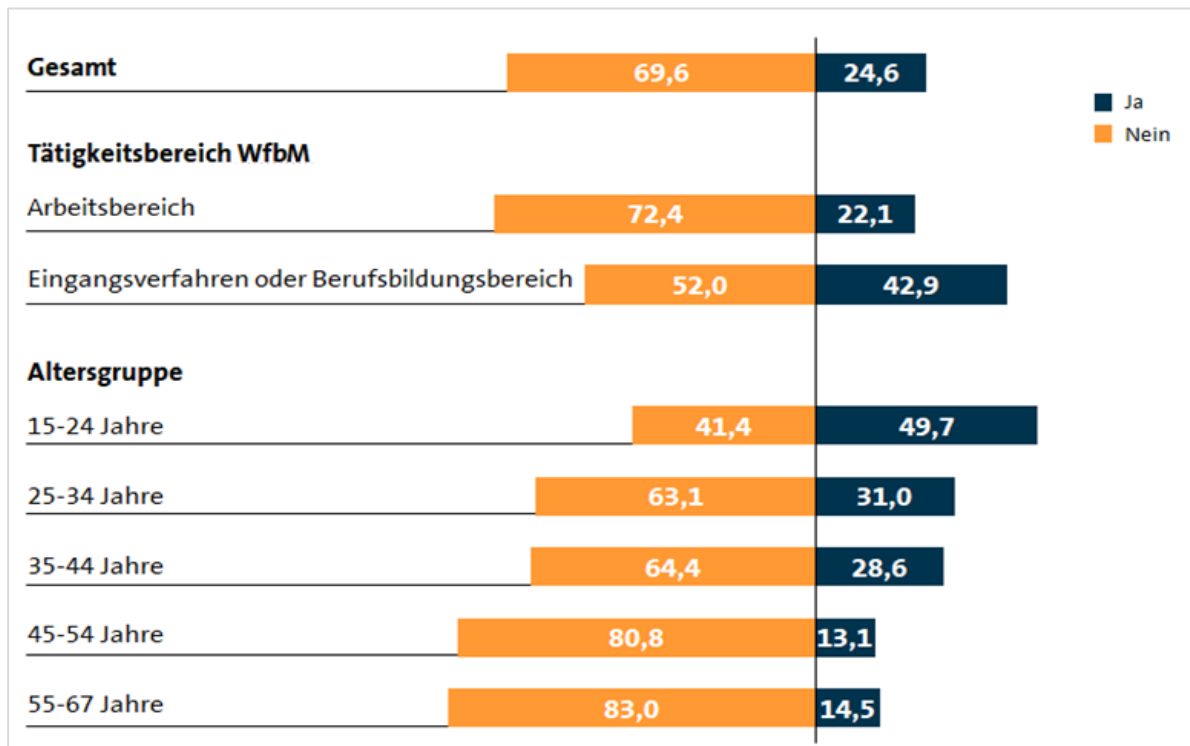


Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten n=4.246, nur Ja-Anteile dargestellt

Frage: Haben Sie schon einmal bei einem Betrieb gearbeitet, der keine Werkstatt ist?

Hinsichtlich beruflicher Wünsche und Perspektiven wurden die Werkstattbeschäftigten zunächst gefragt, ob sie gerne eine Ausbildung bei einem Betrieb auf dem Arbeitsmarkt machen würden. Gut ein Viertel aller Befragten bejaht dies, besonders ausgeprägt ist dieser Wunsch indes bei den – überwiegend jungen – Menschen im EV/BBB (43%), die erst kurze Zeit im Werkstattssystem sind. Spiegelbildlich zeigt sich dies auch bei Betrachtung nach Altersgruppen. Der Anteil der Befragten mit Ausbildungswunsch sinkt kontinuierlich nach Lebensalter; ab Mitte 40 spielt der Punkt kaum noch eine Rolle. Nach Art der Beeinträchtigung oder Behinderung zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Überdurchschnitt stark ausgeprägt mit 62% ist ein Ausbildungswunsch bei den Befragten, die auch gerne auf dem Arbeitsmarkt arbeiten möchten.

