



Diakonie 
Deutschland

POSITIONSPAPIER

zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Berlin, 17. September 2026

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Vorwort

Dieses Positionspapier beschreibt die Ziele und Handlungsfelder für eine zukunftsfähige Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Es verfolgt das Ziel, Selbstbestimmung und die Entwicklung beruflicher Teilhabe nachhaltig zu stärken.

BeB und Diakonie setzen sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen echte Wahlmöglichkeiten erhalten und ihre individuellen Potenziale entfalten können. Werkstätten und andere Leistungserbringer sollen sich zu modernen, inklusiven und personenzentrierten Dienstleistern weiterentwickeln.

I. Auftrag

1. Rehabilitation

Menschen mit Behinderungen benötigen echte Wahlmöglichkeiten, individuelle Entwicklungswege und verlässliche Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig müssen die Unterstützungsstrukturen erhalten bleiben, die für viele Menschen weiterhin notwendig sind. Berufliche Rehabilitation soll zu einem offenen, inklusiven und wechselseitig durchlässigen Entwicklungsraum sich gestalten, der sich an den individuellen Bedürfnissen der Menschen orientiert.

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Die Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen sich zu modernen Reha-Dienstleistern entwickeln. Ihre zentrale Aufgabe besteht darin, die beruflichen Teilhabechancen der Menschen mit Behinderungen zu erweitern. Dies geschieht durch Qualifizierung, Empowerment, passgenaue Arbeitsangebote und systematisch organisierte Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die Weiterentwicklung der Rehabilitation steht vor mehreren Herausforderungen. Werkstätten müssen sichere Arbeitsorte bleiben und gleichzeitig Teil des Arbeitsmarktes werden. Die bestehenden Finanzierungs- und Vergütungssysteme bieten bislang nur geringe Anreize für Übergänge. Der Fach- und Arbeitskräftemangel und die zunehmende Komplexität der Unterstützungsbedarfe erschweren die Teilhabe an Arbeit zusätzlich. Der digitale Wandel birgt Risiken der Ausgrenzung, wenn keine gezielte Förderung für Menschen mit Behinderungen erfolgt und nicht ausreichend für Barrierefreiheit gesorgt wird.

Regionale Besonderheiten im Sozialraum und strukturelle Unterschiede zwischen den Werkstätten erschweren eine einheitliche Weiterentwicklung. Die wachsende gesellschaftliche Kritik an Sondersystemen erhöht den Druck, neue inklusive Modelle zu entwickeln und so unter anderem die Rolle der WfbM neu zu definieren.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen sind personenzentrierte Reha-Prozesse notwendig. Diese umfassen individuelle Entwicklungspläne, regelmäßige Kompetenzanalysen, flexible Lern- und Arbeitsformen sowie

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

echte Mitgestaltungsmöglichkeiten. Die Zusammenarbeit mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes muss deutlich gestärkt werden. Betriebliche Lernorte, Kooperationsmodelle und gemeinsame Verantwortung erhöhen die Chancen für erfolgreiche Übergänge.

Die Fachkräfte müssen kontinuierlich weiterqualifiziert werden, insbesondere in den Bereichen Jobcoaching, Inklusionsmanagement, psychosoziale Begleitung und digitale Kompetenzen. Digitale und barrierefreie Technologien sollen gezielt eingesetzt werden, um die Potenziale von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Flexible Leistungsangebote und neue Geschäftsmodelle ermöglichen individuelle Teilhabemöglichkeiten. Die Kooperation mit Leistungsträgern und Kommunen muss verbindlich gestaltet werden. Dazu sind gemeinsame Zielvereinbarungen, transparente Ergebnisindikatoren und verbindliche Strukturen zum Übergangsmanagement unerlässlich.

2. Arbeit

Menschen mit Behinderungen sollen Zugang zu Arbeit haben, die ihnen wirtschaftliche Sicherheit, Unabhängigkeit und gesellschaftliche Anerkennung ermöglicht. Ihre besonderen Fähigkeiten und Unterstützungsbedarfe müssen dabei berücksichtigt werden.

Der allgemeine Arbeitsmarkt schließt nach wie vor Menschen mit Behinderungen zu häufig aus. Viele Betriebe verfügen über wenig Erfahrung und Sicherheit im Umgang mit inklusiver Beschäftigung. Gleichzeitig agieren

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Leistungserbringer teilweise in abgeschotteten Strukturen, die noch nicht ausreichend auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Konkrete Tätigkeitsbeschreibungen, individuell angepasste Arbeitsplätze sowie Jobcarving ermöglichen passgenaue Beschäftigungsmodelle jenseits standardisierter Leistungsanforderungen.

