

– Fachbeitrag B6-2023 –

12.12.2023

## Der Mindestlohnanspruch von WfbM-Beschäftigten<sup>1</sup>

*Von Julius Treffurth (LL.M.), Universität Kassel, Ass. jur. Clarissa von Drygalski, Universität Kassel, und Prof. Dr. Felix Welti, Universität Kassel*

In mehr als 700 WfbM an rund 3000 Standorten arbeiten in Deutschland über 320.000 Menschen mit Behinderungen. Ihre individuellen Arbeitsentgelte beruhen auf einem Drei-Komponenten-System, das aufgrund seiner Intransparenz und geringen Entgelthöhe kritisiert wird. Aus dem Arbeitsergebnis der WfbM wird gem. § 221 Abs. 2 S. 1 SGB IX ein Grundbetrag<sup>2</sup> sowie ein individuell bemessener und im Werkstattvertrag<sup>3</sup> festzuhaltender Steigerungsbetrag gezahlt. Zudem erhalten die WfbM-Beschäftigten aus Bundesmitteln ein Arbeitsförderungsgeld von bis zu 52 Euro (§ 59 SGB IX), das das Arbeitsentgelt bis auf 351 Euro aufstocken kann.<sup>4</sup> Abhängig von der Wirtschaftlichkeit der WfbM und der Leistungsfähigkeit des WfbM-Beschäftigten können die individuellen Arbeitsentgelte variieren, liegen im Schnitt jedoch mit 226 Euro pro Monat<sup>5</sup> deutlich unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Soweit ersichtlich, findet das Mindestlohngesetz (MiLoG) auf die WfbM-Beschäftigung bislang keine Anwendung und auch in Rechtsprechung und Literatur ist das Thema bisher kaum präsent.<sup>6</sup> Reformbedarf wurde sowohl vom Ausschuss der Vereinten Nationen für die Menschen mit Behinderungen<sup>7</sup> angemerkt als auch vom nationalen Gesetzgeber erkannt.<sup>8</sup> Gesetzgeberische Vorhaben sowie Rechtsanwendung und Rechtsauslegung unterliegen dabei einem komplexen Mehrebenensystem, bestehend aus Völkerrecht (insb. Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK), EU-Recht und Verfassungsrecht.

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag B6-2023 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Treffurth, von Drygalski, Welti: Der Mindestlohnanspruch von WfbM-Beschäftigten; Beitrag B6-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 12.12.2023.

<sup>2</sup> Aktuell 126 Euro.

<sup>3</sup> Vgl. § 221 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 13 Abs. 2 WVO, § 5 Abs. 2 Nr. 3 WMVO.

<sup>4</sup> Vgl. Jabben, in: Neumann/Pahlen et al., SGB IX, § 59 Rn. 2.

<sup>5</sup> Zur Entgelthöhe für das Jahr 2021: Engels/Deremetz/Schütz/Eibelshäuser/Pracht/Welti/von Drygalski (2023), 53.

<sup>6</sup> Ausnahmen: LAG Schleswig-Holstein, 11.01.2016 – 1 Sa 224/15 (ArbG Kiel, 19.06.2015 – 2 Ca 165 a/15) u. Scheibner, br 6/2015, 158 ff., Scheibner, br 7/2015, 188 ff.

<sup>7</sup> CRPD/C/DEU/CO/2-3 v. 8.9.2023, Nr. 62, 75.

<sup>8</sup> S. Engels/Deremetz/Schütz/Eibelshäuser/Pracht/Welti/von Drygalski (2023), Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (BMAS-Schriftenreihe 626/2023).

## I. Der Mindestlohnanspruch von WfbM-Beschäftigten nach geltendem Recht (de lege lata)

Seit dem 1. Januar 2015 hat gem. § 1 Abs. 1 MiLoG jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes in Höhe des aktuellen Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Weder dem Wortlaut des Geltungsbereiches nach § 22 MiLoG noch dem Willen des Gesetzgebers<sup>9</sup> sind Hinweise zu entnehmen, die explizit auf einen Ausschluss von WfbM-Beschäftigten vom Geltungsbereich des MiLoG deuten. WfbM-Beschäftigte könnten daher bereits de lege lata einen Anspruch auf den Mindestlohn aus § 1 Abs. 1 MiLoG haben. Zu differenzieren ist zunächst nach der Rechtsstellung der WfbM-Beschäftigten.

