



AK Bildung ist Teilhabe

Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit komplexer Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf

(Dezember 2017, aktualisiert 2026)

Im Bereich der tagesstrukturierenden Angebote für Menschen mit komplexer Behinderung hat sich in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl unterschiedlicher Angebotsformen entwickelt. Bundesweit einheitliche Kriterien für die Umsetzung von Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung für diesen Personenkreis sind jedoch noch immer nicht vorhanden. Die konzeptionelle Ausgestaltung obliegt den einzelnen Ländern und den Leistungsanbietern. Teilhabechancen werden somit wesentlich durch den Wohnort bestimmt. Deshalb ist die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung von Menschen mit komplexer Behinderung dringend erforderlich.

Tagesstätten¹, wie sie derzeit existieren, sind wichtige Einrichtungen, um Menschen mit komplexer Behinderung eine Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung zu ermöglichen. Aber sie sind nicht der Weisheit letzter Schluss. Im Moment gibt es diese institutionalisierte Form der Tagesstätten, weil noch keine bessere Alternative gefunden ist. Aber Institutionen sind in Entwicklung. Auch Tagesstätten müssen sich verändern und weiterentwickeln, um innovative und zeitgemäße Angebote zur personenzentrierten und sozialraumorientierten Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung zu konzipieren.

1. Rechtliche Grundlagen

Eine Durchlässigkeit zwischen Teilhabeangeboten ist durch das Festhalten des Gesetzgebers an der Definition von Teilhabefähigkeit über ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ in § 219 Abs. 3 SGB IX nach wie vor nicht gegeben. Formal bleiben Menschen mit komplexer Behinderung weiterhin von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und dem damit verbundenen rechtlichen Status ausgeschlossen. Gleichzeitig ist mit der Regelung auch der Ausschluss von Maßnahmen der beruflichen Bildung verbunden. Auch Menschen mit komplexer Behinderung müssen das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung und nicht nur das auf soziale Teilhabe erhalten.

¹ Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zur Sozialen Teilhabe für Menschen mit komplexen Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf werden im Folgenden Tagesstätten genannt. Menschen mit komplexen Behinderungen, die Tagesstätten nutzen, werden Beschäftigte genannt.

Leistungsfähigkeit im Sinne wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung entspricht einer inklusionsfeindlichen, marktorientierten, betriebswirtschaftlich geprägten Sichtweise, die den Anforderungen an ein menschenrechtsbasiertes Teilhaberecht nicht gerecht wird. Definiert man Teilhabe als ein solches Menschenrecht, ist dies Ausdruck und Ergebnis eines Verständnisses, das sich über Jahrzehnte entwickelt hat und allen Menschen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Lebensführung und persönlichen Weiterentwicklung zugesteht. In diesem Sinn beinhaltet die Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) das Recht auf den Zugang zum Arbeitsleben und zu arbeitsweltbezogener Bildung unabhängig vom Unterstützungsbedarf:

- „das **gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit**“, einen „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 BRK)
- „...**gleichberechtigt mit anderen Zugang** zu ... Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ (Artikel 24, Abs. 5 BRK)
- „...die Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Gesellschaft **in allen ihren Aspekten** sowie die Teilhabe daran zu unterstützen“ und „**so gemeindenah wie möglich** zur Verfügung“ zu stellen“ (Artikel 26, Abs.1 UN-BRK)

Das bedeutet, jeder Mensch ist bildungsfähig, hat ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung unabhängig vom Unterstützungsbedarf. Selbstständigkeit im Handeln ist dabei für Menschen mit komplexer Behinderung keine Voraussetzung für ein arbeitsweltbezogenes Tätigsein.

Es stellt sich also nicht die Frage, ob wir diesbezüglich Angebote machen, sondern wie wir uns diesem gesetzlichen Auftrag stellen und angemessene Angebote in die Praxis umsetzen.

2. Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung

Der zentrale Kern von Arbeit ist nicht nur, möglichst wirtschaftlich verwertbar tätig zu sein. Arbeit bietet als zentrales gesellschaftliches Feld viele sinnstiftende Möglichkeiten der Teilhabe. Neben einer existenzsichernden Dimension hat Arbeit immer auch eine soziale und personelle Dimension.

Bis in die 1970er Jahre wurde vielen Menschen mit komplexer Behinderung die Bildungsfähigkeit abgesprochen. Infolge einer Veränderung des Verständnisses von Bildung hat sich dies geändert. Auch berufliche bzw. arbeitsweltbezogene Bildung muss daher neu gedacht und verstanden werden.

Umsetzung der Teilhabe an arbeitsweltbezogener Bildung in der Tagesstätten-Praxis

Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung stehen miteinander in Verbindung. So lässt sich arbeitsweltbezogene Bildung als Teilbereich der beruflichen Bildung und damit als Bestandteil der Teilhabe am Arbeitsleben im Kontext der Tagesstätten betrachten.

Wir plädieren dafür, arbeitsweltbezogene Bildung als eine eigenständige Kategorie zu betrachten, die mit der Teilhabe am Arbeitsleben verbunden ist. Im Tagesstättenalltag sollten Bildungsangebote dabei vielfältig eingebracht werden.

Arbeitsweltbezogene Bildung als lebenslanges Lernen findet in Angeboten und der Arbeitstätigkeit in der Tagesstätte sowie in der Kooperation bei Aktivitäten im Sozialraum statt.

Arbeitsweltbezogene Bildung kann in diesem Zusammenhang heißen, sich realistisch ausprobieren zu können, Fähigkeiten zu entwickeln, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, basale Erfahrungen zu machen oder Experte für bestimmte Tätigkeiten zu werden. Talente können entdeckt und Schlüsselqualifikationen erworben werden.

Die fachliche Aufgabe von Tagesstätten ist es hier, Arbeitsangebote so zu gestalten, dass arbeitsweltbezogene Bildung möglich wird.

Arbeitsweltbezogene Bildung beinhaltet den Ansatz des lebenslangen Lernens. Die Teilnahme der Beschäftigten in Tagesstätten an internen und externen Fortbildungen ist ebenso wichtig wie an die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse angelegte Weiterbildungsangebote. Es müssen Bildungsprojekte und Bildungsausflüge im Sinne arbeitsweltbezogener Weiterbildung angeboten werden.

Eine personenzentrierte arbeitsweltbezogene Bildung als Qualifizierung ist wichtig, um einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Das verstärkt die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten.

Methoden und Grundsätze wie zum Beispiel die der Persönlichen Zukunftsplanung oder des Personenzentrierten Konzepts bieten eine Möglichkeit, Wünsche und Ressourcen zur Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung zu erkennen und zu entwickeln. Aus den individuellen Wünschen und Bedarfen der Beschäftigten, dem Bedarf des Gemeinwesens und den Fähigkeiten der Fachkräfte schaffen Tagesstätten einen gemeinsamen Bedeutungsraum, in dem arbeitsweltbezogene Orientierung und Handlungsfähigkeit entwickelt werden kann. Um die Lebenswelt der Beschäftigten dabei so gelingend wie möglich zu gestalten, ist eine Orientierung an Ansätzen wie Personenzentrierung, Empowerment, Selbstbestimmung und Inklusion zielführend. Konzentriert man sich auf dabei auf **arbeitsweltbezogene Teilhabe**, steht eine größtmögliche Beteiligung der Beschäftigten an den Arbeitsschritten im Vordergrund.

Umsetzung der Teilhabe am Arbeitsleben in der Tagesstätten-Praxis

Tagesstätten, die Teilhabe am Arbeitsleben gestalten, richten ihr Angebot grundsätzlich personenzentriert aus. Personenzentrierung orientiert sich an den Stärken, Ressourcen und Wünschen der Beschäftigten.

