

– Fachbeitrag D16-2026 –

29.10.2026

Stärkung von Übergängen aus den WfbM

Konzeptionierung einer inklusiven Beratungsmethode: Forschungsergebnisse aus dem Include³-Projekt¹

Von Silvia Keller und Yasemin Körtek

Das Projekt Include³ „Wege zur Inklusion – Übergänge von geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit geistiger Behinderung in den regulären Arbeitsmarkt“² wurde von September 2022 bis August 2025 unter der Leitung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) durchgeführt und von **Erasmus+** gefördert. Sein Primärziel war die Entwicklung und Erprobung einer inklusiven Beratungsmethode auf europäischer Ebene, um den Übergang von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen aus geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Der folgende Beitrag stellt dieses Projekt vor und fasst die wesentlichen Forschungsergebnisse zusammen.

I. Einleitung

Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit beinhaltet nach Art. 27 Abs. 1 S. 1 **UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)** „die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, das als fundamentales Menschenrecht zu qualifizieren ist, verlangt eine frei gewählte Beschäftigung auf einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang werden die geschützten Werkstätten nicht als Teil eines offenen und integrativen Arbeitsmarkts angesehen.³

In Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) als Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden Personen gefördert, die wegen Art oder Schwere der Behinde-

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D16-2026 in der Kategorie D: Konzepte und Politikveröffentlicht; Zitiervorschlag: Keller, Körtek: Stärkung von Übergängen aus den WfbM – Konzeptionierung einer inklusiven Beratungsmethode: Forschungsergebnisse aus dem Include³-Projekt; Beitrag D16-2026 unter www.reha-recht.de; 29.10.2026.

² <https://include3.eu/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

³ Vgl. nur CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment, Nr. 2, 15.

rung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Ziel der Förderung ist die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Daher ist der Übergang geeigneter Personen durch entsprechende Fördermaßnahmen zu unterstützen (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Jedoch ist die Übergangsquote von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gering⁴, was auch vom UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seinen „Abschließenden Bemerkungen zum kombinierten zweiten und dritten periodischen Bericht Deutschlands“ vom 3. Oktober 2023 bemängelt wurde. In diesem Zusammenhang empfahl der Ausschuss *„in enger Konsultation und unter aktiver Mitwirkung von Organisationen von Menschen mit Behinderungen in allen Bundesländern einen Aktionsplan zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten für behinderte Menschen in den offenen Arbeitsmarkt zu erarbeiten, der eine angemessene Zuweisung von Ressourcen und einen konkreten Zeitrahmen vorsieht“*.⁵ Dieser Aufforderung folgend hat das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** im März 2024 einen „Aktionsplan für Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf einen inklusiven Arbeitsmarkt“ vorgelegt, in welchem für vier definierte Arbeitsfelder Maßnahmen vorgesehen werden, die laut dem BMAS noch einer Konkretisierung und Weiterentwicklung bedürfen.⁶ Das Forschungsprojekt Include³ setzt an dieser Stelle an und stellt Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen⁷ sowie die (Berufs-/Ausbildungs-)Beratung in den Fokus.

II. Projektziel und Forschungsergebnisse

Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Organisationen aus dem deutschsprachigen Raum Belgien, Zypern, Slowenien und Litauen durchgeführt. **Projektziel** war, eine inklusive Beratungsmethode sowie ein zugehöriges Curriculum zu entwickeln, um den Übergang von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen aus geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Denn ein nachhaltiger Übergang in den regulären Arbeitsmarkt erfordert die Abstimmung der Bedürfnisse der Betroffenen und der Anforderungen des Arbeitsmarktes. Aus diesem Grund kommt der Beratung

⁴ Im Jahr 2019 lag die Übergangsquote bei 0,35 %. Vgl. BMAS, Forschungsbericht 626, Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, 2023, S. 117.

