

In Deutschland arbeiten mehr als 300.000 Personen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Sie schrauben Türstopper zusammen, montieren Wasserhähne, befüllen Tüten mit Popcorn. Aber sie sind nicht angestellt, sondern nur beschäftigt. Das heißt: Sie dürfen nicht streiken, sie haben kein Recht auf einen Betriebsrat, und sie verdienen statt des Mindestlohns von 12,41 Euro im Schnitt 1,35 Euro pro Stunde. Für Start-ups sind die Werkstätten deshalb perfekte Geschäftspartner. Ehemalige Mitarbeitende berichten von einem ungerechten System, aus dem kaum jemand herauskommt. Statt die Beschäftigten in die Gesellschaft einzubinden und in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, würden sie an den Rand gedrängt.



Wie



inklusive



sind



Start-ups?

E

Es sieht aus wie gewöhnliches Popcorn, doch es schmeckt erst nach Karamell und dann nach Bitterschokolade.

»Das ist kein Popcorn, wie im Kino oder Supermarkt«, sagt André Göbel, 42. »Das ist eine Popcorn-Praline.« Göbel trägt Vollbart und Cap, als er an diesem Morgen im November vergangenen Jahres durch seine Manufaktur am Rande von Berlin führt. Es duftet süß, nach Zucker und Fett. Zwei Mitarbeitende kippen Säcke mit gepufftem Mais in metallene Kessel, wo ein Knethaken das Popcorn mit Schokolade und Karamell vermengt. Dann schieben die Männer die goldbraunen Kugeln in einen Industrieofen.

André Göbel ist einer der beiden Gründer des Berliner Start-ups Knalle Popkorn. Angefangen haben sie zu dritt, heute hat das Unternehmen 22 Mitarbeitende. 2021 machten sie anderthalb Millionen Euro Umsatz. Knalle Popkorn ist eine Erfolgsgeschichte. Denn auch sonst scheint das Start-up vieles richtig zu machen. »Handjemacht & Sozial«, heißt es auf der Website. Das Edel-Popcorn wird in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung verpackt und von dort ausgeliefert, an Luxushotels wie das Adlon, das Ritz-Carlton oder das Waldorf Astoria in Berlin. Sogar der Chefkoch von unserem Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier hat es schon bestellt. »Ich kriege Gänsehaut, wenn ich daran denke«, sagt Göbel. »Das ist eine Anerkennung, die mich glücklich macht.«

Das ist eine Perspektive auf die Zusammenarbeit mit Werkstätten, in denen Menschen mit Behinderung arbeiten. Eine andere geht so: Jeden Morgen ab halb acht packte Nancy Frind, 40,

in einer Weimarer Werkstatt für Menschen mit Behinderung Gewürze oder andere Lebensmittel in Tüten.

Immer die gleichen Bewegungen, acht Stunden am Tag, sieben Jahre lang. 1,50 Euro bekam sie dafür pro Stunde. »Ich war eine billige Arbeitskraft und niemand hatte ein Interesse, etwas daran zu ändern«, sagt Frind. Sie ist voller Wut und spricht von einem Werkstätten-System: »Die großen Chefs müssen akzeptieren, dass die Menschen dort auch Menschen sind und Geld verdienen möchten.« Es habe sie viel Kraft gekostet, 2022 zu kündigen, sagt sie. Den Namen der Werkstatt, in der sie gearbeitet hat, möchte sie nicht nennen. Die Gewürztüten, die sie damals packte, wurden von einem Unternehmen verkauft, das ähnlich groß sei wie das Start-up Knalle Popkorn.

In Deutschland arbeiten mehr als 300.000 Menschen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die Jobs werden meistens über das Jobcenter vermittelt. Die Mitarbeitenden verpacken dann Lebensmittel oder schrauben Türstopper zusammen, montieren Wasserhähne oder befüllen Pakete mit Grillanzündern. Aber sie sind nicht angestellt, sondern nur beschäftigt. Sie dürfen nicht streiken, sie haben kein Recht auf einen Betriebsrat, und sie bekommen keinen Mindestlohn. Statt der aktuellen 12,41 Euro pro Stunde verdienen sie im Schnitt 1,35 Euro. Für Start-ups sind solche Werkstätten deshalb perfekte Geschäftspartner: vor Ort, flexibel, zu kleinen Verpackungsaufträgen bereit, sozial – und auch noch extrem günstig.