Arbeit bedeutet in diesem Kontext, gesellschaftliche Arbeit zu leisten, die außerhalb des Privatlebens stattfindet. Es geht um sinnstiftende, ergebnisorientierte Arbeitsangebote und einen personenzentrierten und sozialraumorientierten Zugang zu Firmen und Unternehmen im Stadtteil oder der Region, sowie um eine gesellschaftliche Perspektive auf Arbeit.

Unter gesellschaftlicher Arbeit können neben Erwerbstätigkeit alle Verrichtungen, die für die Gesellschaft als nützlich erscheinen, verstanden werden. Dieser Begriff umfasst mehr als das

individuelle Tätigsein und verweist auf damit einhergehende Austauschprozesse mit Mitmenschen.

Die Arbeitsangebote für die Menschen mit komplexer Behinderung in Tagesstätten sind daher kleinschrittig, kontinuierlich, zielgerichtet und sinnstiftend. Damit Arbeit als sinnstiftend empfunden wird, erhalten Beschäftigte für ihr Tun Wertschätzung. Arbeit kann so als Struktur empfunden werden und gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, ein Zwei-Milieu-System auf Arbeit und Wohnen zu erleben. Aber nicht nur eine Kontinuität von Arbeitsprozessen ist wichtig, sondern auch eine Vielfalt an Arbeitsangeboten. **Die internen und externen betrieblichen Arbeitsangebote der Tagesstätten werden gemäß den Interessen und Kompetenzen der Beschäftigten ausgewählt.** Ein gemeinsames Tun und eine gemeinsame arbeitsteilige Gestaltung des Arbeitsprozesses zwischen den Beschäftigten bzw. den Beschäftigten und den Fachkräften werden in den Vordergrund gestellt und sollen zum aktiven Handeln der Beschäftigten anregen.

In Bezug auf eine vielfältige Teilhabe an Arbeit ist für Tagesstätten eine Durchlässigkeit zu anderen Beschäftigungsformen wünschenswert. Chancen auf Hospitationen und Praktika sollten gegeben sein. Grundsätzlich sollten Möglichkeiten existieren, den Arbeitsplatz zu wechseln.

3. Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung im Sozialraum

Aktuelle Entwicklungen eines arbeitsweltbezogenen Tätigseins gehen deutlich über den räumlichen Bezug zur Tagesstätte hinaus. Tagesstätten suchen anregende Orte in ihrer Umgebung, an denen sie mitarbeiten und sich mit ihren Leistungen und ihren Möglichkeiten einbringen können. **Sozialraumorientierung heißt in diesem Zusammenhang nicht nur, danach zu suchen, was die Region oder der Stadtteil für sie tun kann, sondern auch danach zu suchen, was Tagesstätten für den Stadtteil oder die Region tun können.** Inklusion ist keine Einbahnstraße. Menschen mit komplexer Behinderung geben so einen Beitrag an die Gesellschaft zurück.

Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialraum bietet viele Lernfelder, die innerhalb der Tagesstätte nicht vorgehalten oder hergestellt werden können. Dadurch lassen sich neue Erfahrungen ermöglichen, die neue Lernanreize und Handlungsmöglichkeiten eröffnen:

- Begegnungen können geschaffen und genutzt werden
- Bestehende Kontakte können erkannt, gepflegt und geschätzt werden
- Dienstleister der Umgebung können für die Tagesstätte genutzt werden
- Tagesstätten können im Stadtteil und der Region präsent werden und sich in Gremien einbringen
- Fachkräfte lernen, sich in der Umgebung ihrer Einrichtung auszukennen
- Beschäftigte erfahren Wertschätzung und Anerkennung aus dem Sozialraum für ihre Leistung
- Beschäftigte erleben sinnstiftende Betätigung
- Durch eine Regelmäßigkeit der Angebote entsteht die Möglichkeit, dass sich Kontakte verstetigen und zu neuen Tätigkeitsfeldern und Fähigkeiten führen

