

Arbeitsgericht Münster
Alter Steinweg 45
48143 Münster

Per beA

Bitte wählen Sie direkt
Tel.-Nr. (030) 44 67 92 35
Sekretariat Frau Graetz

Berlin, den 08.05.2026 / AGI
Unser Zeichen 810/2026-AGI
Bitte stets angeben!

Klage

des Herrn **Jürgen Linnemann**,



- Kläger -

Prozessbevollmächtigte

dka Rechtsanwälte Fachanwälte Partnerschaft mbB,
Immanuelkirchstraße 3 – 4, 10405 Berlin,

gegen



- Beklagte -

wegen **Arbeitsverhältnis/Mindestlohn.**

dka
Rechtsanwälte Fachanwälte
Partnerschaft mbB
AG Charlottenburg | PR 1883 B

Arbeitsrecht

Marion Burghardt*
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht
Christian Fraatz*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Sozialrecht
Mechtild Kuby*
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Nils Kummer*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Raphaël Callen*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Anna Gilsbach*
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht
Dr. Lukas Middel*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Benedikt Rüdeseheim*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Henriette Scharnhorst*
Fachanwältin für Strafrecht
Damiano Valgolio*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Daniel Weidmann*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mathilde Bormann
Rechtsanwältin
Sandra Kunze
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Janine Omayuku
Rechtsanwältin
Paula Sauerwein
Rechtsanwältin
Eleonora Storm
Rechtsanwältin
Dr. Theresa Tschenker
Rechtsanwältin
Dr. Silvia Velikova
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Anne Weidner
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Wolfgang Daniels
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Micha Heilmann
Rechtsanwalt
Dieter Hummel
Rechtsanwalt
Supervisor (DGSv)

Beamtenrecht

Sebastian Baunack*
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Paul Hothneier
Rechtsanwalt

**Strafrecht und
Öffentliches Recht**

Sebastian Scharmer*
Rechtsanwalt
Dr. Peer Stolle*
Fachanwalt für Strafrecht
Dr. Kersten Woweries*
Rechtsanwältin
Hanna Strobl (in Bürogemeinschaft)
Rechtsanwältin
Wolfgang Kaleck
Fachanwalt für Strafrecht
Sönke Hilbrans
Fachanwalt für Strafrecht
Dr. Klaus Lederer
Rechtsanwalt

* Partner:in

Namens und in Vollmacht des Klägers erheben wir Klage und werden beantragen,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat November 2024 einen Betrag in Höhe von 1.306,77 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,29 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.111,48 EUR seit dem 02.12.2024 zu zahlen.
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Dezember 2024 einen Betrag in Höhe von 1.306,77 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,29 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.111,48 EUR seit dem 02.01.2025 zu zahlen.
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Januar 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 03.02.2025 zu zahlen.
4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Februar 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 03.03.2025 zu zahlen.
5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat März 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 01.04.2025 zu zahlen.
6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat April 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 02.05.2025 zu zahlen.
7. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Mai 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 02.06.2025 zu zahlen.
8. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Juni 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 01.07.2025 zu zahlen.
9. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Juli 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto

nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 01.08.2025 zu zahlen.

10. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat August 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 01.09.2025 zu zahlen.
11. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat September 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 01.10.2025 zu zahlen.
12. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Oktober 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 03.11.2025 zu zahlen.
13. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat November 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 169,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.180,91 EUR seit dem 01.12.2025 zu zahlen.
14. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Dezember 2025 einen Betrag in Höhe von 1.349,95 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 195,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.154,91 EUR seit dem 02.01.2026 zu zahlen.
15. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Januar 2026 einen Betrag in Höhe von 1.463,67 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 194,78 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.268,89 EUR seit dem 02.02.2026 zu zahlen.
16. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Februar 2026 einen Betrag in Höhe von 1.463,67 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 194,78 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.268,89 EUR seit dem 02.03.2026 zu zahlen.
17. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den März 2026 einen Betrag in Höhe von 1.463,67 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 194,78 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.268,89 EUR seit dem 01.04.2026 zu zahlen.
18. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den April 2026 einen Betrag in Höhe von 1.463,67 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 194,78 EUR netto nebst

Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.268,89 EUR seit dem 04.05.2025 zu zahlen.

Inhalt

A. Sachverhalt	7
I. Der Kläger	7
II. Die Beklagte	7
III. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien	8
1. Der Werkstattvertrag	8
2. Die Tätigkeit des Klägers	11
3. Arbeitsentgelt des Klägers	13
IV. Zu Werkstätten für behinderte Menschen	14
1. Aufnahmevoraussetzungen	16
2. Finanzierung der Werkstatt für behinderte Menschen	16
3. Rechtsstellung und Arbeitsentgelt der Werkstattbeschäftigten	16
B. Rechtliche Würdigung	17
I. Zahlungsanspruch nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)	17
1. Arbeitnehmereigenschaft des Klägers	18
a) Arbeitnehmerbegriff unter Zugrundelegung von völker-, unions- und verfassungsrechtlichen Vorgaben	18
aa) Arbeitnehmereigenschaft gemäß § 611a BGB	19
bb) Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)	21
(1) Geltung der UN-Behindertenrechtskonvention	22
(2) Diskriminierungsverbot im Bereich der Beschäftigung	22
(3) Auslegungen des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	23
cc) Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie	24
(1) Europarechtskonforme Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs	24
(2) Rechtsprechung des EuGH	26
dd) Verfassungsrechtliches Diskriminierungsverbot	28
(1) Berücksichtigung der UN-BRK	29
(2) Vergleichsgruppen	29
(aa) Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)	31

(bb) Inklusionsbetriebe (§ 215 ff. SGB IX)	32
(cc) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX) und Begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX)	33
(dd) Unabhängigkeit der Arbeitnehmereigenschaft von der Produktivität	34
(3) Ungleichbehandlung durch (mittelbare) Anknüpfung an das Merkmal der Behinderung	34
(4) Keine Rechtfertigung	35
(aa) Keine Rechtfertigung wegen Rehabilitationszweck	36
(bb) Keine Rechtfertigung wegen Produktivität	38
(cc) Keine Rechtfertigung wegen Erwerbsminderung	39
(dd) Keine Rechtfertigung wegen Finanzierungsvorbehalt	39
ee) Zwischenergebnis zur Arbeitnehmereigenschaft	40
b) Der Kläger ist Arbeitnehmer	40
aa) Weisungsgebundenheit	41
bb) Wirtschaftlich verwertbare Leistung gegen Vergütung	41
cc) Arbeitsleistung im Vordergrund	42
c) Unterscheidung in § 221 Abs. 1 SGB IX für Arbeitnehmerbegriff des Mindestlohngesetzes unbeachtlich	43
aa) Systematik des Mindestlohngesetzes	44
bb) Schutzzweck des Mindestlohngesetzes	45
2. Anspruch auf den Differenzbetrag bis zur Höhe des Mindestlohns	47
II. Zinsanspruch	47

Begründung

Der Kläger begehrt die Zahlung des Differenzbetrags zwischen dem ihm ausgezahlten Entgelt in einer Werkstatt für behinderte Menschen und dem gesetzlichen Mindestlohn.

A. Sachverhalt

I. Der Kläger

Der Kläger wurde am [REDACTED] 1969 geboren. Er ist 57 Jahre alt. Er hat einen Grad der Behinderung von [REDACTED].

Beweis: Schwerbehindertenausweis, **Anlage K01**

Insgesamt ist der Kläger bereits seit fast 40 Jahren in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt. Er arbeitete zunächst von 1987 bis 2022 in einer Werkstatt [REDACTED] [REDACTED] und war dort vor allem in einer Schlosserei tätig. In der Zeit von 1992 bis 2022 war er der erste Vorsitzende der Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten, dem sogenannten Werkstattrat. Aufgrund dieser Position wurde er etwa 13,5 Jahre lang von seiner Tätigkeit im Arbeitsbereich der Werkstatt freigestellt. Als Werkstattrat war er für circa 1.500 Beschäftigte zuständig und hatte ein Büro. Er nahm viele Termine sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene wahr. Für seine Arbeit im Werkstattrat erhielt er im Jahr 2023 die Verdienstmedaille der Bundesrepublik Deutschland.

II. Die Beklagte

Die Beklagte ist eine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen. Sie ist laut Handelsregister als GmbH organisiert. Alleiniger Gesellschafter der Beklagten ist der [REDACTED]
[REDACTED]

Beweis: Handelsregisterauszug [REDACTED], **Anlage K02**

Die [REDACTED] betreut etwa 1.500 Menschen mit Behinderungen an über zehn Standorten [REDACTED]. Sie bietet ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen für Industrie, Handwerk und Handel an. Dieses reicht von der Garten- und Landschaftspflege über Metall- und Textilverarbeitung bis zur Elektromontage und Verpackung [REDACTED]
[REDACTED]. Zu ihren Kund*innen gehören zum Teil große, weltweit bekannte Unternehmen [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

In § 4 des Vertrags ist das Arbeitsentgelt geregelt. Darin heißt es unter anderem:

„§ 4 Arbeitsentgelt

- 1) *Die Werkstatt zahlt der/dem Beschäftigte(n) aus dem Arbeitsergebnis ein monatliches Arbeitsentgelt. Das Arbeitsentgelt teilt sich in Grund- und Steigerungsbetrag auf. Der Grundbetrag orientiert sich an der jeweiligen Höhe des Ausbildungsgeldes der Bundesagentur für Arbeit, welches Teilnehmende im Berufsbildungsbereich beziehen, unabhängig von der individuellen Arbeitsleistung. Die Höhe und die Berechnung des Steigerungsbetrages orientiert sich an der individuellen Arbeitsleistung des/der Einzelnen und ist in der Arbeitsentgeltordnung näher beschrieben.*
- 2) *Gleichzeitig wird ein Arbeitsförderungsgeld gemäß § 59 SGB IX ausgezahlt.*
- 3) *Ist der/die Beschäftigte aus Krankheitsgründen verhindert, die Werkstatt zu besuchen, wird das Arbeitsentgelt – unter entsprechender Anwendung des Entgeltfortzahlungsgesetzes – für 6 Wochen weitergezahlt. Danach wird von der Krankenkasse das Krankengeld gezahlt. Die Regelung für das Krankengeld gilt nicht für Beschäftigte, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen, sie erhalten von der Krankenkasse kein Krankengeld.*
- 4) *Bei Urlaub, Mutterschutz und Erziehungsurlaub gelten die gesetzlichen Bestimmungen.“*

§ 5 des Werkstattvertrags regelt den Urlaubsanspruch des Klägers. Dieser lautet:

„§ 5 Urlaubsanspruch

- 1) *Der/die Beschäftigte hat bei einer Vollzeitbeschäftigung Anspruch auf derzeit insgesamt 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr.*
- 2) *[...]*
- 3) *Der Urlaub ist grundsätzlich bis zum 31. Dezember des Jahres anzutreten. 5 Tage Resturlaub können nur ausnahmsweise nach vorheriger Beantragung und Genehmigung in das Folgejahr übernommen werden. Diese müssen bis spätestens zum 30. April angetreten werden, ansonsten verfallen die Resturlaubstage.*
- 4) *Die Werkstatt kann allen Beschäftigten in den gleichen Zeitraum Urlaub gewähren (Betriebsurlaub). Bei der Festsetzung des Betriebsurlaubs durch die Werkstatt, sind nach Möglichkeit die Interessen aller Beteiligten zu berücksichtigen. Während des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt (siehe auch Arbeitsentgeltverordnung).*
- 5) *Die Werkstatt gewährt den Beschäftigten Dienstbefreiung analog zu den Regelungen für die Mitarbeiter*innen.*

- 6) Die Werkstatt kann bis zu 5 Tagen Bildungsurlaub gemäß Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AwbG) im Jahr gewähren. Der/die Beschäftigte ist mit der Bildungsurlaubsbeantragung angehalten, einen Nachweis darüber vorzulegen, dass es sich um eine bildungsurlaubswürdige Veranstaltung handelt.“

In § 6 des Vertrags ist die wöchentliche Beschäftigungszeit geregelt. Darin heißt es unter anderem:

„§ 6 Wöchentliche Beschäftigungszeit

- 1) Die wöchentliche Beschäftigungszeit richtet sich nach § 6 Werkstattverordnung und beträgt zur Zeit 39 Stunden (Vollzeitbeschäftigung). Hierzu zählt auch die Zeit der Pausen sowie die Zeit, die für die Inanspruchnahme der begleitenden Dienste notwendig ist.
- 2) Bei Antrag auf Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen muss ein (fach-) ärztliches Attest vorgelegt werden. Gegebenenfalls wird der betriebsmedizinische Dienst zurate gezogen. Die freiwillige Teilzeit muss schriftlich bei der Werkstatt beantragt werden. Ein solcher Antrag kann abgelehnt werden, wenn betriebliche oder pädagogische Gründe dagegen sprechen. In jedem Fall wird der/die zuständige Sachbearbeiter/in des Kostenträgers einbezogen, über die Genehmigung zu beraten und zu entscheiden.
- 3) Der/die Beschäftigte hat während der Beschäftigungszeit anwesend zu sein. Jedes Fernbleiben ist unverzüglich – unter Angabe der Gründe – mitzuteilen. Unentschuldigte Fehlzeiten können und müssen ab einem gewissen Umfang dem zuständigen Kostenträger gemeldet werden. Falls der Umfang der unentschuldigten Fehlzeiten zu hoch ist, kann die Maßnahme vom zuständigen Kostenträger abgebrochen werden.“





Der Kläger hat Teilzeit entsprechend § 6 Abs. 2 des Werkstattvertrags vom 12. April 2024 unter Vorlage eines ärztlichen Attestes beantragt und bewilligt erhalten. Statt einer Vollzeitstelle im Umfang von 39 beträgt dieser stattdessen 24,3 Stunden an 3 Tagen pro Woche, wie seinen Entgeltabrechnungen zu entnehmen ist. Aufgrund der Teilzeittätigkeit hat der Kläger einen Anspruch auf 18 Arbeitstage Erholungsurlaub jährlich.

