



Positionspapier zu den Koalitionsverhandlungen 2025

Forderungen für eine inklusive Arbeitswelt

Forderungen für eine inklusive Arbeitswelt

Positionspapier zu den Koalitionsverhandlungen 2025

Inhalt

<u>JOBInklusive – für einen inklusiven Arbeitsmarkt</u>	2
<u>Ressort Arbeit und Soziales</u>	3
<u>Werkstätten für behinderte Menschen reformieren</u>	3
<u>Unterstützungsleistungen</u>	4
<u>Faire Bezahlung</u>	4
<u>Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</u>	4
<u>Ausgelagerte Arbeitsplätze</u>	4
<u>Transparenz der WfbMs</u>	5
<u>Tagesförderstätten</u>	5
<u>Gewaltschutz verbessern.</u>	5
<u>Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen</u>	6
<u>Betriebliche Settings</u>	6
<u>Das Budget für Arbeit</u>	6
<u>Betriebliche Praktika</u>	7
<u>Der Arbeitsmarkt muss inklusiver werden</u>	7
<u>Unbürokratische Unterstützung</u>	7
<u>Aufträge an WfbMs</u>	7
<u>Ressort Arbeit und Soziales und Ressort Bildung</u>	8
<u>Die Berufliche Bildung</u>	8
<u>Berufsbildungsbereich in Werkstätten</u>	8
<u>Budget für Ausbildung</u>	8
<u>Berufsberatung und Gewährung von Teilhabeleistungen</u>	9
<u>Ressort Bildung</u>	9
<u>Ein inklusives Bildungssystem</u>	9
<u>Fazit und Kontakt</u>	10

Forderungen für eine inklusive Arbeitswelt

Positionspapier zu den Koalitionsverhandlungen 2025

Deutschland hat die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) 2009 ratifiziert. Doch die Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes bleibt unzureichend – wie auch die letzte Staatenprüfung gezeigt hat. Menschen mit Behinderungen müssen selbstbestimmt über ihre Arbeit entscheiden können. Aktuell werden Menschen mit Behinderungen daran gehindert, sich selbstbestimmt und gleichberechtigt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzubringen. Das widerspricht nicht nur Artikel 27 UN-BRK, sondern erscheint vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels widersinnig. Eine gute Arbeit mit einem gerechten Lohn ist eine wichtige Möglichkeit für gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation. Dazu braucht es strukturelle Veränderungen und konkrete Maßnahmen. Selbstvertretungs-Organisationen müssen aktiv eingebunden werden.

Deutschland braucht einen inklusiven Arbeitsmarkt, in dem Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt arbeiten und ihren Lebensunterhalt selbstbestimmt verdienen können. Verpflichten Sie sich, die UN-Behindertenrechtskonvention konsequent umzusetzen, faire Löhne in Werkstätten für behinderte Menschen zu sichern, Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern und Betriebe aktiv bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Bürokratische Hürden müssen abgebaut, Alternativen zu Werkstätten gestärkt und Arbeitgeber*innen gezielt gefördert werden, um Teilhabe und Fachkräftesicherung gleichermaßen zu gewährleisten. Dafür braucht es gesetzliche Regelungen.

Anlässlich der Bundestagswahl 2025 fordern wir die konsequente Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und bringen Vorschläge dafür ein.

JOBInklusive – für einen inklusiven Arbeitsmarkt

JOBInklusive ist ein Projekt des Sozialhelden e.V., das sich für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzt. Sozialhelden e.V. ist eine gemeinnützige Organisation mit mehr als 20 hauptamtlichen Mitarbeiter*innen. Sie fokussieren sich auf ihre Themen zur Stärkung von bürgerschaftlichem Engagement und für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Mit über 15 Projekten und durch Kampagnen arbeiten die Sozialheld*innen am sogenannten Disability Mainstreaming.



Positionspapier für eine inklusive Arbeitswelt

Ressort Arbeit und Soziales

Werkstätten für behinderte Menschen reformieren

Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) müssen grundlegend reformiert und schrittweise in Inklusionsbetriebe umgewandelt werden. Sie entsprechen nicht einer inklusiven und modernen Gesellschaft. Der Transformationsprozess muss unter aktiver Beteiligung von Menschen mit Behinderung und zivilgesellschaftlichen Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen weiter vorangetrieben werden.