### 1. Rechtsstellung in WfbM – Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft

WfbM-Beschäftigte stehen gem. § 221 Abs. 1 SGB IX, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Grundsätzlich ist bei WfbM-Beschäftigten davon auszugehen, dass arbeitsrechtliche Normen uneingeschränkt Anwendung finden, wenn sie Arbeitnehmer sind.<sup>10</sup> Während diese Gruppe von Beschäftigten somit in den Anwendungsbereich des MiLoG fällt, wird das MiLoG regelhaft nicht auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis in der WfbM angewandt.

Umstritten ist, wie die beiden Rechtsverhältnisse des § 221 Abs. 1 SGB IX zueinanderstehen.<sup>11</sup> Einigkeit herrscht darüber, dass zu ihrer Unterscheidung die arbeitsrechtlichen Kriterien der Arbeitnehmereigenschaft aus § 611a BGB heranzuziehen sind.<sup>12</sup> Ist die Tätigkeit eine weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit und ist sie in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingegliedert, kann unter Gesamtbetrachtung aller Umstände ein Arbeitsverhältnis vorliegen.<sup>13</sup> Eine mögliche geminderte Produktivität im Vergleich zu einer ohnehin nicht messbaren „Normalleistung“

---

<sup>9</sup> Vgl. Bundestags-Drucksache 18/1558, 42 u. Bundestags-Drucksache 18/9522, 311.

<sup>10</sup> Schorn, SozSich 1/2003, 19 (20); Jacobs, in: Dau et al., LPK-SGB IX, § 221 Rn. 8; Rühle, DB 25/2001, 1346 (1365); Greenlee, Der personelle Anwendungsbereich des MiLoG, 201; Luik, SRa Sonderheft 2018, 28; Lakies, Mindestlohngesetz, § 22 Rn. 2; Dobmann, in: Düwell/Schubert, HK-MiLoG, § 22 Rn. 11; A.A. Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmersähnlichkeit II, 802 u. 805 ff.

<sup>11</sup> Die Arbeitnehmereigenschaft als Ausnahme betrachtend: LAG Baden-Württemberg, 26.01.2009 – 9 Sa 60/08, Juris, Rn. 54 u. statt vieler Ritz/Palsherm, in: Deinert et al., SWKBR, WfbM Rn. 31; a.A. in Bezug auf die Aussagekraft des Wortlautes, Fechner, MiLoG, § 22 Rn. 6; Scheibner, br 6/2015, 158 (159); Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmersähnlichkeit II, 582.

<sup>12</sup> LAG Baden-Württemberg, 26.01.2009 – 9 Sa 60/08, Juris, Rn. 47; Statt vieler: Jacobs, in Dau et al., LPK-SGB IX, § 221 Rn. 15.

<sup>13</sup> Die Arbeitnehmereigenschaft in WfbM bejahend: ArbG Koblenz, 09.08.2002 – 2 Ca 447/02, Juris, Rn. 16 f; ArbG Braunschweig, 08.04.1976, 1 Ca 375/76, Juris, zitiert nach Aretz, Die Rechtsstellung der Behinderten in Werkstätten für Behinderte (1985), S. 65; vgl. auch Wendt, D-11/2013, 2 m. w. N.

eines Arbeitnehmers<sup>14</sup> sowie eine rehabilitative Komponente der Beschäftigung<sup>15</sup> eignen sich hingegen nicht zur Unterscheidung der beiden Rechtsverhältnisse.<sup>16</sup> Denn die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses unterliegt keinem allgemeinen Produktivitäts- oder Rehabilitationsvorbehalt. Vielmehr spricht eine völkerrechtsfreundliche Auslegung des § 221 Abs. 1 SGB IX unter Heranziehung des weiten Verständnisses von „Arbeit“ aus Art. 27 Abs. 1 UN-BRK<sup>17</sup> für die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses.<sup>18</sup> Diese Ansicht wird durch das Fenoll-Urteil des EuGH gestützt, wonach Beschäftigte einer französischen WfbM Arbeitnehmer sein können.<sup>19</sup>

Es deutet vieles darauf hin, dass ein nicht unerheblicher Teil der WfbM-Beschäftigten im Rahmen der notwendigen Einzelfallüberprüfung als Arbeitnehmer im Sinne von § 611a BGB erkannt werden könnte, mit der Folge, dass sie einen Anspruch auf den Mindestlohn aus § 1 Abs. 1 MiLoG haben.

