



Stellungnahme der BAG WfbM zur Novellierung der Werkvertrags- und Zeitarbeitsregelungen

5 Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) zur Novellierung der Werkvertrags- und Zeitarbeitsregelungen

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen vertritt
700 Werkstätten für behinderte Menschen an 2.700 Standorten in ganz Deutschland.

10 Das Neunte Sozialgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland definiert in § 136
Abs. 1 Satz 1 Werkstätten für behinderte Menschen als Einrichtungen zur Teilhabe
behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben für
diejenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung
nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt
werden können.

15 Derzeit ermöglichen Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland rund
300.000 Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen die
Teilhabe am Arbeitsleben.

20 Primäre Aufgabe der Werkstätten ist es, die Teilhabe am Arbeitsleben zu gestalten.
Dazu stellen Werkstätten eine Vielzahl an Arbeitsangeboten bereit, die Art und
Schwere der Behinderung sowie den Neigungen der Menschen mit Behinderungen
Rechnung tragen. Eine möglichst marktnahe Arbeitsbetätigung ist Grundvorausset-
zung für eine Vermittlung der Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Ar-
beitsmarkt.

Statement zur geplanten Novellierung der gesetzlichen Regelungen

25 Im aktuellen Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung darauf verständigt, we-
sentliche durch die Rechtsprechung entwickelte Abgrenzungskriterien zwischen dem
ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz gesetzlich zu regeln.
Diese Regelung soll nun mit der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
und weiterer Gesetze erfolgen. Grundsätzlich begrüßt die BAG WfbM das Ziel der
30 Reform, Missbräuche bei der Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern, für den Schutz
der Leiharbeiter zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern.

35 Von besonderer Relevanz ist bei den geplanten Änderungen vor allem die Neufas-
sung des § 611a BGB. Diese sieht vor, dass ein Arbeitsvertrag vorliegt, sofern Ar-
beitsleistungen aufgrund eines Vertrages zugesichert werden. Dabei wird künftig von
einer Arbeitsleistung ausgegangen, wenn jemand weisungsgebundene, fremdbe-
stimmte Leistungen in persönlicher Abhängigkeit erbringt und in eine fremde Arbeits-
organisation eingegliedert ist.



Diese geplante Neuregelung hätte Auswirkungen auf eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse.

40 Für Werkstätten könnte dies beim Konstrukt der ausgelagerten Arbeitsplätze relevant werden.

Ausgelagerte Arbeitsplätze sind ein wichtiges Instrument, um den Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Sie sind unter den „geeigneten Maßnahmen“ zur Förderung des Übergangs in § 5 Absatz 4 Werkstättenverordnung (WVO) ausdrücklich hervorgehoben. Ebenso sind sie ein Weg zur
45 inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. § 136 Absatz 1 SGB IX fordert ausdrücklich, dass Werkstätten dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze anbieten.

Beschäftigte behalten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen den Werkstattstatus. Das bedeutet, sie sind weiterhin Werkstattbeschäftigte, erbringen jedoch Tätigkeiten an einem anderen Ort. Alle versicherungs- und werkstattrechtlichen Angelegenheiten und
50 auch das dienstliche Weisungsrecht verbleiben jedoch bei der Werkstatt.

Zusammengefasst bleibt die Werkstatt beim ausgelagerten Arbeitsplatz zuständig für

- die Durchführung der notwendigen Betreuungs- und Förderungsmaßnahmen (dazu gehört auch die Ermöglichung der Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen der WfbM)
- 55 • die Betreuung durch die Begleitenden Dienste
- die Weisungsbefugnis, Aufsichts- und Interventionsrecht,
- die Arbeitsentgeltzahlung an die behinderten Werkstattbeschäftigten
- die Zahlung des Arbeitsförderungsgeldes an die behinderten Werkstattbeschäftigten
- 60 • die Sozialversicherung nach den rechtlichen Vorschriften einschließlich der Unfallversicherung.

Somit ist geregelt, dass die gesamte Verantwortung für das Beschäftigungsverhältnis und die Betreuung bei der Werkstatt verbleibt und nicht beim aufnehmenden Unternehmen. Zudem besteht kein Vertragsverhältnis zwischen dem Werkstattbeschäftigten und der Beschäftigungsstätte. Das Vertragsverhältnis des Werkstattbeschäftigten besteht weiterhin zunächst zu seinem Leistungsträger und über den Werkstattvertrag zur Werkstatt. Diese hat in einem Vertrag die Beziehungen zwischen ihr und dem
65 aufnehmenden Unternehmen zu regeln. Der Werkstattbeschäftigte erhält auch keinen "Lohn" von der Beschäftigungsstätte - der Leistungsaustausch erfolgt zwischen der
70 Beschäftigungsstätte und der Werkstatt. Das Entgelt für die durch den Werkstattbeschäftigten erbrachte Leistung fließt in das Arbeitsergebnis der Werkstatt ein, aus dem diese dem Werkstattbeschäftigten ein Arbeitsentgelt zahlt.