Die Aufgabe der künftigen Bundesregierung ist es, diesen Wandel gezielt zu fördern und durch verschiedene gesetzliche Regelungen, Verordnungen und Maßnahmen voranzubringen. Dabei sollten insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- 1. Faire Bezahlung und existenzsichernde Löhne**
Werkstattbeschäftigte müssen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Die Entlohnung darf nicht von Leistungs- oder Verhaltensbewertungen abhängen.
- 2. Mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt**
Es braucht gezielte Unterstützung durch effektive Übergangsmanagements, betriebliche Praktika und Weiterbildungsangebote außerhalb der WfbM.
- 3. Unterstützungsleistungen unabhängig vom Beschäftigungsort**
Assistenz, Hilfsmittel und Lohnkostenzuschüsse müssen schnell und unbürokratisch bereitgestellt werden – unabhängig davon, ob jemand in einer WfbM oder einem regulären Betrieb arbeitet.
- 4. Transparenz und Qualitätssicherung**
Werkstätten müssen offenlegen, wie viele Menschen sie erfolgreich vermitteln, sowie ihre Entgeltstrukturen und Jahresabschlüsse öffentlich machen.
- 5. Gewaltschutz stärken**
Werkstattbeschäftigte haben ein erhöhtes Risiko, Gewalt zu erfahren. Es braucht verbindliche Schutzkonzepte, barrierefreie Unterstützungsangebote und gut ausgestattete Frauenbeauftragte.

Unterstützungsleistungen unabhängig vom Beschäftigungsort und je nach individuellem Bedarf bereitstellen.

Unterstützungs- und Teilhabeleistungen müssen unabhängig vom Arbeits- oder Lernort gewährt werden und sich stattdessen am individuellen Bedarf orientieren. Entscheidend ist, welche Unterstützung erforderlich ist, um die beruflichen Ziele und Wünsche der betroffenen Personen zu verwirklichen. Menschen mit Behinderungen müssen schnell und unkompliziert die Hilfsmittel und Assistenz erhalten, die sie brauchen.

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen müssen fair bezahlt werden.

Ein transparentes und existenzsicherndes Entgeltsystem ist notwendig, das Werkstattbeschäftigte ein Leben ohne Armut ermöglicht. Das bedeutet, sie erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn, idealerweise aber eine branchenübliche Vergütung. Die Entgelthöhe darf nicht von Verhaltensbeurteilungen abhängen.

Mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen müssen gezielt unterstützt werden, wenn sie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten. Dafür braucht es gut ausgestattete und effektive Übergangsmanagements. Diese sollen strukturell verankert werden. Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen müssen konsequent über ihre Rechte und Optionen informiert werden, damit sie selbstbestimmte Entscheidungen treffen können.

Auch diejenigen, die (noch) keinen Wechsel anstreben, sollen in ihren beruflichen Wünschen unterstützt werden. Dies kann beispielsweise durch einen besseren Zugang zu Weiterbildungsangeboten außerhalb der WfbM sowie durch die Möglichkeit betrieblicher Praktika erfolgen.

Nachteile, die beim Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen, beseitigen

Niemand darf durch drohende Nachteile davon abgehalten werden, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln – etwa durch die Aussicht auf eine geringere Rente. Der Übergang muss so gestaltet sein, dass er sich für die Betroffenen lohnt und keine finanziellen Einbußen mit sich bringt.

Ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM nicht als Dauerlösungen.

Wir fordern, dass ausgelagerte Arbeitsplätze ausschließlich als Sprungbrett in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen oder Ausbildungen dienen. Diese Beschäftigungen oder Ausbildungen können mit dem Budget für Arbeit oder Ausbildung gefördert werden. Es bedarf Anreize und strukturell verankter Prozesse, damit der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Regel wird und nicht die Ausnahme bleibt.

Die Übernahme in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse muss für Unternehmen attraktiver sein als das Anbieten dauerhafter ausgelagerter Arbeitsplätze. Wir fordern zudem, dass Unternehmen künftig keine Kosten für ausgelagerte Arbeitsplätze mehr auf die Ausgleichsabgabe anrechnen können.