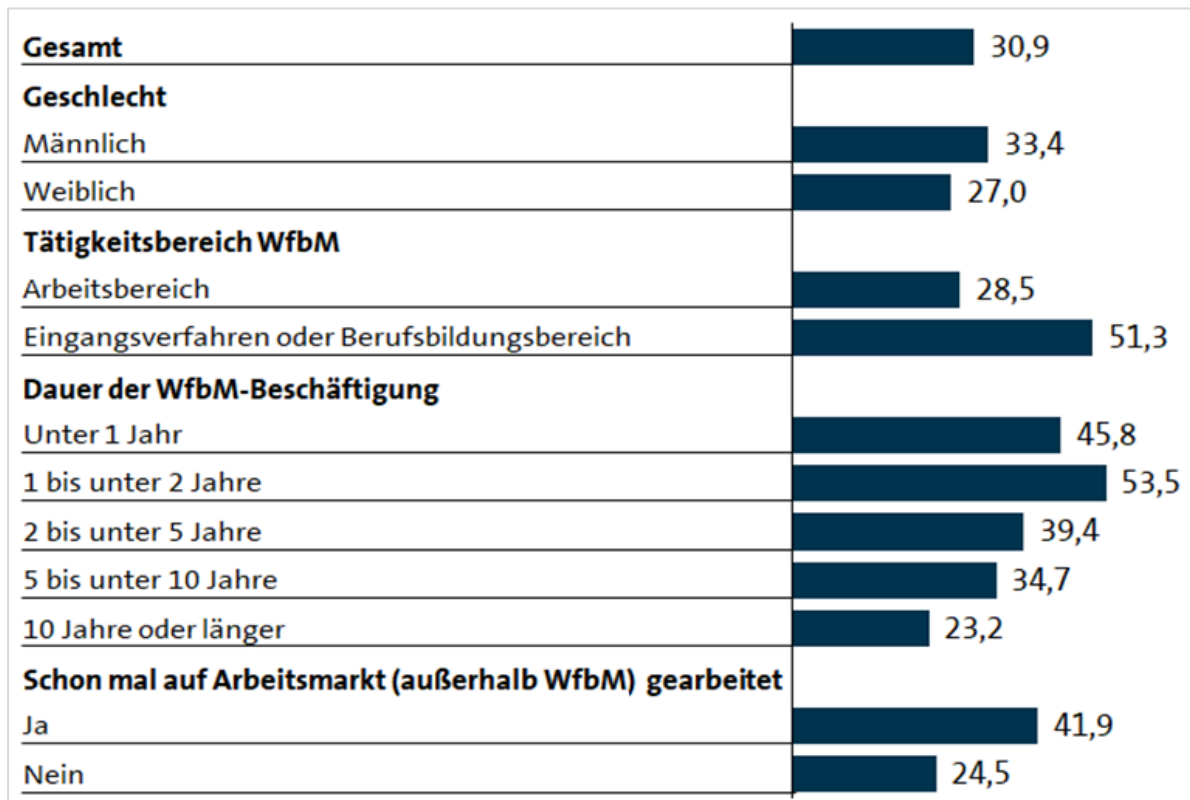
Abbildung 28: Ausbildungswunsch



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Nur Alltagssprache, n=1.533, An 100%-Fehlende: Keine Angabe/unzulässige Mehrfachnennung; **Frage:** Würden Sie gerne eine Ausbildung in einem Betrieb anfangen, der keine Werkstatt ist?

Den Wunsch, auf den Arbeitsmarkt zu wechseln oder bei einem Betrieb des Arbeitsmarkts zu arbeiten, räumt ein knappes Drittel der Befragten ein, dabei etwas häufiger Männer als Frauen (siehe Abbildung 29). Wie beim Ausbildungswunsch ist der Wunsch nach einem (späteren) Wechsel auf den Arbeitsmarkt bei den Befragten im EV/BBB wesentlich präsenter als bei Beschäftigten im Arbeitsbereich (51 vs. 29%). Und je länger die Beschäftigung der Arbeit in der WfbM bereits andauert, umso kleiner fällt offenbar das Interesse an der Arbeitsmarktbeschäftigung aus. Zugleich ist dieses Interesse deutlich ausgeprägter (42%), wenn es früher schon einmal eine Arbeitsmarktbeschäftigung gegeben hat.

Abbildung 29: Wunsch nach Arbeit auf allg. Arbeitsmarkt

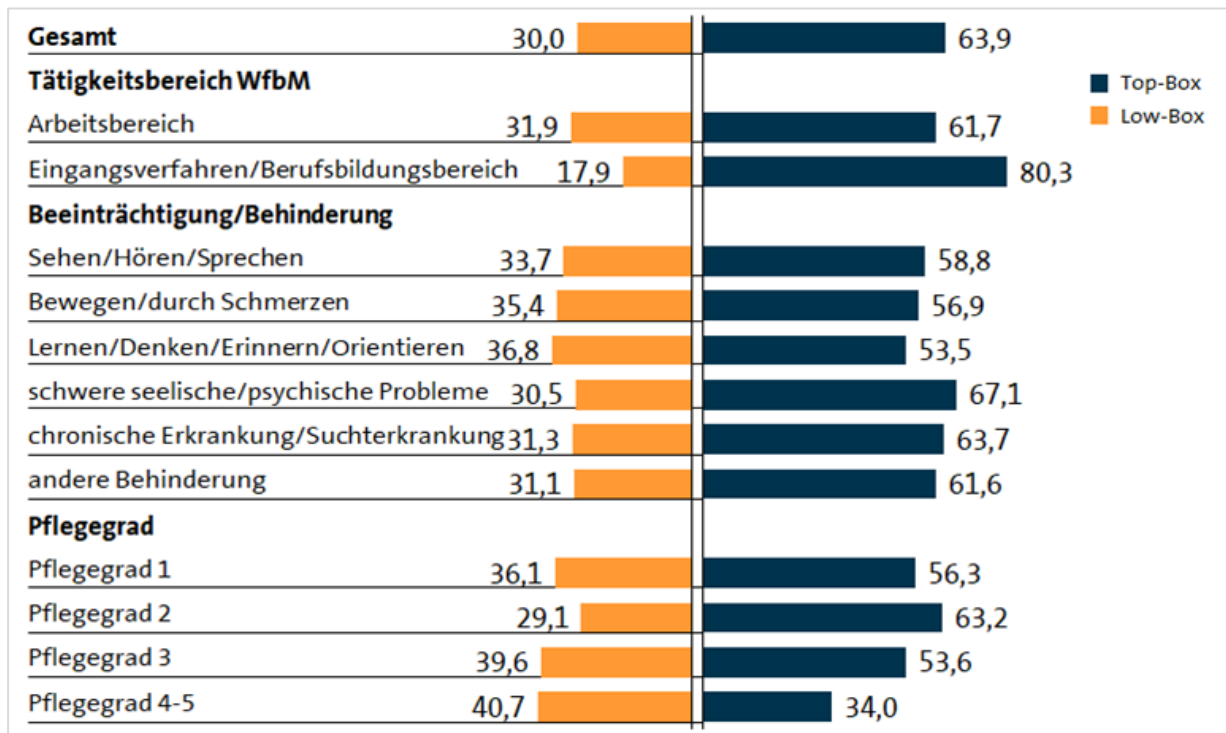


Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten, n=4.246, nur ja-Anteile dargestellt.

Frage: Viele Menschen arbeiten in anderen Betrieben, die keine Werkstatt sind. Würden Sie gerne in einem Betrieb arbeiten, der keine Werkstatt ist?