Profitieren Start-ups in Deutschland also von einem ausbeuterischen System?

Die Geschichte von Knalle Popcorn begann im Herbst 2015 in einem Café im Prenzlauer Berg in Berlin, das André Göbel mit seiner Partnerin betrieb. Ihr Bekannter Christopher Peters erzählte ihnen damals von seiner Idee: hochwertiges Popcorn herzustellen, mit Franzbrötchen- oder Tahiti-Vanille-Geschmack, das im Ofen gebacken werde und deshalb auch kalt genießbar sei. Im darauffolgenden Winter verkauften sie das erste Popcorn auf dem Naschmarkt in Kreuzberg. Die Tüten packten sie noch selbst, bis der RBB einen Bericht über sie sendete. »Unser Online-Shop flog danach auseinander«, sagt Christopher Peters. Um wachsen zu können, suchten sie nach einem Unternehmen, das die Popcorn-Tüten verpacken und verschicken konnte, für möglichst wenig Geld. So kam Knalle Popcorn mit Mosaik zusammen, einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Berlin.

Heute, sieben Jahre später, arbeitet Knalle Popcorn immer noch mit der Werkstatt zusammen. In Marzahn wird das Popcorn gebacken, dann zur 15 Kilometer entfernten Werkstatt geliefert. Dort verpacken es die Beschäftigten in braune Tüten, kleben Sticker darauf und verschicken es an Kund:innen. Eine 100-Gramm-Tüte kostet 4,90 Euro, das ist etwa ein halber Tageslohn in einer Werkstatt.

Für das Start-up ist die Zusammenarbeit nicht nur günstig, sondern zahlt auch auf das Image ein. Auf jeder Tüte steht: »Gepackt von sozialen Einrichtungen in Berlin.« Bei offiziellen Veranstaltungen, sagt Peters, würden Beschäftigte der Werkstatt mitgenommen und vorgestellt, zuletzt etwa beim Sommerfest des Bundespräsidenten im Schloss Bellevue.

Viele Start-ups handhaben das ähnlich. Da ist zum Beispiel das Unternehmen Shileo, das über Mosaik traditionelle japanische Konjaknudeln vertreibt und auf seiner Website schreibt: »Unsere Produkte werden fair und sozial in lokalen Behindertenwerkstätten verpackt.« Da ist das Start-up Pack den Ranzen, das für die Paketzusammenstellung Mosaik beauftragt hat. »Mosaik ist ein zertifiziertes Unternehmen, das individuelle Karrierewege und eine sinnvolle Integration in den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ermöglicht«, heißt es dort auf der Website. Eine Win-win-Situation, made in Germany – aber ohne Mindestlohn.

Wie geht es den Beschäftigten damit? ZEIT Campus hat mit zehn Menschen gesprochen, die unterschiedlich lang in einer Werkstatt gearbeitet haben. Sie alle haben irgendwann andere Jobs gefunden, sie alle sagen: Das System Werkstatt für Menschen mit Behinderung muss zwingend reformiert werden.

Einer von ihnen ist Sven Papenbrock, 33. Er untersuchte 13 Jahre lang in einer Werkstatt CDs auf Beschädigungen, maß die Länge von Bändern oder pulte Etiketten von Glasflaschen. Er sagt: »Man sollte zumindest den Mindest-

lohn zahlen.« Ein anderer ist Stefan Göthling, 56, aus Thüringen, dessen Stelle bei einem Computerhersteller nach der Wende gestrichen wurde. In einer Werkstatt zählte er dann jahrelang Schrauben für Werkzeugkästen. »Es wurde auf uns herabgeschaut«, sagt er. »Wir wurden nicht dabei unterstützt, auf den ersten Arbeitsmarkt zu kommen, also in die freie Wirtschaft.«

Auch Nancy Frind kam damals über Umwege in ihre Werkstatt. Sie machte erst eine Ausbildung als Beiköchin, wurde dann aber gefeuert, weil sie durch eine Erkrankung zu viele Fehltag hatte. Die Kündigung war zwar nicht rechtens, und Frind gewann den Prozess vor Gericht. In den Betrieb zurück wollte sie trotzdem nicht. Irgendwann empfahl das Arbeitsamt ihr eine Werkstatt. Sie sagt: »Ich habe geglaubt, dass ich dumm bin.« Dort bekam sie etwas mehr als 200 Euro netto im Monat. Frind war frustriert, sah aber keine Chance, dort irgendwie rauszukommen. Dabei sei ihr damaliger Traumberuf Altenpflegerin gewesen, sagt sie.