Um die Übergänge zu erleichtern, ist eine unbürokratische und schnelle Unterstützung der Unternehmen erforderlich. Es sollte geprüft werden, ob ausgelagerte Arbeitsplätze grundsätzlich befristet werden.

Werkstätten für behinderte Menschen müssen transparenter werden.

Derzeit ist es schwer zu beurteilen, welche Werkstätten ihren Vermittlungsauftrag erfolgreich ausführen und welche unterdurchschnittlich abschneiden. Es müssen aussagekräftige und klare Kriterien und ein allgemeiner Reporting-Standard festgelegt werden, anhand derer die Qualität der Vermittlungsbemühungen sowie die tatsächlichen Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt jährlich erfasst werden. So können verlässliche Daten zur weiteren Evaluierung und Qualitätssicherung gesammelt werden, die es ermöglichen, erfolgreiche Vermittlungskonzepte auszubauen und Werkstätten miteinander zu vergleichen. Diese Daten müssen öffentlich zugänglich sein. So können Betroffene und deren Unterstützer*innen auch eine selbstbestimmte und informierte Entscheidung treffen, in welcher Werkstatt sie arbeiten wollen. Darüber hinaus sollte es eine unabhängige, von Menschen mit Behinderungen geführte Prüfstelle geben, die die Arbeitsbedingungen, Schutzkonzepte und die Zufriedenheit der Werkstattbeschäftigten prüft.

Wir fordern außerdem, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung ihre Jahresabschlüsse ausführlich und transparent veröffentlichen. Sie sollen Auskunft über das durchschnittliche Entgelt geben und offenlegen, wie hoch das höchste und das niedrigste gezahlte Entgelt ist.

Tagesförderstätten reformieren.

Alle Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf Arbeit und Teilhabe. Niemand darf aufgrund der Annahme, sie könnten kein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen, von diesem Recht ausgeschlossen werden (§ 219 Abs. 2 SGB IX). Menschen, denen zugeschrieben wird, dass sie im Arbeitsbereich der WfbM dauerhaft kein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können, werden bisher von Leistungen der WfbM ausgeschlossen und i.d.R. stattdessen der Besuch einer Tagesförderstätte empfohlen.

Gewaltschutz verbessern.

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen haben ein erhöhtes Risiko, Gewalt zu erfahren¹. Es sind daher wirksame Gewaltschutzmaßnahmen erforderlich. Angebote und

¹Die Studie „[Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen \(WfbM\)](#)“ des BMFSFJ und des BMAS von Juni 2024 gibt Auskunft über die Erfahrungen der Beschäftigten sowie Handlungsempfehlungen.

Informationen für gewaltbetroffene Menschen müssen inklusiv und barrierefrei gestaltet werden. Frauenbeauftragte sind häufig die ersten Ansprechpersonen für gewaltbetroffene Werkstattbeschäftigte und benötigen daher ausreichend Unterstützung sowie Ressourcen, um ihre wichtige Arbeit leisten zu können.

Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen sollen gestärkt und zum Regelfall werden

1. Werkstätten reformieren – Inklusion stärken

Werkstätten in Inklusionsbetriebe überführen, faire Löhne zahlen und echte Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen.

2. Budget für Arbeit und Ausbildung ausbauen

Alternativen zur Werkstatt zur Regel machen, Assistenz flexibel gestalten und soziale Absicherung gewährleisten.

3. Übergänge erleichtern

Praktika, Jobcoaching und finanzielle Anreize ausbauen, Unternehmen zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen motivieren.

Betriebliche Settings haben Vorrang.

Alternativen zu Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, wie Beschäftigungen im Rahmen des Budgets für Arbeit, Ausbildungen mit dem Budget für Ausbildungen oder die Unterstützte Beschäftigung müssen gestärkt werden. Es solle zur Regel werden, dass Menschen mit Behinderungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts lernen und arbeiten. Inklusionsbetriebe spielen dabei eine wesentliche Rolle und sind ein wichtiger Baustein des inklusiven Arbeitsmarkts.

Das Budget für Arbeit nachbessern.

