

# Menschen(ge)recht(e) Arbeit

Claudia Spindler (Hochschule Nordhausen)

Im vorliegenden Beitrag wird aus der Perspektive vorliegender internationaler und europäischer Menschenrechtsdokumente das Thema Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen diskutiert und auf die aktuelle Situation in der Bundesrepublik Deutschland bezogen. Vor dem Hintergrund der langen Geschichte um das Ringen um Arbeitsrechte wird zunächst versucht, einen Überblick über die wichtigsten Dokumente und Übereinkommen auf internationaler und europäischer Ebene zu geben. Seit der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen steht die Bundesrepublik und ihr ausgebautes System der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) immer wieder in der Kritik des zuständigen UN-Fachausschusses. Die in Staatenberichtsverfahren zur UN-Konvention und zum Sozialpakt geäußerten Kritikpunkte und Handlungsempfehlungen werden im Beitrag herausgearbeitet und mit den aktuellen Diskussionen auf der Bundesebene verknüpft.

## Empfohlene Zitierung:

Spindler, Claudia (2024). Menschen(ge)recht(e) Arbeit. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hg.). Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Behindernde Gesellschaft, Band 15. Jena, 116–131.

## Schlagwörter:

*Teilhabe am Arbeitsleben, Menschenrechte, Erwerbsarbeit, Menschen mit Behinderung*



**„(ERWERBS-)ARBEIT IST EIN  
SCHLÜSSELELEMENT FÜR  
DIE SOZIALE SICHERUNG, DIE  
SOZIALE EINBINDUNG VON  
ERWACHSENEN MENSCHEN  
UND DIE GRUNDLAGE  
DER WIRTSCHAFTLICHEN  
BETEILIGUNG.“**

Claudia Spindler

Es liegen mehrere internationale Übereinkommen und Dokumente von Seiten der Vereinten Nationen, ihrer Unter- und Sonderorganisationen vor, die sich mit den Themen Recht auf Arbeit, arbeitsbezogene Rechte und den Rechten von Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Auch auf der europäischen Ebene wurden entsprechende Dokumente verabschiedet. Mit Arbeit und Teilhabe am Arbeitsleben ist die Teilhabe an der Erwerbsarbeit gemeint, also keine andere Form der Arbeit, wie ehrenamtliche Arbeit, Erziehungs-, Pflege- und Familienarbeit oder Hausarbeit (Drygalski und Welti 2023, 87). „Erwerbsarbeit meint Arbeit, die darauf gerichtet ist, zum Zweck des Tausches auf dem Markt Güter herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen. Sie meint Arbeit, von der [eine Person] lebt, durch die [die Person] verdient – sei es in abhängiger oder selbstständiger Stellung oder in vielen Zwischenstufen, sei es mit manueller oder nicht-manueller, mit mehr oder weniger qualifizierter Tätigkeit“ (Kocka 2002, 6). (Erwerbs-)Arbeit ist ein Schlüsselement für die soziale Sicherung, die soziale Einbindung von erwachsenen Menschen und die Grundlage der wirtschaftlichen Beteiligung. Für viele Menschen ist sie sinnstiftend und identitätsbildend. Erwerbsarbeit ist Voraussetzung für die Partizipation in anderen Lebensbereichen. Das Recht auf Arbeit bildet das Fundament für andere Menschenrechte (United Nations 2022). In der aktuellen *Strategie zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen (2021–2030)* der Europäischen Kommission (2021) heißt es: „Participation in employment is the best way to ensure economic autonomy and social inclusion“.

**„Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung ist der beste Weg, ökonomische Autonomie und soziale Inklusion zu sichern“  
(Europäische Kommission 2021; Übersetzung C. S.).**

## Menschenrechte und Menschenrechtsdokumente im Überblick

Für diesen Abschnitt wurden die internationalen Dokumente der Vereinten Nationen und ihrer Unter- und Sonderorganisationen zum Thema „Arbeit“ und die Zielgruppe „Menschen mit Behinderungen“ aufgearbeitet. In Hinblick auf die rechtliche Verbindlichkeit der Dokumente in der Bundesrepublik sind grundsätzlich Erklärungen und Übereinkommen zu unterscheiden. Erklärungen haben für die einzelnen Staaten keine verbindliche Wirkung, sondern lediglich empfehlenden Charakter. Mit der Unterzeichnung von Übereinkommen erklären die Staaten ihre Anerkennung der dort verankerten Rechte. Die Ratifizierung wiederum bedeutet, dass der Staat die rechtliche Verbindlichkeit für die eigene nationale Gesetzgebung anerkennt. Zur Prüfung der Umsetzung der Rechte der Übereinkommen dienen die Staatenberichtverfahren unter Federführung von UN-Fachausschüssen (Prasad 2011).