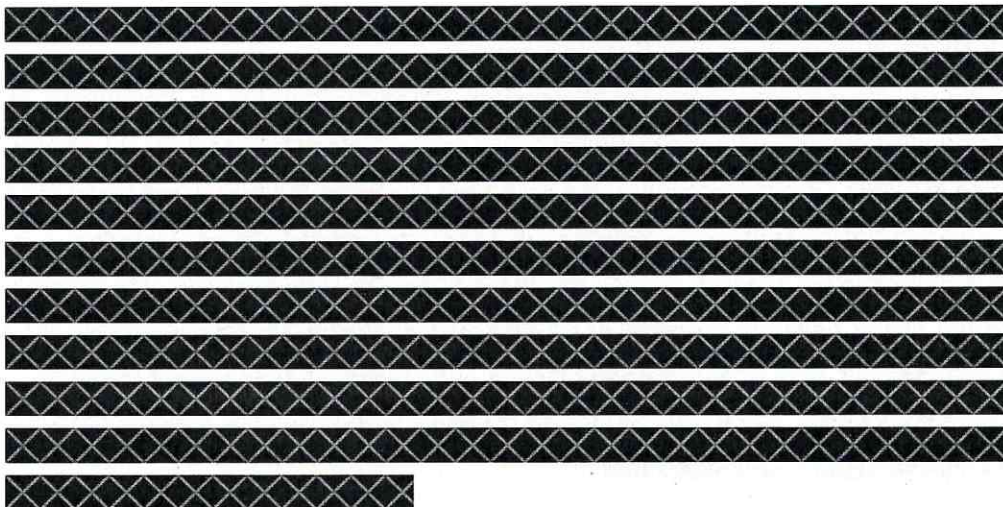
Beweis: Lohn-/Gehaltsabrechnungen 11/2024 - 03/2026, **Anlagenkonvolut K04**

2. Die Tätigkeit des Klägers

Der Kläger ist bei der Beklagten im Arbeitsbereich tätig. Er war zunächst etwa sechs Monate im Bereich Elektrotechnik eingesetzt. Seit jedenfalls November 2024 ist er in der digitalen Archivierung tätig. Dort ist der Kläger verantwortlich für die Aufbereitung aller eingehenden Dokumente für die Digitalisierung.

Beweis: Vernehmung, hilfsweise Anhörung des Klägers als Partei

Der Arbeitsbereich erhält Dokumente von den verschiedenen Produktionsstätten   sowie von externen Kund*innen. Die Beklagte beschreibt die Dienstleistung folgendermaßen  



Die Dokumente werden dienstags und donnerstags in Kisten, von den Werkstattbeschäftigten „Koffer“ genannt, geliefert. Zu den Unterlagen gehören insbesondere Eingangs- und Ausgangsrechnungen und Lieferscheine. Von externen Kund*innen kommen die Dokumente in Ordnern, die zum Teil als Großaufträge in Kartons auf Paletten oder in menschengroßen Gitterboxen geliefert werden.

Beweis: Vernehmung, hilfsweise Anhörung des Klägers als Partei

Zu den Aufgaben des Klägers gehören insbesondere:

- Vorbereitung der Dokumente

Alle eingehenden Unterlagen werden aus den Postmappen und Ordnern entnommen, vom Kläger mit der entsprechenden Vorsicht entklammert und mit den für den Scanvorgang erforderlichen Trennzetteln versehen. Doppelseitige Dokumente werden mit einem Klebezettel gekennzeichnet, um die beidseitige digitale Erfassung sicherzustellen.

- Sortierung der Dokumente nach festgelegten Ablagesystemen

Der Kläger sortiert die Dokumente und legt sie in farbkodierte Ablagen. Unterschieden werden dabei fünf Arten von Dokumenten: interne Rechnungen (schwarz), Lieferscheine (grün), Dokumente der Kerzenmanufaktur (blau), Rechnungen mit Abkürzungen ANL, die zurück an den Träger Caritasverband gehen (rot) und Rechnungen der externen Kund*innen (grau).

- Sicherstellung der korrekten Digitalisierung

Jeder Vorgang wird mit einem Trennzettel versehen, damit der Scanner die Dokumente als einzelne Vorgänge erkennt und korrekt erfasst. Zwei weitere Werkstattbeschäftigte scannen die Unterlagen in einem Großraumscanner und mehreren kleineren Scannern und legen sie digital ab. Ein*e weitere*r Werkstattbeschäftigte*r sendet sortierte und digitalisierte Unterlagen in Postmappen zurück an interne Stellen wie den Caritasverband. Die Unterlagen werden abschließend während der Dauer geltender gesetzlicher Aufbewahrungsfristen im Arbeitsbereich der Archivierung in Kisten mit dem entsprechenden Datum aufbewahrt, sodass sie auf Nachfrage rausgesucht werden können. Der Kläger hat für die Tätigkeit in der digitalen Archivierung eine Verschwiegenheitserklärung unterschrieben.

Beweis: Vernehmung, hilfsweise Anhörung des Klägers als Partei

Mit dem Kläger arbeiten im Arbeitsbereich der digitalen Archivierung insgesamt zehn Werkstattbeschäftigte, größtenteils in Teilzeit. Der Arbeitsbereich wird von der nicht-behinderten Gruppenleiterin XXXXXXXXXX geführt.

Beweis: Vernehmung, hilfsweise Anhörung des Klägers als Partei

Die ihm übertragenen Aufgaben bearbeitet der Kläger zum überwiegenden Teil selbstständig ohne Unterstützung. Bei der Bearbeitung der Ordner für externe Kund*innen wird arbeitsteilig gearbeitet, etwa füllen die Gruppenleiterin des Klägers oder andere Beschäftigte Begleitzettel zur Zuordnung aus. Grund hierfür ist die Schreibschwäche des Klägers, die ihm ein flüssiges

Schreiben erschwert. Nach Einschätzung des Klägers könnte er diese Aufgabe mit einem entsprechend sprachgestützten Programm selbst erledigen. Ein solches Programm verwendet er bereits privat zum Schreiben von Texten.

Beweis: Vernehmung, hilfsweise Anhörung des Klägers als Partei

Die Tätigkeit des Klägers ist vergleichbar mit Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. So finden sich auf den üblichen Jobportalen im Internet etwa Stellenausschreibungen für die digitale Dokumentation, für Bürohilfstätigkeiten für die digitale Archivierung sowie für eine Scan-Operator*in/Datenerfasser*in/Kontrollarbeiten, die entsprechende Aufgaben auführen.

Beweis: 1. Stellenanzeige Kammergericht, **Anlage K05**
2. Stellenanzeige A8 Medienservice GmbH, **Anlage K06**

Beispielhaft verweisen wir auf die Stellenausschreibung der DIGI-Text Deutschland GmbH in Berlin für eine*n Mitarbeiter*in für Belegvorbereitung und Scannen, die die folgenden Aufgaben aufzählt:

- Sortieren, ordnen und Aufbereiten von Belegen und Dokumenten
- Entfernen von Heftklammern, Büroklammern und sonstigen Störmaterialien
- Vorbereitung der Dokumente für den Scanprozess
- Scannen von Papierdokumenten gemäß interner Vorgaben

Beweis: Stellenanzeige DIGI-Text Deutschland GmbH, **Anlage K07**

3. Arbeitsentgelt des Klägers

Der Kläger erhält für seine Tätigkeit gemäß § 4 des Werkstattvertrages ein monatliches Arbeitsentgelt, bestehend aus Grundbetrag, Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsbetrag. Der Kläger erhält monatlich eine Lohn-/Gehaltsabrechnung, in der die einzelnen Bestandteile des Entgelts und die jeweilige Höhe sowie etwaige Abzüge aufgeführt werden.

Beweis: Lohn-/Gehaltsabrechnungen 11/2024 - 03/2026, **Anlagenkonvolut K04**

Die Berechnung des Steigerungsbetrags wird in Ziffer 3 der Arbeitsentgeltordnung näher beschrieben. Danach wird die Höhe des Steigerungsbetrages mit einer individuellen Beurteilung des Beschäftigten mittels verschiedener Bewertungskriterien ermittelt.

Beweis: Arbeitsentgeltordnung, Anlage zum Werkstattvertrag § 4 Abs. 2 –
Stand: 01.07.2024, **Anlage K08**

Der Grundbetrag beträgt 133,00 EUR brutto. Der Steigerungsbetrag beträgt seit Oktober 2024 durchgehend 14,53 EUR brutto im Monat. Zusätzlich zum Grundbetrag und zum Steigerungsbetrag wird das Arbeitsförderungsgeld ausgezahlt. Dieses beträgt 52,00 EUR brutto. Das Gesamtbruttogehalt des Klägers beträgt damit seit November 2024 durchgängig 199,53 EUR brutto. Hiervon wird ein gesetzlicher Beitrag zur Pflegeversicherung abgezogen. Dieser betrug in den Monaten November 2024 und Dezember 2024 4,24 EUR. Das Nettogehalt des Klägers betrug für diesen Zeitraum dementsprechend 195,04 EUR. Im Kalenderjahr 2025 betrug dieser Betrag 4,49 EUR. Das Nettogehalt des Klägers betrug im Jahr 2025 dementsprechend 195,04 EUR. Seit dem 01.01.2026 beträgt dieser Betrag 4,75 EUR. Das Nettogehalt des Klägers beträgt seitdem 194,78 EUR.

Beweis: Lohn-/Gehaltsabrechnungen 11/2024 - 03/2026, **Anlagenkonvolut K04**

Die wird laut Ziffer 7.2. der Arbeitsentgeltordnung jeweils zum Ende des Monats überwiesen. Nach Ziffer 7.3. müssen Beschäftigte Ansprüche innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten geltend machen.

Beweis: Arbeitsentgeltordnung, Anlage zum Werkstattvertrag § 4 Abs. 2 –
Stand: 01.07.2024, **Anlage K08**

IV. Zu Werkstätten für behinderte Menschen

Eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist eine Einrichtung, die Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen und sie bei der Eingliederung in das Arbeitsleben unterstützen soll (§ 219 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Sie hat den gesetzlichen Auftrag, den Übergang von geeigneten Werkstattbeschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (§ 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Die WfbM erbringt Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie verfolgt drei, in einem Stufenverhältnis stehende Ziele (§ 58 Abs. 2 SGB IX): Behinderte Menschen sollen entsprechend ihrer Eignung und Neigung eine Beschäftigung aufnehmen und gesichert ausüben. Ihnen sollen arbeitsbegleitende Maßnahmen angeboten werden, um ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern und ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Schließlich soll der Übergang geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahme gefördert werden. Zugleich muss die Werkstatt für behinderte Menschen wirtschaftlich tätig sein, um ihren Beschäftigten ein angemessenes Arbeitsentgelt zu

zahlen (§ 219 Abs. 1 Satz 2, § 221 Abs. 2 SGB IX und § 12 Abs. 3 WVO). Dementsprechend ist die Werkstatt für behinderte Menschen nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert (§ 12 Abs. 1 WVO) und ist zum Beispiel zur Buchführung und zur Betriebsabrechnung verpflichtet (§§ 238 ff. HGB entsprechend). WfbM bieten größtenteils Produkte und Dienstleistungen an wie andere Unternehmen und sind in die Prozesse der Erwerbswirtschaft eingebunden.