Nachteilsausgleiche bei der Rente müssen auch im Rahmen des Budgets für Arbeit berücksichtigt werden. Arbeitsverhältnisse im Budget für Arbeit sollen zudem arbeitslosenversichert werden, damit Leistungen wie Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden können. Die Begleitung am Arbeitsplatz im Rahmen des Budgets für Arbeit darf nicht pauschal angesetzt werden, sondern muss sich an dem individuellen Bedarf der jeweiligen Person orientieren.

Betriebliche Praktika ermöglichen und unterstützen.

Es ist sinnvoll und notwendig, betriebliche Praktika bereits während der Schulzeit sowie später während der Qualifizierung und Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Dabei müssen Assistenz und Jobcoaching unkompliziert, unbürokratisch und in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Der Umfang des Unterstützungsbedarfs darf nicht darüber entscheiden, ob jemand die Möglichkeit hat, Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren oder nicht.

Der Arbeitsmarkt muss inklusiver werden

- 1. Unbürokratische Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber*innen – schneller Zugang zu Lohnkostenzuschüssen, Assistenz und Hilfsmitteln.**
- 2. Anreize für echte Inklusion – Aufträge an WfbM dürfen nicht mehr auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.**

Unbürokratische und schnelle Unterstützung für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen und Arbeitgeber*innen.

Wenn Menschen mit Behinderungen eine*n Arbeitgeber*in gefunden haben, der*die sie einstellen möchte, beginnt oft ein langwieriger, komplizierter und undurchsichtiger Prozess, um die notwendigen Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzausstattungen, Hilfsmittel und Assistenz- bzw. Jobcoaching-Leistungen zu erhalten. Trotz bestehender Beratungsangebote und rechtlicher Grundlagen, die diesen Prozess unterstützen sollen, stehen Menschen mit Behinderungen und ihre (potenziellen) Arbeitgeber*innen häufig vor einem bürokratischen Wirrwarr, das im schlimmsten Fall die Arbeitsaufnahme gefährden kann und bei Arbeitgeber*innen wirtschaftlichen Schaden anrichtet. Es ist dringend erforderlich, schnelle, unkomplizierte und personenzentrierte Prozesse zu schaffen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ermöglichen, anstatt sie zu erschweren. Menschen mit Behinderungen dürfen nicht als Bittsteller*innen betrachtet werden, sondern deren Potenzial für den Arbeitsmarkt.

Aufträge an WfbM nicht mehr auf die Ausgleichsabgabe anrechnen lassen können.

Arbeitgeber, die keine oder zu wenige Menschen mit Behinderungen beschäftigen, können die Ausgleichsabgabe dadurch reduzieren, dass sie Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vergeben. Dadurch gehen sowohl Mittel für den Ausgleichsfonds als auch Anreize für die Beschäftigung verloren. Dies soll in Zukunft nicht mehr möglich sein.

Positionspapier für eine inklusive Arbeitswelt

Ressort Arbeit und Soziales und Ressort Bildung

- 1. Berufsbildungsbereich in WfbM reformieren** – Zugang zu regulären Ausbildungs- und Arbeitsmärkten erleichtern, betriebsintegrierte Modelle stärken.
- 2. Budget für Ausbildung ausbauen** – Nutzungshürden abbauen, um mehr Menschen eine reguläre Ausbildung zu ermöglichen.
- 3. Personenzentrierte Berufsberatung** – Weg von medizinischen Gutachten hin zu individuellen Bedarfen und Wahlrechten.

Die Berufliche Bildung inklusiver, flexibler und durchlässiger gestalten.

Das Berufsbildungssystem sowie die berufliche Bildung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen müssen inklusiver, flexibler und durchlässiger gestaltet werden. Menschen mit Behinderungen brauchen die notwendige Unterstützung und Flexibilität, um eine Ausbildung im Regelsystem erfolgreich abzuschließen. Anstelle eines separaten Ausbildungssystems für Menschen mit Behinderungen, muss das Regelsystem inklusiv umgestaltet werden. Dabei gilt es insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen reformieren.

Der Zugang zum allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt muss erleichtert werden. Der Berufsbildungsbereich sollte vorrangig betriebsintegriert ausgerichtet sein. Dies fördert langfristige Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, da sich die Teilnehmenden und Arbeitgeber*innen kennenlernen und erste Erfahrungen gesammelt werden können.

Den Teilnehmenden des Berufsbildungsbereichs muss zudem der Zugang zu beruflichen Schulen ermöglicht werden.