Im Kontext der Sozialraumorientierung liegt der Schwerpunkt somit auf der Erschließung ökonomischer, institutioneller, sozialer und kultureller Ressourcen. **Sozialraumorientierung fungiert dabei als Konzept zur besseren Entwicklung und Steuerung von Angeboten sowie zur Gestaltung von Lebenswelten und Arrangements außerhalb von Tagesstätten.** Darüber hinaus dient sie als Arbeitsprinzip der kleinräumigen Neujustierung fachlichen Handelns von Fachkräften zur Verbesserung der Angebote der Sozialen Arbeit und als Gestaltung von Lern- und Erfahrungsfeldern für subjektive Aneignungs-, Lern- und Partizipationsprozesse der Beschäftigten.

In zahlreichen Tagesstätten wird der Ansatz der Sozialraumorientierung mit dem Ansatz der Teilhabe am Arbeitsleben für den Personenkreis bereits eindrucksvoll kombiniert. Dabei gelingt es den Tagesstätten, Teilhabe an der Arbeitswelt in Betrieben und Organisationen außerhalb der Tagesstätte für diesen Personenkreis zu schaffen.

4. Anforderungen an Fachkräfte

Hohe Anforderungen erfordern gut für den Bereich qualifizierte und bezahlte Fachkräfte. Grundlage der Fachlichkeit ist eine qualifizierte Ausbildung, in der Regel eine dreijährige Fachschulausbildung wie Heilerziehungspfleger:in, Erzieher:in oder Ergotherapeut:in als Basis. Das schließt Ehrenamt und anders qualifizierte Mitarbeitende nicht aus.

Für die Gestaltung arbeitsweltbezogener Teilhabe sind dabei folgende Qualifikationen und Fähigkeiten besonders erforderlich:

- Eine dauerhafte Reflektion der Grundhaltung: Menschen mit komplexer Behinderung haben einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung
- Kenntnis von Konzept und Grundgedanken der Teilhabe als Ziel im Gegensatz zu Konzepten wie Förderung oder Betreuung
- Erkennen, Analysieren und Beurteilen von individuellen Wünschen, Neigungen, Kompetenzen und Entwicklungsbedarfen der Beschäftigten
- Sensibilität für die Impulse der Menschen mit Behinderung, professionelle Empathie, Wertschätzung und Authentizität
- Ausarbeiten individueller Bildungs- und Teilhabepläne für Beschäftigte, personenzentrierte Ziel- und Leistungsplanungen, individuell zugeschnittene Maßnahmen
- Kenntnisse zur Umsetzung von Grundlagen und Methoden der Unterstützten Kommunikation
- Didaktisches Know How zu binnendifferenzierten Angeboten in leistungsheterogenen Gruppen
- Gestaltung von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Lern- und Arbeitsplätzen
- Fähigkeit zur Systematisierung, Strukturierung und Dokumentation von Arbeitsprozessen
- Kreativität in Bezug auf die Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Teilhabemöglichkeiten
- Fähigkeit zu sozialraumorientiertem Arbeiten und zur Bildung von Netzwerken

- Fähigkeit und Bereitschaft zur interdisziplinären Kommunikation und Kooperation – innerhalb wie außerhalb der Tagesstätten
- Die Fähigkeit, die Perspektive der Akteure und Partner im Sozialraum einzunehmen
- Entwicklung personenzentrierter Dokumentation und Evaluation arbeitsweltbezogener Bildung

Fachkräfte müssen die Arbeitsschritte in viele kleine Schritte unterteilen, visualisieren, erlebbar und taktil begreifbar gestalten, damit jede/r Beschäftigte mit individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten am Arbeitsprozess teilhaben kann.