⁵ CRPD/C/DEU/CO/2-3, S. 16 f. Zu entnehmen unter https://www.institut-fuer-menschen-rechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_zum_kombinierten_zweiten_und_dritten_periodischen_Bericht_Deutschlands.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

⁶ Zu entnehmen unter: https://www.53grad-nord.com/fileadmin/public/bildmaterial/klarerkurs/2024/4/240326_BMAS_Aktionsplan_UEbergaenge_Werkstaetten_inklusive_Arbeitsmarkt.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

⁷ Nach den Statistiken der BAG WfbM hatten 74,5 % der im Jahr 2025 in den WfbM geförderten Menschen eine sog. geistige Behinderung. Die BAG WfbM vertritt ca. 700 WfbM mit ca. 3.000 Standorten. Vgl. BAG WfbM, Jahresbericht 2025, S. 41, 45.

eine wichtige Rolle zu, weil sie die individuellen Stärken, Interessen und den Bildungsbedarf der beratungssuchenden Person ermitteln kann.

Die **Projektumsetzung** erfolgte auf europäischer Ebene in partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Dabei entstand u.a. ein transnationaler Bericht über den rechtlichen Rahmen, das System der geschützten Werkstätten und bewährte Verfahren in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien⁸ und es wurden unter Beteiligung der Zielgruppe Leitlinien für die Beratungspraxis⁹ und ein Curriculum zur Schulung von Beraterinnen und Berater¹⁰ entwickelt. Die Präsentation erfolgt auf einem eigenen Webauftritt und in Social Media.¹¹ Im Folgenden werden die wesentlichen Forschungsergebnisse im Überblick und zusammenfassend aufgezeigt.

1. Systemvergleich

Ein wichtiger Meilenstein des Projektes war die Erstellung eines **transnationalen Berichts**, der die gesetzlichen Grundlagen einschließlich Systeme geschützter Beschäftigung und die Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt im deutschsprachigen Raum Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien verglich.¹² Die Ratifikation der UN-BRK hat in allen untersuchten Ländern zu einer Stärkung des Bewusstseins für die Belange von Menschen mit Behinderungen geführt. Es zeigte sich, dass die nationalen Gesetzgeber sich in ihrer Sozialpolitik und Gesetzgebung an den Grundsätzen der UN-BRK orientieren, um vor allem Diskriminierung zu verhindern und die Teilhabe am Arbeitsleben durch innovative Maßnahmen zu fördern. In allen untersuchten Ländern sind gesetzliche Regelungen vorhanden, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben fördern sollen. Allerdings gibt es spezielle Rechtsvorschriften für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen nur in Zypern. Auch das System der geschützten Werkstätten ist in den vier Ländern etabliert, jedoch variieren die Rechtsgrundlagen, Organisation und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in diesen Einrichtungen. Mit Ausnahme von Belgien führt die Betreuung in einer geschützten Werkstatt nicht zu einem Arbeitnehmerstatus mit Arbeitnehmerrechten einschließlich Anspruch auf einen Mindestlohn. Die soziale Absicherung ist in der Regel gewährleistet. Berufsbildungsmaßnahmen und Maßnahmen der (Berufs-)Orientierung sind ebenfalls Teil des Leistungskatalogs der geschützten Werkstätten. Ergänzend gibt es verschiedene Programme und Konzepte. Beispiele für solche Maßnahmen sind vor

⁸ Abzurufen unter https://include3.eu/wp-content/uploads/2025/10/Include_3_Transnational_report_German_translation.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

⁹ Abzurufen unter <https://include3.eu/guidelines-for-method-development/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

¹⁰ Abzurufen unter <https://include3.eu/curriculum/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

¹¹ Siehe <https://include3.eu/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

¹² Keller/ Körtek/Schulz, Transition from sheltered employment to the general labour market: Current training and counselling practice. Implementation, results and implications from focus group interviews in Belgium, Cyprus, Germany and Slovenia, 2024. Zu entnehmen unter: https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_FOCUS_GROUP_Report_EN.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

allen die unterstützte Beschäftigung¹³, Beschäftigungsquoten für den öffentlichen und privaten Sektor sowie verschiedene finanzielle Unterstützungsprogramme für Betriebe. Ein besonders hervorzuhebendes Konzept ist zudem das Jobcoaching, das Menschen mit Behinderungen individuell unterstützt, um ihre Ziele auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Jobcoaching umfasst eine Vielzahl von Dienstleistungen, wie zum Beispiel die Beratung, die Vermittlung von Arbeitsplätzen und die Begleitung während des Arbeitsprozesses.¹⁴ Trotz dieser Bemühungen liegt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, deutlich unter der allgemeinen Beschäftigungsquote.

