



---

**Dokumentation**

---

**Ausgelagerte Arbeitsplätze im Rahmen von Werkstätten für behinderte Menschen**

**Ausgelagerte Arbeitsplätze im Rahmen von Werkstätten für behinderte Menschen**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 003/17  
Abschluss der Arbeit: 6. Februar 2017  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Welche Gründe sprechen dafür, dass der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert wird und welche dagegen?</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>In welchen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind die ausgelagerten Arbeitsplätze in der Regel angesiedelt?</b>	<b>6</b>

## 1. Einleitung

Nach § 136 Abs. 1 Nr. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – SGB IX) gehören ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Die auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigten Menschen bleiben weiterhin Beschäftigte ihrer Werkstatt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Arbeitsleistung ein im Vorfeld vertraglich vereinbartes Entgelt.

## 2. Welche Gründe sprechen dafür, dass der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert wird und welche dagegen?

Behinderten Menschen soll diese Form der Beschäftigung die Möglichkeit bieten, berufspraktische Kenntnisse und soziale Kompetenzen zu erlangen, die für ein späteres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Vorteil sein können.

Erkenntnisse hinsichtlich eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zeigt die Evaluation eines zweijährigen Modellvorhabens zum Budget für Arbeit in der Hansestadt Hamburg, das am 31. Dezember 2014 abgeschlossen wurde.

„Wichtige Ergebnisse der Evaluation sind:

- Die Rekrutierung von Beschäftigten für den Wechsel in das Budget für Arbeit ist eine eigene Programmaufgabe, deren Aufwand allgemein in der öffentlichen Diskussion unterschätzt wird. Dies lag auch daran, dass die Akzeptanz des Programms in den Betriebsstätten bei Programmstart überschätzt wurde. Es mussten insbesondere die direkten Gruppenleiter/innen speziell vorbereitet werden.
- Die Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt erfolgen zu 50 Prozent aus speziellen Vorbereitungsmaßnahmen (Integrationspraktika) und zu weiteren 44 Prozent aus WfbM-Außenarbeitsplätzen.
- Nur 21 Prozent der Vermittelten waren länger als sechs Jahre in der WfbM tätig.
- Die Teilnehmer/innen sind überwiegend jung. Nur zehn Prozent der Vermittelten war 45 Jahre und älter, 21 Prozent waren zwischen 35 und 44 Jahre alt, 44 Prozent zwischen 25 und 34 Jahre, 25 Prozent unter 25 Jahre alt.

Hinsichtlich der Teilnehmer/innen kann man also sagen, dass das Interesse am Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt vorrangig bei jüngeren und leistungsstärkeren besteht. Auch diese benötigen aber eine besondere Vorbereitung in Form von Betriebspraktika und WfbM-Außenarbeitsplätzen.

(...) Insbesondere zeigt die Altersstruktur, dass das Interesse sich bei den jüngeren Teilnehmer/innen stark konzentriert, oder genauer: Das Interesse und die Vermittlungschancen der über 35-Jährigen führen zu minimalen Übergangszahlen.“<sup>1</sup>

Die Evaluation der nordrhein-westfälischen Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ zeigt hinsichtlich eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, dass im Jahr 2014 gerade einmal 0,3 Prozent aller innerhalb einer Werkstatt Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten. „Bei den Beschäftigten auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz waren es 2,6 Prozent (eigene Erhebung WfbM). Hierfür kann es mehrere Ursachen geben, ein direkter Zusammenhang zwischen betriebsintegriertem Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz und einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konnte nicht nachgewiesen werden. Die Aussagen der interviewten Betriebe und Beschäftigten deuten jedoch darauf hin, dass betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eine bestimmte Scharnierfunktion für eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übernehmen können, da sie Betrieb und Beschäftigten ermöglichen, die Leistungsfähigkeit unter normalen betrieblichen Bedingungen kennenzulernen. Dies ist - neben der größeren Teilhabe der Beschäftigten - eine der zentralen Stärken eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes. Hinzu kommt die hohe Zufriedenheit der Betriebe mit Arbeitsergebnis und Arbeitsproduktivität der Beschäftigten. Warum es trotzdem nicht häufiger zu einer Übernahme kommt, kann auch in den mit der Beschäftigungsform betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz verbunden Vorteilen für alle Beteiligten liegen: Die Betriebe haben teilweise außerordentlich günstige Verträge mit den Werkstätten, die Werkstätten haben den erwirtschafteten Mehrwert, ein höheres Renommee und eine höhere Attraktivität. Die Beschäftigten arbeiten auf einem passenden Arbeitsplatz, verdienen in der Regel etwas mehr als innerhalb der WfbM und profitieren von der dortigen Altersabsicherung. Sind diese Bedingungen erfüllt kann der betriebsintegrierte Arbeitsplatz/ausgelagerte Arbeitsplatz geradezu hinderlich für einen Übergang sein, da alle Beteiligten befürchten könnten, bei einer Beschäftigung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes Nachteile zu erleiden.

Hinzu kommt, dass die Betriebe und die Beschäftigten weiterhin einen Informationsbedarf über zur Verfügung stehende Förderungen und die Möglichkeit zur Rückkehr in die WfbM haben.