Fachkräfte von Tagesstätten müssen bereit sein, an Fortbildungen teilzunehmen und handwerklich-technische Anteile bei der Aufbereitung von Arbeitsschritten zu erlernen. Tagesstätten müssen solche Fortbildungen als relevant erkennen und ermöglichen, Fortbildungsträger müssen dazu passende Fortbildungen anbieten.

Die Inhalte zur Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung in Tagesstätten müssen Eingang in die Curricula und Prüfungsbedingungen von Ausbildungen und Weiterbildungen von Schulen und Fachverbänden finden.

5. Anforderungen an die Organisationsentwicklung

Zur personenzentrierten Teilhabe am Arbeitsleben sind auch auf der Ebene der Organisationsentwicklung entsprechende Strukturen notwendig:

Räumliche, zeitliche und sachliche Strukturen

Räumliche und zeitliche Strukturen müssen für die individuellen Bedarfe angepasst werden. Der Tagesablauf ist personenzentriert so zu strukturieren, dass er Klarheit und Orientierung bietet und die Entwicklung von Gewohnheiten und Routinen ermöglicht.

Die sachliche Ausstattung muss auf die Individualität des Einzelnen adaptiert werden.

Adaptierte Arbeitshilfen und Vorrichtungen sollen personenzentriert entwickelt werden.

Angemessene Hilfsmittel zur Pflege und Alltagsgestaltung werden vorgehalten.

Barrierefreiheit und die zur Verfügungstellung von Hilfsmitteln muss selbstverständlich sein.

Angebotsstruktur

Die Begründung der Angebote muss in den Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigten und den Möglichkeiten liegen, die die Einrichtung zur Verfügung stellen kann. Die Angebotsstruktur ist dabei für die Beschäftigten transparent zu gestalten. Dies schließt Formen der Unterstützten Kommunikation ein. Die Beteiligung der Beschäftigten in Form von Interessen- oder Selbstvertretung muss etabliert werden und in ihrer Methodik an die Bedarfe angepasst sein, so dass eine echte, der Lebenswirklichkeit entsprechende Möglichkeit der Mitbestimmung gewährleistet und weiterentwickelt wird.

Finanzielle und personelle Ausstattung

Als bedarfsgerechte personelle Ausstattung hat sich in der Praxis von Tagesstätten ein Personalschlüssel von mindestens 1:3 erwiesen. Eine Festlegung für Personalausstattungen muss sich an den individuellen Bedarfen des Individuums orientieren. Sozialraumorientierte arbeitsweltbezogene Netzwerkarbeit sollte dabei in die Finanzierung einbezogen werden.

Aufgaben der Leitung

Die Leitung hat die Aufgabe, die Grundhaltung des Personals zur Teilhabe am Arbeitsleben und zu arbeitsweltorientierter Bildung zu vermitteln und zu vertreten. Diese Grundhaltung muss konzeptionell in der Tagesstätte verankert und nach innen und außen transparent vertreten werden. Wichtige Leitungsaufgabe ist auch die partizipative Weiterentwicklung begleitender Konzepte und Methoden, wie z. B. Persönliche Zukunftsplanung. Außerdem muss die Leitung kreative Impulse der Fachkräfte aufnehmen und weiterentwickeln. Zur Umsetzung von Konzepten müssen daher sowohl auf der Ebene der Finanzierung wie der Organisations- und Personalentwicklung die Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Eine weitere Leitungsaufgabe besteht in der sozialraumorientierten Netzwerkpflege und -entwicklung.