Der Bericht gibt nicht nur einen Überblick über die Systeme der beruflichen Bildung, Beratung und des Übergangs aus geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt in den jeweiligen Ländern, sondern präsentiert auch eine Vielzahl von Beispielen guter Praxis, die von innovativen Bildungsprogrammen über spezialisierte Beratungsdienste bis hin zu erfolgreichen Übergangsmodellen reichen. Die **Best-Practice-Beispiele** machen dabei insbesondere deutlich, dass die Eingliederung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen durch individuell passende und geeignete Unterstützungsstrukturen gelingen kann.¹⁵ Dabei darf die Rolle der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nicht vernachlässigt werden. Ein erfolgreicher Übergang erfordert daher, dass Unternehmen frühzeitig in Qualifizierung und Praktika eingebunden werden, weswegen WfbM aktive Netzwerkpartner der regionalen Wirtschaft sein sollten.

2. Verbesserungsansätze

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Systeme und aus der Analyse der erhobenen Best-Practice-Beispiele wurden **Empfehlungen** sowie Strategien für Werkstattleitungen, die Berufsberatung und Unternehmen formuliert, um die bestehenden Herausforderungen zu überwinden und die Chancen für den Übergang zu erhöhen.¹⁶ Prämisse war, dass die berufliche Teilhabe durch ein koordiniertes Zusammenwirken der genannten Akteure nachhaltig verbessert werden kann.

¹³ Meta-Analyse zu Studien aus dem Bereich der unterstützten Beschäftigung siehe u.a. Frederick/VanderWeele, Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. PLoS ONE, 14(2), e0212208, 2019. Zu entnehmen unter: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

¹⁴ Jobcoaching wird definiert als flexible, an den individuellen Bedarfen orientierte, zeitlich befristete, betriebsnahe, arbeitsbegleitende Anleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz. Vgl. nur Bundestags-Drucksache 20/6442, S. 14. Weiterführend Bärtsch/Huber, Jobcoaching für Menschen mit psychischer Erkrankung. Praxiswissen. 2. Aufl. 2025.

¹⁵ Keller/Körtek/Schulz, Inklusion von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung in den regulären Arbeitsmarkt in Europa – rechtlicher Rahmen, System der geschützten Werkstätten und bewährte Verfahren in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien, Transnationaler Bericht, 2023, S. 33 ff., https://include3.eu/wp-content/uploads/2025/10/Include_3_Transnational_report_German_translation.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

¹⁶ <https://include3.eu/de/leitlinien-fur-entscheidungsstragerinnen/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

Hervorgehoben werden ausgewählte Aspekte:

- a) Strategisch sollten sich die WfbM von einer „Förder- und Versorgungseinrichtung“ zu einer „Inklusionseinrichtung“ wandeln.¹⁷ Daraus lässt sich die Verpflichtung zur aktiven Gestaltung von Bildungs- und Beschäftigungswegen in den regulären Arbeitsmarkt ableiten. Hierzu bedarf es neben einer **konsequenten Übergangsorientierung** und individueller Bildungsplanung vor allem funktionierende Netzwerke zu Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die frühzeitig in Qualifizierung und Praktika einzubinden sind.
- b) Die Qualität der **Beratung** entscheidet maßgeblich darüber, ob Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in WfbM berufliche Perspektiven entwickeln und erfolgreich in reguläre Beschäftigung übergehen können. Sie sind zudem nicht lediglich als passive Empfänger von Unterstützungsmaßnahmen anzusehen, sondern als aktive Gestalter und Gestalterinnen ihrer eigenen beruflichen Zukunft. Daher darf die Berufsberatung nicht nur die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung zum Ziel haben. Strategisch sollte sich die Rolle der beratenden Person zu einer „Ermöglicherin individueller Karrierewege“ wandeln. Dies erfordert den Wechsel von einer Defizit- zur Potenzialorientierung, indem die Beratung personenzentriert erfolgt, Kompetenzen systematisch festgestellt und die betroffenen Personen aktiv am Entscheidungsprozess beteiligt werden. Dazu bedarf es Empowerment und Förderung der Selbstbestimmung. Beratung muss zudem die langfristige professionelle Begleitung des Eingliederungsprozesses sicherstellen, was beispielsweise durch Nachbetreuung, Krisenintervention oder Zusammenarbeit mit Unternehmen geschehen kann.¹⁸

Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen schließlich nicht lediglich durch Beratung im Beratungszimmer. Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen müssen Erfahrungen in realer Arbeitsumgebung unter echten Arbeitsbedingungen sammeln können. In diesem Zusammenhang obliegt es der Verantwortung der Beratung, durch Einbeziehung von Unternehmen, Bildungsträgern oder weiterer gesellschaftlicher Akteure zum Ausbau inklusiver Beschäftigungsangebote, zur Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, zum Abbau von Barrieren,

¹⁷ In diesem Zusammenhang formuliert die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention am Deutschen Institut für Menschenrechte, dass WfbM in konventionsgemäße, nicht segregierende und gleiche Wahlmöglichkeiten gewährleistende Unterstützungssysteme zu transformieren seien. Vgl. Menschenrechtliche Eckpunkte für die Reform von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), März 2024, S. 8, zu entnehmen unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/menschenrechtliche-eckpunkte-fuer-die-reform-von-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-wfbm>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

¹⁸ Siehe hierzu u.a. Rübner/Weber, Grundlagenpapier zur Weiterentwicklung der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (BeKo), 2022. Zu entnehmen unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/grundlagenpapier-zur-weiterentwicklung-der-beratungskonzeption-der-ba_ba032370.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

zur verstärkten Nutzung finanzieller Förderinstrumente wie auch zur Bildung stärkerer Netzwerke zur Wirtschaft und zu Leistungsträgern beizutragen.¹⁹

- c) **Personenzentrierte** Bildungs- oder Beratungsangebote wie auch gesetzliche Fördermaßnahmen alleine reichen nicht aus, die Ziele von Inklusion und Teilhabe zu erreichen. Erforderlich ist die aktive Mitwirkung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen. Der Übergang aus geschützten Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt nur dann nachhaltig, wenn Unternehmen bereit sind, entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Zunächst müssen Arbeitsplätze zugänglich sein, wobei Barrierefreiheit nicht als Sonderlösung, sondern als Qualitätsmerkmal moderner Arbeitsplätze verstanden werden sollte. Individuelle Anpassungen sollten zudem möglich sein, wie flexible Arbeitszeiten, reduzierte Komplexität einzelner Arbeitsaufgaben oder die individuelle Arbeitsplatzgestaltung. Recruiting-Prozesse sollten überdacht werden. Denn inklusiv rekrutieren erschöpft sich nicht in barrierefreier Gestaltung von Stellenanzeigen. Dazu gehören u. a. die Vereinfachung von Bewerbungsprozessen, die aktive Adressierung an Menschen mit Behinderungen und eine stärkere Berücksichtigung von Potenzialen statt formaler Kriterien.

3. Include³-Methode und Curriculum

Um den Übergang von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen aus geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zielorientiert zu unterstützen, ist eine sorgfältige Ausgestaltung der beruflichen Beratung, der beruflichen Bildung und des Netzwerks unerlässlich. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Wünsche und Bedürfnisse aller beteiligten Akteure zu berücksichtigen, darunter Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in den Werkstätten, Inklusionsexpertinnen und -experten sowie Betriebe. Daher wurden mit Hilfe von Fokusgruppeninterviews Wünsche sowie Bedürfnisse der Beteiligten - Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, sowie Fachexperten und Fachexpertinnen aus den Institutionen selbst wie auch zuständigen Behörden sowie Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen – ermittelt und Ableitungen für die Entwicklung der Include³-Methode getroffen.

Die **Include³-Methode** bietet einen strukturierten und phasenorientierten Ansatz, um den Übergang von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen aus geschützten Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und besteht aus vier zentralen Phasen:

- Orientierung,
- Ausprobieren,

¹⁹ Keller/Kreuder-Schock/Alagöz-Gessler, Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen, in: Jedrzejczyk/Moritz/De Pinto (Hrsg.), Arbeitgeber kompetent beraten, 2024, S. 254 f. Zu entnehmen unter: <https://www.wbv.de/artikel/l76874-19>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026. Näher zu Netzwerk und Beratung vgl. Strauss, Netzwerk und Beratung, in: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge, 2004, S. 407 ff.