Das Recht auf Arbeit und arbeitsbezogene Rechte sind in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)* der Vereinten Nationen von 1948 in Artikel 23 verankert (United Nations 1948). Bereits

seit ihrer Gründung 1919 im Zuge des Versailler Vertrags hatte die *Internationale Arbeitsorganisation (IAO)* den Auftrag, Arbeitsnormen international zu etablieren und zu überwachen. Die IAO ist heute eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen (Tapiola 2015). Der *Internationale Pakt der Vereinten Nationen über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (CESCR)*, kurz Sozialpakt, wurde am 16. Dezember 1966 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen zeitgleich mit dem Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) verabschiedet (United Nations 1966 a; b). Völkerrechtlich ist er seit 1976 in Kraft. Beim *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD)*<sup>1</sup> (United Nations 2006; Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018; Netzwerk Artikel 3) handelt es sich um eine Konkretisierung der AEMR. Sie korrespondiert mit anderen UN-Übereinkommen, u. a. dem Sozial- und Zivilpakt. Sie ist ein internationaler, rechtsverbindlicher Vertrag, welcher 2006 von der UN-Vollversammlung verabschiedet wurde. Die Bundesrepublik Deutschland hat die Vereinbarung 2007 unterschrieben. 2008 ist die Konvention durch eine ausreichende Anzahl von unterschreibenden Mitgliedern in Kraft getreten. Sie wurde 2009 in der Bundesrepublik rechtsgültig. 2011 trat sie in der EU in Kraft.

**Artikel 27 zu Arbeit und Beschäftigung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurzelt in mehreren früheren internationalen Dokumenten, die z. T. bis auf das Jahr 1920 zurückgehen.**

Auf europäischer Ebene sind die *Europäische Menschenrechtskonvention (ECHR 1950)*, die *Europäische Sozialcharta* (Europarat 1961) und ihre erweiterte und modernisierte Fassung von 1996 (Europarat 1996), die 1999 in Kraft getreten ist, zu nennen. Diese revidierte Fassung wurde von der Bundesrepublik Deutschland 2007 unterschrieben, aber bisher nicht ratifiziert. 2000 wurde die *Charta der Grundrechte der EU* (Europäische Union 2012) proklamiert und hat seit 2007 rechtliche Verbindlichkeit. Die *Europäische Säule für Soziale Rechte* (Europäische Kommission 2017) ist richtungsweisend für soziale Mindeststandards und die Arbeitspolitik. Auf ihr basiert der europäische Aktionsplan zur Umsetzung sozialer Rechte (Europäische Kommission 2019).

## **Das erste Staatenberichtsverfahren der Bundesrepublik Deutschland zur CRPD**

Das erste Staatenberichtsverfahren zur CRPD der Bundesrepublik Deutschland vor dem UN-Fachausschuss wurde 2015 abgeschlossen. Grundlage des Verfahrens bilden mehrere Dokumente: der

<sup>1</sup> Im Text wird die Abkürzung der englischsprachigen Bezeichnung *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* verwendet.

Staatenbericht (United Nations 2011/13), der Parallelbericht des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DifMR 2015) sowie die Berichte von Verbänden und Initiativen der deutschen Zivilgesellschaft, i. d. R. Bündnisse und Interessenverbände. Zentral ist eine Anhörung von Vertreter\*innen des Staates auf Basis einer zuvor erstellten Fragenliste (United Nations 2014). Das Ergebnis wird in den abschließenden Bemerkungen (United Nations 2015b) in Form von Bedenken und Empfehlungen zusammengefasst. Unter Nummer 49 wird in Bezug auf Artikel 27 der CRPD die Besorgnis über die Segregation auf dem Arbeitsmarkt ausgedrückt. Die Kritik benennt finanzielle Fehlanreize, die den Übergang verhindern und das Scheitern der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbMs) in der Vorbereitung der Beschäftigten für einen Übergang auf den offenen Arbeitsmarkt (Nr. 49 b/c). Die Empfehlung unter Nr. 50 lautet, Regulierungen für eine effektive Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu schaffen, der in Übereinstimmung mit dem UN-Übereinkommen steht, und enthält 4 Unterpunkte:

**Die Empfehlung des UN-Fachausschusses an die Bundesrepublik lautet, Regulierungen für eine effektive Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu schaffen.**

- Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten und zugänglichen Arbeitsplätzen, insbesondere für Frauen mit Behinderungen,
- Abbau der Werkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie die Schaffung von Anreizen für öffentliche und private Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- Sicherung des sozialen Schutzes und der Rentenansprüche beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- Datenerhebung zur Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

## **Aus den Staatenberichtsverfahren zum Sozialpakt**

Seit der Ratifizierung des Sozialpaktes 1976 gab es fünf Staatenberichtsverfahren (1980; 1996; 2001; 2011; 2018). In den letzten beiden Berichten zeigt sich der Fachausschuss besorgt über die niedrige Beschäftigungsquote und die hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit schweren Behinderungen, wobei 2018 die besonders prekäre Situation von Frauen hervorgehoben wird. Kritisiert wird auch die steigende Anzahl der Beschäftigten in den WfbMs, die Sicherung der Arbeits- und Sozialrechte dort sowie die niedrige Übergangsrate auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (United Nations 2011; 2018). In der Stellungnahme zum letzten Bericht findet sich unter Nr. 6 ein Statement des UN-Fachausschusses,

dass die Sicherung der Rechte Aufgabe des Staates ist und dieser die Sicherung auch in einem föderalen System zu verantworten hat.

