

**AP 2.3.1**  
**Grundsatzdokument 1: Politische Leitlinien für**  
**Entscheidungsträger\*innen in geschützten**  
**Werkstätten für berufliche Bildung**

*September 2023*

**HdBA**  
Hochschule der  
Bundesagentur für Arbeit  
University of Applied Labour Studies



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Projekt-ID: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088595

Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 National \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



## Inhalt

Einführung.....	4
Grundsatzdokument 1: Politische Leitlinien für Entscheidungsträger*innen in geschützten Werkstätten	
Berufsbildung.....	5
Einführung.....	5
Zusammenfassung der Partnerländer .....	6
Beispiel für gute Praxis.....	7
Auszug aus der Schlussfolgerung des Transnationalen Berichts .....	8
Leitlinien für Entscheidungsträger*innen in geschützten Werkstätten Berufsbildung.....	10
Schlussfolgerung für Entscheidungsträger*innen in geschützten Werkstätten der beruflichen Bildung.....	13

## Einführung

Ziel der **geschützten Werkstätten** ist es, **Menschen mit Behinderungen auf den Übergang in eine reguläre Beschäftigung vorzubereiten und zu unterstützen**. Viele Menschen mit Behinderungen bleiben jedoch für **längere Zeit oder ihr gesamtes Arbeitsleben** in geschützten Werkstätten, **insbesondere solche mit kognitiven Behinderungen**. Dies deutet darauf hin, dass die in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und in einer kürzlich verabschiedeten Richtlinie des Europäischen Parlaments genannten Ziele der Inklusion nicht erreicht werden.

Land	Bevölkerung mit Behinderungen ( % )	Beschäftigungsquote ( % )
Belgien	9%	26%
Zypern	24%	48.5%
Deutschland	k.A.	53%
Slowenien	1%	k.A.

Tabelle 1: Statistiken über Behinderung und Beschäftigungsquoten in den Partnerländern

Um einen nachhaltigen Übergang zu ermöglichen, ist es entscheidend, **die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen**. Die Beratung spielt in diesem Prozess eine zentrale Rolle, indem sie **die Stärken, Interessen und den Ausbildungsbedarf der Ratsuchenden ermittelt**. Die Berater\*innen und Expert\*innen in den geschützten Werkstätten halten auch den Kontakt zu den Arbeitgeber\*innen und fungieren als Vermittler\*in. Durch die richtige Beratung wird sichergestellt, dass die Berufsausbildung auf die individuellen Lernbedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele sowie auf die Anforderungen und Fördermöglichkeiten des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist.

Das Projekt "Include<sup>3</sup>" zielt auf die **Entwicklung von Ressourcen und eines partizipativen Lehrplans** durch die Zusammenarbeit zwischen Berater\*innen, Menschen mit geistiger Behinderung, Arbeitgeber\*innen und Berufsbildungsexpert\*innen. Ziel ist es, **Wege von einer gezielten Ausbildung zu einer nachhaltigen und angemessenen Beschäftigung in regulären Arbeitsverhältnissen zu schaffen**. Dieser Prozess beinhaltet eine individuelle Neuausrichtung der beruflichen Bildung, um die Menschen auf spezifische Arbeitsmarktchancen vorzubereiten.

Dieses Strategiepapier hebt die wichtigsten Ergebnisse aus den Partnerländern Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien hervor. Das Strategiepapier nimmt Bezug auf den transnationalen Bericht, indem es Beispiele für bewährte Verfahren aufgreift und die Ergebnisse des transnationalen Berichts zusammenfasst. Es enthält auch praktische Leitlinien für politische Entscheidungsträger\*innen im Bereich der geschützten Werkstatt für berufliche Bildung. Für spezifische Themen, wie z. B. Kooperationspartnerschaften, werden vier bis fünf praktische Leitlinien für die Umsetzung gegeben. Das Strategiepapier endet mit einer Schlussfolgerung.

## Grundsatzdokument 1: Politische Leitlinien für Entscheidungsträger\*innen in geschützten Werkstätten im Bereich der Berufsbildung

### Einführung

Dieses Strategiepapier soll **Entscheidungsträger\*innen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) Orientierungshilfen und Empfehlungen für Initiativen und Aktivitäten im Zusammenhang mit geschützten Werkstätten bieten**. Es befasst sich mit der Bedeutung der Eingliederung und Befähigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Menschen mit geistigen Behinderungen, auf dem Arbeitsmarkt. Es geht auch auf die Notwendigkeit ein, das Bewusstsein für die vielfältige Rolle zu schärfen, die der Berufsbildungssektor bei der Anbahnung und Aufrechterhaltung der Ausbildung und der daraus resultierenden Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen spielen kann, die bei der Planung groß angelegter oder lokaler Maßnahmen häufig außer Acht gelassen wird. Das Dokument hebt die wichtigsten Ergebnisse des nationalen Berichts hervor und unterstreicht die Notwendigkeit von Verbesserungen bei Integrationsprogrammen, Unterstützungsmaßnahmen und finanzieller Hilfe.