Damit erfüllt die Werkstatt für behinderte Menschen eine Doppelfunktion als Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (§ 219 Abs. 1 SGB IX) und als Wirtschaftsunternehmen (§ 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, § 12 WVO). Für behinderte Menschen ist die Beschäftigung in der Werkstatt eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 56 SGB IX) und sie müssen gleichzeitig wirtschaftlich verwertbar arbeiten (§ 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

In WfbM arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen. Wie hoch der rehabilitative Anteil oder die Unterstützung durch in der Werkstatt angestellte Fachkräfte ist, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Die Übergangsquote vom Arbeitsbereich von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt lag im Jahr 2015 bei 0,26% und im Jahr 2019 bei 0,35%.

Karim, Arbeit und Behinderung: Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben (Berlin, transcript 2021) S. 167, 170-172; Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 117, 196

Die Arbeit in WfbM ist damit von langen Beschäftigungsdauern geprägt. Unter den Werkstattbeschäftigten über 35 wiesen bei einer Befragung im Zeitraum Dezember 2021 bis Ende April 2022 75% eine längere Beschäftigungsdauer als zehn Jahre auf, in der Altersgruppe 25-34 lag der Anteil einer Beschäftigungsdauer von über zehn Jahren bei 46%.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 45 ff.

In seinen Beobachtungen zum ersten Staatenbericht Deutschlands zum Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen monierte der Ausschuss den Umstand, dass Werkstätten für behinderte Menschen weder den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiteten noch diesen förderten.

United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding Observations on the initial report of Germany, 13 May 2015 (CRPD/C/DEU/CO/1), Rn. 49

1. Aufnahmevoraussetzungen

In den Werkstätten sind Menschen mit verschiedenen Behinderungen beschäftigt, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können (§ 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Die behinderten Menschen müssen ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können, um im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten zu dürfen (§ 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die Werkstatt für behinderte Menschen muss die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben so lange erbringen, wie diese Aufnahmevoraussetzungen vorliegen (§ 220 Abs. 2 SGB IX).

2. Finanzierung der Werkstatt für behinderte Menschen

Die Werkstatt für behinderte Menschen erhält von den Rehabilitationsträgern (§ 6 SGB IX) eine angemessene Vergütung für jeden behinderten Menschen, der im Arbeitsbereich der Werkstatt beschäftigt wird (§ 58 Abs. 3 SGB IX). Hinzu kommen die Einnahmen aus den Aufträgen und Dienstleistungen, die die Werkstattbeschäftigten beispielsweise für Unternehmen erbringen (§ 12 WVO).

3. Rechtsstellung und Arbeitsentgelt der Werkstattbeschäftigten

Werkstattbeschäftigte können zur Werkstatt für behinderte Menschen in einem Arbeitsverhältnis oder in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen (§ 221 Abs. 1 SGB IX). Die Werkstatt für behinderte Menschen zahlt aus ihrem Arbeitsergebnis an die Werkstattbeschäftigten ein sogenanntes Arbeitsentgelt (§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Das Arbeitsergebnis ist die Differenz der Erträge und der notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt (§ 12 Abs. 4 WVO). Das Arbeitsentgelt setzt sich aus dem Grundbetrag und dem Steigerungsbetrag zusammen. Die Höhe des Grundbetrags ist gesetzlich festgeschrieben und liegt derzeit bei 133,00 EUR, im Monat (§ 221 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 125 SGB III). Der Steigerungsbetrag ist abhängig von der wirtschaftlichen Situation der jeweiligen Werkstatt für behinderte Menschen und von der individuellen Arbeitsleistung des*der Werkstattbeschäftigten. Die Arbeitsmenge und -güte sind zu berücksichtigen (§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Die Werkstatt bestimmt selbst (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 3 WMVO), wie und wonach sich die Leistungsfähigkeit der Werkstattbeschäftigten bemisst und nach welchen Maßstäben einzelnen Beschäftigten mehr ausgezahlt wird. Vom Arbeitsergebnis muss jedoch zuerst der Grundbetrag an alle Werkstattbeschäftigten ausgezahlt werden, bevor Steigerungsbeträge leistungsabhängig verteilt werden.

Zu diesem Arbeitsentgelt kommt ein Arbeitsförderungsgeld hinzu. Das Arbeitsförderungsentgelt finanziert der zuständige Rehabilitationsträger (§ 59 Abs. 1 SGB IX) in gesetzlich festgeschriebener Höhe von monatlich 52,00 EUR. Das Geld wird von der Werkstatt für behinderte Menschen an die Werkstattbeschäftigten ausgezahlt. Das Arbeitsentgelt darf zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld 351,00 EUR nicht übersteigen. Übersteigt das Entgelt diesen Betrag, wird das Arbeitsförderungsgeld reduziert und kann auch ganz entfallen.

Zusammengenommen erreichen die Entgelte in den WfbM nur selten das Niveau, das nach dem Mindestlohngesetz in einem Arbeitsverhältnis zu zahlen wäre.

Ruland/Becker/Axer, Sozialrechtshandbuch (SRH), 7. Auflage 2022, § 27 Rn. 140

Das Arbeitsentgelt in Werkstätten betrug im Jahr 2024 im Durchschnitt 233,00 EUR brutto.

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V., Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte 2022-2024 in Euro, https://bagwfbm.de/wp-content/uploads/2026/03/Durchschnittliche_Arbeitsentgelte_2022_2024.pdf (zuletzt abgerufen am 8. Mai 2026)

Ein Großteil der Beschäftigten bezieht neben dem Arbeitsentgelt eine Erwerbsminderungsrente in Höhe von etwa 1.000,00 EUR monatlich (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1, Abs. 6 SGB VI) und/oder existenzsichernde Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (§ 41 Abs. 3a Nr. 1 SGB XII).

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 52 ff. m.w.N.

B. Rechtliche Würdigung

Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung des geltend gemachten Mindestlohns.

I. Zahlungsanspruch nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Der Kläger hat als Arbeitnehmer gegen die Beklagte als seine Arbeitgeberin einen Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrags zwischen dem bereits ausgezahlten Entgelt und dem gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn für den Zeitraum November 2024 bis April 2026 aus § 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 MiLoG, § 3 Satz 1 MiLoG.

Das Mindestlohngesetz gilt gemäß seinem § 22 Abs. 1 Satz 1 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG tritt als ein gesetzlicher Anspruch eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch.

BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15, NJW 2016, 3675, Rn. 18

Der Kläger ist Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG (dazu 1.). Er hat einen Anspruch auf Mindestlohn (dazu 2.).

1. Arbeitnehmereigenschaft des Klägers

Der Kläger ist Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

Der Begriff des Arbeitnehmers in § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG ist völkerrechts-, unionsrechts- und verfassungskonform so auszulegen, dass darunter auch Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen fallen, die eine wirtschaftlich verwertbare Leistung weisungsgebunden und gegen Vergütung erbringen, soweit das Erbringen dieser Arbeitsleistung und nicht die rehabilitative Begleit-, Förder- und Unterstützungsstruktur im Vordergrund der Beschäftigung steht. Die Arbeitnehmereigenschaft steht dabei weder unter einem pauschalen Rehabilitations- und Produktivitätsvorbehalt noch spielen die Höhe des bisherigen Entgelts und die Finanzierung durch den Rehabilitationsträger eine Rolle. Ausschlaggebend ist, dass es sich nicht um eine rein ablenkende Beschäftigung um ihrer selbst willen handelt, sondern diese – auch wenn sie an die Fähigkeiten der Person angepasst ist – einen wirtschaftlichen Nutzen hat.

Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Der Kläger geht weisungsgebunden zu festen Arbeitszeiten seiner geschuldeten Tätigkeit der Belegvorbereitung zur digitalen Archivierung gegen eine monatliche Vergütung nach. Rehabilitative Maßnahmen stehen hierbei nicht im Vordergrund, er erhält auch keine. Die Arbeitsleitung ist in die erwerbswirtschaftlichen Prozesse der Beklagten eingebettet, indem Aufträge sowohl für ihre internen Betriebsstätten als auch für externe Kund*innen gewinnbringend bearbeitet werden.

a) Arbeitnehmerbegriff unter Zugrundelegung von völker-, unions- und verfassungsrechtlichen Vorgaben

Bei der Auslegung des Begriffs der Arbeitnehmereigenschaft in Bezug auf das Mindestlohngesetz sind ausgehend von § 611a BGB (dazu aa)) völker- (dazu bb)), unions- (dazu cc)) und verfassungsrechtliche (dazu dd)) Vorgaben zu berücksichtigen.

Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass § 1 Abs. 1 Satz 1 und § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG die Mindestlohnrichtlinie umsetzen. Diese gilt gemäß ihrem Art. 2 für Arbeitnehmer*innen in der Europäischen Union, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

aa) Arbeitnehmereigenschaft gemäß § 611a BGB

Der Kläger ist Arbeitnehmer im Sinne von § 611a BGB. Zwar ist die Rechtstellung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten in § 221 Abs. 1 SGB IX normiert, wonach sie Arbeitnehmer*innen sind oder zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX wendet die Rechtsprechung jedoch die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze aus § 611a BGB an.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26. Januar 2009 – 9 Sa 60/08 –, juris Rn. 47; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 11. Januar 2016 – 1 Sa 224/15 –, juris Rn 38; BSG, Urteil vom 10. Mai 2007 – B 7a AL 30/06 R –, juris Rn. 22; ArbG Koblenz, Urteil vom 9. August 2002 – 2 Ca 447/02 –, juris Rn. 18 f.; Pahlen/Winkler, in: Rolfs/Greiner/Winkler, beck-online Grosskommentar Sozialrecht, Stand: 01.07.2025, § 221 SGB IX Rn. 10; ebenso zur alten Rechtslage LAG Saarland, Urteil vom 15. Juli 1987 – 2 Sa 34/86, BeckRS 1987, 30722182

Entscheidend für die rechtliche Einordnung sind danach die Umstände des Einzelfalls. Ein Regel-Ausnahme-Verhältnis ist § 221 Abs. 1 SGB IX insoweit fremd. Eine generalisierende Betrachtungsweise verbietet sich, denn die Ausgestaltung der Tätigkeiten ist höchst unterschiedlich.

LAG Saarland, Urteil vom 15. Juli 1987 – 2 Sa 34/86, BeckRS 1987, 30722182

Aus § 611a BGB ergibt sich, dass Arbeitnehmer*in ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Entscheidend ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit, der sich danach bestimmt, inwieweit die Ausführung der versprochenen Dienste weisungsgebunden und damit fremdbestimmt erfolgt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei die Tätigkeit gestalten und die Arbeitszeit bestimmen kann. Dabei ist auch die Eingliederung in die Arbeitsorganisation zu berücksichtigen. Die Art der Vergütung und die Modalitäten der Entgeltzahlungen spielen für die Frage der persönlichen Abhängigkeit keine Rolle.

Vgl. BAG, Urteil vom 17. Dezember 2024 – 9 AZR 26/24 –, juris Rn. 23; Mansel, in: Jauernig, BGB, 19. Auflage 2023, § 611a Rn. 5; LAG Saarland, Urteil vom 15. Juli 1987 – 2 Sa 34/86, BeckRS 1987, 30722182

In Bezug auf Beschäftigte in WfbM ist zu beachten, dass weder die Bereitstellung eines auf die Behinderung abgestimmten Arbeitsplatzes noch die Rücksichtnahme auf die Einschränkungen des Werkstattbeschäftigten ausreichen, um ein Arbeitsverhältnis zu verneinen. Gleiches gilt für die Anleitung und Überwachung durch das Fachpersonal sowie die schrittweise Heranführung an neue Tätigkeiten.

LAG Saarland, Urteil vom 15. Juli 1987 – 2 Sa 34/86, BeckRS 1987, 30722182

Das Arbeitsgericht Koblenz hat dementsprechend die Arbeitnehmereigenschaft eines schwerbehinderten Klägers bejaht, der seit 15 Jahren in einer Werkstatt für behinderte Menschen im Siebdruck tätig war. In dem Kündigungsschutzverfahren musste das Gericht darüber entscheiden, ob für seine Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes hätte eingeholt werden müssen. Hierfür muss ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Für ein Arbeitsverhältnis spreche, so das Gericht, die langjährige Dauer der Beschäftigung. Diese diene nicht vorwiegend der Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung, sondern erfolge, um dem Kläger einen Arbeitsplatz zur Ausübung einer angemessenen Tätigkeit anzubieten. Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erscheine nicht als vordringlichstes Ziel.

ArbG Koblenz, Urteil vom 9. August 2002 – 2 Ca 447/02 –, juris Rn. 16

Als weitere Umstände für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zog das Gericht die tägliche fast achtstündige Arbeitszeit, den Monatsverdienst in Höhe von 185,00 EUR brutto und die Weisungsgebundenheit der Tätigkeit heran. Ebenso spreche der Werkstattvertrag für ein Arbeitsverhältnis. Dieser regle eine wöchentliche Arbeitszeit von 34 Stunden, die Verpflichtung ab dem dritten Fehltag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, einen Urlaubsanspruch sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen.