Der Wunsch einer Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt (31%) oder nach einer Ausbildung (25%) wird also insgesamt jeweils von einem nennenswerten Teil der Befragten bejaht. Ein weitaus größerer Teil der Befragten zeigt sich überdies grundsätzlich davon überzeugt, über weiteres berufliches Potenzial zu verfügen (Abbildung 30). So meinen knapp zwei Drittel, sie könnten noch viel oder sehr viel beruflich dazulernen, von den Teilnehmenden im EV/BBB finden das sogar vier Fünftel. Befragte mit kognitiven Beeinträchtigungen, Sinnesbeeinträchtigungen oder mit Schmerzproblemen und Bewegungseinschränkungen zeigen sich etwas weniger optimistisch, aber bejahen zu mehr als der Hälfte, über Lernpotenzial zu verfügen. Am wenigsten zuversichtlich zeigen sich diesbezüglich Befragte mit einem hohen Pflegegrad von 4-5, wobei die Frageformulierung nicht eindeutig auf die persönlichen Fähigkeiten zugespißt ist, sondern auch in Richtung der potentiellen oder absehbaren durch Werkstatt oder Arbeitgeber angebotenen Möglichkeiten für berufliches Lernen verstanden werden kann. Insofern könnte hier auch eine pessimistische Sichtweise zum Ausdruck kommen, dass sich angesichts des Pflegegrads nur wenig Chancen eröffnen dürften.

Abbildung 30: Berufliches Potenzial



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Nur Alltagssprache, n=1.533, Nur Top-Box (Skala 3=viel und 4=sehr viel) und Low-Box (Skala 1=sehr wenig und 2=wenig,

Frage: Was meinen Sie, wie viel können Sie noch beruflich dazulernen?

Nachfolgend versuchte die Befragung, etwas zu den möglichen Motivlagen für eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anstelle der Fortführung der Werkstattbeschäftigung zu erfahren. Dafür wurde gefragt, welche Aspekte den Zielpersonen bei einer möglichen Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt wichtig wären. Hier stechen zwei Aspekte besonders hervor (Abbildung 31). Zum einen stellt sich das direkte persönliche Arbeitsumfeld sehr vielen Werkstattbeschäftigten als wichtigster Aspekt überhaupt heraus: 84% insgesamt (83% AB, 93% EV/BBB) erachten nette Kolleg*innen als wichtig. Zum zweiten ist die Anerkennung der eigenen Arbeit besonders wichtig – mit ganz ähnlichen Werten (82, 81 und 90%) wie beim Aspekt Kolleg*innen. Aber auch die anderen Aspekte in dieser als Mehrfachnennung konzipierten Frage ergeben überwiegend hohe Zustimmungswerte mit Blick auf die zugemessene Wichtigkeit. Aspekte wie mehr Geld und das Geld zum Lebensunterhalt eigenständig zu verdienen haben dabei im Grund denselben Stellenwert wie spezifische Aspekte der Arbeitsbedingungen wie nicht zu viel Stress oder Abwechslung bei der Tätigkeit. Lediglich die Aspekte „wenig körperliche Belastung“ und „Zusammenarbeit mit Menschen ohne Beeinträchtigung“ werden mit Abstand als nicht ganz so wichtig eingestuft wie die anderen Items.

Abbildung 31: Wichtigkeit Arbeitsbedingungen auf allg. Arbeitsmarkt

	Tätigkeitsbereich WfbM		
	Gesamt	Arbeitsbereich	Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich
Mehr Geld	73,0	72,6	78,0
Abwechslung bei der Tätigkeit	70,9	69,5	80,6
Wenig körperliche Belastung	58,2	58,1	61,3
Etwas Neues lernen	70,1	69,0	79,3
Nette Kollegen und Kolleginnen	83,6	82,8	92,3
Nicht zu viel Stress	76,4	75,7	84,2
Vorgesetzte und Jobcoaches, die unterstützen	76,3	75,1	86,9
Anerkennung meiner Arbeit	82,0	81,1	90,1
Das Geld, das ich für mein Leben brauche, allein zu verdienen	72,9	71,2	85,3
Zusammenarbeit mit Menschen ohne Beeinträchtigung	48,6	48,7	48,1

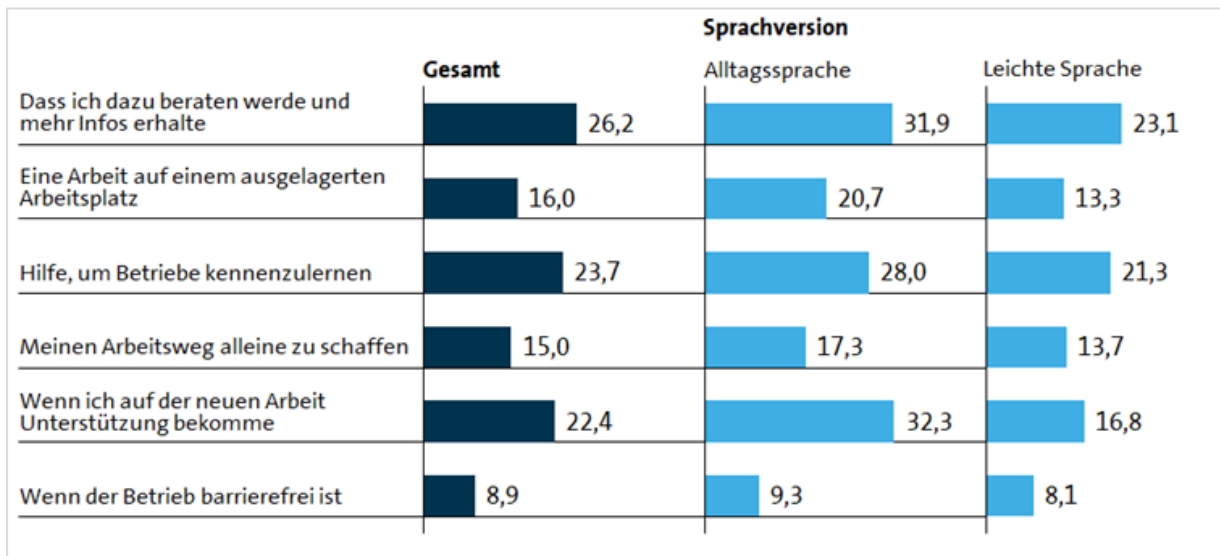
Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Nur Alltagssprache, n=1.533, nur Top-Box-Anteile (3=eher wichtig und 4=sehr wichtig) dargestellt