## Zusammenfassung der Partnerländer

Dieser Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die Partnerländer.

### Belgien:

- Berufliche Bildung in geschützten Werkstätten bereitet Menschen mit Behinderungen auf eine **Erwerbstätigkeit vor**.
- Die Ausbildungsabteilungen in geschützten Werkstätten helfen dabei, die **Interessen und Fähigkeiten des/der Einzelnen zu ermitteln**.
- Die Ausbildung umfasst die Vermittlung beruflicher und sozialer Kompetenzen, die für das Arbeitsleben erforderlich sind.
- Die Dauer eines Praktikums kann bis zu drei Jahre betragen.
- Die Finanzierung erfolgt durch die DSL oder die Pensionskasse.
- Ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in die Produktion ist möglich.

### Zypern:

- Die Berufsausbildung wird **durch Rechtsvorschriften und Programme der Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen** unterstützt.
- Das Programm für Berufsbildungszuschüsse finanziert Berufsbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen.
- Die Programme zielen darauf ab, Fachleute auszubilden, die die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen unterstützen.
- Fortbildungskurse können **mit bis zu 5.000 Euro pro Programm gefördert werden**.

### Deutschland:

- Die rechtlichen Voraussetzungen für die Förderung in anerkannten geschützten Werkstätten sind im SGB IX und in der Werkstättenverordnung (WVO) geregelt.
- Einstiegsverfahren und Berufsbildungsbereiche tragen dazu bei, die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln oder zu verbessern.
- Die Unterstützung erfolgt durch **individuelle Maßnahmen und Schulungen**.
- Die Ausbildungsvergütung und andere notwendige Kosten werden durch Sozialleistungen abgedeckt.

- Menschen in geschützten Werkstätten haben den Status von Rehabilitanden, nicht von Arbeitnehmer\*innen.

### Slowenien:

- **Die berufliche Rehabilitation gliedert sich in zwei Phasen.**
- In der ersten Phase **werden die Fähigkeiten, das Potenzial und die Hindernisse für die Eingliederung der Person bewertet.**
- In der zweiten Phase liegt der Schwerpunkt auf der **Verbesserung der sozialen Fähigkeiten und Verhaltensweisen.**
- Die Bewertung der Beschäftigungsmöglichkeiten wird nach der beruflichen Rehabilitation durchgeführt.
- Je nach Arbeitsfähigkeit des/der Einzelnen stehen verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung.

### Beispiel für gute Praxis

Unter den verschiedenen Beispielen guter Praxis in der Berufsausbildung und beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Berufsausbildungskonzept **der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) im deutschsprachigen Belgien** besonders hervorzuheben. Dieses Konzept bietet innovative Ansätze und erfolgreiche Strategien für Menschen mit Behinderungen.

**Das Berufsausbildungskonzept der DSL zeichnet sich durch seinen Ansatz der Ausbildung im Betrieb aus,** der es ermöglicht, die Ausbildung **direkt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Unternehmen durchzuführen.** Dies bietet jungen Menschen mit geistiger Behinderung reale Arbeitsbedingungen und wertvolle Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten. Die Ausbildungsverträge dauern in der Regel ein Jahr und können verlängert werden. Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung und Versicherungsschutz.

Dieses **Berufsbildungskonzept ist sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für die beteiligten**

**Ausbildungsbetriebe attraktiv, da es eine Ausbildung unter geschützten Bedingungen, finanzielle Anreize und geringe Risiken für die Unternehmen bietet.** Es bietet den Auszubildenden die Flexibilität, ihre Ausbildung bei Bedarf abubrechen und entweder in die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen zurückzukehren oder eine neue Ausbildung in einem anderen Unternehmen zu beginnen.

Das Berufsbildungskonzept der DSL zeigt, wie wichtig integrative Ansätze, praktische Ausbildungserfahrungen und die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbieter\*innen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind. Es dient als hervorragendes Beispiel für Best Practices in der Berufsausbildung, der Beratung und dem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt und liefert wertvolle Erkenntnisse für das Projekt Include<sup>3</sup>.