Bestehende Nachteilsausgleiche, wie etwa Beschäftigungssicherungszuschüsse, sind bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und dauerhaft zu sichern. Ergänzend bedarf es verlässlicher Unterstützungsleistungen insbesondere in den Bereichen Mobilität und Kommunikation, um den Zugang zu sozialraumnahen Arbeitsplätzen langfristig zu gewährleisten.

Die Entlohnung in Werkstätten ist zudem nicht existenzsichernd und führt zu Abhängigkeiten von ergänzenden Leistungen. Unterstützungsinstrumente sind häufig unflexibel und bürokratisch. Das Sozialleistungssystem ist stark fragmentiert und verursacht hohen Verwaltungsaufwand. Gesellschaftliche Vorstellungen von Leistung orientieren sich zu stark an ökonomischen Kriterien und berücksichtigen Teilhabegerechtigkeit unzureichend. Eine Bündelung von Entlohnung und staatlichen existenzsichernden Leistungen in einem integrierten System kann Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern. Ziel ist es, komplexe Schnittstellen zu reduzieren, finanzielle Risiken für die Beschäftigten zu minimieren und Transparenz sowie Planungssicherheit zu erhöhen.

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Leistungserbringer sind gefordert, personenzentrierte Unterstützungsansätze konsequent umzusetzen und regionale Kooperationen mit Unternehmen systematisch aufzubauen. Arbeitsplätze sollen individuell gestaltet und an die Fähigkeiten der Menschen angepasst werden: Dazu zählen unter anderem Arbeitsassistenz, finanzielle Förderinstrumente, technische Ausstattung sowie flexible und bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote. Insbesondere ein niedrighschwellig gestaltetes Budget für Bildung kann individuelle Entwicklungswege im Sozialraum unterstützen. Voraussetzung ist eine unkomplizierte, verlässliche und bedarfsdeckende Unterstützung.

Nachteilsausgleiche müssen weiterentwickelt und dauerhaft abgesichert werden. Entlohnung und existenzsichernde Leistungen sollen besser aufeinander abgestimmt werden.

Verwaltungsprozesse sollen vereinfacht und digitalisiert werden. Effiziente, transparente Verfahren ermöglichen schnellere Entscheidungen und erhöhen die Zugänglichkeit von Unterstützungsleistungen. Sozialraumorientierte Teilhabe erfordert ein erweitertes Verständnis von Arbeit, das individuelle Beiträge, soziale Wertschöpfung und Teilhabechancen stärker berücksichtigt und nicht ausschließlich an ökonomischen Kennzahlen ausgerichtet ist.

3. Sozialer Raum

Die Teilhabe am Arbeitsleben soll stärker im lokalen Sozialraum verankert werden. Werkstätten sollen sich öffnen und als Teil regionaler Netzwerke agieren. Arbeit, Bildung und gesellschaftliches Leben dürfen nicht länger ge-

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

trennt voneinander betrachtet werden. Ziel ist es, die Trennung zwischen „Werkstatt“, allgemeinem Arbeitsmarkt und gesellschaftlichem Leben schrittweise zu überwinden und Menschen mit Behinderung als aktive Akteur*innen im Sozialraum zu positionieren.

Historisch gewachsene institutionelle Logiken, rechtliche Vorgaben und finanzielle Steuerungsmechanismen erschweren aktuell diese Weiterentwicklung. Vorbehalte bei Unternehmen und Kommunen wirken zusätzlich hemmend. Ungleiche Ressourcen, Mobilitätsbarrieren und fehlende Netzwerke begrenzen die Teilhabechancen vieler Menschen.

Die Öffnung in den Sozialraum erfordert flexible Arbeits- und Qualifizierungsformate sowie stabile Kooperationen mit lokalen Akteuren. Fachkräfte benötigen sozialraumbezogene Kompetenzen. Unterstützungsstrukturen müssen verlässlich ausgestaltet werden. Die Werkstättenverordnung muss zwingend modernisiert werden. Leistungserbringer sollen künftig eine moderierende, unterstützende und vernetzende Rolle übernehmen. So wird der Sozialraum nicht nur als Umfeld, sondern als aktiver Möglichkeitsraum für selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben erschlossen.