Frage: Wenn Sie in einem Betrieb arbeiten könnten, der keine Werkstatt ist: Wie wichtig wäre Ihnen dabei...?

Abschließend wurden die Werkstattbeschäftigten zum einen danach gefragt, was ihnen helfen würde, um auf den Arbeitsmarkt zu wechseln. Auch hier wurden wieder mehrere Antwortoptionen angeboten. In Abbildung 32 finden sich nur Aspekte, die sowohl im Fragebogen Alltagssprache als auch im Fragebogen Leichte Sprache enthalten waren. Auf Basis dieser Mehrfachnennungen zeigt sich, dass gute Beratung (24%), Hilfe, um mit Betrieben in Kontakt zu kommen (22%) sowie direkte Unterstützung bei der neuen Arbeit (21%; AB: 29%) die am häufigsten genannten Punkte darstellen, die aus Sicht der Befragten einen Wechsel auf den Arbeitsmarkt befördern könnten. Von Befragten aus dem Arbeitsbereich wird auch noch die Arbeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz als eher förderlich eingeschätzt (19%), was insgesamt und bei Befragten aus dem EV/BBB dagegen als weniger relevant erachtet wird. Umgekehrt ist es hinsichtlich der Fähigkeit oder Möglichkeit, den Arbeitsweg allein zu schaffen: Befragten aus dem EV/BBB halten dies für wichtiger (24%) als Menschen aus dem Arbeitsbereich (13%). Barrierefreiheit beim Arbeitsmarktbetrieb wird interessanterweise nur von wenigen Befragten als hilfreicher Aspekt benannt (8%).

Darüber hinaus geben auch zwei Drittel (66%) der Befragten an, gerne in der Werkstatt bleiben und nicht wechseln zu wollen. Befragte aus dem EV/BBB äußern sich diesbezüglich mit nur 44% Zustimmung allerdings zurückhaltender.

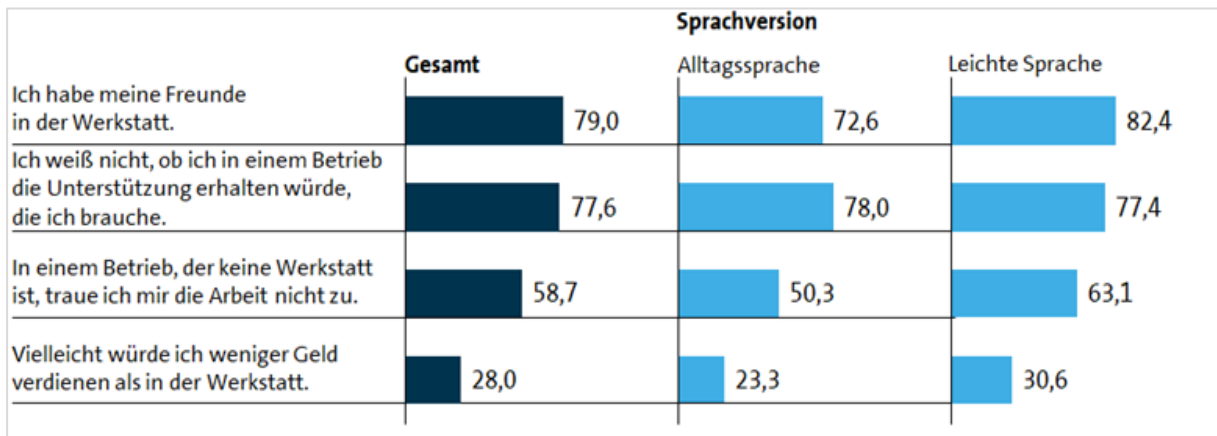
Abbildung 32: Hilfreiche Faktoren für mögliche Arbeitsmarktbeschäftigung



Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten, nur gültige Fälle, n=3,762, nur genannt Anteil dargestellt.
Frage: Was würden Ihnen helfen, in einen Betrieb zu wechseln, der keine Werkstatt ist?

Zum zweiten wurden die Werkstattbeschäftigten zum Abschluss gefragt, was sie daran hindern oder davon abhalten könnte, zu einem Betrieb auf dem Arbeitsmarkt zu wechseln. Auch in

Abbildung 33 finden sich nur Aspekte, die sowohl im Fragebogen Alltagssprache als auch im Fragebogen Leichte Sprache enthalten waren. Wie sich zeigt, ist die Beibehaltung der Freundschaften in der Werkstatt der am häufigsten genannte Grund (69%) dafür, einen Wechsel auf den Arbeitsmarkt womöglich nicht zu versuchen. Auch Befürchtungen, die Unterstützung im Arbeitsmarktbetrieb könne womöglich zu gering ausfallen, bilden einen triftigen Hinderungsgrund (65%). Fehlendes Selbstvertrauen, die Arbeit im Betrieb zu schaffen, benennen noch die Hälfte der Befragten als möglichen Hinderungsgrund. Sorgen hinsichtlich eventuell geringerer Verdienstchancen sind als Hinderungsgrund für einen Arbeitsmarktwechsel dagegen nicht stark ausgeprägt. In der Gesamtschau sind diese genannten möglichen Hinderungsgründe bei Befragten des Leichte-Sprache-Bogens stärker ausgeprägt als bei Befragten des Alltagssprache-Bogens. Lediglich beim Hinderungsgrund „Eventuell nicht ausreichende Unterstützung Im Betrieb“ gibt es keinen substantiellen Unterschied zwischen Alltagssprache- und Leichte-Sprache-Version.