## **Auszug aus der Schlussfolgerung des Transnationalen Berichts**

Es gibt mehrere Bereiche, in denen die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Beschäftigung und ihre Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden könnte:

1. Statistische Erfassung: Die **statistische Erfassung von Menschen mit Behinderungen in der Beschäftigung** muss **verbessert werden**. Genaue und aktuelle Daten über die Beschäftigungsquote, die Art der Arbeitsplätze und die Beschäftigungsbedingungen für Menschen mit Behinderungen würden wertvolle Erkenntnisse für politische Entscheidungsträger\*innen, Forscher\*innen und Arbeitgeber\*innen liefern. Diese Daten können helfen, **Lücken zu erkennen und Fortschritte bei der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu verfolgen**.
2. Übergänge aus geschützter Beschäftigung: **Forschungsarbeiten zum Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind notwendig**. Geschützte Werkstätten bieten traditionell Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Es setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass der Übergang in eine integrierte, reguläre Beschäftigung oft wünschenswerter ist. Es sind weitere Forschungsarbeiten erforderlich, um die **Herausforderungen zu verstehen, die sich bei diesen Übergängen stellen, und um wirksame Strategien** und



Programme zu **entwickeln**, die Menschen beim erfolgreichen Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen.

3. Integrationsprogramme und -maßnahmen: Verbesserung von Integrationsprogrammen und -maßnahmen. Diese Initiativen sollten sich auf die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen konzentrieren, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden. Dies kann **die Umsetzung von Maßnahmen der Barrierefreiheit, die Förderung integrativer Einstellungspraktiken und die Förderung eines unterstützenden Arbeitsumfelds beinhalten. Die** Verbesserung von Integrationsprogrammen kann dazu beitragen, Barrieren abzubauen und gleiche Chancen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, damit sie uneingeschränkt am Arbeitsmarkt teilnehmen können.
4. Finanzielle Unterstützung: Angemessene finanzielle Unterstützung ist für Menschen mit Behinderungen entscheidend für den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten. Dies kann die **Finanzierung von Hilfstechnologien, Arbeitsplatzanpassungen, Berufsausbildung und anderen Ressourcen umfassen, die die Teilhabe am Arbeitsmarkt erleichtern.** Strategien und Programme sollten sicherstellen, dass finanzielle Unterstützung für alle Menschen mit Behinderungen, die eine Beschäftigung suchen, verfügbar und zugänglich ist.
5. Schulung und Befähigung von Arbeitgeber\*innen: **Arbeitgeber\*innen sollten geschult und unterstützt werden, um Menschen mit Behinderungen effektiv einzustellen, zu beschäftigen und zu halten.** Schulungen zum Bewusstsein für Behinderungen, angemessenen Vorkehrungen und inklusiven Praktiken können Arbeitgeber\*innen helfen, inklusive Arbeitsplätze zu schaffen, die Vielfalt schätzen. Wenn Arbeitgeber\*innen das nötige Wissen und die notwendigen Instrumente an die Hand gegeben werden, kann dies zu einer inklusiveren Einstellungspraxis und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen führen.
6. Beratung und Berufsausbildung: **Beratung und Berufsausbildungsprogramme spielen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in die Beschäftigung.** Der Zugang zu Berufsberatung und -orientierung kann dem/der Einzelnen helfen, berufliche Optionen zu erkunden, Ziele zu setzen und die für die Beschäftigung erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln. Berufsbildungsprogramme können eine spezielle Ausbildung anbieten, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und sie auf bestimmte Arbeitsaufgaben vorzubereiten.

## Leitlinien für Entscheidungsträger\*innen in geschützten Werkstätten Berufsbildung

Leitlinien für die **Schaffung inklusiver und befähigender Berufsbildungsprogramme in geschützten Werkstätten:**

### Barrierefreiheit und universelles Design:

- Sicherstellung der Barrierefreiheit aller **Berufsbildungseinrichtungen**, einschließlich physischer Zugänglichkeit, unterstützender Technologien und Vorkehrungen für Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderungen.
- **Einbeziehung der Grundsätze des universellen Designs in den Prozess der Lehrplanentwicklung**, so dass die Materialien und Lernumgebungen für ein breites Spektrum von Lernenden zugänglich sind.
- Bereitstellung von **alternativen Formaten für Unterrichtsmaterialien, z. B. Braille-Schrift, Großdruck und digitale Formate**, um verschiedenen Lernstilen und -fähigkeiten gerecht zu werden.
- Schulung von Lehrkräften und Personal in **integrativen Lehrmethoden, um ein integratives und unterstützendes Lernumfeld für alle Teilnehmer\*innen zu schaffen**.