## Zwischen Reform und Bewahrung: berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben in der Bundesrepublik Deutschland in der Diskussion

Die Ratifizierung der CRPD und die Kritik des ersten Staatenberichtsverfahrens hatten Auswirkungen auf der Bundesebene. Zur Umsetzung der CRPD wurden 2011 und 2016 Nationale Aktionspläne (NAP) von der Bundesregierung verabschiedet. Sie enthalten einzelne Maßnahmen, die die Umsetzung oder zumindest die Verbesserung der Situation im Vertragsstaat gewährleisten sollen. Im Föderalstaat der Bundesrepublik wurden zudem Aktions- und Teilhabepläne auf der Ebene der Länder erarbeitet. Die beiden Aktionspläne auf Bundesebene bilden die Zeit vor und nach dem ersten UN-Staatenberichtsverfahren ab. Im Nachklang der Kritik des Fachausschusses heißt es im NAP 2.0 „[...]“, dass Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin ihren Platz haben“ (BMAS 2016a, 45). „Dabei setzt die Bundesregierung diesmal stärker auf gesetzliche Änderungen, die die rechtlichen Voraussetzungen dafür schaffen, dass noch mehr Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb von Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden können“ (ebd., 9).

Anfang 2017 trat die erste Stufe in Kraft: das *Bundesteilhabegesetz* (BTHG). Dieses Gesetz führte zu einer umfassenden Reform des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) und der Eingliederungshilfe (bis 2017 SGB XII). Mit dem BTHG wurde das Anliegen verbunden, „das deutsche Recht grundsätzlich in Übereinstimmung mit diesem Menschenrechtsübereinkommen [CRPD] weiterzuentwickeln“ (BMAS 2016b, 1) und die „Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt [zu] schaffen“ (Referentenentwurf BTHG 2016). Das BTHG wurde v. a. durch das *Teilhabebestärkungsgesetz* (TeilhStG<sup>k.a. Abk</sup>) 2021 ergänzt und korrigiert. Im Zuge der BTHG-Reform wird die Frage diskutiert, wie geschützte Beschäftigungsverhältnisse konform mit der CRPD gestaltet werden können (Drygalla und Welti 2023, 88f.). „Der europaweit einzigartige Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben muss aufrechterhalten werden“ (Fischer et al. 2023, 69), wird dementsprechend argumentiert. Folgende Punkte sind in der Diskussion:

**Anfang 2017 trat die erste Stufe in Kraft: das *Bundesteilhabegesetz*. Dieses Gesetz führte zu einer umfassenden Reform des Sozialgesetzbuches IX und der Eingliederungshilfe.**

- *Erhöhung der Übergangsquote aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt:* Trotz gesetzlicher Verankerung der Durchlässigkeit (§ 219, Abs. 1 SGB IX) lag die Übergangsquote in den Werkstätten in allen Studien weit unter einem Prozent. Die aktuelle IGS-Studie (2021, 117) gibt für den Arbeitsbereich 0,35% und 0,6% im Anschluss nach dem Eingangsbereich/Berufsbildenden Bereich. Damit wird die WfbM zur „Endstation der Rehabilitation“ (Eikelmann und Reker 1994, 66).
- *Erweiterung des Leistungsangebots:* Zur Entkräftung der Kritik der automatischen Sonderwege in die WfbM wurden Andere Leistungsanbieter (aLA) (§ 60 SGB IX) und das Budget für Arbeit sowie für Ausbildung eingeführt (§ 61 SGB IX). Die aLA werden bezüglich ihrer Rahmenbedingungen auch als „Werkstatt light“ (BAGüS 2022, 5) charakterisiert. Die Übergänge aus der WfbM sind seit der Einführung des Budgets für Arbeit bisher nicht gestiegen (Seeger 2023, 281).
- *Reform des Entgelts:* 2022 lag das durchschnittliche Entgelt der WfbM-Beschäftigten bei 222 Euro (BAG WfbM 2023). Da von dieser Summe der Lebensunterhalt nicht bestritten werden kann, weil sie weit unterhalb des Mindestlohnes liegt, wurden mehrere Reformvorschläge erarbeitet (IGS 2023; Fischer et al. 2023). Aufgrund des Bezugs weiterer Sozialleistungen ist die Einkommenssituation der Werkstattbeschäftigten sehr komplex und kompliziert (Kaltenborn 2023, 211).
- *Arbeitsnehmer\*innenähnlicher Rechtsstatus (§ 221 Abs. 1 SGB IX):* Aufgrund des besonderen Status der WfbM-Beschäftigten verfügen diese nicht über die gleichen Rechte, wie andere Arbeitnehmer\*innen. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) findet keine Anwendung. Der besondere Status hat Folgen für die soziale Sicherung, da in der Historie viele „sozialrechtliche Insellösungen“ für die WfbM-Beschäftigten entstanden sind (Kaltenborn 2023, 211).
- *Soziale Sicherung:* Aus der Kombination des geringen Entgelts mit dem besonderen Rechtsstatus ergeben sich Benachteiligungen. So sind bspw. die Notwendigkeit des Aufstockens durch andere Sozialleistungen – verbunden mit z. T. „entwürdigenden Prüfungen“ (Werkstatträtre Deutschland e. V. 2023) der finanziellen Situation – oder die fehlende Arbeitslosenversicherung zu nennen. Eine Beschäftigung in der WfbM ist jedoch auch mit Schutzregelungen und einem Rentenprivileg verbunden, welche beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verloren gehen können. Im Sinne der „finanziellen Fehlanreize“ bezeichnet die UN dieses Problem als Fürsorgefalle („benefit trap“) (United Nations 2012).
- *Mitwirkung:* Durch das BTHG wurde die Position der Werkstatträtre durch die Reform der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) gestärkt und das Amt einer Frauenbeauftragten in den WfbMs verpflichtend eingeführt. 99% der WfbMs haben einen Werkstattrat (Schachler 2023). Die Rahmenbedingungen für die Arbeit und die tatsächlichen Einflussmöglichkeiten sind je nach Werkstatt, Bundesland und Träger unterschiedlich gestaltet. Die Rechte entsprechen trotz Erweiterung nicht denen von Betriebsräten (Schachler und Schreiner 2017, 2).