## **2. Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis im Anwendungsbereich des MiLoG**

Fraglich ist, ob auch WfbM-Beschäftigte in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen in den Anwendungsbereich des MiLoG fallen.

### **a) Gleichheitsrecht eigener Art**

Dogmatisch handelt es sich bei dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis um ein gesetzlich normiertes Rechtsverhältnis eigener Art, das von der Arbeitsleistung des WfbM-Beschäftigten und der Rehabilitationsleistung der WfbM geprägt wird<sup>20</sup> und mithin inhaltlich über die Lehren des gemischten Vertrages<sup>21</sup> im Rahmen einer zweckorientierten (teleologischen) Gesamtbetrachtung zu konstruieren ist.<sup>22</sup> Als der Gesetzgeber das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis erstmalig in § 54b SchwbG normierte, sollte dies anordnen, arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze so weit wie möglich entsprechend anzuwenden.<sup>23</sup> Sinngemäß als Gleichheitsrecht von Menschen mit Behinderungen wahrgenommen, impliziert das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis somit

---

<sup>14</sup> Vgl. Scheibner, br 2015, 161; bereits BSG, 01.06.1978, 12 RK 23/77, EuGH, 31.05.1989 – 344/87, Juris, Rn. 15; EuGH, 03.07.1986 – 66/85, Juris, Rn. 20.

<sup>15</sup> Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit II, 807 f.; Scheibner, br 6/2015, 158 (160); Ähnlich bereits: BAG, 07.04.1981 – 1 ABR 83/78, Juris, Rn. 34.

<sup>16</sup> A.A.: LAG Baden-Württemberg, 26.01.2009 – 9 Sa 60/08, Juris, Rn. 49, ähnlich mit Bezug auf ein fehlendes Austauschverhältnis, ArbG Hamm, 17.08.1999, 1 Ca 2512/98 L, Juris, Rn. 22 f.

<sup>17</sup> „Das gleiche Recht auf Arbeit“.

<sup>18</sup> Vgl. von Drygalski/Welti, Erkenntnisse aus der UN-BRK zur geschützten Beschäftigung, in: Schachler/Schlummer/Weber, Zukunft der Werkstätten (2023), 85 ff.

<sup>19</sup> EuGH, 26.03.2015 – C-316/13, Juris, Rn. 35, 40.

<sup>20</sup> LAG Baden-Württemberg, 26.01.2009 – 9 Sa 60/08, Juris, Rn. 54 ff.

<sup>21</sup> Vgl. Hänlein, Recht der Sozialen Dienste, § 9 Rn. 464; Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit II, 796 ff.; Wendt, RsDE 36/1997, 43 (49).

<sup>22</sup> Vgl. BGH, 02.10.2019 – XII ZR 8/19, Juris, Rn. 12; Emmerich, in: MüKo-BGB, § 311 BGB Rn. 29.

<sup>23</sup> Bundestags-Drucksache 13/3904, S. 48 f.; Vgl. den nicht abschließenden Katalog in § 4 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) WMVO.

grundsätzlich die Anwendung aller Arbeitnehmerschutzgesetze und ermöglicht so eine inhaltliche Entwicklung parallel zur Arbeitnehmerschutzgesetzgebung<sup>24, 25</sup> Modifizierende Ausnahmen von diesem Grundsatz ergeben sich aus dem Vorbehalt des spezielleren Werkstättenrechts des SGB IX und dem rehabilitativen Zweck der Beschäftigung in der WfbM im Sinne von § 219 Abs. 1 SGB IX.<sup>26</sup>

Entsprechend bedarf nicht die Anwendung des MiLoG, sondern der Ausschluss vom Geltungsbereich der besonderen und zwingenden Begründung.