ArbG Koblenz, Urteil vom 9. August 2002 – 2 Ca 447/02 –, juris Rn. 18 f

Das Bundessozialgericht unterscheidet Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlich Beschäftigte im Sinne des § 221 Abs. 1 SGB IX danach, ob die Erbringung der Arbeitsleistung im Vordergrund steht oder die Betreuung und Förderung des behinderten Menschen. Maßgebend seien die Umstände des Einzelfalles. Wesentlich für die Arbeitnehmereigenschaft ist nach Auffassung des Bundessozialgerichts, dass der*die Werkstattbeschäftigte überhaupt eine selbstständige und

wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit erbringt und dabei die Arbeitsleistung und nicht die rehabilitative Begleit-, Förder- und Unterstützungsstruktur im Vordergrund steht.

BSG, Urteil vom 10. Mai 2007 – B 7a AL 30/06 R –, juris Rn. 21 f.; m.w.N. Bessenich/Jacobs, in: Düwell/Joussen/Luik/v. Boetticher, SGB IX, 7. Auflage 2026, § 221 Rn. 15.

Ergänzend sei angemerkt, dass die Arbeitnehmereigenschaft auch nicht deshalb abgelehnt werden kann, weil neben der Werkstatttätigkeit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI) oder Grundsicherung bei voller Erwerbsminderung (§ 41 Abs. 3a Nr. 1 SGB XII) bezogen wird. Erstens hat die sozialrechtliche Feststellung der Erwerbsminderung nicht zur Folge, dass eine berufliche Tätigkeit oder ein Arbeitsverhältnis ausgeschlossen oder unzulässig ist (vgl. § 96a SGB VI). Zweitens gilt im Renten- oder Grundsicherungsrecht als voll erwerbsgemindert, wer in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet. Eine Prüfung der Erwerbsfähigkeit findet somit gerade nicht statt (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI und § 45 Satz 3 Nr. 2 SGB XII).

§§ 57, 219 und 221 SGB IX sprechen mithin in Wortlaut und Systematik dafür, dass Beschäftigte in Werkstätten Arbeitnehmer sein können, obwohl sie im sozialrechtlichen Sinne erwerbsgemindert sind und nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Wesentlich ist vielmehr, dass der Beschäftigte überhaupt eine wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit erbringt und dabei die Arbeitsleistung und nicht die rehabilitative Begleit-, Förder- und Unterstützungsstruktur im Vordergrund steht.

BSG, Urteil vom 10. Mai 2007 – B 7a AL 30/06 R –, juris Rn. 21 f.; m.w.N. Bessenich/Jacobs, in: Düwell/Joussen/Luik/v. Boetticher, SGB IX, 7. Auflage 2026, § 221 Rn. 15.

Zu berücksichtigen ist auch, dass sich, soweit ersichtlich, bisher kein Gericht unter Beachtung der aktuellen völker-, unions- und verfassungsrechtlicher Vorgaben mit der Frage auseinandergesetzt hat, ob Werkstattbeschäftigte Arbeitnehmer*innen im Sinne des Mindestlohngesetzes sind.

bb) Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Auch die UN-BRK gebietet zudem, dass Beschäftigte in WfbM wie der Kläger für ihre Tätigkeit zumindest mit dem Mindestlohn vergütet werden.

(1) Geltung der UN-Behindertenrechtskonvention

§ 1 Abs. 1 Satz 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG und § 611a BGB sind in Einklang mit den völkerrechtlichen Verpflichtungen aus dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention / UN-BRK) auszulegen. Die UN-BRK ist in Deutschland am 26. März 2009 in Kraft getreten und genießt innerstaatliche Geltung im Rang einfachen Bundesrechts. Zudem hat die Europäische Union (EU) die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert und sie ist in der EU am 22. Januar 2011 in Kraft getreten. Die Regelungen der UN-Behindertenrechtskonvention gehen damit im unionsrechtlichen Anwendungsbereich aufgrund des Anwendungsvorrangs von EU-Recht dem nationalen Recht vor. In Deutschland führt dies im Anwendungsbereich des Unionsrechts zu einer Rangerhöhung der UN-Behindertenrechtskonvention, die als Teil des EU-Rechts dann im Rang über der Verfassung steht.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 177 m.w.N.

(2) Diskriminierungsverbot im Bereich der Beschäftigung

Die UN-Behindertenrechtskonvention verbietet in Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. a) i.V.m. Art. 5 Abs. 2 UN-BRK Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung, einschließlich der Beschäftigungsbedingungen. Dabei liegt Art. 27 UN-BRK ein weites Verständnis von Arbeit zu Grunde, das auch Arbeit in sogenannten geschützten Beschäftigungsverhältnissen umfassen kann. Es beinhaltet damit grundsätzlich eine Vermutung für ein Arbeitsverhältnis.

Hierfür sprechen sowohl der Wortlaut des Art. 27 UN-BRK als auch Systematik sowie Sinn und Zweck der Vorschrift. Art. 27 UN-BRK ist mit dem Begriffspaar „Arbeit und Beschäftigung“ überschrieben und Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. a) UN-BRK nutzt die Formulierung „*Beschäftigung gleich welcher Art*“. Ziel des Art. 27 UN-BRK ist es, behinderten Menschen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ihnen soll aber die Wahl offenstehen, in einem geschützten Rahmen zu arbeiten, der so weit wie möglich am allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet und durchlässig zu diesem sein soll. Das gilt für alle behinderten Menschen, unabhängig vom Grad ihrer Behinderung. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist damit nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschränkt. Das zeigt auch Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. k) UN-BRK, der Programme für die berufliche Rehabilitation – worunter Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland subsumiert werden können – unter das Recht auf Arbeit fasst.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 153 m.w.N., 180

Nach Art. 27 Abs. 1 Satz 1 UN-BRK beinhaltet das Recht auf Arbeit die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen und nicht auf existenzsichernde, staatliche Leistungen angewiesen zu sein. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. b) UN-BRK präzisiert dieses Diskriminierungsverbot und verankert ausdrücklich das Recht von behinderten Menschen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

(3) Auslegungen des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Für die Bestimmung des Inhalts und der Reichweite der Verpflichtungen aus Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. b) UN-BRK sind die Auslegungen durch den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Fachausschuss), der für die Überwachung der Vertragsverpflichtungen berufen ist, heranzuziehen. Die Auslegungen sind zwar nicht rechtlich verbindlich, aber ihnen ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bedeutendes Gewicht beizumessen.

BVerfGE 142, 313 (346 f.) m.w.N.

Nach der Auslegung des UN-Fachausschusses beinhaltet das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, dass eine Entlohnung unter dem gesetzlichen Mindestlohn aufgrund von Behinderung unter keinen Umständen gerechtfertigt ist.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment, CRPD/C/GC/8, Rn. 26, abrufbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Allg_Bemerkung_8.pdf (zuletzt besucht am 8. Mai 2026); so auch bereits Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination, CRPD/C/GC/6, Rn. 67c), abrufbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Allg_Bemerkung_6.pdf (zuletzt besucht am 8. Mai 2026)

Darüber hinaus haben arbeitende Menschen mit Behinderungen das Recht auf gleiches Entgelt, wenn sie gleiche oder ähnliche Arbeit verrichten. Zudem hat der Ausschuss festgestellt, dass

die Vergütung auch gleich sein sollte, wenn ihre Arbeit zwar völlig anders, aber dennoch gleichwertig ist. Das gilt auch für segregierende Beschäftigungsverhältnisse.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment, CRPD/C/GC/8, Rn. 28, abrufbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Allg_Bemerkung_8.pdf (zuletzt besucht am 8. Mai 2026)

Für den UN-Fachausschuss ist folglich Mindestlohn die unterste Grenze der Entlohnung von behinderten Beschäftigten. Das gilt auch für die Tätigkeiten in einer geschützten Beschäftigung wie in Werkstätten für behinderte Menschen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention und der UN-Fachausschuss stellen diesen Anspruch nicht unter den Vorbehalt, dass eine behinderte Person bei der Tätigkeit genauso produktiv sein muss oder dass sie keine rehabilitativen Leistungen in Anspruch nimmt. Ebenso wenig erfolgt eine Unterscheidung danach, welche Rechtsstellung die behinderte Person nach innerstaatlichem Recht hat.

Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte, Menschenrechtliche Eckpunkte für die Reform von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), März 2024, S. 10

cc) Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie

Auch unter Beachtung der EU-Mindestlohnrichtlinie haben Beschäftigte in WfbM wie der Kläger Anspruch auf Entlohnung nach dem Mindestlohngesetz, das die Richtlinie umsetzt.

(1) Europarechtskonforme Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs

Der Arbeitnehmerbegriff in § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG ist europarechtskonform in Einklang mit der Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Löhne in der Europäischen Union (Mindestlohnrichtlinie) auszulegen.

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kommt es für den Anspruch auf Mindestlohn im Wesentlichen darauf an, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. In Bezug auf geschützte Beschäftigungsverhältnisse wie Werkstätten für Menschen mit Behinderungen hält der Europäische Gerichtshof es für ausreichend, dass eine tatsächliche und echte, also nicht ausschließlich rehabilitative Tätigkeit, mit einem gewissen wirtschaftlichen Nutzen für die Werkstatt vorliegt.

EuGH, Urteil vom 26. März 2015, C-316/13 (Fenoll)

Die „doppelte Verweisung“ in Art. 2 der Mindestlohnrichtlinie ist nicht wortlautgetreu zu interpretieren. Vor dem Hintergrund der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs ist davon auszugehen, dass auch im Fall der Mindestlohnrichtlinie der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff anzuwenden und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

Klein/Lentes, ZESAR 2025, 110 (112); Sagan, NZA 2024, 1087 (1089) mit Verweis auf Christian Rolfs, „Wen schützt das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht? – Empfiehlt sich eine Neuausrichtung seines Anwendungsbereichs?“ Gutachten B zum 74. Deutschen Juristentag (München 2024), S. B 22-23; Franzen, EuZA 2024, 3 (7)

Das Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 369) geändert worden ist, setzt die Mindestlohnrichtlinie um.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach bei Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs im Mindestlohngesetz ausschließlich auf den Begriff des § 611a BGB und nicht auf den weiteren unionsrechtlichen Begriff der Arbeitnehmer*in abzustellen sei,

BAG, Urteil vom 18. November 2020 – 5 AZR 103/20 –, juris Rn. 17,

ist durch Inkrafttreten der Mindestlohnrichtlinie überholt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Auslegung damit begründet, dass die Europäische Union gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV keine Kompetenz für die Regelung des Arbeitsentgelts habe. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof greift der Ausschluss aus Art. 153 Abs. 5 AEUV jedoch nur für den Mindestlohn vereinheitlichende Maßnahmen, nicht für alle damit in Zusammenhang stehenden Regelungen.

EuGH (Große Kammer), Urteil vom 11. November 2025 – C-19/23 (Dänemark/Parlament und Rat), Rn. 68

Erwägungsgrund 15 der Mindestlohnrichtlinie nimmt Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention und hebt hervor, dass der Mindestlohnschutz von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen relevant ist:

„Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bestimmt, dass Arbeitnehmer mit Behinderungen, auch solche in geschützten Beschäftigungsverhältnissen, für gleichwertige Arbeit ein gleiches Entgelt erhalten. Dieser Grundsatz ist auch im Hinblick auf den Mindestlohnschutz relevant.“

Ebenso stellt Erwägungsgrund Nr. 34 der Mindestlohnrichtlinie einen Bezug zu behinderten Arbeitnehmer*innen her, indem es heißt:

„Die Arbeitnehmer sollten gemäß der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates (12) einfachen Zugang zu umfassenden Informationen über gesetzliche Mindestlöhne sowie über den Mindestlohnschutz haben, der in allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt ist, damit Transparenz und Vorhersehbarkeit in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen, auch für Menschen mit Behinderungen, sichergestellt sind.“

(2) Rechtsprechung des EuGH

Der Europäische Gerichtshof befasste sich in der Rechtssache Fenoll mit einem geschützten Beschäftigungsverhältnis in einer französischen Werkstatt für behinderte Menschen („*Centre d'aide par le travail La Jouvène*“, CAT) und der Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs im Rahmen der Richtlinie 2003/88/EG vom 04. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie).

Er entschied, dass eine in einem CAT beschäftigte Person Arbeitnehmerin im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie sowie des Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) sein kann, obwohl sie nach französischem Recht keinen Status als Arbeitnehmerin hatte. Entscheidend sei, ob die Tätigkeit unter Berücksichtigung der Ziele des CAT zumindest einen gewissen wirtschaftlichen Nutzen generiere. Die Produktivität und die Höhe der Vergütung des Beschäftigten sei irrelevant.