- *Bildung*: Die Verbesserung der Bildungsangebote und die Möglichkeiten der Anerkennung von Qualifikationen, die in der WfbM erworben wurden, sind wichtige Bausteine der Reformvorhaben. Das gilt für die berufsbildenden Angebote, die auch hinsichtlich ihrer Dauer verlängert werden sollten. Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Arbeitsbereich und die Angebote der allgemeinen Erwachsenenbildung müssen erweitert werden (IGS 2021, 31, 123; Greving und Scheibner 2017; Kranert et al. 2021; Werkstattträger Deutschland e.V. 2023).

In der Gesamteinschätzung handelt es sich um mehr oder weniger „kleine Stellschrauben“ (Wingert 2023, 61), die darauf zielen, das bestehende System der Werkstätten zu erhalten.

Geschützte Beschäftigung, als weit verbreitete Praxis in vielen Ländern, ist in der Regel eine segregierende Form, die den Grundsätzen der freien und anerkannten Wahl und dem Zugang auf einen offenen Arbeitsmarkt widerspricht, so die Feststellung im *Allgemeinen Kommentar Nr. 8 des Fachausschusses zur CRPD 2023*. Kennzeichen dieser nicht menschenrechtskonformen Arbeitsform sind:

**Trotz vieler Diskussionen und kleiner Reformschritte ist geschützte Beschäftigung keine progressive Maßnahme, das Recht auf Arbeit umzusetzen.**

- Segregation vom allgemeinen Arbeitsmarkt
- Organisation von bestimmten Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen
- Betonung medizinisch-rehabitativer Ansätze
- fehlende effektive Förderung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- keine regulären Arbeitsverträge und damit verbunden eingeschränkte soziale Sicherung

Segregierende Arbeit, wie Werkstätten, sind keine progressiven Maßnahmen, die das Recht auf Arbeit umsetzen, so das eindeutige Statement des Fachausschusses (United Nations 2023).

## **Das zweite und dritte Staatenberichtsverfahren der Bundesrepublik Deutschland zur CRPD**

Das kombinierte zweite und dritte Verfahren startete 2019 mit der Einreichung des Staatenberichtes (United Nations 2019) und endete im September 2023 mit dem Abschlussstatement des Fachausschusses (United Nations 2023). Anders als im ersten Verfahren gibt es zwei Punkte zum Artikel 26 Habilitation und Rehabilitation: Nr. 59 drückt die Sorge aus, dass das BTHG nicht zu einem langfristigen Effekt auf die Gestaltung eines effizienten Rehabilitationssystems ohne Segregation führt,



insbesondere im Bereich der geschützten Arbeit. Auch ein gerechter Zugang für alle Bürger\*innen wird hinsichtlich der Länderspezifika der Regelungen thematisiert. Die Empfehlung lautet „übergreifende, zugängliche und flexible Mechanismen zu entwickeln, mit denen Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Wahl und Präferenz problemlos die relevantesten Rehabilitationsprogramme oder -dienste auswählen und erhalten können, und regelmäßige thematische Bewertungen von Rehabilitationsprogrammen durchzuführen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen ein unabhängiges Leben führen und Zugang zum Arbeitsmarkt haben können“ (ebd. Nr. 60). Zu Artikel 27 gab es folgende Kritik (ebd., Nr. 61):

- Kritik der hohen Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen und die geringe Übergangsquote von Beschäftigten der WfbMs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- mangelnde Zugänglichkeit und Ausstattung von Arbeitsplätzen und fehlende Rechenschaftspflicht der Privatwirtschaft über die Beschäftigungsquote,
- mangelnde Inklusion und Zugänglichkeit der beruflichen Qualifikation, fehlende Leitlinien zur Vermeidung von Diskriminierung und Segregation und die Absicherung, dass Menschen mit Behinderungen berufliche Programme frei und ohne Korrektur wählen können.