Budget für Ausbildung stärken.

Es handelt sich um ein gutes Instrument, das jedoch noch zu wenig genutzt wird. Es ist wichtig, die bestehenden Zugangsbarrieren zu identifizieren und zu beseitigen, damit Menschen mit Behinderungen vermehrt das Budget für Ausbildung in Anspruch nehmen können.

Die Berufsberatung und die Gewährung von Teilhabeleistungen müssen sich personenzentriert an den individuellen Bedarfen und dem Wunsch- und Wahlrecht orientieren.

In der aktuellen Praxis werden für die Gewährung von Teilhabeleistungen weiterhin medizinische und psychologische Gutachten herangezogen. Dabei wird ein defizitorientiertes, medizinisches Behinderungsmodell unhinterfragt reproduziert, das eine Gatekeeping-Funktion übernimmt und darüber entscheidet, welche Fördermöglichkeiten eröffnet oder verwehrt werden. Im Bereich der Beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt ist so ein undurchlässiges und kompliziertes System entstanden, das Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erschwert. Dieses Vorgehen ist diskriminierend, widerspricht der UN-Konvention, ist nicht zielführend und muss grundlegend verändert werden. Ziel muss ein menschenrechtsbasiertes Vorgehen sein, bei dem die Unterstützung an die individuellen Bedarfe der Personen geknüpft ist und die Selbstbestimmung im Vordergrund steht.

Positionspapier für eine inklusive Arbeitswelt

Ressort Bildung

Ein inklusives Bildungssystem statt weiterer Förderschulen.

Die Bundesregierung muss gemeinsam mit den Ländern die inklusive Ausrichtung des Bildungssystems weiter voranbringen. Schüler*innen mit Behinderungen dürfen nicht vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden, sondern müssen die notwendige Unterstützung erhalten, um im Regelsystem erfolgreich lernen zu können. Die schulische Bildung legt entscheidende Grundsteine für den späteren beruflichen Werdegang. Viele Förderschüler*innen wechseln nach der Schule in Werkstätten für behinderte Menschen oder beginnen spezielle Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen (Fachpraktiker-Ausbildungen). Alternative und inklusive Bildungswege sind dagegen oft mit Hürden verbunden. Starre Strukturen, die beinahe automatisch in Sondersysteme führen, müssen durchbrochen werden.

Bildung endet nicht nach der Schulzeit. Menschen mit Behinderungen muss der Zugang zu beruflicher Bildung, Hochschulbildung und Weiterbildungen erleichtert werden. Zusätzlich braucht es mehr barrierefreie Bildungsangebote sowie Angebote in Leichter oder einfacher Sprache, um die Teilhabe an Bildungsprozessen für alle zugänglich zu machen.

Unser Fazit: Inklusion ist keine Charity, Inklusion ist ein Menschenrecht.

Wir fordern die konsequente Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Alle Menschen, ob sie von Geburt an behindert werden oder erst im Laufe des Lebens, haben das gleiche Recht auf Arbeit und Bildung. Sie müssen diskriminierungsfrei und chancengleich ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können und Zugang zu inklusiver Bildung erhalten. Dass dies Vorteile für die gesamte Gesellschaft hat, ist ein positiver Nebeneffekt. Für einen inklusiven Arbeitsmarkt braucht es von einer Bundesregierung:

- Inklusive Bildungswege als Status quo anzuerkennen.
- Faire Löhne in Werkstätten für behinderte Menschen müssen gesichert werden.
- Werkstätten werden zu Transparenz verpflichtet.
- Alternativen zu Werkstätten sind zu stärken.
- Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt sind zu erleichtern.
- Bürokratische Hürden müssen abgebaut werden.
- Arbeitgeber*innen sollen gezielt gefördert werden, um Teilhabe und Fachkräftesicherung gleichermaßen zu gewährleisten.
- Betriebe müssen aktiv unterstützt werden, um mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Fragen zum Positionspapier? Dann melden Sie sich gern bei uns:

SOZIALHELDEN e.V.
Projekt JOBinklusive.org
Invalidenstraße 65
10557 Berlin, Germany

E-Mail an Projektleiterin Anne Gersdorff: anne@sozialhelden.de
Telefon: +49 155 60 08 99 59