- Entscheidung und
- Reflexion.

Durch die Kombination dieser vier Phasen²⁰ kann ein umfassender Eingliederungsprozess mit enger Verzahnung von Beratung, Qualifizierung und betrieblicher Praxis gestaltet werden, der auf die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zugeschnitten ist.

Für die erfolgreiche Implementierung der Include³-Methode wurde ein umfassendes **Curriculum** entwickelt, bestehend aus neun Einheiten. Das Curriculum verbindet theoretische Grundlagen, wie Inklusion, Kommunikation und Systemverständnis, mit praxisorientierten Modulen zu Themen wie Kompetenzfeststellung, Arbeitsmarktanforderungen und Übergangsgestaltung. Das eigene Erlernen und Aneignen wird durch medienunterstützte Selbstlerneinheiten gefördert.²¹ Ergänzend zu den Lerneinheiten stehen didaktische Materialien einschließlich Podcasts und Erklärvideos zur Verfügung, die eine unmittelbare Anwendung in der Beratungspraxis ermöglichen.²² Die Pilotierung des Curriculums fand im deutschsprachigen Raum Belgiens, in Zypern und in Slowenien statt. Die Ergebnisse der Pilotierung bestätigten die Praxistauglichkeit des Ansatzes und hoben besonders die Strukturierung des Prozesses, die stärkere Einbindung der Teilnehmenden und die verbesserte Abstimmung zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren hervor.

III. Fazit

Inklusion gelingt nicht durch einzelne Maßnahmen, sondern durch funktionierende Übergänge - von der Qualifizierung über die Beratung bis hin zur Beschäftigung im Unternehmen. Werkstätten, Berufsberatung und Unternehmen tragen gemeinsam die **Verantwortung** für einen inklusiven Arbeitsmarkt, deren selbstverständlicher Teil Menschen mit Behinderungen sind. Für die Weiterentwicklung des Rehabilitations- und Teilhabesystems ergibt sich daraus die Aufgabe, Übergänge stärker zu fördern, institutionelle Zuständigkeiten besser zu verzahnen und inklusive Beschäftigung als gemeinsames Ziel aller beteiligten Akteure zu verankern.

²⁰ Keller, Wege zur Inklusion Ergebnisse des Projekts Include³, Werkstatt:Dialog 3.2026, S. 29.

²¹ <https://include3.eu/de/selbstlernmodule/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

²² Keller/Körtek/Schulz, Include³ Curriculum, https://include3.eu/wp-content/uploads/2025/08/Include3_curriculum_German_version.pdf, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.

Aus den Forschungsergebnissen des Include³-Projekts lassen sich abschließend folgende Aussagen²³ festhalten:

- Werkstätten müssen sich von dauerhaften Beschäftigungsorten zu Brücken in den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickeln. Erfolg wird nicht daran gemessen, wie viele Menschen in der Werkstatt bleiben, sondern wie viele Menschen durch individuelle Qualifizierung, Begleitung und betriebliche Erfahrungen echte Wahlmöglichkeiten und Übergänge erhalten.
- Berufsberatung ist der zentrale Hebel für Inklusion. Menschen mit Behinderungen brauchen personenzentrierte Beratung, Empowerment, Jobcoaching und langfristige Begleitung. Nicht Defizite, sondern Potenziale und individuelle Erwerbsmöglichkeiten stehen im Mittelpunkt.
- Für Unternehmen gilt, dass Inklusion nicht als Sozialprojekt, sondern als Teil einer modernen Fachkräfte- und Innovationsstrategie verstanden werden muss. Unternehmen profitieren von Vielfalt, erweitern ihren Talentpool und stärken ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, wenn sie Menschen mit Behinderungen aktiv einbeziehen.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

²³ <https://include3.eu/de/leitlinien-fur-entscheidungstragerinnen/>, zuletzt abgerufen am 22.09.2026.