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

II. Zielgruppen und Beteiligung

4. Menschen mit Teilhabebedarf

Menschen mit Behinderungen bilden eine sehr heterogene Zielgruppe mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Voraussetzungen. Insbesondere die Zahl der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nimmt zu. Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sind bislang nicht ausreichend berücksichtigt. Diagnostik und Bedarfsermittlung sind oft mangelhaft, Zuständigkeiten häufig unklar.

Der gesamte Prozess von Beratung über Antragstellung bis zur Leistungserbringung muss daher transparent, barrierefrei und partizipativ gestaltet werden. Die Leistungsberechtigten finden oft nicht die passende Anlaufstelle und erhalten dadurch unzureichend Angebote, die ihren individuellen Bedarfen gerecht werden.

Die Begleitung soll sich an den Stärken, Interessen und Potenzialen der Menschen orientieren. Fachkräfte und unterstützende Mitarbeitende müssen eng zusammenarbeiten. Dabei stehen individuelle Zielstellungen im Mittelpunkt.

5. Partizipation und Mitbestimmung

Wirtschaftlicher Druck, fehlende Ressourcen und mangelnde Barrierefreiheit erschweren die Umsetzung von Partizipation und Mitbestimmung. Eine inklu-

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

sive Gesellschaft kann nur durch gemeinsame Anstrengungen von Politik, Wirtschaft und Sozialwesen entstehen. Arbeitgeber tragen besondere Verantwortung für faire Einstellungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Der Gesetzgeber muss dafür klare und verlässliche Rahmenbedingungen schaffen.

Menschen mit Behinderungen sollen selbstbestimmt leben und arbeiten. Sie sollen aktiv an allen sie betreffenden Entscheidungen beteiligt werden. Partizipation muss verbindlich, transparent und wirksam gestaltet werden. Hierfür notwendige, konkrete Bausteine sind zum Beispiel: zugängliche, barrierefreie Informationen und Kommunikationswege, inklusive Gremien und Mitbestimmung, Ressourcen für Empowerment, regelmäßiges Feedback und kontinuierliche Anpassung der Abläufe. Menschen mit Behinderungen benötigen bedarfsgerechte Assistenz, Coaching und Mentoring, um ihre Rechte wahrnehmen zu können.

Die Fachkräfte müssen für partizipative Arbeitsformen sensibilisiert werden.

6. Teilhabe an der modernen Arbeitswelt

Menschen mit Behinderungen sollen auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Chancen wie Menschen ohne Behinderungen haben. Es ist ein Bewusstsein bei Arbeitgebern zu schaffen, sie als leistungsfähige Arbeitskräfte zu sehen. Unternehmen müssen flexible Arbeitsbedingungen schaffen, um die Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Dazu sind angepasste Arbeitszeiten, barrierefreie Arbeitsplätze, individuelle

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Aufgabenprofile und die Anerkennung von Teilqualifikationen nötig.

Damit Unternehmen sich inklusiv ausrichten können, müssen sich die Rahmenbedingungen verbessern. Zum Beispiel könnten die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) durch Kompetenzausweitung die zentralen Partner für Unternehmen werden und sich somit als koordinierende Akteure auf dem Weg zum inklusiven Arbeitsmarkt etablieren.

III. Angebote, Partner und Netzwerke

7. Berufliche Bildung und Qualifizierung

Menschen mit Behinderungen sollen Zugang zu anerkannten, praxisnahen und anschlussfähigen Bildungsangeboten erhalten. Berufliche Bildung muss individuell angepasst und lebenslang möglich sein.

Die Dauer und Gestaltung der Qualifizierung sind häufig nicht bedarfsgerecht, personenzentriert und betriebsnah ausgerichtet. Finanzielle Rahmenbedingungen für Weiterbildung fehlen. Es besteht ein Mangel an qualifiziertem Personal. Die Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungsträgern ist oft unzureichend.

Bildungsangebote müssen ganzheitlich, barrierefrei und praxisnah gestaltet werden. Verschiedene Akteure sollen kooperieren, um inklusive Lernorte zu schaffen. Lernprozesse müssen binnendifferenziert und individuell angepasst werden.

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Eine Herausforderung liegt in der Schaffung bundeseinheitlich anerkannter Teilqualifikationen sowie deren verbindliche Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), um Transparenz zu erhöhen und Durchlässigkeit im Bildungssystem herzustellen.