Die Prüfung erfolgte ausgehend von der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Begriff der Arbeitnehmereigenschaft. Diese ist danach nach objektiven Kriterien zu bestimmen, die das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten der betroffenen Person kennzeichnen. Der Europäische Gerichtshof hat dabei ausgeführt (EuGH, Urteil vom 26. März 2015 – C-316/13 (Fenoll), Rn. 27 m.w.N.), dass als Arbeitnehmer*in jede*r anzusehen ist,

„der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen.“ Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses, so der Gerichtshof, ist, „dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält [...]“

Unerheblich ist, ob nach nationalem Recht ein Rechtsverhältnis sui generis vorliegt. Entscheidend ist, dass eine Person verschiedene Leistungen erbringt. Dabei erkennt das Gericht, dass diese Leistungen von medizinisch-sozialer Unterstützung begleitet sowie von Personal und der Geschäftsleitung des CAT angewiesen und geleitet wurden. Dies ermögliche sowohl die persönliche Entwicklung der schwerbehinderten Person als auch Leistungen von gewissen wirtschaftlichen Nutzen zu Gunsten des CAT. Außerdem erhielt die Person für die Leistung eine Vergütung. Dass diese in Frankreich unter dem Mindestlohniveau liege, sei für den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff irrelevant.

EuGH, Urteil vom 26. März 2015 – C-316/13 (Fenoll), Rn. 30-33

Der Europäische Gerichtshof betonte, dass nach ständiger Rechtsprechung zum unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff die Produktivität der Beschäftigten genauso wenig eine Rolle spiele wie die Frage, woher die Mittel zur Vergütung herrühren und wie hoch die Vergütung sei.

EuGH, Urteil vom 26. März 2015 – C-316/13 (Fenoll), Rn. 34 mit Verweis auf EuGH, Urteil vom 07. September 2004 – C 456/02 (Trojani), Rn. 16; Urteil vom 31. Mai 1989 – 344/87 (Betray), Rn. 15 f.

Mit Blick auf die Voraussetzung, dass die ausgeübte Tätigkeit als tatsächlich und echt angesehen werden muss, machte das Gericht nochmals deutlich, dass dies nur zu verneinen ist, wenn die Tätigkeit nur ein Mittel der Rehabilitation oder Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ist. Der Europäische Gerichtshof hatte dies zuvor aufgrund des besonders gelagerten Sachverhalts in einer Therapieeinrichtung für Drogenabhängige angenommen und die Eigenschaft als Arbeitnehmer deshalb verneint. Die Beschäftigung diene ausschließlich zur Rehabilitation und werde auf die Fähigkeiten der Personen zugeschnitten, da sie nicht in der Lage sind, einer Beschäftigung unter normalen Bedingungen nachzugehen.

EuGH, Urteil vom 31. Mai 1989 – 344/87 (Betray), Rn. 17 ff.

Ausschlaggebend dafür, dass der Europäische Gerichtshof eine echte und tatsächliche und nicht nur eine völlig untergeordnete und unwesentliche Tätigkeit im CAT annahm, war, dass die Tätigkeit nicht nur eine – gegebenenfalls ablenkende – Beschäftigung war, sondern, auch wenn sie an die Fähigkeiten der Person angepasst war, zugleich einen gewissen wirtschaftlichen Nutzen hatte. Das gelte umso mehr, so der Gerichtshof, als diese Tätigkeit ermöglichen soll, die Produktivität schwerbehinderter Menschen zu steigern und zugleich sozialen Schutz zu gewährleisten.

EuGH, Urteil vom 26. März 2015 – C-316/13 (Fenoll), Rn. 40

Das nationale Gericht müsse danach prüfen, ob die tatsächlich erbrachten Leistungen als auf dem Beschäftigungsmarkt üblich angesehen werden. Dabei müssen der Status und die Praxis der in Frage stehenden Einrichtung sowie die Zielsetzung des Programms zur sozialen Unterstützung, wie auch die Art der Leistungen und die Modalitäten der Leistungserbringung Berücksichtigung finden.

EuGH, Urteil vom 26. März 2015 – C-316/13 (Fenoll), Rn. 42; auch bereits EuGH, Urteil vom 07. September 2004 – C 456/02 (Trojani), Rn. 26 f.

Ähnlich wie bereits das Bundessozialgericht stellt der Europäische Gerichtshof mithin lediglich darauf ab, dass eine für die Einrichtung wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit weisungsgebunden gegen eine Vergütung ausgeübt wird, und grenzt diese von ausschließlich ablenkenden oder rehabilitativen Beschäftigungen ab. Die tragenden Erwägungen der Fenoll-Rechtsprechung sind auf die Mindestlohnrichtlinie übertragbar. Denn ebenso wie die Arbeitszeitrichtlinie hat die Mindestlohnrichtlinie den Beschäftigtenschutz zum Inhalt.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 172

Dass im deutschen Recht in § 221 SGB IX zwischen Arbeitnehmer*innen und arbeitnehmerähnlichen Werkstattbeschäftigten differenziert wird, spielt für die europarechtliche Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs somit keine Rolle.

dd) Verfassungsrechtliches Diskriminierungsverbot

Der Arbeitnehmerbegriff in § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG ist auch verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung wie die des Klägers ausreicht, um die Arbeitnehmereigenschaft zu begründen. Diese wird auch nicht dadurch

ausgeschlossen, dass die beschäftigte Person möglicherweise weniger produktiv ist oder dass sie Rehabilitationsmaßnahmen erhält, solange die Arbeitsleistung im Vordergrund steht.

Ein weitreichender Ausschluss von Personen, die in Werkstätten tätig sind, von der Eigenschaft als Arbeitnehmer*in und damit von Mindestlohngesetz stellt einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG sowie nach Art 27 Abs. 1 lit. a) i.V.m. Art. 5 Abs. 2 UN-BRK dar.

Bei Anwendung und Auslegung zivilrechtlicher Normen müssen die Grundrechte in ihrer Bedeutung als objektive Wertentscheidungen hinreichende Beachtung finden.

BVerfGE 35, 202 (219 ff.); BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 2. November 2020 – 1 BvR 2727/19 –, juris Rn. 6

(1) Berücksichtigung der UN-BRK

Zunächst ist bei der Auslegung des Grundgesetzes die UN-Behindertenrechtskonvention zu berücksichtigen. Die Konvention beinhaltet in Art 27 Abs. 1 lit. a) i.V.m. Art. 5 Abs. 2 UN-BRK ein bereichsspezifisches Diskriminierungsverbot (dazu oben unter B.I.1.a)bb)), das bei der Auslegung des Diskriminierungsverbots nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG einzubeziehen ist.

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20 –, Rn. 102

Das Diskriminierungsverbot der UN-Behindertenrechtskonvention aus Art 27 Abs. 1 lit. a) i.V.m. Art. 5 Abs. 2 UN-BRK ist darüber hinaus auch unmittelbar anwendbar.

Vgl. BSG, Urteil vom 11. Juli 2017 – 8 1 KR 30/16 – juris Rn. 20; Urteil vom 8. September 2015 – B 1 KR 22/14 R –, juris Rn. 23; Beschluss vom 10. Mai 2012 – B 1 KR 78/11 –, juris Rn. 9; Urteil vom 6. März 2012 – B 1 KR 10/11 R –, juris Rn. 29; Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 176 m.w.N.

(2) Vergleichsgruppen

Sofern bei Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, für die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft ein pauschaler Rehabilitations- und Produktionsvorbehalt angenommen wird, werden sie gegenüber (schwer-)behinderten Arbeitnehmer*innen, die im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeits-

markt oder in Inklusionsbetrieben (§ 215 ff. SGB IX) angestellt sind oder in regulären Arbeitsverhältnissen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX) und begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX) in Anspruch nehmen, ungleich behandelt. Die Angehörigen dieser Gruppen erhalten sämtliche eine Vergütung jedenfalls in Höhe des Mindestlohns. Mit Blick auf den Produktivitätsvorbehalt gilt das auch gegenüber nicht-behinderten Arbeitnehmer*innen des allgemeinen Arbeitsmarkts.

Eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen liegt vor, wenn Regelungen und staatliche Maßnahmen ihre Lebenssituation verschlechtert oder ihnen durch die öffentliche Gewalt Entfaltungs- und Betätigungsmöglichkeiten vorenthalten werden, die anderen offenstehen, soweit dies nicht durch eine auf die Behinderung bezogene Fördermaßnahme hinlänglich kompensiert wird.

BVerfG, Urteil vom 22. November 2023 – 1 BvR 2577/15, 1 BvR 2578/15, 1 BvR 2579/15 –, Rn. 45; BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20 –, Rn. 91 m.w.N.

Erfasst werden auch mittelbare Benachteiligungen, bei denen sich der Ausschluss von Betätigungsmöglichkeiten nicht als Ziel, sondern als typische Nebenfolge einer Maßnahme der öffentlichen Gewalt darstellt.

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20 –, Rn. 93; BVerfG, Beschluss vom 29. Januar 2019 – 2 BvC 62/14 –, Rn. 55 m.w.N.; Baer/Markard, in: Huber/Voßkuhle, GG, 8. Auflage 2024, Art. 3 Abs. 2, 3 Rn. 537

Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG findet auch auf die Ungleichbehandlung zwischen Gruppen von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen Anwendung.

BVerfG, Urteil vom 22. November 2023 – 1 BvR 2577/15 –, Rn. 53

Als Vergleichsgruppen sind wie bereits erwähnt Budgetnehmer*innen (§ 61 SGB IX), behinderte Arbeitnehmer*innen in Inklusionsbetrieben (§ 215 ff. SGB IX) und schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen, die begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Anspruch nehmen (§ 185 SGB IX), sowie sonstige (behinderte und nicht-behinderte) Arbeitnehmer*innen des allgemeinen Arbeitsmarkts heranzuziehen. Sie alle haben als Arbeitnehmer*innen einen Anspruch auf Zahlung eines Entgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach §§ 1, 22 MiLoG, ohne dass sie einem Rehabilitations- oder Produktivitätsvorbehalt unterliegen.

Die benannten Gruppen sind im Hinblick auf Werkstattbeschäftigte wie den Kläger als „wesentlich gleich“ zu bewerten. Hierzu im Einzelnen:

(aa) Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)

Budgetnehmer*innen sind – wie Werkstattbeschäftigte (§ 219 Abs. 1 Satz 2, § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) – Menschen mit Behinderungen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können (§ 61 Abs. 1, § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Das Budget für Arbeit stellt – ebenso wie die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen – eine Leistung für die Teilhabe am Arbeitsleben dar. Ob eine Person mit Behinderungen statt einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen das Budget für Arbeit in Anspruch nimmt, ist zwar grundsätzlich ihre Wahl, faktisch hängt es aber vom Angebot an Budgetplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab.

Zu weiteren Hemmnissen siehe Seeger, in: Schachler/et. al, Zukunft der Werkstätten: Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn, Bad Heilbrunn 2023, S. 280-292

Die Möglichkeit der Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit wurde als Alternative zur Beschäftigung behinderter Menschen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung eingeführt.

Siehe Luik, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl. (Stand: 01.10.2023), § 61 Rn. 32; Seeger in: Schachler/et. al, Zukunft der Werkstätten: Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn, Bad Heilbrunn 2023, S. 281

Gemäß § 61 Abs. 1 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 Abs. 1 SGB IX haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, ein Budget für Arbeit.

Ebenso wie der Kläger erbringen sie eine wirtschaftlich verwertbare Leistung, werden jedoch nicht als fähig angesehen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten und erhalten rehabilitative Leistungen. Anders als der Kläger erhalten sie für ihre Tätigkeit gleichwohl den Mindestlohn.

(bb) Inklusionsbetriebe (§ 215 ff. SGB IX)

Inklusionsbetriebe bieten neben Werkstätten eine weitere Möglichkeit zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 215 Abs. 1 SGB IX). Dabei handelt es sich gemäß § 215 Abs. 1 SGB IX um rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Anders als Werkstätten sind Inklusionsbetriebe Teil des allgemeinen Arbeitsmarkts, in denen nach § 215 Abs. 3 SGB IX mindestens 30%, regelmäßig aber maximal 50%, der Beschäftigten schwerbehindert im Sinne des § 215 Abs. 1 SGB IX sind. In Inklusionsbetrieben sind Beschäftigte als Arbeitnehmer*innen tätig, auf die das Arbeitsrecht, inklusive des Mindestlohngesetzes vollumfänglich Anwendung findet.

Griese, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl. (Stand: 01.07.2025), § 215 Rn. 5 ff.

In Ausschussberatungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales begründeten die Koalitionsfraktionen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dies im Jahr 2010 damit, dass Inklusionsbetriebe nach dem Grundsatz der Inklusion die gleichen Beschäftigungsbedingungen für alle Beschäftigten, ob behindert oder nicht-behindert, gelten sollten.