Daraus ergeben sich die Empfehlungen (ebd., Nr. 62):

- Erstellung eines bundesländerübergreifenden Aktionsplans mit aktiver Beteiligung der Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen, um den Übergang aus den Werkstätten auf einen offenen Arbeitsmarkt zu unterstützen unter Bereitstellung von notwendigen Ressourcen und in Verbindung mit einem konkreten Zeitplan.
- Einführung von Quoten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen und privaten Sektor, effektivere Maßnahmen der Arbeitsförderung und die Sicherstellung von Zugänglichkeit und Anpassung von Arbeitsplätzen.
- Neustrukturierung des beruflichen Ausbildungssystems mittels Maßnahmen zur Sicherung der Zugänglichkeit und Inklusion sowie die Etablierung von Beschwerdeverfahren zur Aufdeckung von Diskriminierung aufgrund von Behinderung in der beruflichen Rehabilitation und im Arbeitsleben.

In der anschließenden Stellungnahme zu Art. 28 *Adäquater Lebensstandard und soziale Sicherheit* wird kritisch auf das erhöhte Armutrisiko von Menschen mit Behinderung eingegangen. Es werden Maßnahmen gefordert, die eine unabhängige Lebensführung möglich machen.

## Ausblick

Im *Kommentar No. 8* betont der Fachausschuss (United Nations 2022) die Notwendigkeit der Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes im Sinne der Agenda 2030 (United Nations 2015a), der allen Menschen die Möglichkeit zu guter, sinnvoller und persönlichkeitsfördernder Arbeit gibt. Als zentrale Barriere wird das Wertesystem des Ableismus herausgestellt. Behinderungen werden als Abweichung von den Standards, als Defizit definiert, im Sinne einer „Arbeitskraft minderer Güte“ (Jantzen 1974/2018, 100) abgewertet. Dieses Denken entspricht medizinischen und fürsorgerischen Modellen von Behinderung, weshalb der Fachausschuss sich für eine Orientierung am sozialen Modell von Behinderung ausspricht.

Zwischen Leistungsfähigkeit, Erwerbsarbeit und Arbeitswelt besteht in den herkömmlichen Vorstellungen ein enger Zusammenhang. So hat sich in den letzten Jahren eine zunehmende Schließung des Arbeitsmarktes aufgrund höherer Erwartungen an Arbeitnehmer\*innen abgezeichnet (Kardorff und Ohlbrecht 2015, 81). Nicht jede Arbeit erfüllt den Anspruch der Selbstverwirklichung, auch durch Arbeit kann Entfremdung und Exklusion erfahren werden (Hahn 2015, 53). Die Zahl der Menschen, die aufgrund psychischer Erkrankungen vorübergehend oder dauerhaft aus dem Arbeitsleben ausscheidet, steigt an (DRV 2021; Meyer et al. 2021, 494ff.). Auch in den WfbMs gibt es einen zunehmenden Anteil junger Menschen mit „riskant brüchigen Bildungskarrieren“ (Schels 2021, 84) und Quereinsteiger\*innen mit längerer Kranken- und Rehabilitationsgeschichte (BAG WfbM 2017). Der aktuelle Arbeitsmarkt unterscheidet sich vielfach vom Anspruch der Inklusion. In diesem Zusammenhang wird vor einer „Totalexklusion“ bei Abschaffung der Werkstätten (Drygalski und Welti 2023, 91) gewarnt und zusätzlich auf deren Bedeutung für die soziale Teilhabe hingewiesen (BAGüS 2022; IGS 2023, 143). Von den Vertreter\*innen der WfbM-Beschäftigten wird von Angst und Sorge berichtet, die mit der Forderung nach der Abschaffung der Werkstätten einhergehen (Werkstatträte Deutschland e. V. 2023).

**Zwischen Leistungsfähigkeit, Erwerbsarbeit und Arbeitswelt besteht in den herkömmlichen Vorstellungen ein enger Zusammenhang.**

„Niemand erwartet, dass in einer freiheitlichen, marktwirtschaftlich orientierten Gesellschaft ein vollständig inklusiver Arbeitsmarkt aus sich heraus und ohne jegliche staatliche Unterstützung entsteht“ (DifMR 2018, 2). Es ergeben sich jedoch vier Kernfragen in Bezug auf die zukünftige Gestaltung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben:

1. Wie kann der Arbeitsmarkt inklusiver gestaltet werden?
2. Wie können Übergänge, insbesondere zwischen dem schulischen und medizinischen System und den arbeitsbezogenen Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen so gestaltet werden, dass die Aufnahme einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgen kann?
3. Welche Unterstützung brauchen Arbeitnehmer\*innen und Unternehmen, um Arbeitsverhältnisse langfristig aufrechterhalten zu können?
4. Welche Unterstützungsangebote brauchen Menschen, die nicht oder nur in geringem Maß am Arbeitsleben teilnehmen?