## b) Der Wortlaut des Rechtsverhältnisses

Ein Ausschluss von WfbM-Beschäftigten in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen vom Anwendungsbereich des MiLoG unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Grundsätze über arbeitnehmerähnliche Personen<sup>27</sup> ist ein weit verbreitetes Missverständnis.<sup>28</sup> Während die Rechtsfigur der „arbeitnehmerähnlichen Person“ seit jeher eine Untergruppierung von „sozial schutzbedürftigen Selbstständigen“<sup>29</sup> beschreibt<sup>30</sup>, ergibt sich die „Arbeitnehmerähnlichkeit“ im Kontext des § 221 Abs. 1 SGB IX aus der Nähe zum Arbeitsverhältnis in Bezug auf die Weisungsgebundenheit, Fremdbestimmtheit und den Grad der persönlichen Abhängigkeit zur Werkstatt.<sup>31</sup> Mithin lassen sich trotz ihres ähnlichen Wortlautes reziprok keine Rückschlüsse auf den Inhalt der Rechtsverhältnisse ziehen.<sup>32</sup>

## c) Der „weite“ Geltungsbereich des MiLoG

Die Systematik des § 22 MiLoG als „Regel-Ausnahme-Verhältnis“ spricht für ein weites Verständnis der Arbeitnehmereigenschaft, das auch WfbM-Beschäftigte in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen einschließt.<sup>33</sup> Demnach werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer<sup>34</sup> von dem Geltungsbereich des MiLoG umfasst, es sei denn die Personengruppe wird nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1–4, 2–4 MiLoG explizit ausgeschlossen.

---

<sup>24</sup> Ritz/Palsherm, in: Deinert et al., SWKBR, WfbM Rn. 36; Schorn, SozSich 1/2003, 19 (20).

<sup>25</sup> Vgl. Scheibner, br 7/2015, 188 (194).

<sup>26</sup> Vgl. Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit II, 804; So bereits: Jürgens, RdA 1986, 449 (455); Ähnlich: Ritz/Palsherm, in: Deinert et al., SWKBR, WfbM Rn. 36.

<sup>27</sup> Arbeitnehmerähnliche Personen haben keinen Mindestlohnanspruch, vgl. Müller-Glöge, MüKo-BGB, § 1 MiLoG Rn. 8; Kritisch, Däubler, NJW 2014, 1924 (1926).

<sup>28</sup> So aber ArbG Kiel, 19.6.2015 – 2 Ca 165 a/15, Juris, Rn. 30, m.w.N.; Statt vieler: Schramm, jurisPK SGB IX, § 221 Rn. 17 f.

<sup>29</sup> Zum Begriff: Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit II, S. 784 f.

<sup>30</sup> Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit II, 723 u. 728 f.; Scheibner, br 7/2015, 188 (191 f.); Vgl. auch Spinner, MüKo-BGB, § 611a BGB Rn. 130 f.

<sup>31</sup> Mit anschaulicher Skizze, Reinhardt, Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit II, 725 f.

<sup>32</sup> Auch der Gesetzgeber unterscheidet systematisch zwischen beiden Rechtsverhältnissen, vgl. § 5 Abs. S. 2 ArbGG bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 10 ArbGG u. § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG bzw. § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG.

<sup>33</sup> A. A. ArbG Kiel, 19.06.2015 – 2 Ca 165/15, Juris, Rn. 32.

<sup>34</sup> Vgl. auch § 1 Abs. 1 MiLoG: „jeder Arbeitnehmer“.