BT-Drs. 18/2010, S. 17, zum damals geltenden § 132 SGB IX

Nach § 216 SGB IX erhalten schwerbehinderte Menschen in Inklusionsbetrieben arbeitsbegleitende Maßnahmen, etwa zur beruflichen Weiterbildung, sowie – je nach Bedarf – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX.

Pahlen/Winkler, in: Rolfs/Greiner/Winkler beck-online, Grosskommentar Sozialrecht, Stand: 01.07.2025, § 216 Rn. 4 ff.

Ebenso wie Beschäftigte in WfbM sind Beschäftigte in Inklusionsbetrieben nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzbar und erhalten Teilhabeleistungen, jedoch im Gegensatz zu ihnen keinen Mindestlohn. Da auch in WfbM der Grundsatz der Inklusion verfolgt wird, hängt es somit bei gleichen Voraussetzungen allein vom Einsatzort – einer WfbM oder einem Inklusionsbetrieb – ab, ob eine Person Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn hat.

Dobmann, in: Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 2. Aufl. 2017, Rn. 11

(cc) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX) und Begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX)

Eine weitere Vergleichsgruppe bilden schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen, die in regulären Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stehen, teils dauerhafte Rehabilitationsleistungen wie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX) und begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX) in Anspruch nehmen und Mindestlohn beziehen.

Gemäß § 49 Abs. 1 SGB IX werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst dauerhaft zu sichern. Leistungen nach § 49 SGB IX setzen nicht voraus, dass eine Person bereits einen Arbeitsplatz innehat. Leistungen können aber im Rahmen eines konkret bestehenden Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 49 Abs. 1 SGB IX erforderlich sein, wenn der Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung nach ihrer Art und Schwere gefährdet ist oder eine Beeinträchtigung im Arbeitsverhältnis vorliegt.

Kreitner/Luthe in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl. (Stand: 01.10.2023), Rn. 104 m.w.N.

Zudem können schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen gemäß § 185 SGB IX begleitende Hilfe im Arbeitsleben erhalten. Gemäß § 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX soll die begleitende Hilfe darauf hinwirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Gemäß § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gelten als Arbeitsplätze auch Stellen, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden, in Inklusionsbetrieben mindestens zwölf Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Neben finanziellen Leistungen an behinderte Menschen und Arbeitgeber*innen sowie fachlicher Beratung kann begleitende Hilfe im Arbeitsleben je nach den Umständen des Einzelfalls auch notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen umfassen.

Zu den Leistungen im Einzelnen Wien/et. al., Schwerbehindertenrecht in der Praxis, Wiesbaden 2017, S. 102

Ziel der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist dabei die zumutbare Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses für eine schwerbehinderte Person. Es geht also nicht vornehmlich um die Erhaltung bzw. Verbesserung der Erwerbsfähigkeit, die vorrangig nach § 49 ff. SGB IX erbracht werden.

Simon/Kesel in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl. (Stand: 19.06.2024), § 185 Rn. 29

Ebenso wie der Kläger erbringen diese schwerbehinderten Personen eine wirtschaftlich verwertbare Leistung und beziehen daneben Teilhabeleistungen. Anders als der Kläger erhalten sie für ihre Tätigkeit gleichwohl den Mindestlohn.

(dd) Unabhängigkeit der Arbeitnehmereigenschaft von der Produktivität

Eine vierte Vergleichsgruppe bilden behinderte und nicht-behinderte Arbeitnehmer*innen in regulären Arbeitsverhältnissen des allgemeinen Arbeitsmarkts, die Mindestlohn beziehen. Sie unterliegen keinem Produktivitätsvorbehalt. Sie sind unterschiedlich produktiv. Ihre Arbeitnehmereigenschaft und damit ihr Anspruch auf Mindestlohn wird dadurch nicht infrage gestellt.

Vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2008, – 2 AZR 536/06

Sowohl das Entgeltsystem als auch die Aufnahmevoraussetzungen für die Werkstatt für behinderte Menschen zeigen, dass eine unterschiedliche Produktivität auch in der Werkstatt durchaus eine Rolle spielt. So sieht § 221 Abs. 2 SGB IX als Teil des Arbeitsentgelts einen leistungsangemessenen Steigerungsbetrag vor, der sich nach der individuellen Arbeitsleistung des behinderten Menschen bemisst. In einer Werkstatt für behinderte Menschen können ohnehin nur behinderte Personen aufgenommen werden, die ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit verrichten können (§ 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Ebenso wie Beschäftigte in WfbM erbringt diese Vergleichsgruppe eine auf dem Arbeitsmarkt übliche, weisungsgebundene Arbeit gegen Vergütung und ist hierbei unterschiedlich produktiv. Anders als Beschäftigte in WfbM erhalten sie unabhängig von ihrer Produktivität den Mindestlohn.

(3) Ungleichbehandlung durch (mittelbare) Anknüpfung an das Merkmal der Behinderung

Die Benachteiligung von Werkstattbeschäftigten knüpft mittelbar an das Merkmal der Behinderung an. Wenngleich § 221 Abs. 1 und 2 SGB IX für die Sonderregelung des sogenannten Arbeitsentgelts an die neutrale formulierte Rechtsstellung der Werkstattbeschäftigten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis anknüpft, benachteiligt diese Regelung ausschließlich

Menschen mit Behinderungen. Denn in einer Werkstatt für behinderte Menschen können nur Menschen arbeiten, die wegen Art und Schwere von Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können (§ 219 Abs. 1 Satz 2, § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Das Arbeitsentgelt wird auch gemäß § 219 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ausschließlich an die im Arbeitsbereich beschäftigten „behinderten Menschen“ ausgezahlt.

(4) Keine Rechtfertigung

Eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ist nicht ersichtlich. Weder der vermeintliche Rehabilitationszweck der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen noch eine etwaige geringere Produktivität der Werkstattbeschäftigten kann pauschal die Ungleichbehandlung aufgrund der Behinderung rechtfertigen.

Eine rechtliche Schlechterstellung von Menschen mit Behinderung kommt nur beim Vorliegen von zwingenden Gründen in Betracht. Die Maßnahme muss unerlässlich sein, um behindertenbezogenen Besonderheiten Rechnung zu tragen, was jedoch nicht angenommen werden kann, wenn der Staat durch Fördermaßnahmen oder Assistenzsysteme die Einschränkungen, denen Menschen mit Behinderungen unterliegen, beseitigen kann; erst wenn dies unmöglich oder unzumutbar ist, kann eine Benachteiligung gerechtfertigt sein.

BVerfG, Beschluss vom 29. Januar 2019 – 2 BvC 62/14 –, Rn. 57 m.w.N.

Die Rechtfertigung unterliegt damit einem strengen Maßstab, weil die Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich sehr groß sind.

ebd.; Baer/Markard, in: Huber/Voßkuhle, GG, 8. Auflage 2024, Art. 3 Abs. 3, Rn. 544

Ein zwingender Grund im vorgenannten Sinn liegt also erst dann vor, wenn einer Person gerade aufgrund ihrer Behinderung bestimmte geistige oder körperliche Fähigkeiten fehlen, die unerlässliche Voraussetzung für die Wahrnehmung eines Rechts sind und dem nicht durch geeignete Assistenzsysteme abgeholfen werden kann.

BVerfG, Beschluss vom 29. Januar 2019 – 2 BvC 62/14 –, Rn. 58 m.w.N.

Soweit die Maßnahme nicht unerlässlich ist, um behindertenbezogenen Besonderheiten oder sonstigen zwingenden Gründen Rechnung zu tragen, kommt die Rechtfertigung einer behinderungsbedingten Ungleichbehandlung nur im Wege der Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht und auf der Grundlage einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung in Betracht. Die

Ungleichbehandlung muss zum Schutz eines anderen, mindestens gleichwertigen Verfassungsguts geeignet, erforderlich und angemessen sein.

BVerfG, Urteil vom 22. November 2023 – 1 BvR 2577/15, 1 BvR 2578/15, 1 BvR 2579/15
–, Rn. 59; BVerfG, Beschluss vom 29. Januar 2019 – 2 BvC 62/14, Rn. 59 m.w.N.

Als behindertenbezogene Besonderheit kommt der Bedarf an unterstützenden Rehabilitationsleistungen sowie die teils geminderte Leistungsfähigkeit in Betracht. Allerdings steht der Mindestlohn nicht im Widerspruch zum Rehabilitationszweck (aa). Die Arbeitnehmereigenschaft an der Produktivität und Leistung der Person zu messen, widerspricht den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen (bb). Auch eine bestehende Erwerbsminderung (cc) oder die mangelnde Finanzierbarkeit des Mindestlohns für alle Werkstattbeschäftigten durch die Arbeitsergebnisse der Werkstätten selbst rechtfertigen die Ungleichbehandlung nicht (dd).

(aa) Keine Rechtfertigung wegen Rehabilitationszweck

Der Rehabilitationszweck steht der Gewährung von Mindestlohn nicht entgegen. Das Werkstättenrecht ist als Gleichstellungsrecht konzipiert. Das Arbeitsrecht soll auf Beschäftigte soweit Anwendung finden, als es dem Rehabilitationszweck nach § 219 Abs. 1, § 56 SGB IX nicht widerspricht.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 183, 197, 200

Der Gesetzgeber führte bereits bei der erstmaligen Regelung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses in § 54b SchwbG in der Gesetzesbegründung aus, dass arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze wie Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Erziehungsurlaub und Mutterschutz entsprechend anwendbar sind.

BT-Drs. 13/3904, S. 48

Entsprechend findet sich in § 4 WMVO ein Katalog anzuwendender arbeitsrechtlicher Vorschriften. Außerdem sind für die Rechtsstreitigkeiten zwischen Werkstattbeschäftigten und den Trägern der Werkstätten wie Entgeltstreitigkeiten die Arbeitsgerichte (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 ArbGG, sofern sie nicht ohnehin Arbeitnehmer*innen sind und § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG gilt) zuständig und alle Werkstattbeschäftigten haben unabhängig von Rechtsstatus Zugang zur Sozialversicherung.

Auch die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft und die Geltung des Mindestlohngesetzes widerspricht dem Rehabilitationszweck nach § 219 SGB IX nicht. Es gehen damit keine unerfüllbaren Leistungspflichten einher, die aufgrund eventueller behinderungsbedingter Minder- oder Schlechtleistungen negative Konsequenzen für Werkstattbeschäftigte haben könnten.

Der Mindestlohnanspruch nach § 1 Abs. 1 MiLoG entsteht mit jeder tatsächlich geleisteten Arbeitsstunde und macht ihn nicht von den mit der Arbeitsleistung verbundenen Erfolgen abhängig. Er ist vollkommen leistungsunabhängig. Insbesondere ist der Mindestlohn keine Gegenleistung für eine verobjektivierte Normal- oder Durchschnittsleistung, bei der auch unklar wäre, nach welchen Kriterien diese zu bestimmen wäre. Vielmehr bezweckt die Normierung eines angemessenen Verhältnisses von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt die Existenzsicherung durch Arbeitseinkommen als Ausdruck der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG).

BAG, Urteil vom 6. September 2017 – 5 AZR 317/16 –, juris Rn. 13; Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 –, juris Rn. 30; LAG Hamm, Urteil vom 22. April 2016 – 16 Sa 1627/15 –, juris Rn. 51

Minder- und Schlechtleistungen werden ebenfalls vom Anspruch auf Mindestlohn umfasst.

BAG, Beschluss vom 18. Juli 2007 – 5 AZN 610/07 –, juris Rn. 3

Die Geltung des Mindestlohnanspruchs hat damit keine Auswirkungen darauf, was ein*e Arbeitnehmer*in schuldet. Der*Die Arbeitnehmer*in schuldet die Arbeitsleistung, die er*sie bei angemessener Anspannung seiner geistigen und körperlichen Kräfte auf Dauer ohne Gefährdung seiner Gesundheit zu leisten imstande ist.

LAG Hamm, Urteil vom 22. April 2016 – 16 Sa 1627/15 –, juris Rn. 51

Für Werkstattbeschäftigte bedeutet das, dass sie nach § 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung schulden. Daran ändert sich mit der Eigenschaft als Arbeitnehmer*in nach § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nichts. Der*Die Werkstattbeschäftigte schuldet folglich auch bei der Geltung des Mindestlohnanspruchs die Arbeitsleistung, die er*sie in der Werkstatt bereits erbringt.

Auch die Tatsache, dass Werkstätten gesetzlich gegenüber Werkstattbeschäftigten verpflichtet sind, rehabilitative Maßnahmen anzubieten, rechtfertigt keine Unterscheidung zu Arbeitnehmer*innen des allgemeinen Arbeitsmarkts mit Anspruch auf Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG.