In Bezug auf die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen ergeben sich neue Herausforderungen für das Verhältnis und die Gestaltung von Bildungs-, Rehabilitations- und Unterstützung von Teilhabeprozessen im Bereich Arbeit. Notwendig sind Weiterentwicklungen und Neugestaltungen von Konzepten und Institutionen unter der Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und die Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte

in begleitenden Angeboten. Der Anspruch der „Leistungen wie aus einer Hand“ (z. B. § 10 SGB IX) muss umgesetzt werden. Es braucht Möglichkeiten für individuelle Leistungspakete, wie sie in den personenzentrierten Leistungen des BTHG angelegt sind. Die Definition des Kriteriums Leistungsfähigkeit muss hinterfragt werden, ebenso der damit verbundene Ausschluss von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf aus den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Hinz 2019). Sozialer Fortschritt und eine dauerhafte Entwicklung ergeben sich daraus, dass sich Wirtschafts- und Sozialpolitik gegenseitig verstärken und aus der Erkenntnis, dass soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für einen dauerhaften Weltfrieden ist (ILO 1920, S. 1; 1998; IAO 1998/2022, 11).

**Sozialer Fortschritt und eine dauerhafte Entwicklung ergeben sich daraus, dass sich Wirtschafts- und Sozialpolitik gegenseitig verstärken, diese Aussage wurde bereits 1920 von der Internationalen Arbeitsorganisation (IOA/ILO) formuliert.**

**Claudia Spindler**, Prof. Dr., hat an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Rehabilitationspädagogik studiert und ist Professorin für Soziale Arbeit in der Rehabilitation an der Hochschule Nordhausen. Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind: Ethik, Geschichte und Theorien der Sozialen Arbeit, berufliche Rehabilitation und Teilhabe.

## Literatur

- BAGüS (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und Eingliederungshilfe) (2022). Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter <https://www.lwl.org/spur-download/bag/Langfassung-Papier-Uebergaenge.pdf> (abgerufen am 04.05.2024).
- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Behinderte e. V.) (2017). Aufbruch auf Basis von Daten und Fakten. Jahresbericht 2017. Online verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/category/104> (abgerufen am 04.05.2024).
- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen) (2023). Statistik zu den durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelten 2022. Online verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/article/6826> (abgerufen am 04.05.2024).
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2016a). Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Online verfügbar unter [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/NAP2/NAP2.pdf;jsessionid=5DBE1DAD61DADF6C7CCDDE25C31B2E2A.internet991?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/NAP2/NAP2.pdf;jsessionid=5DBE1DAD61DADF6C7CCDDE25C31B2E2A.internet991?__blob=publicationFile&v=3) (abgerufen am 04.05.2024).
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2016b). Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Referentenentwurf\\_BTHG.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Referentenentwurf_BTHG.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (abgerufen am 04.05.2024).
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018). Die UN-Behindertenrechtskonvention: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. (Die amtliche, gemeinsame Übersetzung von Deutschland, Österreich, Schweiz und Lichtenstein). Online verfügbar unter [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a729-un-konvention.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a729-un-konvention.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (abgerufen am 04.05.2024).
- DifMR (Deutsches Institut für Menschenrechte) (2015). Parallel Report to the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=INT%2FCRPD%2FNHS%2FDEU%2F19761&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=INT%2FCRPD%2FNHS%2FDEU%2F19761&Lang=en) (abgerufen am 04.05.2024).
- DifMR (Deutsches Institut für Menschenrechte) (2018). Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen. Online verfügbar unter [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Positionen/Position\\_15\\_Das\\_Recht\\_auf\\_Arbeit.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Positionen/Position_15_Das_Recht_auf_Arbeit.pdf) (abgerufen am 04.05.2024).
- DRV (Deutsche Rentenversicherung) (2021). Psychische Erkrankungen häufigste Ursache für Erwerbsminderung. Online verfügbar unter [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilungen\\_archive/2021/2021\\_11\\_30\\_psych\\_erkrankungen\\_erwerbsminderung.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilungen_archive/2021/2021_11_30_psych_erkrankungen_erwerbsminderung.html) (abgerufen am 04.05.2024).
- Drygalski von, Clarissa/Welti, Felix (2023). Erkenntnisse aus der UN-BRK zur geschützten Beschäftigung. In: Viviane Schachler/Werner Schlummer/Roland Weber (Hg.). Zukunft der Werkstätten, Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn, Verlag Julius Klinkhardt, 85–100. <https://doi.org/10.25656/01:26765>.
- ECHR (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte) (1950). Europäische Menschenrechtskonvention 1950. Online verfügbar unter [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_deu](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_deu) (abgerufen am 04.05.2024).
- Eikermann, Bernd/Reker, Thomas (1994). Rehabilitation psychisch Behinderte in den Werkstätten für Behinderte. *Krankenhauspsychiatrie* (5), 66–70.
- Europäische Kommission (2017). Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR). Online verfügbar unter [https://commission.europa.eu/system/files/2017-11/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_de.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-11/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf) (abgerufen am 04.05.2024).