Förderfaktoren für einen stärkeren Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind demnach eine stärkere Information und umfassende Beratung der Beschäftigten und insbesondere der Betriebe und in diesem Zuge eine verbindlichere Einbindung der Integrationsfachdienste. So deuten die Ergebnisse im Rahmen der Landesinitiative eine positive Wirkung der regelhaften Perspektivgespräche an.“<sup>2</sup>

- 
- 1 Ritz, Hans-Günther (2015), Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, WISO Diskurs September 2015, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 36-38; <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf> [zuletzt abgerufen am 2. Februar 2017].
  - 2 Keßler, Eva Maria et al. (2015) im Auftrag des Landschaftsverbands Rheinland (LVR), Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen, Evaluation der Landesinitiative, Abschlussbericht, S. 129-130, [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente\\_229/wfbm/Abschlussbericht\\_zur\\_Landesinitiative.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente_229/wfbm/Abschlussbericht_zur_Landesinitiative.pdf), [zuletzt abgerufen am 6. Februar 2017].

---

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) sieht einerseits bei Außenarbeitsplätzen Vorteile hinsichtlich des Erwerbs von berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen. Andererseits sieht sie folgende Risiken: „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze können die Situation von Menschen mit Behinderungen auch verfestigen. Ihr Status als Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen bleibt nämlich erhalten. Sie erhalten weiterhin zumeist nur ein geringes Taschengeld und bleiben voll auf Sozialleistungen angewiesen. Für Arbeitgeber ist das bequem und risikolos: Sie beschäftigen externe Mitarbeiter, für die sie keine Arbeitgeberrolle übernehmen müssen, denn diese bleiben ja Werkstattmitarbeiter. Das ist sehr kostengünstig, denn der Arbeitgeber bezahlt der Werkstatt in der Regel ein vergleichsweise geringes Entgelt. Der Arbeitgeber darf diese Mitarbeiter sogar auf seine eigenen Pflichtplätze nach dem Sozialgesetzbuch IX anrechnen, spart also Ausgleichsabgabe. Erkrankt der Mitarbeiter oder entspricht er nicht den Erwartungen, kann er problemlos ‚ausgetauscht‘ werden. Das birgt die Gefahr, dass Arbeitgeber kaum motiviert werden können, die Beschäftigten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu übernehmen, selbst wenn diese leistungsmäßig das Potenzial dazu haben.“<sup>3</sup>

### **3. In welchen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind die ausgelagerten Arbeitsplätze in der Regel angesiedelt?**

Der Hamburger Modellversuch zeigte, „dass die kleineren Unternehmen deutlich mehr Arbeitsplätze anbieten als die größeren: Über 75 Prozent der Arbeitsplätze befinden sich in Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten. Nur elf Prozent der Arbeitsplätze für Budgetarbeitnehmer/innen liegen in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, weitere elf Prozent entfallen auf Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten. Mittlere und kleine Unternehmen sind also die wichtigeren Träger dieser Beschäftigungsangebote.“<sup>4</sup>

Die nordrhein-westfälische Landesinitiative zeigte bezüglich des Bereichs, der Größe und der Branche des Betriebs, dass in jedem Betrieb die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes grundsätzlich möglich ist. „Diesbezüglich fanden sich keine Vor- oder Nachteile bestimmter Betriebsarten. Die Motive der Betriebe für eine Einrichtung bewegen sich in unterschiedlichen Ausprägungen von der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung über einen zu deckenden Personalbedarf bis hin zu einem Interesse an konkret zu bearbeitenden Aufträgen. Erforderlich scheint somit ein aktives Marketing, das die Interessen der aufnehmenden Betriebe und damit die Bedingungen des Arbeitsmarktes aufnimmt. (...) Festzuhalten ist, dass viele Betriebe bereit sind, sich auf Menschen mit Behinderungen einzulassen und die Beschäftigungsform der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze ausprobieren. (...) Damit sowohl Betrieb als auch Beschäftigte einen Nutzen aus dieser Beschäftigungsform ziehen können, ist somit die arbeitsbezogene, aber auch die soziale Passung zwischen Betrieb und Beschäftigten zentral. Der WfbM kommt die unverzichtbare Aufgabe zu, diese Passung durch eine

---

3 BIH (2013), ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf 4/2013, S. 7; <https://www.integrationsaemter.de/2013-ZB-4/479c/index.html> [zuletzt abgerufen am 1. Februar 2017].

4 Siehe Fußnote 1, S. 38.

---

arbeitsweltbezogene Qualifizierung und Vorbereitung der Beschäftigten sowie durch eine entsprechende Unterstützung der Betriebe in jedem Einzelfall zu ermöglichen.“<sup>5</sup>

Nach einer Information der BIH kämen für einen Außenarbeitsplatz grundsätzlich alle Arbeitsfelder in Betracht. Es hätte sich gezeigt, dass einige Bereiche besonders geeignet sind. „Dazu zählen zum Beispiel die Garten- und Landschaftspflege, gastronomische Betriebe und Kantinen, Verwaltungs- und Bürotätigkeiten, Tätigkeiten in einer Schule (Hausmeistergehilfe oder Schulassistent), Verkauf, Patientenbegleitung und Hauswirtschaft, EDV und Elektronikmontage und Tierpflege.“<sup>6</sup>

\*\*\*

---

5 Siehe Fußnote 2, Seiten 119-121.

6 BIH, Fachlexikon, <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c6356i1p/index.html>, [zuletzt abgerufen am 6. Februar 2017].