Abbildung 33: Hinderliche Faktoren für mögliche Arbeitsmarktbeschäftigung

Quelle: infas. Angaben in Prozent, Basis: Alle Befragten, nur gültige Fälle, n=3.428 insgesamt, nur ja-Anteil dargestellt.
Frage: Was würde Ihnen helfen, in einen Betrieb zu wechseln, der keine Werkstatt ist?

Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe möglicher Hinderungsgründe, die nur im Alltagssprache-Bogen vorkamen und abgefragt wurden. So fürchtet ein Drittel der Befragten (35%) des Alltagssprache-Bogens, nach einem Wechsel nicht mehr auf den Platz in der Werkstatt zurückkehren zu können. 28% zeigen sich besorgt, durch einen Wechsel später weniger Rente zu bekommen. Praktisch ebenso viele (29%) fürchten sich davor, am neuen Arbeitsplatz von Kolleginnen und Kollegen nicht ernstgenommen zu werden. 66% der Befragten des Alltagssprache-Bogens stimmen überdies der Aussage zu, die Sicherheit der Werkstatt nicht aufgeben zu wollen.

5. Ergebnisse der Befragung von Angehörigen, Betreuer*innen und Vertrauenspersonen

Das gesonderte Befragungsmodul für Angehörige, gesetzliche Betreuungspersonen oder Vertrauenspersonen wurde von insgesamt 3.106 Personen beantwortet. Von diesen wurden 664 Fälle als ungültig ausgeschlossen, davon 396 wegen zu geringen Ausfüllgrades und 268 Fälle, die nach den Angaben der befragten Person aus der Werkstatt beim Ausfüllen des Fragebogens gar nicht beteiligt waren. Damit liegen 2.442 auswertbare Interviews von Angehörigen, gesetzlichen Betreuungspersonen oder Vertrauenspersonen vor. Der folgende Abschnitt fasst zusammen, wie die Sicht dieser Personengruppe auf das WfbM-Entgeltsystem ausfällt.

Zur Einordnung der Unterstützungsleistung dieser Personen: 33% haben bei einem Teil der Beantwortung als auch beim Ausfüllen des Fragebogens geholfen. 21% haben teilweise beim Antworten, aber gar nicht beim Ausfüllen unterstützt. 31% haben nur teilweise beim Ausfüllen geholfen, ohne beim Antworten selber zu unterstützen. Weitere 5% haben nur beim Ausfüllen geholfen. Für rund 11% der Werkstattbeschäftigten wurde der Fragebogen vollständig stellvertretend ausgefüllt.

5.1 Personenbezogene Merkmale der Antwortenden

Für 2.372 Personen liegen Angaben dafür vor, in welchem Verhältnis sie zur befragten Person aus der WfbM stehen. Die große Mehrheit der Antwortenden sind Familienangehörige (55%). Auf Berufsbetreuer/in oder Betreuungsassistent/in entfallen ca. 14% der Antworten, knapp 19% auf Tagesbetreuer/innen. Persönliche Vertraute oder Freunde machen nur etwa 3% der Antwortenden aus, etwa 6% entfallen auf andere Mitarbeiter oder professionelle Unterstützungskräfte, für den Rest liegen keine Angaben vor.

5.2 Kenntnis Entgeltsystem

Die Angehörigen, Betreuungs- und Vertrauenspersonen wurden zunächst gefragt, wie gut sie sich im Allgemeinen über die Arbeit und die Arbeitsbedingungen in der Werkstatt informiert sehen. Diesbezüglich schätzen sich 30% der Befragten als nicht oder weniger gut informiert, 69% dagegen als gut oder sehr gut informiert ein. Das Antwortverhalten unterscheidet sich dabei zwischen Angehörigen, beruflich Betreuenden und persönlichen Vertrauten/Freunden nur relativ wenig. Lediglich die befragten Tagesbetreuenden schätzen ihre Kenntnisse als etwas geringer ein (61%).

Danach wurde analog zur Befragung der Werkstattbeschäftigten gefragt, wie gut die Angehörigen, Betreuungs- und Vertrauenspersonen ihre Informiertheit zum Entgeltsystem der Werkstatt einschätzen. Hier fallen die Selbsteinschätzungen im Vergleich zur Vorfrage etwas zurückhaltender aus. Angehörige und beruflich Betreuende schätzen ihre Kenntnisse dabei recht ähnlich ein, jeweils 40-42% erachten ihre Kenntnisse als gut, 7-8% als sehr gut. Persönliche Vertraute sehen sich demgegenüber sogar zu 18% als sehr gut informiert an, 37% als gut. Tagesbetreuende bewerten ihre Kenntnisse der Arbeit und Arbeitsbedingungen in der Werkstatt dagegen zurückhaltender; gute bis sehr gute Informiertheit sprechen sich 37% zu, aber 61% halten sich für kaum bis weniger gut informiert. Mitwirkende Mitarbeiter*innen der WfbM (n=74 Personen) bescheinigen sich zu beiden Fragen (WfbM-Arbeit allgemein; Entgeltsystem) gute bis sehr gute Informiertheit (90%).