### Kollaborative Partnerschaften:

- **Förderung von Partnerschaften mit Behindertenverbänden, beruflichen Rehabilitationseinrichtungen, Arbeitgeber\*innen und kommunalen Organisationen**, um eine ganzheitliche Unterstützung und Chancen für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.
- **Einbindung von Arbeitgeber\*innen aus verschiedenen Branchen in die Lehrplanentwicklung**, um Berufsbildungsprogramme auf die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen abzustimmen.
- **Einrichtung von Praktikums- und Ausbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen**, die es den Teilnehmenden ermöglichen, praktische Erfahrungen zu sammeln und branchenspezifische Fähigkeiten zu entwickeln.
- **Schaffung eines Netzes von Mentor\*innen und Vorbildern aus der Gemeinschaft, die Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg zur Berufsausbildung beraten, inspirieren und unterstützen können**.

### Personalisierte Unterstützung und Anpassung:

- Durchführung umfassender Bewertungen der individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten, um **personalisierte Schulungspläne und Anpassungen zu entwickeln**, die allgemeine und berufliche Kompetenzen fördern.
- **Bereitstellung individueller** Unterstützungsdienste, wie z. B. unterstützende Technologien, persönliche Helfer\*innen und Gebärdensprachdolmetscher\*innen, je nach den spezifischen Anforderungen der einzelnen Teilnehmer\*innen.
- **Angebot flexibler Zeitplanoptionen, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden**, einschließlich Teilzeit-, Abend- und Online-Schulungsmöglichkeiten.
- Einrichtung eines Systems für die **laufende Bewertung und Rückmeldung, um verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln** und die Unterstützungsdienste entsprechend anzupassen.

### Soziale und emotionale Entwicklung:

- **Einbindung von Komponenten des sozialen und emotionalen Lernens** in den Lehrplan der Berufsausbildung, um Selbstbewusstsein, Selbstbehauptung, Teamarbeit und zwischenmenschliche Fähigkeiten zu fördern.
- **Bereitstellung von Beratungs- und psychosozialen Unterstützungsdiensten**, die sich mit den besonderen Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen befassen und **die Widerstandsfähigkeit, das Selbstvertrauen und das emotionale Wohlbefinden fördern**.
- **Organisation von sozialen Aktivitäten, Peer-Support-Gruppen und Networking-Veranstaltungen**, um die soziale Interaktion, die Integration in die Gemeinschaft und den Aufbau eines **Unterstützungsnetzwerks** zu fördern.

### Unterstützung beim Übergang und bei der Arbeitsvermittlung:

- Entwicklung **umfassender Übergangsprogramme**, die den/die Einzelne\*n auf den Übergang von geschützten Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten.
- **Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung**, einschließlich Job-Matching, Erstellung von Lebensläufen, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Networking-Möglichkeiten.
- **Kontinuierliches Jobcoaching und Unterstützung in der Anfangsphase** der Beschäftigung, um einen reibungslosen Übergang und eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

- Zusammenarbeit mit Arbeitgeber\*innen zur **Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds, Sensibilisierung für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und entsprechende Vorkehrungen** sowie Förderung einer Kultur der Integration und Vielfalt.
- Ermutigung der Arbeitgeber\*innen, mit integrativen Bildungseinrichtungen zusammenzuarbeiten und zu kooperieren.
- **Information an Eltern und Erziehungsberechtigte**, dass eine Berufsausbildung Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet.
- **Angebot von Beratung für Arbeitgeber\*innen**, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen.

### Beispiele für bewährte Praktiken:

Einrichten eines Ausschusses für Vielfalt und Integration: Bilden Sie einen Ausschuss, der sich aus Vertreter\*innen mit unterschiedlichem Hintergrund, **einschließlich Menschen mit Behinderungen**, zusammensetzt, **um** die Umsetzung von integrativen Praktiken zu gewährleisten.

Schaffung eines Mentor\*innen-Austauschprogramms: Gehen Sie **Partnerschaften mit anderen Berufsbildungseinrichtungen ein, um den Austausch von** Wissen und beruflichem Wachstum zu **fördern**.

Entwicklung einer Ausbildung in für selbstständige Tätigkeiten:

Bieten Sie speziell konzipierte Programme an, die Menschen mit Behinderungen auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Bieten Sie außerdem Programme zur Förderung selbstständiger Tätigkeiten an, die **Menschen mit Behinderungen mit den Fähigkeiten und Kenntnissen ausstatten, die sie benötigen, um ihr eigenes Unternehmen zu gründen** oder sich selbstständig zu machen.

Aufbau von Alumni-Netzwerken: **Schaffen Sie Plattformen für Programmabsolvent\*innen, um Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen und** aktuelle Teilnehmer\*innen zu **unterstützen**, um ein Gemeinschaftsgefühl und kontinuierliches Lernen zu fördern.