6. Qualitätsmerkmale

Einrichtungs- und verbandsspezifische Leistungsbeschreibungen und Rahmenkonzeptionen für Tagesstätten haben das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung zu berücksichtigen. Als Maßnahmen zur Sicherung der Qualität sind zu nennen:

- die Evaluation der Angebote durch die Beschäftigten
- die Verpflichtung auf personenzentrierte Methoden und deren Überprüfung
- Nutzen von Instrumenten wie z. B. Teilhabepläne, Bildungsrahmenpläne oder Qualifizierungsmodule
- Schulung und Fortbildung der Fachkräfte
- Austausch und Zusammenarbeit mit Angehörigen, Fachleuten, Unterstützer:innen und anderen Einrichtungen
- Multiprofessionalität im Team
- ein Vertrag für Beschäftigte, in dem ihre Ansprüche auf Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung festgelegt sind
- Tagesstätten, die sich unter dem verlängerten Dach der Werkstätten befinden, werden bei Zertifizierung der Werkstätten z. B. hinsichtlich der Qualität der Dokumentation mitgeprüft
- Die Beteiligung an Entscheidungsprozessen von Beschäftigten soll angestrebt werden. Dies betrifft die Beschäftigungszeit, Angebotsauswahl und die Nutzung der Einrichtung mit jeweils angemessener Auswahlmöglichkeit.

Eine wissenschaftlich basierte Erhebung und Evaluation des Angebots der Tagesstätten in seiner Wirkung auf die Teilhabemöglichkeiten der Beschäftigten, der Fachkräfte und den Sozialraum konnte durch Projekte wie Linked (Leuchttürme der Teilhabe von Menschen mit komplexen Behinderungen) oder GPS (Gemeinsam Perspektiven schaffen) mit den Universitäten Oldenburg und Köln begonnen werden. Die Ergebnisse sind dokumentiert und mit Praxisbeispielen z. B. auf der Website der Qualitätsoffensive Teilhabe/Netzwerk komplexe Behinderung veröffentlicht.

7. Fazit und Perspektiven

Menschen mit komplexer Behinderung haben ein uneingeschränktes Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und an arbeitsweltbezogener Bildung. Dieses Recht gründet in der unantastbaren Würde jedes Menschen und ist völkerrechtlich verbindlich verankert, insbesondere in der Vereinte Nationen-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Teilhabe bedeutet dabei mehr als bloße Anwesenheit: Sie umfasst Mitwirkung, Mitgestaltung und gleichberechtigten Zugang zu Bildungs-, Arbeits- und Gemeinschaftsangeboten im direkten Lebensumfeld.

Arbeitsweltbezogene Teilhabe stärkt Kompetenzen, Selbstwirksamkeit und Zukunftsperspektiven – auch bei hohem Unterstützungsbedarf. Gleichzeitig ist der Sozialraum ein zentraler Ort gesellschaftlicher Zugehörigkeit. Wenn Menschen mit komplexer Behinderung von Angeboten, Begegnungen oder Bildungsgelegenheiten im Stadtteil und der Region ausgeschlossen bleiben, wird ihr Recht auf Teilhabe strukturell eingeschränkt.

Zukünftig müssen arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote konsequent inklusiv und sozialräumlich ausgerichtet werden. Das bedeutet: Kooperationen mit Betrieben und Akteur:innen im Quartier sowie personenzentrierte Assistenz. Ziel ist es, Lern- und Arbeitsmöglichkeiten nicht isoliert in Sondereinrichtungen zu verorten, sondern im Sozialraum sichtbar und zugänglich zu gestalten.

Gleichzeitig braucht es eine bewusste Öffnung des Sozialraums selbst. Unternehmen, Firmen, Vereine und auch Bildungseinrichtungen sind aufgefordert, inklusive Strukturen zu entwickeln und Verantwortung für Teilhabe zu übernehmen. Fachkräfte in den Tagesstätten übernehmen dabei eine vermittelnde Rolle: Sie bauen Netzwerke auf, sensibilisieren Akteur:innen und unterstützen individuelle Zugänge.

Als mögliche Perspektive und Weiterentwicklung sozialräumlicher Teilhabeangebote sind personenzentrierte Angebote einer mobilen Tagesstätte als aufsuchendes und vorbereitendes Angebot für die Tagesstätte zu sehen.