Die letzte Frage zu Kenntnissen des WfbM-Systems lautete, ob die Begriffe Grundbetrag, Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld vor dem Interview zum Werkstattentgelt schon bekannt waren. Insgesamt geben 74% der Befragten an, den Begriff Grundbetrag schon vor der Befragung gekannt zu haben, 52% bestätigen die Begriffskennntnis für den Steigerungsbetrag und 49% für das Arbeitsförderungsgeld. Der Begriff des Grundbetrags ist dabei bei beruflich Betreuenden, aber auch Tagesbetreuenden zu vier Fünfteln bekannt (je 81%), das sind etwa 10 Punkte mehr als bei Vertrauten/Freunden und bei Angehörigen (71 bzw. 70%). Bei der begrifflichen Kenntnis des Steigerungsbetrags und des Arbeitsförderungsgelds fällt der Unterschied zwischen beruflich Betreuenden und Vertrauten/Freunden jeweils nicht ins Gewicht (Kenntnis Steigerungsbetrag je 58%, Kenntnis AFöG je 55%). Von den Angehörigen attestieren sich 49% begriffliche Kenntnis des Steigerungsbetrags und knapp 46% hinsichtlich des Arbeitsförderungsgelds. Bei Tagesbetreuenden liegen die entsprechenden Werte bei 51 bzw. 49%.

5.3 Reform des Entgeltsystems

Auch die Personengruppe der Angehörigen, gesetzlichen Betreuungspersonen und Vertrauenspersonen wurden nach ihren Einschätzungen zu alternativen Vorschlägen zur Regelung der WfbM-Entgelte befragt. Die aktuell bestehende Situation eines Mischeinkommens aus WfbM-Entgelt und ggf. aufstockender Grundsicherung bzw. Rente wegen voller Erwerbsminderung finden rund 89% der Befragten in Ordnung (davon 75% voll und ganz, 14% in Ordnung). 83% der Befragten stimmen zu, dass nach einem Wechsel eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt höher entlohnt werden sollte als eine Werkstatttätigkeit – dieses Ergebnis ist damit praktisch gleichauf zum Befragungsergebnis unter den Werkstattbeschäftigten. Etwa ebenso viele (82%) erachten eine stabile Entlohnungsstruktur als vorteilhaft, ohne dass (monatliche) Schwankungen auftreten. 13- 14% der Befragten stehen diesen Vorschlägen eher ablehnend gegenüber. Für die Umsetzung einer leistungsorientierten Differenzierung der WfbM-Entgelte sprechen sich über zwei Drittel (68%) der befragten Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen aus – bei den Werkstattbeschäftigten selbst fiel die Zustimmung hierzu noch höher aus (s.o.). Ein höheres Entgelt für Arbeit auf einem Außenarbeitsplatz befürworten etwa 64% der Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen, also etwas weniger als die Werkstattbeschäftigten selber (72%). Die Zustimmung zu dem Vorschlag gleicher Entgelthöhen für alle Werkstattbeschäftigten liegt bei den Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen insgesamt bei knapp 43%, das sind gut 10 Prozentpunkte weniger als der Zustimmungswert unter den Werkstattbeschäftigten zu dieser Frage.

Tabelle 43: Optionen zum Entgeltsystem aus Sicht von Angehörigen, Betreuenden und Vertrauten der WfbM-Beschäftigten

	Keine Zustimmung	Zustimmung	Keine Angabe
Alle Menschen in der Werkstatt sollen gleich viel Entgelt bekommen.	53,8	42,7	3,5
Die Menschen in der Werkstatt, die mehr leisten können, sollen mehr Entgelt bekommen als Menschen in der Werkstatt, die weniger leisten können.	29,1	68,1	2,7
Für die Arbeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der Werkstatt (Außenarbeitsplatz) sollte es mehr Entgelt geben als für die Arbeit in der Werkstatt.	31,8	64,6	3,6
Wenn jemand aus der Werkstatt in einen Betrieb wechselt, soll die Person mehr Entgelt bekommen als in der Werkstatt.	13,8	82,8	3,4
Es ist in Ordnung, wenn einige Menschen mit Behinderung in der Werkstatt neben ihrem Entgelt noch Grundsicherung erhalten.	8,7	88,5	2,8
Der Lohn für die Arbeit in der Werkstatt sollte von Monat zu Monat gleich bleiben, also wenig schwanken.	14,5	82,0	3,5

Quelle: infas. Angaben in Prozent, n=2.442 Befragte. Keine Zustimmung: Summe Stimme gar nicht zu/ Stimme eher nicht zu. Zustimmung: Summe Stimme voll und ganz zu/ Stimme eher zu.

5.4 Unterstützung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die befragten Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen wurden gefragt, wie gut Übergänge von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen unterstützt werden. Die Antworten fallen eher zurückhaltend aus. Insgesamt 64% erachten die institutionellen Rahmenbedingungen als (eher) wenig förderlich für Umsetzung und Gelingen von Arbeitsmarktübergängen; nur knapp 24% meinen, dass diese Rahmenbedingungen /eher) viel dazu zu solchen Übergängen beitragen.

Eine Tätigkeit im Arbeitsbereich wird überdies von 39% der Befragten als gute oder sehr gute Vorbereitung für eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt angesehen, 47% sind gegenteiliger Ansicht; 13% bleiben hierzu unentschieden und verzichten auf eine Angabe. Eine Tätigkeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz (Außenarbeitsplatz) wird etwas besser eingeschätzt. Hier sind es 47%, die einen Außenarbeitsplatz als gute oder sehr gute Vorbereitung für eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt einschätzen, 33% verneinen dies. Hier sind sogar 19% unentschieden und bleiben ohne Angabe; dies könnte – wie wir oben schon ähnlich in Bezug auf die Werkstattbeschäftigten überlegt hatten – mit fehlenden Kenntnissen oder Erfahrungswissen mit dieser Tätigkeitsvariante zusammenhängen.