Die geplante Neuregelung in § 611a BGB könnte nun dazu führen, dass man künftig einen Arbeitsvertrag zwischen Unternehmen und Werkstattbeschäftigtem annehmen
75 könnte, da dieser auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz faktisch „arbeitet“ und in eine



fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist. Dies könnte in der Praxis zu großer Rechtsunsicherheit führen und die Bereitschaft von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes senken, ausgelagerte Arbeitsplätze einrichten zu lassen.

80 Behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden, sind in der Regel keine Arbeitnehmer. Gemäß § 138 Abs. 1 SGB IX stehen sie zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind. Dieses arbeitnehmerähnliche Verhältnis besteht auch dann, wenn sie auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz tätig sind.

85 Besonders charakteristisch für das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis im Vergleich zu einem klassischen Arbeitsverhältnis ist, dass Werkstattbeschäftigte nicht der gleichen Leistungspflicht wie Arbeitnehmer unterliegen. Daher steht dem Werkstattträger, der selbst eine Leistungsverpflichtung hat, keine gleichwertige Gegenleistung des Beschäftigten zu, die er einfordern könnte. Auch die allgemeinen Bestimmungen zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere das Kündigungsschutzgesetz
90 gelten für behinderte Beschäftigte in Werkstätten nicht. Gemäß § 137 Abs. 2 SGB IX haben behinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf Aufnahme und Beschäftigung in einer Werkstatt, solange die Aufnahmevoraussetzungen vorliegen.

95 Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis ist also gekennzeichnet von einer besonders umfangreichen Schutzfunktion und begrenzten Pflichten der Werkstattbeschäftigten. Zudem schließt es auch bewusst die Anwendung bestimmter arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften mit ein.

100 Die BAG WfbM begrüßt ausdrücklich, dass im aktuellen Referentenentwurf (Stand: 17. Februar 2016) zum Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze der erste Vorschlag zur Neufassung des § 611a BGB um einen Satz erweitert wurde. Dieser sieht vor, dass zur Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft „eine Gesamtbetrachtung aller Umstände“ vorzunehmen ist. Dieser Passus lässt darauf schließen, dass die oben aufgeführten Besonderheiten bei ausgelagerten Arbeitsplätzen die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft verhindern. Eine gewisse rechtliche Unsicherheit bleibt jedoch bestehen.

105 § 138 Abs. 1 SGB IX eröffnet neben dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung in anerkannten Werkstätten mit einem Arbeitnehmerstatus zu beschäftigen. Die Arbeitnehmer in Werkstätten unterscheiden sich jedoch deutlich von „klassischen Leiharbeitnehmern“ des allgemeinen Arbeitsmarktes. Genau wie bei den Werkstattbeschäftigten mit einem arbeitnehmerähnlichen
110 Rechtsverhältnis erstreckt sich der Rehabilitationsauftrag nach § 138 Abs. 1 SGB IX auch auf Werkstattbeschäftigte mit Arbeitnehmerstatus. Auch sie werden durch geeignete Maßnahmen in der Werkstatt gefördert, da ihnen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich ist.

115 Generell sollen ausgelagerte Arbeitsplätze nicht die Arbeitsleistung des Betriebes steigern, sondern der Eingliederung der Menschen mit Behinderung in das Arbeitsle-



ben dienen. Nicht die Erbringung der Arbeitsleistung steht im Vordergrund, sondern die Rehabilitation.

120 Nach Auffassung der BAG WfbM ist es daher zwingend erforderlich, zumindest die
Erweiterung, wonach „eine Gesamtbetrachtung aller Umstände“ vorzunehmen ist, im
aktuellen Referentenentwurf beizubehalten. Zusätzlich spricht sich die BAG WfbM
ausdrücklich dafür aus, diesbezüglich für anerkannte Werkstätten einen Ausnahmetatbestand oder zumindest eine Klarstellung in der Begründung zum Gesetzentwurf aufzunehmen. Dies würde die Umsetzung in der Praxis dahingehend ermöglichen,
125 dass Werkstattbeschäftigte mit arbeitnehmerähnlichem Rechtsverhältnis zur Werkstatt
auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auch künftig ohne rechtliche Zweifel nicht unter das
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fallen. Der explizite Ausnahmetatbestand für anerkannte Werkstätten würde darüber hinaus jedoch auch rechtliche Klarheit für die Menschen mit Behinderung in einem Arbeitnehmerstatus bringen. Nur so wird gewährleistet,
130 dass ausgelagerte Arbeitsplätze auch in Zukunft sowohl der Rehabilitation, als
auch der Vorbereitung des Übergangs von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen können.

Die BAG WfbM unterstützt aus den oben genannten Gründen auch die Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen zur Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 09.12.2015. In dieser wird zur Stärkung der integrativen
135 Arbeitnehmerüberlassung ein Ausnahmetatbestand in § 1 AÜG gefordert für als im
Sinne der Abgabenordnung gemeinnützig anerkannte Körperschaften, insbesondere Integrationsunternehmen. Die integrative gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung verfolgt ebenfalls die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung und die Förderung von Möglichkeiten, ihnen den Übergang auf den allgemeinen
140 Arbeitsmarkt zu öffnen.