Langfristig erfordert dies einen Perspektivwechsel: weg von einer fürsorglichen Sonderlogik hin zu einem konsequent menschenrechtsbasierten Ansatz. Teilhabe im Sozialraum ist kein ergänzendes Angebot, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Normalität. Der gleichberechtigte Zugang für Menschen mit komplexer Behinderung an arbeitsweltbezogener Teilhabe und Bildung und am Leben im Sozialraum ist damit nicht nur eine fachliche Aufgabe, sondern ein zentraler Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlichem Zusammenhalt.

Viele Einrichtungen haben sich schon auf den Weg gemacht. Es muss nicht gleich die komplette Umgestaltung der Tagesstätte sein. Große Veränderungen entstehen aus vielen kleinen Entscheidungen.

Der wichtigste Moment ist nicht der große Wendepunkt, sondern eine Veränderung der Grundhaltung und der Augenblick, in dem man den ersten Schritt wagt.

Literaturempfehlungen:

- Arbeiter-Samariter-Bund Bremen** (2017): Bei der Arbeit. URL: https://www.asb-bremen.de/application/files/5615/2845/6513/SOHI_Broschure_bei_der_Arbeit_2017-04-12_0.5_Seiten.pdf
- Basener, Dieter/Walter, Jochen** (Hrsg.) (2020): Weiter entwickeln – aber wie? Beiträge zur Zukunft der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Hamburg: 53^o Nord.
- Becker, Heinz** (2016): ...inklusive Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz.
- Becker, Heinz** (2019): Die Öffnung der "verschlossenen Welten". In: Behinderte Menschen 42(2019)1, S. 37-44.
- Becker, Heinz** (2023): Wird das Teilhabe oder kann das weg. In: Teilhabe 62(2023)3, S. 112-116.
- Becker, Heinz; Juterczenka, Wibke** (2017): „Das Leben verändert sich.“ Aus der Tagesstätte in den Sozialraum und in die Betriebe: Neue Ziele und Herausforderungen für die Organisation. In: Impulse Nr. 81, 2/2017. S. 12-19.
- Blesinger, Berit** (2018): „Zeit für Arbeit – mittendrin!“ Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf. URL: <https://www.bag-ub.de/seite/428581/projekt-zeit-f%C3%BCr-arbeit.html>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung** (2020): Landkarte betriebliche Teilhabe. URL: <https://www.bag-ub.de/seite/481177/landkarte-betriebliche-teilhabe.html>
- Bundesvereinigung Lebenshilfe** (2017): Berufliche Teilhabe für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sicherstellen! Forderungspapier der Bundesvereinigung Lebenshilfe. URL: <https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Positionspapiere/BV-171214-Forderungspapier-Menschen-mit-hohem-Unterstuetzungsbedarf.pdf>
- Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft** (2021): Standards zur Teilhabe von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und komplexem Unterstützungsbedarf. Stuttgart: Kohlhammer.
- Doose, Stefan** (2020): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. 10. Auflage. Neu-Ulm: AG-SPAK.
- Hinte, Wolfgang** (2019): Sozialraumorientierung – Ein Fachkonzept für die Behindertenhilfe. In: Behinderte Menschen 42(2019)1, auch URL: <https://www.zeitschriftmenschen.at/content/view/full/116014>
- Institut für Sozialdienste** (o.D.): Integrative Arbeitsstruktur. URL: <http://www.ifs.at/integrative-arbeitsstruktur.html>
- Keeley, Caren** (2018): Berufliche Bildung als Zugang zur arbeitsbezogenen Lebenswelt. In: Lamers, Wolfgang (Hrsg.): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena. S. 111-127.
- Lamers, Wolfgang** (2018): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena.
- Lamers, Wolfgang; Musenberg, Oliver; Sansour, Teresa** (Hrsg.) (2021): Qualitätsoffensive – Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung. Grundlagen für die Arbeit in Praxis, Aus- und Weiterbildung. Oberhausen: Athena.
- Pörtner, Marlis** (2025): Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag
- Pörtner, Marlis** (o.D.): Das Personenzentrierte Konzept. URL: <http://heinz-becker-bremen.de/personzentriertes-arbeiten/>
- Sansour, Teresa; Keeley, Caren; Ziemski, Annalena; Murken, Michelle** (2025): Momente der Teilhabe für Menschen mit komplexen Behinderungen ermöglichen. In: Teilhabe 64(2025)4, S. 169-174.
- Schachler, Viviane; Schlummer, Werner; Weber, Roland** (Hrsg.) (2023): Zukunft der Werkstätten. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. Auch Online unter: <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.35468/9783781560024>