Eine weitere Frage an die Angehörigen, Betreuenden und Vertrauten lautete, welche Formen der Unterstützung für wechselwillige WfbM-Beschäftigte besonders wichtig wären, um einen möglichen Übergang auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Drei Faktoren wurden diesbezüglich jeweils von rund 79% der Befragten hervorgehoben: Gespräche/Beratung zu den möglichen Berufsfeldern oder Arbeitsbereichen, Beratung mit Blick auf realistische Einschätzungen zu den vorhandenen

Kompetenzen, sowie die Sicherheit, dauerhafte Unterstützung zu erhalten. Auch die Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern/Betrieben wurde beinahe so häufig genannt (76%). Andere Formen der Unterstützung, etwa bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen (67%) oder für den Abschluss eines Arbeitsvertrags (64%), ein verbesserter Zugang zu Informationen, was es für Unterstützungs- oder Beratungsangebote gibt (62%), oder auch die Erstellung eines Eingliederungsplans, werden auch häufig genannt (59%), fallen aber mit Abstand hinter die drei favorisierten Faktoren zurück. Die Arbeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der WfbM (Außenarbeitsplatz) wird nur von 53% der Befragten als besonders wichtige Form der Unterstützung eines Wechsels auf den Arbeitsmarkt eingeschätzt.

Im Anschluss wurde gefragt, welche Akteure für Unterstützung besonders wichtig seien, um das Gelingen eines Übergangsprozesses zu befördern. Das Ergebnis ist deutlich. Aus Sicht von Angehörigen, Betreuenden und Vertrauten bilden Akteure aus der Werkstatt sowie der künftige Arbeitgeber die wichtigsten Akteure, damit der Übergang gelingen kann (siehe Tabelle 44). Mit Abstand folgen Familienangehörige und Träger der Eingliederungshilfe (70-71%). Weitere institutionelle Akteure (Integrationsfachdienst, Arbeitsagentur, Jobcenter, EUTB, Integrationsamt) werden überdies als wichtigere Unterstützer eingeschätzt als Personen aus dem persönlichen oder kollegialen Umfeld.

Tabelle 44: Akteure als Unterstützer von Arbeitsmarktübergängen

	Nicht wichtig oder eher nicht wichtig	Wichtig oder eher wichtig
Akteure der Werkstatt (Leitung, begleitende Dienste, Werkstattatrat, hauptamtliche MA)	4,2	87,2
Der zukünftige Arbeitgeber	3,4	85,3
Familienangehörige	14,2	70,5
Träger der Eingliederungshilfe	14,0	69,3
Integrationsfachdienst (IFD)	17,7	56,2
AA/JC	28,8	53,0
EUTB	21,1	52,9
Integrationsamt	22,4	51,0
Die Partnerin, der Partner	22,2	48,7
Kolleg*innen aus der Werkstatt	31,2	44,6
Freund*innen	28,9	44,2
Andere Beratungsstellen oder Einrichtungen	26,5	43,4

Quelle: infas, Angaben in Prozent, n=2.442 Befragte. Frage: Und welche Akteure sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig, um das Gelingen eines Übergangsprozesses aus der WfbM zu unterstützen?

Die Angehörigen, Betreuende und Vertraute wurden in einer offenen Abfrage auch danach gefragt, was sie als wichtigsten Faktor für einen gelingenden Wechsel von der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt erachten. Hier werden zum Teil ähnliche Dinge genannte wie bei den Formen der Unterstützung. Praktika zur Erprobung, individuelle Förderung und Begleitung des Übergangsprozesses, kontinuierliche Betreuung durch feste Personen im Betrieb, gute Vernetzung und Kooperation des persönlichen und professionellen Akteursumfelds, klare Rückkehrproption in die WfbM, aber auch Verständnis und praktische, personenzentrierte Unterstützung durch die aufnehmenden Arbeitgeber. Auch die Betriebe benötigten hierfür mehr oder bessere Beratung. Außerdem wird auch ein freundliches kollegiales Umfeld im Arbeitsmarktbetrieb als ein wichtiger Faktor genannt. Von vielen

Antwortenden wird betont, dass die individuellen Möglichkeiten und notwendigen Unterstützungsmaßnahmen für die Arbeitsmarktaktivität für jeden Menschen nüchtern und realistisch eingeschätzt werden müssten, so dass keine Überforderungseffekte entstehen. Es gibt auch Stimmen insbesondere von Eltern (oder anderen Angehörigen), die einen Arbeitsmarktübergang aufgrund von erwarteter Überforderung explizit nicht wünschen und für schwerstbehinderte Menschen nicht für sinnvoll halten.

5.5 Hinderliche Faktoren für mögliche Übergänge

Abschließend wurden die Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen nach den möglichen Gründen für die nur wenigen Übergänge von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt befragt. Am häufigsten wird dabei der Aussage zugestimmt, dass die Anforderungen im Arbeitsmarkt für viele WfbM-Beschäftigte zu hoch seien (85%).

Tabelle 45: Hinderungsgründe für Wechsel auf den Arbeitsmarkt

	Keine Zustimmung	Zustimmung
Die Anforderungen im Arbeitsmarkt sind für viele WfbM-Beschäftigte zu hoch.	11,8	84,2
Viele Werkstattbeschäftigte fühlen sich in der Werkstatt wohl und wünschen daher keinen Wechsel auf den Arbeitsmarkt.	13,4	81,7
Viele Werkstattbeschäftigte fürchten, von Vorgesetzten oder der Kollegenschaft nicht ernstgenommen oder ausgegrenzt zu werden.	13,3	79,8
Viele Werkstattbeschäftigte trauen sich die Arbeit außerhalb von Werkstatt-Betrieben nicht zu.	14,5	78,9
Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts kennen die Unterstützungsmöglichkeiten nicht gut genug.	12,9	78,3
Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts haben Vorurteile gegen WfbM-Beschäftigte.	19,0	73,0
Es fehlt eine Rentenberatung für Werkstattbeschäftigte.	26,8	59,3
Viele Werkstattbeschäftigte fürchten, kein Rückkehrrecht auf einen Platz in der Werkstatt zu haben.	32,1	58,4
Die Werkstätten versuchen aus wirtschaftlichen Gründen, ihre leistungsstärkeren Mitarbeiter/innen möglichst in der Werkstatt zu halten.	51,2	38,1
Die Werkstätten tun nicht genug dafür, Übergänge zu motivieren und zu unterstützen.	52,7	37,5
Viele Werkstattbeschäftigte fürchten, durch einen Wechsel später weniger Rente zu bekommen.	54,9	31,3
Viele Werkstattbeschäftigte fürchten, durch einen Wechsel weniger Entgelt zu verdienen.	59,1	29,3

