

Positionspapier

#MindestlohnFürAlle

Forderungen für eine inklusive Arbeitswelt

#MindestlohnFürAlle

Forderungen für eine inklusive Arbeitswelt

Positionspapier (Stand 06. Mai 2026)

Inhalt

#MindestlohnFürAlle	1
Inhalt	1
Sozialhelden e.V. – Nichts ohne uns	3
Werkstätten für behinderte Menschen grundlegend reformieren.	3
Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen müssen fair bezahlt werden.	4
Mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.	4
Nachteile, die beim Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen, beseitigen	5
Ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM nicht als Dauerlösungen.	5
Unterstützungsleistungen unabhängig vom Beschäftigungsort und je nach individuellem Bedarf bereitstellen.	6
Werkstätten für behinderte Menschen müssen transparenter werden.	6
Gewaltschutz verbessern.	7
Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen sollen gestärkt und zum Regelfall werden	7
Betriebliche Settings haben Vorrang.	7
Das Budget für Arbeit nachbessern.	7
Betriebliche Praktika ermöglichen und unterstützen.	8
Der Arbeitsmarkt muss inklusiver werden	8
Unbürokratische und schnelle Unterstützung für Arbeitnehmende mit Behinderungen und Arbeitgebende.	8
Aufträge an WfbM nicht mehr auf die Ausgleichsabgabe anrechnen lassen können.	9
Die Berufliche Bildung inklusiver, flexibler und durchlässiger gestalten.	9
Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen reformieren.	9
Budget für Ausbildung stärken.	10
Theoriereduzierte Ausbildungen und andere berufsvorbereitende Maßnahmen inklusiv gestalten	10
Die Berufsberatung und die Gewährung von Teilhabeleistungen müssen sich personenzentriert an den individuellen Bedarfen sowie dem Wunsch- und Wahlrecht orientieren.	10
Ein inklusives Bildungssystem.	11

Forderungen für eine inklusive Arbeitswelt

Positionspapier¹

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, insbesondere Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen, 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. Wir fordern 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.**

¹ Dieses Positionspapier schließt an ein im März 2025 formuliertes Positionspapier zu den Koalitionsverhandlungen an.

Sozialhelden e.V. – Nichts ohne uns

Sozialhelden e.V. ist eine gemeinnützige Organisation mit mehr als 25 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.

Unsere Forderungen:

Werkstätten für behinderte Menschen grundlegend reformieren.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) haben sich seit den 1970er Jahren kaum verändert. Deshalb müssen WfbMs grundlegend reformiert werden. Sie entsprechen nicht einer inklusiven und modernen Gesellschaft. Deshalb wollen wir, dass WfbM schrittweise in Inklusionsbetriebe umgewandelt werden.

Der Transformationsprozess muss unter aktiver Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und zivilgesellschaftlichen Selbstvertretungs-Organisationen von Menschen mit Behinderungen weiter vorangetrieben werden.

Wir fordern, 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 endlich mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten und gleiche Arbeitnehmendenrechte erhalten.

2. Mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Es braucht gezielte Unterstützung durch effektives Übergangsmanagement, betriebliche Praktika und Weiterbildungsangebote außerhalb der WfbM, damit weit mehr als die bisherigen 0,6% der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen.

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 effektive Schutzkonzepte, Transparenz- /Berichtspflicht, barrierefreie Unterstützungsangebote und gut ausgestattete Frauenbeauftragte.

Das umfasst folgende Maßnahmen:

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen müssen fair bezahlt werden.