Glaubt man Dennis Kuck, ist die Kritik an den Werkstätten ein großes Missverständnis. Kuck leitet den Bereich Arbeit und Produktion bei Mosaik. Im vergangenen Jahr führt er an einem sonnigen Tag durch die Räume der Werkstatt, ein altes Industriegebäude, rotes Linoleum, weiß verputzte Wände. 220 Menschen arbeiten hier, dazu Betreuer:innen, Pfleger:innen, Therapeut:innen. Kuck sagt: »Viele hören es ungern, aber für die Menschen, die zu uns kommen, ist eine Arbeit auf dem ersten oder allgemeinen Arbeitsmarkt sehr unwahrscheinlich, weil sie eine starke geistige Behinderung haben.«

Die deutschen Werkstätten als eigenständige Unternehmen auf dem freien Markt sind weltweit ein Sonderfall. Nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet, um Menschen mit Behinderung zu versorgen, entwickelten sie sich zu einem eigenen Wirtschaftszweig. Mehr als acht Milliarden Euro setzen die Werkstätten Schätzungen zufolge im Jahr um. Sie sind Unternehmen, die auch wirtschaftlich arbeiten müssen. Dabei hilft ihnen die sogenannte Ausgleichsabgabe: Seit den Siebzigerjahren sind alle Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden in Deutschland verpflichtet, eine gewisse Zahl schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Abhängig von der Größe und dem Umsatz muss etwa jede zwanzigste Stelle eine Inklusionsstelle sein. Das Ziel dieser Regelung: Niemand soll wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Hält ein Unternehmen sich nicht daran, muss es für jede nicht besetzte Inklusionsstelle monatlich eine Strafe zwischen 140 und 360 Euro zahlen. Oder es arbeitet mit einer Werkstatt zusammen.

Für die Werkstätten funktionierte das, bis große Unternehmen begannen, in Osteuropa zu fertigen. Dort war es noch günstiger, auch mit Strafzahlung, die sie leisten mussten, wenn sie die Quote nicht erfüllten. Mosaik habe damals ►

»ICH
HABE
GEGLAUBT,
DASS
ICH DUMM
BIN«

viele Kund:innen verloren, sagt der Leiter Dennis Kuck. Dann kamen die Start-ups.

Im Keller des Mosaik-Gebäudes fällt Neonlicht auf lange Tische. Daran schrauben elf Frauen und Männer Metalldämpfer für Türscharniere zusammen, ein Auftrag des Unternehmens Hettich, einem der weltweit größten Hersteller von Möbelbeschlägen. Kuck sagt: »Viele Start-ups fragen sich: Wie schaffe ich den Anfang ohne Räume und Strukturen? Wir als Werkstätten bieten genau das an.« Während er zwischen den Tischen umhergeht, begrüßen ihn Mitarbeitende von allen Seiten. Eine der Lauteren ist Nicki, 62. Sie ist an Multipler Sklerose erkrankt. Während sie Nägel in die Metalldämpfer steckt, erzählt sie von früher. Wie sie in einer Gärtnerei gearbeitet habe, bis sie es nicht mehr aushielt. »Die haben mich rausgemobbt«, sagt Nicki. Sie sei froh, bei Mosaik gelandet zu sein.

Keine:r der Beschäftigten erzählt an diesem Tag etwas Schlechtes über die Werkstatt. Alle schwärmen von der entspannten Umgebung, den freundlichen Betreuer:innen und der Sicherheit.

Kuck sagt, es gebe sogar eine Warteliste mit Menschen, die bei Mosaik arbeiten wollen. Er glaubt, das liege auch an den Begleitmaßnahmen: der Betreuung, den Therapien, den Sport- und Kunst-Angeboten. »Für viele bedeutet das einfach Teilhabe«, sagt er. »Zur Arbeit zu gehen, gibt ihnen ein Gefühl von Normalität und Zugehörigkeit.«

Außerhalb der Mosaik-Werkstatt finden Gesprächspartner:innen andere Worte für das System: Sie sprechen von Sonderschulen, in denen Schüler:innen schon nahegelegt werde, Werkstätten seien die einzige Option für sie. Von Mitarbeitenden beim Jobcenter, die behaupten, es komme keine andere Ausbildung infrage. Und schließlich seien da noch die Werkstätten selbst, die kein Interesse daran hätten, dass sich Mitarbeitende weiterentwickeln.