Quelle: infas, Angaben in Prozent, n=2.442 Befragte. Frage: Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe dafür, dass nicht mehr Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen?

Als zweithäufigster Grund wird der Aussage zugestimmt, dass ein Wechsel auf den Arbeitsmarkt von vielen Werkstattbeschäftigten gar nicht gewünscht sei, da sich diese in der Werkstatt wohlfühlten (82%). Häufig genannte Begründungen, warum so wenig Arbeitsmarktübergänge stattfinden, bilden auch mögliche Ängste vor Ausgrenzung durch Vorgesetzte oder Kollegenschaft sowie fehlendes Selbstvertrauen der Werkstattbeschäftigten darin, einer Arbeit auf dem Arbeitsmarkt gewachsen zu sein (79-80%).

Aber auch die Arbeitgeberseite trägt aus Sicht der Befragten nennenswert bei. So stimmen 78% der befragten Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen der Aussage zu, dass Arbeitgeber die Unterstützungsmöglichkeiten nicht gut genug kennen würden. Und 73% gehen davon aus, dass Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts Vorurteile gegenüber WfbM-Beschäftigten haben. Als wenig bedeutsam erachten die Angehörigen, Vertrauten und Betreuungsverantwortlichen dagegen mögliche Befürchtungen der Werkstattbeschäftigten, durch einen Wechsel später eventuell weniger Rente zu bekommen (nur 31% Zustimmung).

Literaturverzeichnis

- BAG WfbM (2021). *BAG WfbM zu aktuellen Medienberichten über Werkstätten für behinderte Menschen*. Stellungnahme. Abgerufen 23.04.2021 von <https://www.bagwfbm.de/article/5199>.
- con_sens (2022). *BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 für das Berichtsjahr 2020*, hrsg. von der BAGüS, Münster. Abgerufen 26.07.2022 von https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf.
- Bendel, A., Richter, C. & Richter, F. (2015). Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. In *WiSo-Diskurs* Juli 2015.
- Caritas Augsburg Betriebsträger (CAB) gGmbH (2022). *BÜWA. Begleiteter Übergang Werkstatt - allgemeiner Arbeitsmarkt. Eine Informationsbroschüre für Kooperationsunternehmen*. Abgerufen 26.07.2022 von https://www.cab-b.de/cms/contents/cab-b.de/medien/dokumente/arbeit/buewa-broschuere2/bwa_broschuere.pdf?d=a&f=pdf.
- Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2015). *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 03/2015* (zit.: Monitoringstelle (2015)).
- Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2016). *Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen – Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen 06/2016*. (zit.: Monitoringstelle (2016)).
- Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2018). *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen – Der Arbeitsmarkt muss inklusiv und für alle zugänglich werden 1/2018* (zit.: Monitoringstelle (2018)).
- Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2019). *Wer Inklusion will, sucht Wege – 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland 2019* (zit.: Monitoringstelle (2019)).
- Engels, D.; Matta, V., Schütz, H., Eibelshäuser, S., Pracht, A., Welti, F. & von Drygalski, C. (2021). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. Erster Zwischenbericht, im Auftrag des BMAS, Berlin.
- Europäisches Parlament (2015). *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*. Abgerufen 26.07.2022 von https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf.
- Greving, H. & Scheibner, U. (2021). *Werkstätten für behinderte Menschen Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Kaltenborn, B. (2020). *Einkommenssituation von Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen*. Bericht für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V., Frankfurt am Main.
- Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2018). *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen – Der Arbeitsmarkt muss inklusiv und für alle zugänglich werden*. Position des DIMR Nr. 15, Berlin.

- Prognos AG (2017). *Wirkfaktoren auf die wirtschaftliche Situation einer Werkstatt für behinderte Menschen*. Abschlussbericht im Auftrag des Landschaftsverbands Rheinland (LVR).
- Richter, C.& Bendel, A. (2017). Das Tripelmandat von Werkstätten. Entgelte im Spannungsfeld Rehabilitation – Inklusion – Wirtschaftlichkeit. In: *Werkstatt: Dialog* 33 (5), S. 31–33.
- Statistisches Bundesamt (2020 ff). *Empfängerinnen und Empfänger von Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach Leistungsarten, Altersgruppen und Geschlecht*. Wiesbaden (unveröff.).
- Statistisches Bundesamt (2022). Pressemitteilung Nr. 088 vom 7. März 2022. Abgerufen 26.07.2022 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html.
- Weber, Michael (2022). *Werkstätten für behinderte Menschen – Inklusionshemmnis oder Weg zur Teilhabe? Eine Auseinandersetzung von Michael Weber*. Freiburg: Lambertus-Verlag.
- Werkstatträte Deutschland e.V. (2019). *Basisgeld zur Gleichstellung dauerhaft voll erwerbsgeminderter Menschen (Basisgeld)*, Positionspapier. Abgerufen 26.07.2022 von https://www.werkstattraete-deutschland.de/sites/default/files/download-dokumente/basisgeldposition-juni-2019_0.pdf

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.