#### **d) Mehrpollogik, Arbeitnehmerschutz und Rehabilitationszweck – Eine teleologische Gesamtbetrachtung**

Grundsätzlich folgt aus der mehrpoligen Betrachtung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, dass sowohl die Arbeitsleistung des Menschen mit Behinderungen als auch die rehabilitative Komponente der Beschäftigung gleichermaßen zu würdigen und nicht die rechtlichen Grundlagen eines dieser Vertragsbestandteile auszuschließen sind. Die bloße Existenz einer rehabilitativen Komponente in der WfbM-Beschäftigung kann daher den Normzweck des MiLoG nicht insoweit stören, dass es unanwendbar wäre.<sup>35</sup> Darüber hinaus unterstützt der Charakter des MiLoG als Arbeitnehmerschutzgesetz<sup>36</sup> die Anwendung des MiLoG auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis. So ist anzunehmen, dass Menschen mit Behinderungen in der Aushandlung von Verträgen und der Aufstellung von Entgeltgrundsätzen<sup>37</sup> mindestens genauso schutzbedürftig sind wie andere Beschäftigte.<sup>38</sup> Auch wird durch die Anwendung des MiLoG nicht der Rehabilitationszweck der WfbM-Beschäftigung gefährdet. Der Mindestlohnanspruch entsteht gem. § 1 Abs. 2 MiLoG mit jeder tatsächlich geleisteten Arbeitsstunde und ist somit objektiv leistungsunabhängig.<sup>39</sup> Mögliche kündigungsrechtliche Konsequenzen in Fällen von Minder- und Schlechtleistungen<sup>40</sup> hängen mithin nicht von der Geltung des MiLoG ab. Die Möglichkeit der Kündigung ergibt sich aus dem Werkstättenrecht selbst, hat durch den ausgeprägten Bestandsschutz nach § 220 Abs. 1 u. 2 in Verbindung mit § 219 Abs. 2 SGB IX jedoch enge Grenzen<sup>41</sup>. Von einer Geltung des Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und des besonderen Kündigungsschutzes der §§ 168 ff. SGB IX im arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis ist auszugehen.

#### **e) Ökonomie und Recht**

Die Geltung von Arbeitsrecht hängt grundsätzlich nicht von der wirtschaftlichen Situation der Vertragspartner ab.<sup>42</sup> Daher trifft eine Argumentation gegen die Geltung des MiLoG, die an die Wirtschaftlichkeit der WfbM anknüpft, auf enge Grenzen.

#### **f) Zum Verhältnis von MiLoG und § 221 Abs. 2 SGB IX**

Zum einen könnte die Vergütungsregelung des § 221 Abs. 2 SGB IX als speziellere Norm dem MiLoG vorgehen.<sup>43</sup> Zu berücksichtigen ist jedoch die vom BAG beschriebene Wirkungsweise des MiLoG in Konkurrenzsituationen. Demnach schaffe das MiLoG eine eigenständige Anspruchsgrundlage, die den bestehenden zivilen Entgeltanspruch nicht

---

<sup>35</sup> A.A. ArbG Kiel, 19.06.2015 – 2 Ca 165 a/15, Juris, Rn. 33; Vgl. auch ArbG Hamm, 17.08.1999, 1 Ca 2512/98 L, Juris, Rn. 22 f.; Ihlefeld, AuR 1978, 346 (352).

<sup>36</sup> Bundestags-Drucksache 18/1558, 28.

<sup>37</sup> Vgl. Fn. 2.

<sup>38</sup> Ähnlich bereits: Ihlefeld, AuR 1978, 346 (352).

<sup>39</sup> Vgl. BAG, 06.09.2017 – 5 AZR 317/16, Juris, Rn. 13.

<sup>40</sup> Vgl. BAG, 17.01.2008 – 2 AZR 536/06, Juris, Rn. 15, 22.

<sup>41</sup> Vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 16.01.2008 – 8 SA 506/07, Juris, Rn. 24, wonach der Bestandsschutz die Kündigungsmöglichkeit nach § 626 BGB einschränkt.

<sup>42</sup> A.A. Greenlee, Der personelle Anwendungsbereich des MiLoG, 105 f., unter Berufung auf Wirtschaftlichkeitsaspekte eine Anwendung des MiLoG ablehnend.

<sup>43</sup> ArbG Kiel, 19.06.2015 – 2 Ca 165 a/15, Juris, Rn. 32.

verdränge, sondern als Rechtsfolge an das bestehende Schuldverhältnis anknüpfe. In diese Vereinbarungen greife das MiLoG nur ein, wenn und soweit diese den Mindestlohnanspruch unterschreiten und erklärt sie gem. § 3 S. 1 MiLoG für unwirksam.<sup>44</sup> Dem folgend, würde die geringe Entgelthöhe des § 221 Abs. 2 SGB IX durch den Mindestlohnanspruch ausgeglichen werden. Zum anderen hat § 221 Abs. 2 SGB IX als durch das BTHG 2016 neu erlassene, jüngere Vorschrift gegenüber dem älteren MiLoG von 2014 Vorrang<sup>45</sup>. Wie die fehlende Auseinandersetzung des Gesetzgebers mit der Thematik innerhalb des Gesetzgebungsverfahrens zum BTHG zu deuten ist, bleibt offen.