Die Verpflichtungen der Werkstatt zu den Leistungen im Sinne des § 58 Abs. 2 SGB IX gegenüber den Werkstattbeschäftigten ergeben sich bereits aus dem Leistungserbringungsverhältnis mit dem zuständigen Rehabilitationsträger (§ 219 Abs. 1 Satz 4, § 58 Abs. 3 SGB IX). Dieser Träger vergütet die Leistungen entsprechend § 58 Abs. 3 SGB IX angemessen. Diese Verpflichtungen stehen einem Arbeitsverhältnis zwischen den Werkstattbeschäftigten und der Werkstatt für behinderte Menschen nicht entgegen. Sie könnten auch als Nebenpflicht in einen etwaigen Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 198

Dass der Rehabilitationszweck der WfbM der Gewährung von Mindestlohn nicht entgegensteht, zeigen auch die aufgeführten Vergleichsgruppen der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben, der Budgetnehmer*innen und der schwerbehinderten Beschäftigten in regulären Arbeitsverhältnissen. Sie alle erhalten Rehabilitationsleistungen und gleichwohl den gesetzlichen Mindestlohn.

(bb) Keine Rechtfertigung wegen Produktivität

Die Arbeitnehmereigenschaft und damit die Gleichbehandlung von Werkstattbeschäftigten wie dem Kläger kann vor diesem Hintergrund ebenso wenig unter dem Vorbehalt stehen, dass ein*e Arbeitnehmer*in einer Werkstatt für behinderte Menschen genauso produktiv sein muss wie ein*e Arbeitnehmer*in auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Arbeitnehmereigenschaft an der Produktivität und Leistung des Arbeitnehmers zu messen, widerspricht bereits den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Auch Arbeitnehmer*innen in Arbeitsverhältnissen des allgemeinen Arbeitsmarkts sind unterschiedlich produktiv. Ihre Arbeitnehmereigenschaft wird dadurch nicht infrage gestellt.

Vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2008 – 2 AZR 536/ 06, juris Rn. 15, 22

Die geschuldete Arbeitsleistung richtet sich auch nach dem persönlichen, subjektiven Leistungsvermögen des*der Arbeitnehmers*Arbeitnehmerin. Arbeitnehmer*innen müssen tun, was sie sollen, und zwar so gut, wie sie können. Die Leistungspflicht ist nicht starr, sondern dynamisch und orientiert sich an der Leistungsfähigkeit. Ein objektiver Maßstab ist nicht anzusetzen. Der Arbeitsvertrag als Dienstvertrag kennt keine "Erfolgshaftung" der Arbeitnehmer*innen, denn sie schulden das "Wirken", nicht das "Werk".

BAG, Urteil vom 17. Januar 2008 – 2 AZR 536/06 –, juris Rn. 15

Das bedeutet auch, dass für die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nicht vorausgesetzt werden kann, dass ein*e Werkstattbeschäftigte im sozialrechtlichen Sinne auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können muss. Unabhängig davon, ob der Arbeitnehmerbegriff in § 221 Abs. 1 SGB IX und die des § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG deckungsgleich sind, sieht § 221 Abs. 1 SGB IX gerade die Möglichkeit vor, dass Personen Arbeitnehmer*innen der Werkstatt sein können. Das geht wiederum nur, wenn die Aufnahmevoraussetzung nach § 219 Abs. 1 SGB IX für Werkstatt erfüllt ist, dass die behinderte Person wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden kann.

(cc) Keine Rechtfertigung wegen Erwerbsminderung

Auch die Möglichkeit, als Werkstattbeschäftigte*r Erwerbsminderungsrente zu beziehen, kann eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen nicht rechtfertigen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht hat eine volle Erwerbsminderung im sozialrechtlichen Sinne keinen Einfluss auf die Annahme eines Arbeitsverhältnisses.

Grundsätzlich ist gemäß § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Voraussetzung der vollen Erwerbsminderung, dass eine Person auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Im Renten- und Grundsicherungsrecht begründet die Beschäftigung in einer Werkstatt die Vermutung, dass Werkstattbeschäftigte als voll erwerbsgemindert gelten. Eine Prüfung der Erwerbsfähigkeit findet gerade nicht statt (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI und § 45 Satz 3 Nr. 2 SGB XII). Die Annahme einer Erwerbsminderung heißt wiederum nicht, dass eine berufliche Tätigkeit oder ein Arbeitsverhältnis ausgeschlossen oder unzulässig ist (vgl. § 96a SGB VI).

Behinderte Menschen können damit Arbeitnehmer*innen einer Werkstatt für behinderte Menschen sein, obwohl sie erwerbsgemindert sind und nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt werden können.

(dd) Keine Rechtfertigung wegen Finanzierungsvorbehalt

Die Ungleichbehandlung von Werkstattbeschäftigten kann nicht damit gerechtfertigt werden, dass ein Arbeitsentgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht finanzierbar sei. Der Anspruch auf Mindestlohn steht nicht unter einem Finanzierungsvorbehalt. Gemäß § 3 MiLoG ist der Anspruch auf Mindestlohn unabdingbar.

Vgl. Sittard, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, 12. Aufl., Mai 2026, § 22 MiLoG, Rn. 4a-5. Siehe auch Dobmann, in: Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 2. Aufl. 2017, § 22 Rn. 1-2; Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen

Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 205.

Es mag sein, dass nicht alle WfbM ihren Arbeitnehmer*innen aus ihren Arbeitsergebnissen einen Steigerungsbetrag bis zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns auszahlen können. Wie bei den Budgetnehmer*innen (§ 61 SGB IX) und Arbeitnehmer*innen in Inklusionsbetrieben (§ 185 SGB IX), wo der Mindestlohn durch staatliche Unterstützung ausgezahlt wird, sind in solchen Fällen staatliche Subventionen erforderlich. Ein steuersubventionierter Mindestlohn in WfbM lässt sich ohne unverhältnismäßige finanzielle Auswirkungen umsetzen. Der Staat zahlt dem Großteil der Werkstattbeschäftigten ergänzende steuerfinanzierte Leistungen in Form von Grundsicherung oder Rente wegen voller Erwerbsminderung. Rechnet man die eingesparten Grundsicherungsleistungen gegen, wäre ein steuersubventionierter Mindestlohn nicht mit unverhältnismäßigen Zusatzkosten verbunden.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 52 ff., 249 ff., 264 ff. m.w.N.

ee) Zwischenergebnis zur Arbeitnehmereigenschaft

Der Arbeitnehmerbegriff in § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG muss bei unions- und verfassungskonformer Auslegung und unter Beachtung der Vorgaben aus der UN-BRK Menschen mit Behinderungen weit ausgelegt werden. Er umfasst alle in WfbM Beschäftigten, die eine wirtschaftliche verwertbare Leistung weisungsabhängig und gegen Vergütung erbringen, soweit das Erbringen dieser Arbeitsleistung im Vordergrund der Beschäftigung steht. Weder die Tatsache, dass Rehabilitationsmaßnahmen erfolgen können, noch die Tatsache, dass Beschäftigte nicht so leistungsfähig sein mögen wie Beschäftigte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, schließen die Arbeitnehmereigenschaft aus. Ausschlaggebend ist, dass es sich nicht um eine rein rehabilitative Maßnahme handelt, sondern diese – auch wenn sie an die Fähigkeiten der Person angepasst ist –, einen gewissen wirtschaftlichen Nutzen für die Werkstatt hat.

b) Der Kläger ist Arbeitnehmer

Wendet man den dargelegten Maßstab an, so ist festzustellen, dass der Kläger, der in dem Arbeitsbereich der anerkannten Werkstatt für Behinderte der Beklagten beschäftigt wird, als Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 1 MiLoG zu bewerten ist.

Er erbringt in der digitalen Archivierung eine weisungsgebundene, wirtschaftlich verwertbare Leistung gegen Vergütung. Das Erbringen dieser Arbeitsleistung und nicht die rehabilitative Begleit-, Förder- und Unterstützungsstruktur stehen im Vordergrund der Beschäftigung.

aa) Weisungsgebundenheit

Der Kläger leistet seine Arbeit in persönlicher Abhängigkeit, er ist weisungsgebunden und in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation eingegliedert.

Der Kläger ist in der digitalen Archivierung tätig. Mit ca. zehn Mitarbeitenden wird diese technische Dienstleistung arbeitsteilig vor Ort bei der Beklagten erbracht. Während seiner Beschäftigungszeit muss der Kläger am Arbeitsplatz anwesend sein (§ 2 Abs. 2 Werkstattvertrag). Die vereinbarte Arbeitszeit dient ausschließlich der Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Der Kläger ist zuständig für die Vorbereitung der Dokumente zum Scannen, indem er sie entklammert, mit Trennzetteln versieht und in Ablagesysteme sortiert. In einem weiteren Teilschritt können die zu digitalisierenden Dokumenten so von einer anderen Person gescannt werden. Der Kläger verrichtet seine Arbeit weitestgehend eigenständig und eigenverantwortlich. Der Kläger arbeitet ausschließlich an einem von der Beklagten zur Verfügung gestellten und ausgestatteten Arbeitsplatz. Er ist in die arbeitsteilig organisierte digitale Archivierung eingebunden und erfüllt in dieser bestimmte, ihm zugewiesene Aufgaben, die an die Aufgaben seiner Kolleg*innen anknüpfen und/oder diesen vorausgehen. Er unterliegt den Weisungen der Gruppenleiterin XXXXXXXXXX, die ihm auch die Aufgaben zuweist. Arbeitszeit und Pausen werden von der Beklagten vorgegeben. Dabei dokumentiert der Kläger seine Arbeitszeit wie ebenfalls von der Beklagten vorgegeben mittels einer Stempelkarte. Vergütet wird nur die Arbeitsleistung, die am Arbeitsplatz in der Arbeitszeit erbracht wird. Urlaub, Verdienst, Krankmeldung und Kündigungsmodalitäten sind im Werkstattvertrag wie auch in Arbeitsverträgen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich geregelt. Der Kläger hat einen regulären Urlaubsanspruch und auch die vertraglich vereinbarte Regelung bei Krankheit entspricht unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das Entgeltfortzahlungsgesetz einer üblichen Praxis (§ 2 Abs. 2 und § 5 Werkstattvertrag). Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen (§ 2 Abs. 3 Werkstattvertrag).

bb) Wirtschaftlich verwertbare Leistung gegen Vergütung

Der Kläger erbringt bei der Beklagten eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung. Die Beklagte bietet einen kompletten Digitalisierungs- und Archivierungsservice für Industrie und Handel an. Aufträge erhält die Werkstatt von größeren Unternehmen aus der Region. Übernommen wird der gesamte Prozess von der physischen Aufbereitung über die digitale Erfassung bis hin zur sicheren Vernichtung der Altbestände. Auch die Vorbereitungen für das Scannen, also das

Entklammern und die Aufbereitung von einzelnen Seiten ist Teil des Digitalisierungs- und Archivierungsservice.



Die Tätigkeit des Klägers ist Teil des Angebots der Beklagten, dass sie Kunden gegen Bezahlung anbietet. Bei den Tätigkeiten des Klägers handelt es sich zwar um einfache, ausführende Tätigkeiten, auch solche sind aber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich und werden gegen Bezahlung erbracht. Dass der Kläger hierfür keine Berufsausbildung abgeschlossen hat, ist für Hilfsarbeiten typisch. Die Tätigkeit des Klägers erzeugt einen messbaren ökonomischen Wert, der über den reinen Aufwand hinausgeht und üblicherweise auf dem Markt angeboten wird. Dies zeigen entsprechende Angebote zur Digitalisierung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. **Anlagen K05 bis K07**). Auch das arbeitsteilige Erbringen von Dienstleistungen entspricht einem effizienten und wirtschaftlichen Ablauf. An der wirtschaftlichen Verwertbarkeit ändert nichts, dass hinsichtlich der Tätigkeit selbst auf die Behinderungen des Klägers Rücksicht genommen wird und daher bestimmte Tätigkeiten, wie das Ausfüllen von Begleitzetteln, von anderen Beschäftigten ausgeführt werden. Die erbrachte Arbeitsleistung des Klägers ist in gleicher Weise verwertbar.

Des Weiteren spricht, wie bereits ausgeführt, die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses dafür, die erbrachte Tätigkeit als wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung zu qualifizieren. Der Kläger dokumentiert seine Arbeitszeit mittels einer Stempelkarte. Während seiner Beschäftigungszeit muss er am Arbeitsplatz anwesend sein (§ 2 Abs. 2 Werkstattvertrag). Die vereinbarte Arbeitszeit dient ausschließlich der Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Der Kläger hat einen regulären Urlaubsanspruch und auch die vertraglich vereinbarte Regelung bei Krankheit entspricht einer üblichen Praxis (§ 2 Abs. 2 und § 5 Werkstattvertrag). Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen (§ 2 Abs. 3 Werkstattvertrag).

cc) Arbeitsleistung im Vordergrund

Die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Kläger steht im Vordergrund des Beschäftigungsverhältnisses. Rehabilitative Begleit-, Förder- und Unterstützungsstruktur, wie sie der Werkstattvertrag vorsieht, treten hierhinter in der Praxis deutlich zurück, soweit sie überhaupt stattfinden.