Manche sagen auch, die Werkstätten seien für sie so etwas wie ein Schutzraum vor dem Druck der freien Wirtschaft, verbunden mit einer Rente. Immer wieder hört man aber auch: Die Werkstätten kümmern sich nicht darum, sie weiterzuvermitteln. Und tatsächlich wechselt nur eine:r von 3.000 Beschäftigten pro Jahr von einer Werkstatt in einen herkömmlichen Beruf. Bei Mosaik sind es laut Dennis Kuck etwa ein bis zwei Beschäftigte pro Jahr, von knapp 1.000 Mitarbeitenden. Er sagt, man gebe sich Mühe, die Beschäftigten weiterzuvermitteln, organisierte Praktika, kümmere sich um Jobcoaches. »Aber es gibt seitens der Arbeitgeber sehr viele Vorbehalte, jemanden mit einer geistigen Behinderung einzustellen.«

Er schiebt die Verantwortung an die Unternehmen ab, die leiten sie weiter an die Politik.

Und die wird schon seit Jahren ermahnt, endlich etwas zu ändern. 2008 formulierten die Vereinten Nationen zum ersten Mal, dass Menschen mit Behinderung ihren Lebensunterhalt verdienen können, das heißt einen angemessenen Lohn erhalten müssen. Deutschland hat dieser Konvention zwar zugestimmt, passiert ist seitdem aber wenig: Kaum ein Unternehmen hat wirklich Inklusionsstellen.

Im September 2023 veröffentlichte das Ministerium für Arbeit und Soziales nach drei Jahren Forschung eine 600 Seiten lange Studie zum Gehalt von Menschen in Werkstätten. Das Ergebnis: Das System muss reformiert werden. Die Beschäftigten müssen einen angemessenen Lohn erhalten. Es ist das, was Aktivist:innen und Beschäftigte seit Jahren fordern. Bei Mosaik heißt es dazu: »Als Werkstatt sind wir an die gesetzlichen Rahmenbedingungen gebunden, wir würden durchaus den Mindestlohn bezahlen.« Knalle Popkorn sagt, dass sie sich für eine faire Entlohnung aller Mitarbeitenden einsetzen. Warum passiert das nicht?

Das Arbeitsministerium will sich dazu auf Anfrage von ZEIT Campus nur schriftlich äußern: Das System der Werkstätten soll auch in Zukunft erhalten bleiben, heißt es in einer E-Mail. Aber es solle mehr Gehalt für die Mitarbeitenden geben und mehr Unterstützung, um in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen. Statt zu erklären, wie genau diese Unterstützung aussehen soll, heißt es nur vage bürokratisch: »Das BMAS führt seit September 2023 einen strukturierten Dialogprozess durch, in dem mögliche Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern mit allen relevanten Akteuren diskutiert werden.«

Knalle Popkorn hat mittlerweile einen Mitarbeiter der Mosaik-Werkstatt als sogenannten Außendienstler eingestellt, eine weitere Mitarbeiterin soll folgen. Was nach einem Aufstieg klingt, heißt: Der Mosaik-Beschäftigte backt Popcorn, kümmert sich ums Verladen und schleppt Kartons. Für das gleiche Geld wie in der Werkstatt.

Wie Inklusion deutlich mehr als eine Marketing-Floskel sein könnte, zeigen andere. Zum Beispiel das Karma Kollektiv, ein Berliner Start-up, das Tee, Kaffee und Gewürze vertreibt. Das Unternehmen lässt seine Produkte seit 2019 in Werkstätten verpacken, hat inzwischen aber auch Inklusionsstellen geschaffen. Zwei Mitarbeitende sind aus der Werkstatt ins Unternehmen gewechselt, mit festen Verträgen. Zehn Stellen sollen es bis Ende 2024 werden. Der Geschäftsführer Aaron Murru sagt: »Wenn es die Kritik und die Aktivist:innen nicht gäbe, hätten wir wahrscheinlich immer so weitergemacht.« Es könnte ein Anfang sein. ●

»FÜR VIELE BEDEUTET DAS TEILHABE«