### **g) Zwischenergebnis**

Erhebliche Argumente sprechen dafür, dass das MiLoG bereits nach heutiger Rechtslage für WfbM-Beschäftigte in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen nach § 221 Abs. 1 SGB IX Geltung hat. Der Anwendung könnte ausschließlich die Vergütungsregelung aus § 221 Abs. 2 SGB IX als spezielle und jüngere Norm entgegenstehen, wobei die Einschlägigkeit der Vorrangregelung zumindest anzweifelbar ist.

## **3. Rechtsschutz**

Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft als auch die Anspruchsklärung nach dem MiLoG sind die Arbeitsgerichte gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) u. b), Nr. 10 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) zuständig. Die Ursache für das geringe Klageaufkommen bleibt offen.

## **II. Der Mindestlohnanspruch von WfbM-Beschäftigten in einem zukünftigen Entgeltsystem (de lege ferenda)**

In der Ausgestaltung des Entgeltsystems de lege ferenda muss der Gesetzgeber ein Mehrebenensystem des Rechts, ausgehend von Art. 27 UN-BRK berücksichtigen.

### **1. Art. 27 UN-BRK – Anforderungen**

Grundsätzlich ergibt sich aus dem „gleichen“ Recht auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK, dass geschützte Beschäftigungsverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt auszurichten sind. Spezieller schützt Art. 27 Abs. 1 S. 1 UN-BRK das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt im Sinne eines angemessenen Lebensstandards oberhalb des Existenzminimums<sup>46</sup> durch Arbeit zu verdienen. Aufgrund der faktisch geringen Entgelthöhe genügt § 221 Abs. 2 SGB IX in dieser Hinsicht Art. 27 UN-BRK nicht.<sup>47</sup> Darüber hinaus enthält Art. 27 Abs. 1 lit. a) UN-BRK ein umfassendes bereichsspezifisches Diskriminie-

---

<sup>44</sup> BAG, 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, Juris, Rn. 22 f.

<sup>45</sup> „Lex posterior derogat legi priori“.

<sup>46</sup> Vgl. Art. 28 UN-BRK.

<sup>47</sup> Trenk-Hinterberger, in: Welche, UN-BRK mit rechtlichen Erläuterungen, 190 (192).

rungsverbot, das ein Recht auf diskriminierungsfreie Vergütung von Arbeitsleistung begründet. Dieses wird durch das Prinzip „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“<sup>48</sup> dahingehend konkretisiert, dass die Zahlung von Löhnen unterhalb des Mindestlohns nicht mit einer Behinderung zu rechtfertigen ist.<sup>49</sup>

### **a) Diskriminierung durch § 221 Abs. 2 SGB IX**

Die Entgeltregelung in § 221 Abs. 2 SGB IX führt, soweit damit ein pauschaler am Menschen mit Behinderungen vorbehaltenen Arbeitsort anknüpfender Ausschluss vom Geltungsbereich des MiLoG verbunden wird, zu einer mittelbaren Diskriminierung der WfbM-Beschäftigten in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen nach Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. a) in Verbindung mit Art. 5 Abs. 1 UN-BRK. Weder Rehabilitation noch Produktivität können als zwingende Gründe für eine Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern herangezogen werden, da die Geltung des MiLoG keinen entsprechenden Vorbehalt unterliegt.<sup>50</sup>

### **b) Wirkung im Mehrebenensystem des Antidiskriminierungsrechts**

Die UN-BRK wurde sowohl von der EU als auch von Deutschland ratifiziert und ist mithin im Rahmen einer konventionsfreundlichen Rechtsauslegung entsprechender Vorschriften zu berücksichtigen.<sup>51</sup> Aus der Verschränkung mit dem EU-Recht, insbesondere den Diskriminierungsverboten aus Art. 21 Grundrechtecharta (GRC) und der RL 2000/78/EG ergibt sich, dass die UN-BRK am Anwendungsvorrang des EU-Rechts teilhat. Damit kann es Anlass zu einer Überprüfung des geltenden Rechts am Maßstab des EU-Rechts im Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH geben und der deutsche Gesetzgeber kann die Impulse des EU-Rechts aufgreifen.<sup>52</sup> Schließlich könnte unter prägender Einwirkung der UN-BRK der Ausschluss von WfbM-Beschäftigten vom MiLoG im Rahmen einer Verfassungsbeschwerde als mittelbare Diskriminierung erkannt werden, sodass der Handlungsbedarf des Gesetzgebers durch das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG weiter verstärkt wird.<sup>53</sup>