- Europäische Kommission (2019). Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte. Online verfügbar unter <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/de/> (abgerufen am 04.05.2024).
- Europäische Kommission (European Commission) (2021). Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. COM(2021) 101 final. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2021:0101:FIN:EN:PDF> (abgerufen am 04.05.2024).
- Europäische Union (2012). Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäische Union C 326/393. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT> (abgerufen am 04.05.2024).
- Europarat (Council of Europe) (1961). Europäische Sozialcharta (ESC) 1961. ETS No. 035. Online verfügbar unter <https://rm.coe.int/168006b748> (abgerufen am 04.05.2024).
- Europarat (Council of Europe) (1996). Revidierte Fassung der Europäischen Sozialcharta (ESC) 1996. ETS No. 163. Online verfügbar unter <https://rm.coe.int/168007cf92> (abgerufen am 04.05.2024).
- Fischer, Konstantin/Walter, Jochen/Weber, Michael (2023). Vorschläge zur Reform des Entgeltsystems für Beschäftigte in WfbM. Teilhabe 62 (2), 68–72.
- Greving, Heinrich/Scheibner, Ulrich (2017). BildungsArbeit. Schlüssel zur Inklusion. Ein neues Verständnis von Arbeit und Bildung in „Werkstätten für behinderte Menschen“. Berlin, bhp Verlag.
- Hahn, Henning (2015). Eine Replik auf Walter Pfannkuche. In: Minou Banafsche/Hans-Wolfgang Platzer (Hg.). Soziale Menschenrechte und Arbeit. Multidisziplinäre Perspektiven. Baden-Baden, Nomos, 51–56.
- Hinz, Thorsten (2019). Neue Chancen bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Heilpädagogik (3), 6–10.
- IAO (Internationale Arbeitsorganisation) (1998/2022). Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen. Angenommen auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (1998) und auf der 110. Tagung (2022) in der geänderten Fassung. Online verfügbar unter [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/publication/wcms\\_849103.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/publication/wcms_849103.pdf) (abgerufen am 04.05.2024).
- ILO (International Labour Office) (1920). The Labour Provisions of the Peace Treaties. Online verfügbar unter [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09\\_18\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf) (abgerufen am 04.05.2024).
- IGS (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik) (2023). Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb626-entgeltsystem-wfbm.html> (abgerufen am 04.05.2024).
- Jantzen, Wolfgang (1974/2018). Sozialisation und Behinderung. Studien zu sozialwissenschaftlichen Grundfragen der Behindertenpädagogik. Bonn, Psychosozial-Verlag.
- Kaltenborn, Bruno (2023). Existenzsicherung von Werkstatt-Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen: Regelungen, Daten, Niveau, Kosten, Reform. Norderstedt, Books on Demand.
- Kardorff, Ernst von/Ohlbrecht, Heike (2015). Erwerbsarbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel. In: Joachim Storck/Irmgard Plößl (Hg.). Handbuch Arbeit. Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. 3. Auflage. Bonn, Psychiatrie Verlag, 73–86.
- Kocka, Jürgen (2002). Last und Lust. Arbeit im Wandel. Bundesarbeitsblatt 2002, 5–9.
- Kranert, Hans-Walter/Stein, Roland/Riedl, Anna (2021). Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Evaluation der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Bielefeld, wbv.
- Meyer, Markus/Wing, Lisa/Schenkel, Antje/Meschede, Miriam (2021). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2020. In: Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie. Wiesbaden, Springer, 441–538.
- Netzwerk Artikel 3 (2018). Schattenübersetzung. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter <https://www.nw3.de/attachments/article/130/BRK-Schattenubersetzung-3-Auflage-2018.pdf> (abgerufen am 04.05.2024).