Durch die Einbeziehung dieser umfassenden und integrativen Leitlinien in die berufliche Bildung in geschützten Werkstätten können Entscheidungsträger\*innen **Programme schaffen, die die**

**Chancengleichheit fördern, Menschen mit Behinderungen stärken und sie auf eine erfolgreiche berufliche Laufbahn und eine sinnvolle Teilnahme an der Gesellschaft vorbereiten.**

## **Schlussfolgerung für Entscheidungsträger\*innen in geschützten Werkstätten der beruflichen Bildung**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Schaffung eines inklusiven und zugänglichen Berufsbildungsumfelds für Menschen mit geistiger Behinderung ein **wesentlicher Schritt zum Aufbau einer Gesellschaft ist, die Vielfalt und Chancengleichheit schätzt**. Durch die Umsetzung der hier vorgestellten Leitlinien können Entscheidungsträger\*innen in geschützten Werkstätten für berufliche Bildung (VET) einen tiefgreifenden Einfluss auf die Förderung von Empowerment, Partizipation und Inklusivität ausüben.

Die Bedeutung der Inklusion geht **über gesetzliche Verpflichtungen hinaus; sie** umfasst wirtschaftliches Wachstum, soziale Verantwortung und die Verwirklichung der Menschenrechte. In einem inklusiven Arbeitsmarkt werden Menschen mit geistigen Behinderungen als wertvolle Mitarbeiter\*innen angesehen, die in der Lage sind, sinnvolle Beiträge für ihre Gemeinschaften und Arbeitgeber\*innen zu leisten. Indem wir **uns die Vielfalt zu eigen machen und gleiche Chancen für die Entwicklung von Fähigkeiten und die Beschäftigung bieten**, schaffen wir eine Gesellschaft, die von den Stärken und Talenten aller ihrer Mitglieder profitiert.

**Im Mittelpunkt dieses Vorhabens steht die Befähigung zur Selbstbestimmung.** Indem wir Menschen mit Behinderungen durch Selbstbestimmung, Entscheidungsfindung und aktive Beteiligung an ihrer eigenen beruflichen Entwicklung befähigen, können wir Barrieren abbauen und die Unabhängigkeit fördern. Wenn sie **mit dem Wissen, den Fähigkeiten und dem Selbstvertrauen ausgestattet sind, das sie brauchen, um sich auf ihrem beruflichen Weg zurechtzufinden, können sie fundierte Entscheidungen treffen, die ihren Wünschen entsprechen**. Empowerment führt zu mehr Selbstwertgefühl, besserer sozialer Integration und höherer Lebensqualität.

Die Teilhabe von Menschen mit geistigen Behinderungen ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch ein **Katalysator für den gesellschaftlichen Wandel**. Durch die aktive

Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in Berufsbildungsprogramme werden ihr Potenzial, ihre Kreativität und ihre einzigartigen Perspektiven freigesetzt. Ihre Teilnahme bereichert das **Lernumfeld, fördert die Vielfalt und stellt gesellschaftliche Missverständnisse in Frage. Durch die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen** wird sichergestellt, dass Entscheidungen gemeinsam und unter Einbeziehung aller Beteiligten getroffen werden, was **zu innovativen Lösungen führt, die der Gesellschaft als Ganzes zugutekommen.**

Die **vorliegenden Leitlinien dienen als Fahrplan für die Umwandlung von geschützten Werkstätten in integrative und zugängliche Räume, die die Fähigkeiten und Bestrebungen von Menschen mit geistigen Behinderungen würdigen.** Durch die Verbesserung von Berufsbildungsprogrammen, die Förderung von Empowerment und Partizipation sowie die Stärkung von Beratungsdiensten können Entscheidungsträger\*innen ein Umfeld schaffen, in dem jede\*r Einzelne gleichen Zugang zu Chancen, praktischen Arbeitserfahrungen und umfassender Beratung hat.

Es liegt in unserer **gemeinsamen Verantwortung, Inklusion zu fördern und Menschen mit Behinderungen zu befähigen, Hindernisse zu überwinden und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.**

Durch die Umsetzung dieser Leitlinien haben es die Entscheidungsträger\*innen in der Hand, eine bessere Zukunft zu gestalten - eine Zukunft, in der Menschen mit geistiger Behinderung gedeihen, einen sinnvollen Beitrag zum Arbeitsleben leisten und die Würde und Erfüllung erfahren, die mit einem unabhängigen Leben und inklusiver Teilhabe einhergehen.