Viel praktisches Material (Texte, Videos, Bilder, weitere Literaturtipps):

Projekt „Zeit für Arbeit“: <https://www.bag-ub.de/seite/428581/zeit-f%C3%BCr-arbeit.html>
Projekt „Weiterbilden im Netzwerk“: <https://www.bag-ub.de/seite/428646/win.html>
Qualitätsoffensive Teilhabe QuOff/Netzwerk komplexe Behinderung: <https://qualitaetsoffensive-teilhabe.de/>
Netzwerk Personenzentriertes Arbeiten: www.netzwerk-personenzentriertes-arbeiten.eu
Zeitschrift Das Band 3/2024: <https://bvkm.de/ueber-uns/unsere-magazine/>
Projekt Linked: <https://qualitaetsoffensive-teilhabe.de/impulse-praxis/linked/>
Projekt GPS: <https://blog.uni-koeln.de/gps/> oder <https://bagwfbm.de/projekte/gemeinsam-perspektiven-schaffen-gps/>

Der *AK Bildung ist Teilhabe* agiert als freier Interessenverbund von Personen aus Einrichtungen, die Interesse an der konstruktiven Arbeit zur Weiterentwicklung verbindlicher Strukturen und Kontextfaktoren zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit komplexer Behinderung in tagesstrukturierenden Einrichtungen wie Tagesstätten oder vergleichbaren Einrichtungen haben. Der Aktionskreis versteht sich vor allen Dingen als Fachgremium für den bundesweiten Austausch zur Praxis der arbeitsweltbezogenen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben. Der Aktionskreis richtet sich mit seiner Fachexpertise an interessierte Einrichtungen, unterstützt und berät bei Weiterentwicklungsprozessen.

Ansprechpartner:innen:

Heinz Becker, Arbeiter-Samariter-Bund Gesellschaft für soziale Hilfen, Bremen
info@heinz-becker-bremen.de

Henning Fuhr, Lebenshilfe Gießen
h.fuhr@lebenshilfe-giessen.de

Birgit Grabe, Diakonie Himmelsthür e. V.
birgit.grabe@dh-himmelsthuer.de

Jeannette Hoffmann, Lebenshilfe Berlin
jeannette.hoffmann@lebenshilfe-berlin.de

Simone Kreitenweis, Pfennigparade Perspektive, Unterschleißheim
simone.kreitenweis@pfennigparade.de

Lars Reinert, Lebenshilfe Garmersheim
kandel@lebenshilfe-ger.de

Karin Reuther, Lebenshilfe Gießen
k.reuther@tfs-lebenshilfe-giessen.de

Guido Schmidt, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
g.schmidt@bagwfbm.de

Gesa Schönheit, Leben mit Behinderung Hamburg
gesa.Schoenheit@lmbhh.de

Kristina Steinmetz, Lebenshilfe Bad Dürkheim e. V.
k.steinmetz@lebenshilfe-duew.de

Jennifer Struckmeyer, Arbeiter-Samariter-Bund Gesellschaft für soziale Hilfen, Bremen
jennifer.struckmeyer@asb-bremen.de