## **2. Mindestlohn-RL 2021/2041**

Die Fenoll-Grundsätze sprechen dafür, dass der EuGH auch im Rahmen der Mindestlohn-RL 2021/2041 WfbM-Beschäftigte unionsrechtlich als Arbeitnehmer erkennen würde.<sup>54</sup> Der Gesetzgeber ist mithin angehalten, einen entsprechenden Anspruch für

---

<sup>48</sup> Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. b) UN-BRK.

<sup>49</sup> CRPD/C/GC/8, 09.09.2022, 25.

<sup>50</sup> Vgl. Engels/Deremetz/Schütz/Eibelshäuser/Pracht/Welti/von Drygalski (2023), 194 ff.

<sup>51</sup> Welti, ZESAR 2017, 505 (512); BVerfG, 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04, Juris, Rn. 30.

<sup>52</sup> Vgl. die Entschließung des Europäischen Parlaments, 2020/2086 (INI).

<sup>53</sup> Vgl. zuletzt BVerfG, 16.12.2021 – 1 BvR 1541/20, Juris, Rn. 102 ff.

<sup>54</sup> Vgl. Art. 2 RL 2021/2041 „Geltungsbereich“.

WfbM-Beschäftigte zu schaffen, ansonsten könnten diese nach Ablauf des Umsetzungszeitraumes am 15. November 2024<sup>55</sup> auf horizontaler Ebene unmittelbar Rechte aus der RL geltend machen.

### 3. Zwischenergebnis

Deutschland hat sich gem. Art. 4 Abs. 1 UN-BRK verpflichtet, die nationale Rechtslage in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Konvention auszugestalten. Aus Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. a) UN-BRK ergibt sich mithin eine konkrete Verpflichtung zur diskriminierungsfreien Umgestaltung des Entgeltsystems in WfbM, die zudem als unmittelbar anwendbare Vorschrift nicht unter den Progressionsvorbehalt des Art. 4 Abs. 2 UN-BRK fällt.<sup>56</sup> Entsprechend muss ein Entgeltsystem de lege ferenda im Grundsatz eine Vergütung zumindest in Höhe des Mindestlohns gewährleisten. Dabei setzt die RL 2021/2041 den Gesetzgeber weiter unter Zeitdruck.

### III. Fazit

Die Reform und Transformation von Werkstätten und der Rechtsverhältnisse in ihnen sind keine leichte, jedoch eine dringende Aufgabe.<sup>57</sup> Die Bundesregierung hat deutlich gemacht, dass sie den Reformprozess in dieser Wahlperiode voranbringen wird. Dabei ist der Maßstab, die Rechtsverhältnisse in den WfbM so weit wie möglich an das allgemeine Arbeitsrecht anzugleichen. Abweichungen können mit dem Rehabilitationszweck begründbar sein, sie sind aber begründungsbedürftig und müssen explizit sein, im Gesetz wie im Einzelfall. Ausgehend von der Geltung des MiLoG und der Eigenschaft des Mindestlohns als Stundenlohn ist damit zu rechnen, dass in der politischen Diskussion thematisiert wird, welcher Anteil der Zeit in der WfbM als Arbeitszeit zu betrachten ist. Rechtlichen Anhalt dazu bietet § 6 Abs. 2 Werkstättenverordnung (WVO<sup>58</sup>), wonach die Beschäftigungszeit Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen mit umfasst.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---

---

<sup>55</sup> Vgl. Art. 17 RL 2021/2041.

<sup>56</sup> Vgl. BSG, 06.03.2012 – B 1 KR 10/11 R, Juris, Rn. 29; Trenk-Hinterberger, in: Kreuz et al., Die UN-BRK in der Praxis, Einführung Rn. 35.

<sup>57</sup> Vgl. Abschließende Bemerkungen des Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum zweiten und dritten Staatenbericht Deutschlands, CRPD/C/DEU/CO/2–3, 03.10.2023, 61 ff.

<sup>58</sup> „Beschäftigungszeit“.