Der Kläger erhält in der Werkstatt allenfalls in sehr geringem Umfang rehabilitative Leistungen. Zwar sieht der Werkstattvertrag diese vor, jedoch bedarf der Kläger dieser weder zur Ausübung

seiner Arbeitsleistung noch erhält er diese zur Förderung, etwa um weitere Qualifikationen zu erwerben. Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt im Sinne von § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX erhält der Kläger nicht. Es finden lediglich vereinzelt Kurse statt. Aufgrund ihres geringen zeitlichen Umfangs wirken sich diese nicht maßgeblich auf die Arbeitsleistung aus.

Auch die teilweise im Werkstattvertrag niedergelegte Ausgestaltung der Tätigkeit spricht dafür, dass die Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Arbeitszeit, Pausen, Urlaubsregelungen, Verdienst, Krankmeldung und Kündigungsmodalitäten sind, wie bereits dargelegt, im Werkstattvertrag vergleichbar einem regulären Arbeitsverhältnis geregelt. Auch in der praktischen Durchführung entspricht das Vertragsverhältnis in allen wesentlichen Punkten einem Arbeitsverhältnis. Dass Aufgaben entsprechend den Fähigkeiten des Klägers aufgeteilt werden, ändert hieran nichts, sondern ist ebenso für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch für Arbeitnehmer*innen ohne Behinderungen typisch. Seine Tätigkeit ist keine rein ablenkende Beschäftigung um der Beschäftigung willen. Die Aufgabe des Klägers erfüllt, wie schon erläutert, einen relevanten Arbeitsschritt im Rahmen der digitalen Archivierung und hat einen wirtschaftlichen Nutzen.

Der Kläger ist zudem seit nun fast 40 Jahren in Werkstätten tätig. Er ist 57 Jahre alt. Bereits die lange Dauer der Beschäftigung des Klägers in Werkstätten spricht dagegen, dass diese vorwiegend rehabilitativen Zwecken entsprechen würde. Die Werkstattbeschäftigung dient allenfalls dem Zweck, dem Kläger einen – wenn auch den Behinderungen angemessenen – Arbeitsplatz anzubieten. Dies ändert jedoch nichts an dem Umstand, dass rehabilitative Zwecke allenfalls noch hintergründig verfolgt werden. Ein therapeutisches oder sonstiges rehabilitatives Ziel der Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten ist nicht ersichtlich.

vgl. ArbG Koblenz, Urteil vom 9. August 2002 – 2 Ca 447/02 –, juris Rn. 16

c) Unterscheidung in § 221 Abs. 1 SGB IX für Arbeitnehmerbegriff des Mindestlohngesetzes unbeachtlich

Selbst wenn man annehmen wollte, dass der Kläger zur Beklagten in einem „arbeitnehmerähnlichen“ Verhältnis im Sinne von § 221 Abs. 1 SGB IX steht, würde dies unter Berücksichtigung der völker-, unions- und verfassungsrechtlichen Vorgaben nichts daran ändern, dass er als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes zu betrachten ist. Die Differenzierung zwischen „Arbeitnehmer“ und „arbeitnehmerähnlich“ im SGB IX kann sich insoweit nicht auswirken.

Wird zur Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs in § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG die Wertung des § 221 Abs. 1 SGB IX herangezogen und zwischen Arbeitnehmer*innen und arbeitnehmerähnlich Beschäftigten unterschieden, so muss dies stets nach Maßgabe der völker-, unions- und verfassungsrechtlichen Vorgaben erfolgen. Dabei kann letztlich dahinstehen, ob man die Werkstattbeschäftigten als Arbeitnehmer*innen oder arbeitnehmerähnlich Beschäftigte bezeichnet. Solange sie die soeben genannten Kriterien erfüllen, sind sie jedenfalls Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG. Dies entspricht sowohl der Systematik als auch dem Sinn und Zweck des Mindestlohngesetzes.

aa) Systematik des Mindestlohngesetzes

Das Mindestlohngesetz folgt systematisch einem Regel-Ausnahme-Verhältnis. Der Anspruch auf ein Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ist die Regel, es sei denn eine Ausnahme ist gesetzlich geregelt.

Dobmann; in: Düwell/Schubert, MiLoG, 2. Auflage 2017, § 22 Rn. 2

Eine solche Ausnahme ist für arbeitnehmerähnliche Werkstattbeschäftigte nach § 221 Abs. 1 SGB IX nicht vorgesehen. § 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Nr. 1-4, Abs. 2-4 MiLoG regeln Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes abschließend. Die Ausnahmen betreffen eng definierte Beschäftigtengruppen. Darunter fallen unter bestimmten Voraussetzungen Praktikant*innen, Personen unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung sowie klarstellend Beschäftigte in Berufsausbildung und ehrenamtlich Tätige. Diese Regelungssystematik spricht bereits für ein weites Verständnis der Arbeitnehmereigenschaft im Sinne von § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

Der Rückschluss, dass gegen ein weites Verständnis des Arbeitnehmerbegriffs sprechen würde, dass arbeitnehmerähnliche Werkstattbeschäftigte nicht wie Praktikant*innen in § 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 MiLoG ausdrücklich in den persönlichen Anwendungsbereich aufgenommen wurden, kann vor dem Hintergrund des systematischen Regel-Ausnahme-Verhältnisses in § 22 MiLoG nicht überzeugen.

ArbG Kiel, Urteil vom 19. Juni 2015 – 2 Ca 165 a/15 –, juris Rn. 32; bestätigend LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 11. Januar 2016 – 1 Sa 224/15 –, juris Rn 46

Auch der Sinn und Zweck der jeweils geregelten Ausnahmen spricht dagegen, dass arbeitnehmerähnliche Werkstattbeschäftigte im Sinne des § 221 Abs. 1 SGB IX ausgeschlossen sind. Die Ausnahmen haben arbeitsmarktpolitische Gründe und erfüllen damit übergeordnete Schutzfunktionen, die auf Werkstattbeschäftigte nicht übertragbar sind. So hat etwa der Einschluss von

Praktikant*innen zum Ziel, den Missbrauch des sinnvollen Instruments des Praktikums einzuschränken. Ebenso sollen Personen unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung geschützt und angehalten werden, sich nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Mindestlohn soll ihnen keinen Anreiz setzen, zugunsten einer mit dem Mindestlohn vergüteten Beschäftigung auf eine Berufsausbildung zu verzichten. Langzeitarbeitslosen soll die Ausnahmeregelung den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben erleichtern, indem es ihre Beschäftigungschancen erhöht.

BT-Drs. 18/1558, S. 42 f.

Zwar soll auch die Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, allerdings steht dies in der Praxis nicht im Vordergrund und gelingt fast nie, so dass eine dauerhafte Beschäftigung in der Werkstatt die Regel ist. Dies zeigt sich auch am hiesigen Kläger.

Zudem ist zu beachten, dass die Ausnahme für Langzeitarbeitslose auf sechs Monate befristet ist und der Gesetzgeber bereits das Risiko erkannte, dass die Ausnahmeregelung zu kurzfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose führen kann, statt zu ihrer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt beizutragen.

BT-Drs. 18/1558, S. 43

Rückschlüsse für eine ungeschriebene dauerhafte Ausnahme vom Mindestlohngesetz für Werkstattbeschäftigte lassen sich hieraus nicht herleiten. Der Ausschluss vom Mindestlohn führt nicht zum Schutz von Werkstattbeschäftigten. Weder gewährleistet er den Rehabilitationszweck noch den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Entsprechend lag die Übergangsquote vom Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt etwa im Jahr 2019 bei lediglich 0,35%.

Engels/u.a., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Abschlussbericht, BMAS, 2023, S. 117 ff.

bb) Schutzzweck des Mindestlohngesetzes

Auch der Schutzzweck des MiLoG spricht für ein weites Verständnis des Arbeitnehmerbegriffs in § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG, der unter den genannten Voraussetzungen auch arbeitnehmerähnlich Beschäftigte im Sinne des § 221 Abs. 1 SGB IX umfasst.

Der Mindestlohn soll strukturelle Ungleichheiten in der Verhandlung von Arbeitsentgelt zumindest teilweise abfedern, in dem er Arbeitnehmer*innen vor Niedrigstlöhnen schützt, die branchenübergreifend als generell unangemessen anzusehen sind.

BT-Drs. 18/1558, S. 28

Das MiLoG normiert ein angemessenes Verhältnis von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt und bezweckt damit die Existenzsicherung durch Arbeitseinkommen als Ausdruck der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG), was letztlich auch die sozialen Sicherungssysteme entlasten soll.

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 –, juris Rn. 30; BT-Drs. 18/1558, S. 28

Dabei normiert das Mindestlohngesetz das unterste Maß an Austauschgerechtigkeit, indem es verhindert, dass Arbeitnehmer*innen zu Arbeitsentgelten beschäftigt werden, die jedenfalls unangemessen sind und den in Art. 2 Abs. 1 („Privatautonomie“) und Art. 20 Abs. 1 („Sozialstaatsprinzip“) des Grundgesetzes zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeitsanforderungen nicht genügen.

BT-Drs. 18/1558, S. 28

Menschen mit Behinderung sind bei der Aushandlung von Verträgen und Aufstellung von Entgeltgrundsätzen (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 WMVO) mindestens genauso schutzwürdig wie andere Arbeitnehmer*innen. Ebenso wenig wie Arbeitnehmer*innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die existenzsichernde Leistungen nach SGB II beziehen können, sollten auch Werkstattbeschäftigte trotz Beschäftigung auf existenzsichernde Leistungen nach SGB XII oder SGB VI angewiesen sein.

Solange der*die Beschäftigte eine wirtschaftliche verwertbare Leistung weisungsabhängig und gegen Vergütung erbringt und das Erbringen dieser Arbeitsleistung gegenüber rehabilitativen Maßnahmen im Vordergrund der Beschäftigung steht, ist er*sie mithin Arbeitnehmer*in im Sinne des § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

Dementsprechend ist der Arbeitnehmerbegriff in § 221 Abs. 1 SGB IX entweder ebenfalls völker-, unions- und verfassungsrechtskonform entsprechend weit auszulegen oder die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten im Sinne des § 221 Abs. 1 SGB IX fallen unter den weiten Arbeitnehmerbegriff des § 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG, soweit sie die genannten Kriterien erfüllen.

2. Anspruch auf den Differenzbetrag bis zur Höhe des Mindestlohns

Wie sich aus dem Vorstehenden ergibt, hat der Kläger einen Anspruch auf Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gegen die Beklagte.

In der Höhe ergibt sich dieser aus der Differenz zwischen dem bisher gezahlten monatlichen Bruttogehalt und dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn für die vertraglich vereinbarte monatliche Arbeitszeit des Klägers.

Die monatliche Arbeitszeit berechnet sich dabei wie folgt: $(\text{Wochenarbeitszeit} \times 13) / 3 = \text{Monatsarbeitszeit}$. Im Falle des Klägers ergibt sich daraus eine monatliche Stundenzahl von 105,3 $((24,3 \times 13) / 3 = 105,3)$.

Im Jahr 2024 betrug der gesetzliche Mindestlohn 12,41 EUR brutto pro Stunde. Für 105,3 Stunden ergibt sich deshalb ein monatlicher Gesamtbruttoverdienst von 1.306,77 EUR brutto. Hier- von ist der bereits gezahlte Nettobetrag in Höhe von 195,29 EUR abzuziehen, so dass sich der in den Klageanträgen zu 1. und zu 2. geltend gemachte Betrag ergibt.

Im Jahr 2025 betrug der gesetzliche Mindestlohn 12,82 EUR brutto pro Stunde. Für 105,3 Stunden ergibt sich deshalb ein monatlicher Gesamtbruttoverdienst von 1.349,95 EUR brutto. Hier- von ist der bereits gezahlte Nettobetrag in Höhe von 195,04 EUR abzuziehen, so dass sich der in den Klageanträgen zu 3. bis zu 14. geltend gemachte Betrag ergibt.

Seit dem 1. Januar 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 EUR brutto pro Stunde. Für 105,3 Stunden ergibt sich deshalb ein monatlicher Gesamtbruttoverdienst von 1.463,67 EUR brutto. Hiervon ist der bereits gezahlte Nettobetrag in Höhe von 194,78 EUR abzuziehen, so dass sich der in den Klageanträgen zu 15. bis zu 18. geltend gemachte Betrag ergibt.

II. Zinsanspruch

Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 BGB.

Eingereicht per beA.

Qualifiziert elektronisch signiert durch

Anna Gilsbach, LL.M.
Rechtsanwältin

Paula Sauerwein
Rechtsanwältin