Wir fordern, dass das Mindestlohngesetz auch in Werkstätten für behinderte Menschen gilt. Ein transparentes und existenzsicherndes Entgeltsystem ist notwendig, das Werkstattbeschäftigten ein Leben ohne Armut ermöglicht. Das bedeutet, sie erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn, angemessen ist eine branchenübliche Vergütung. Die Entgelthöhe darf nicht von Verhaltens- und Leistungsbeurteilungen, die Behinderungen und Barrieren außer Acht lassen, 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. Die miserablen Übergangsquoten von 0,35 - 0,6% zeigen, dass sich hier in der Praxis grundlegend etwas ändern muss. Dafür braucht es gut ausgestattete und effektive Übergangsmagements. 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 und ermutigt 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. Werkstattbeschäftigte erhalten nach 20 Jahren Werkstattzugehörigkeit eine Erwerbsminderungsrente von rund 1000€. Ein Wechsel vor den 20 Jahren Wartezeit kann dazu führen, dass diese geringer ausfällt. 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 Arbeitsplätze² ausschließlich als Sprungbrett in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen oder Ausbildungen dienen. Diese Beschäftigungen oder Ausbildungen können mit dem Budget für Arbeit oder Ausbildung gefördert werden. Es sollte geprüft werden, ob ausgelagerte Arbeitsplätze grundsätzlich befristet werden. Es bedarf außerdem Anreize und strukturell verankerter 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. Um die Übergänge zu erleichtern, ist eine unbürokratische und schnelle Unterstützung der Unternehmen erforderlich. Wir fordern zudem, dass Unternehmen künftig keine Kosten für ausgelagerte Arbeitsplätze mehr auf die Ausgleichsabgabe anrechnen können.

² Ausgelagerte Arbeitsplätze, auch Außenarbeitsplätze genannt, sind Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts, die von Werkstattbeschäftigten besetzt sind. Die Beschäftigten erhalten weiterhin nur Entgelt, obwohl sie Seite an Seite mit den Kolleg*innen im Betrieb arbeiten.

Unterstützungsleistungen unabhängig vom Beschäftigungsort und je nach individuellem Bedarf bereitstellen.

Unterstützungs- und Teilhabeleistungen müssen unabhängig vom Arbeits- oder Lernort gewährt werden und sich 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.

Werkstätten für behinderte Menschen müssen transparenter werden.

Derzeit ist es schwer zu beurteilen, welche Werkstätten ihren Vermittlungsauftrag erfolgreich ausführen und welche unterdurchschnittlich abschneiden. Als ersten Schritt auf dem Weg zur Transformation des Werkstätzensystems müssen aussagekräftige und klare Kriterien sowie 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 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 öffentlich zugänglich machen und detailliert darstellen, insbesondere hinsichtlich der Höhe des Arbeitsergebnisses, der Zusammensetzung im Einzelnen, sowie dessen Verwendung, der Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen, der Höhe der Rücklagen und der Arbeitsentgelte. Sie sollen beispielsweise Auskunft über das durchschnittliche Entgelt ihrer Beschäftigten geben und offenlegen, wie hoch das höchste und das niedrigste gezahlte Entgelt ist.

Gewaltschutz verbessern.

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen haben ein erhöhtes Risiko, Gewalt zu erfahren³. Es sind daher wirksame Gewaltschutzmaßnahmen erforderlich. Angebote und 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

Betriebliche Settings haben Vorrang.

Alternativen zu Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, wie Beschäftigungen im Rahmen des [Budgets für Arbeit](#), Ausbildungen mit dem [Budget für Ausbildung](#) oder die [Unterstützte Beschäftigung](#) müssen politisch gestärkt werden. Es muss zur Regel werden, dass Menschen mit Behinderungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts lernen und arbeiten. Inklusionsbetriebe⁴ leben dies seit Jahren 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. Die bisherigen Regelungen sind ein großes Hemmnis für Beschäftigte und führen zu Nachteilen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Werkstattbeschäftigte erhalten nach 20 Jahren Werkstattzugehörigkeit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in der Höhe ca. 1000€ (vgl. [Entgeltstudie](#) des BMAS 2023). Ein Wechsel vor den 20 Jahren Beitragszeit kann verhindern, dass sie die Erwerbsminderungsrente in dieser Höhe erhalten. Arbeitsverhältnisse im Budget für Arbeit sollen zudem arbeitslosenversichert werden, damit Leistungen wie Arbeitslosen- und

³Die 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.