Die berufliche Kompetenzbildung soll als integrierter Bestandteil eines ganzheitlichen, beruflichen Rehabilitationsprozesses organisiert werden. Dieser soll für alle Teilnehmenden ohne Barrieren zugänglich sein, flexibel ausgestaltet und den spezifischen Bedürfnissen und Potenzialen des Einzelnen gerecht werden.

Durch Kooperationen mit externen Bildungsakteuren und Wirtschaftsunternehmen werden Lernorte ermöglicht, die eine Brücke zum allgemeinen Arbeitsmarkt schlagen und Inklusion praktisch anbahnen. Verschiedene Berufsbereiche sollen praxisnah durch fachlich qualifiziertes Personal angeboten werden.

8. Übergänge

Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung müssen individuell geplant, begleitet und nachhaltig gestaltet werden. Das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen ist dabei handlungsleitend. Voraussetzung ist ein ganzheitliches Bildungskonzept auf Basis einer individuellen Bildungs- und Berufswegeplanung, durch eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus, um die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, zu erhalten und zu erweitern.

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

Unklare Zuständigkeiten, mangelnde Abstimmung der Kostenträger und wirtschaftlicher Druck erschweren erfolgreiche Übergänge. Daher muss der Übergangsprozess als eigenständiger Reha-Prozess institutionell gestaltet und gesetzlich verankert werden. Rollen und Verantwortlichkeiten müssen klar geregelt sein. Das Gesamtplanverfahren soll systematisch genutzt werden. Unternehmen benötigen Anreize und verbindliche Rahmenbedingungen, um Menschen mit Behinderungen einzustellen.

9. Kompetenzentwicklung

Menschen mit Behinderungen sollen ihre persönlichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen weiterentwickeln können. Diese Fähigkeiten sind Voraussetzung für berufliche Handlungsfähigkeit.

Es fehlt häufig an Fachpersonal und finanziellen Ressourcen. Personenzentrierte Arbeit in kleinen Gruppen oder im Einzelsetting ist aufwendig. Technische Hilfsmittel sind nicht überall verfügbar.

Regionale Netzwerke mit Fachstellen und Leistungsträgern müssen aufgebaut werden. Geeignete Räume, Zeitressourcen und digitale Ausstattung sind bereitzustellen. Trainings zur sozialen Kompetenz, Berufsplanung und Karriereentwicklung sollen Bestandteil des Reha-Prozesses sein.

Positionspapier zur Teilhabe am Arbeitsleben der Zukunft

IV. Zukunftsvision

1. In der Zukunft gibt es keine Sonderarbeitswelten mehr.
2. Die Entscheidungskompetenz über ihr Arbeitsleben liegt bei den Menschen selbst.
3. Menschen mit Behinderungen sind keine Kostenfaktoren.
4. Unternehmen messen ihren Erfolg auch an ihrem Beitrag zur Inklusion.
5. Menschen mit und ohne Behinderungen arbeiten selbstverständlich zusammen. Jede Person erhält die Unterstützung, die sie benötigt.
6. Arbeit ist immer mit Qualifizierung, Teilhabe und persönlicher Entwicklung verbunden. Unterstützungsleistungen stehen den Menschen bedarfsgerecht ihr gesamtes Arbeitsleben lang zur Verfügung.
7. Werkstätten sind anerkannte Kompetenzzentren für Qualifizierung und Teilhabe. Moderne didaktische Konzepte verbinden Rehabilitation und Arbeitswelt zu einem inklusiven Gesamtsystem. Damit werden Werkstätten Teil des inklusiven Arbeitsmarktes.
8. Werkstätten entwickeln sich auch zu mobilen Unterstützungsplattformen im Sozialraum. Assistenz, Qualifizierung und Koordination orientieren sich an individuellen Lebensräumen.
9. Alle Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben sind transparent, barrierefrei und partizipativ gestaltet.



**Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. –
der evangelische Fachverband für Teilhabe
Invalidenstraße 29**

10115 Berlin

Tel. 030 / 83 001- 270

Fax 030 / 83 001- 275

Internet: www.beb-ev.de

Diakonie Deutschland

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Caroline-Michaelis-Straße 1

10115 Berlin

Tel. 030 65211-0

Internet: www.diakonie.de

Ansprechpersonen:

Florian Lorenz (BeB) lorenz@beb-ev.de

Dr. Sigrid Gronbach (Diakonie Deutschland) sigrid.gronbach@diakonie.de