- Prasad, Nivedita (2011). *Mit Recht gegen Gewalt. Die UN-Menschenrechte und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit.* Opladen/Farmington Hills, Verlag Barbara Budrich.
- Schachler, Viviane (2023). Inwieweit mischen Werkstatträte mit? Empirische Ergebnisse zur Umsetzung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung. In: Viviane Schachler/Werner Schlummer/Roland Weber (Hg.). *Zukunft der Werkstätten, Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn.* Bad Heilbrunn, Verlag Julius Klinkhardt, 179-188. DOI: 10.25656/01:26773; 10.35468/6002-14.
- Schachler, Viviane/Schreiner, Mario (2017). Mitbestimmung light? Die Reform der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung durch das Bundesteilhabegesetz. Teil I: Mitbestimmungsrechte und Ressourcenstärkung. *Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation.* Online verfügbar unter <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b2-2017/> (abgerufen am 04.05.2024).
- Schels, Brigitte (2021). Not in Employment, Education, or Training (NEET) und geringqualifiziert: Problemlagen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergang in das Erwerbsleben. In: Angela Rauch/Silke Tophoven (Hg.). *Integration in den Arbeitsmarkt. Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf.* Stuttgart, Kohlhammer, 79–94.
- Seeger, Andrea (2023). Budget für Arbeit – Zauberformel für Inklusion? In: Viviane Schachler/Werner Schlummer/Roland Weber (Hg.). *Zukunft der Werkstätten, Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn.* Bad Heilbrunn, Verlag Julius Klinkhardt, 280–293.
- Tapiola, Kari (2015). Die Internationale Arbeitsorganisation und das Menschenrecht der Arbeit. In: Minou Banafshe/Hans-Wolfgang Platzer (Hg.). *Soziale Menschenrechte und Arbeit. Multidisziplinäre Perspektiven.* Baden-Baden, Nomos, 155–164.
- United Nations (1948). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. A/RES/217 A (III). Online verfügbar unter <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (1966a). Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte. General Assembly resolution 2200A (XXI). International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Online verfügbar unter <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (1966b). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) General Assembly resolution 2200A (XXI). Online verfügbar unter <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf> (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol. Online verfügbar unter <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (2011). Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Consideration of reports submitted by States parties under articles 16 and 17 of the Covenant. Concluding observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Germany. Nr. 17 E/C.12/DEU/CO/5. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolNo=E/C.12/DEU/CO/5](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolNo=E/C.12/DEU/CO/5) (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (2011/13). Convention on the Right of Persons with Disabilities – Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention. Initial reports of States parties Germany. CRPD/C/DEU/1. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2F1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2F1&Lang=en) (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (2012). Thematic study on the work and employment of persons with disabilities. A/HRC/22/25 2012. Online verfügbar unter [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Disability/A-HRC-22-25\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Disability/A-HRC-22-25_en.pdf) (abgerufen am 04.05.2024).
- United Nations (2014). Committee on the Rights of Persons with Disabilities: List of issues in relation to the initial report of Germany. CRPD/C/DEU/Q/1. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/)

TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2FQ%2F1&Lang=en (abgerufen am 04.05.2024).

United Nations (2015a). Resolution der Generalversammlung: Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. A/Res/70/1. Online verfügbar unter <https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf> (abgerufen am 04.05.2014).

United Nations (2015b). Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Germany. CRPD/C/DEU/CO/1. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2FCO%2F1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2FCO%2F1&Lang=en) (abgerufen am 04.05.2024).

United Nations (2018). UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2018). Concluding observations on the 6th periodic report of Germany: Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Nr. 34 E/C.12/DEU/CO/6. Online verfügbar unter <https://digitallibrary.un.org/record/1653881?v=pdf> (abgerufen am 04.05.2024).

United Nations (2019). Convention on the Right of Persons with Disabilities – Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Combined second and third reports submitted by Germany under article 35 of the Convention, pursuant to the optional reporting procedure, due in 2019. CRPD/C/DEU/2-3. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2F2-3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2F2-3&Lang=en) (abgerufen am 04.05.2024).

United Nations (2022). General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment. CRPD/C/GC/8. Online verfügbar unter <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcg8-general-comment-no-8-2022-right-persons> (abgerufen am 04.05.2024).

United Nations (2023). Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the combined second and third periodic reports of Germany. CRPD/C/DEU/CO/2-3. Online verfügbar unter 2023. [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2FCO%2F2-3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2FC%2FDEU%2FCO%2F2-3&Lang=en) (abgerufen am 04.05.2024).

Werkstatträte Deutschland e. V. (2023). Die Zukunft unserer Arbeit – ein Positionspapier der Werkstatträte Deutschland e. V. Teilhabe 63(2), 64–67.

Wingert, Konrad (2023). Alltagserfahrungen in Werkstätten – ein Erfahrungsbericht. In: Viviane Schachler/Werner Schlummer/Roland Weber (Hg.). Zukunft der Werkstätten, Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn, Verlag Julius Klinkhardt, 53-64. <http://dx.doi.org/10.35468/6002-04>.



**„NOTWENDIG SIND  
WEITERENTWICKLUNGEN  
UND NEUGESTALTUNGEN  
VON KONZEPTEN UND  
INSTITUTIONEN UNTER DER  
BETEILIGUNG VON MENSCHEN  
MIT BEHINDERUNGEN  
UND DIE BEREITSTELLUNG  
QUALIFIZIERTER FACHKRÄFTE  
IN BEGLEITENDEN  
ANGEBOTEN.“**

Claudia Spindler