⁴ Inklusionsbetriebe sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts, deren Stellen zu 30-50% an Menschen mit Behinderungen vergeben sind.

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 Hilfsmittel, Anleitung und Begleitung, z.B. durch 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

Unbürokratische und schnelle Unterstützung für Arbeitnehmende mit Behinderungen und Arbeitgebende.

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. Menschen mit Behinderungen und ihre (potenziellen) Arbeitgeber*innen stehen häufig vor bürokratischen Hürden. Und dies obwohl die gesetzlichen Grundlagen vorhanden sind und trotz bestehender Beratungsangebote wie Ergänzende unabhängige Teilhabeberatungen, Inklusionsfachdienste und einheitlichen Ansprechstellen, die diesen Prozess unterstützen. Im schlimmsten Fall gefährdet dies die Arbeitsaufnahme und führt bei Arbeitgeber*innen zu wirtschaftlichem Schaden. 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 muss im Fokus stehen.

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

Arbeitgeber*innen, 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. Die Unternehmen lassen unter Bedingungen produzieren, die nicht der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechen. Die Anrechnung der Aufträge an die Ausgleichsabgabe soll in Zukunft nicht mehr möglich sein.

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 allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich abzuschließen. Anstelle eines separaten Ausbildungssystems für Menschen mit Behinderungen durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Bildungsträger 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.

Das Budget für Ausbildung ist ein gutes Instrument, das jedoch 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.

Theoriereduzierte Ausbildungen und andere berufsvorbereitende Maßnahmen inklusiv gestalten

Bevor junge Menschen in das System der WfbM einmünden, müssen alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sein. Es ist inakzeptabel, dass diese Alternativen viel zu oft nicht inklusiv stattfinden. Bisher wird Inklusion im Betrieb durch unnötige Anforderungen erschwert: So braucht es für die theoriereduzierte Ausbildung im Betrieb speziell ausgebildete Anleiter*innen mit einer rehapädagogischen Zusatzausbildung. Wir fordern, dass die notwendige inklusive Begleitung unbürokratisch bereitgestellt wird und die starre Anforderung einer rehapädagogischen Zusatzausbildung für Anleiter*innen entfällt, um die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in regulären Betrieben zu fördern. Ausbilder*innen sollten obligatorisch in ihren Kursen Wissen über Inklusion und Barrierefreiheit vermittelt bekommen.

Die Berufsberatung und die Gewährung von Teilhabeleistungen müssen sich personenzentriert an den individuellen Bedarfen sowie 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 sowie die Fähigkeiten und Potenziale im Vordergrund stehen.

Ein inklusives Bildungssystem.

Die Bundesregierung muss gemeinsam mit den Ländern, aber auch allen anderen relevanten Akteur*innen, 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:

- Faire Löhne in Werkstätten für behinderte Menschen
- Transformation der Werkstätten für behinderte Menschen hin zu Inklusionsbetrieben und Ausbau der Alternativen zu Werkstätten
- Viel mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

- Inklusive Bildungs- und Ausbildungswege
- Werkstätten werden zu Transparenz verpflichtet.
- Keine bürokratische Hürden für behinderte Menschen und deren Arbeitgeber*innen
- aktive Unterstützung und gezielte Förderung: Arbeitgeber*innen sollen gezielt gefördert werden, um Teilhabe und Fachkräftesicherung gleichermaßen zu gewährleisten.

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

SOZIALHELDEN e.V.

Invalidenstraße 65

10557 Berlin, Germany

Pressekontakt:

Adina Hermann

Vorstand & Leitung Kommunikation Sozialhelden e.V.

E-Mail: presse@sozialhelden.de

Tel.: + 49 1556 5907 828