

Der »Doppelauftrag« von Werkstätten für behinderte Menschen

Eine Ideologiekritik

Diskurse über organisierte berufliche Teilhabe werden weithin in einem »Insider«-Jargon geführt, der sich von der Sprache der alltäglichen Zusammenarbeit mit Werkstatt-Beschäftigten abhebt. Dessen Sprecher definieren die Problemfelder in einer eigenen Begrifflichkeit und aus einer eigentümlichen Perspektive. Die etablierten Sprachspiele dieses »Teilhabe«-Jargons sind häufig der Verwaltung entlehnt, teils auch dem Markt. In beiden Sphären erscheint der »behinderte Mensch« nicht als Akteur.

Der Doppelauftrag als Jargon-Motiv

Ein typisches Motiv dieses Jargons ist der »Doppelauftrag«. Er bezeichnet parallele gesetzliche Mandate der Werkstätten für behinderte Menschen. Der »Auftrag« kommt nicht von Werkstatt-Beschäftigten. Und die Erfüllung seiner Komponenten hat im Jargon nur einen *normativen* Sinn. Ansätze zur Analyse realer *empirischer* Inklusionsprozesse, an denen Werkstatt-Beschäftigte als soziale Akteure teilnehmen, fehlen. Mit diesem doppelten Ausschluss der behinderten Akteure bleibt nur eine »technische« Perspektive auf das Problemfeld, um das sich die Sprecher des Jargons nicht weiter kümmern. Fachwissenschaftliche Analysen der Inklusionsprozesse im Arbeitsfeld der Werkstätten gibt es nicht.

Vom »Doppelauftrag« sprechen sowohl Vertreter als auch Kritiker der Werkstätten. Ersteren ist der Doppelauftrag eine Entschuldigung dafür, dass die Werkstätten nicht gleichzeitig ökonomisch und pädagogisch den Maximalerfolg erreichen können. Die Kritiker begründen mit dem Doppelauftrag, dass das ganze Werkstatt-System eine Fehlkonstruktion sei.

Im Folgenden wird eine ganz andere These vertreten: Für die berufliche Teilhabe und ihre Weiterentwicklung ist gerade die Mehrdimensionalität des Arbeitsfeldes essentiell.

Zielkonflikte

Alle Sprachspiele um den Doppelauftrag unterstellen Zielkonflikte, die (erstens) spezifisch sind für Werkstätten, (zweitens) nicht ausbalanciert werden können, die (drittens) die Effektivität aller Prozesse beeinträchtigen und (viertens) in anderen Organisationsmodellen der Teilhabe auflösbar wären.

Die behaupteten Zielkonflikte werden sowohl von Vertretern der Werkstätten als auch von Kritikern *normativ* hergeleitet, nämlich aus dem sozialstaatlichen Auftrag der Werkstätten. Im § 219 SGB IX sind Anforderungen und Aufgaben zusammengefasst, die wegen ihrer Unterschiedlichkeit für die Zielkonflikte verantwortlich gemacht werden. Deren Herleitung aus den gesetzlichen Vorgaben beansprucht Evidenz, ohne empirischen Nachweis und ohne Reflexion auf das Handeln der beteiligten Akteure.

Die Pole des Doppelauftrags

Alle Variationen des »Doppelauftrags« beruhen auf der Annahme eines Konfliktes zwischen den betriebswirtschaftlichen Zielen (Leistung, Ertrag, Stärkung der Marktposition) einerseits und den »pädagogischen« Zielen der Werkstätten andererseits. Als unvereinbar gelten: Produktivität und Rehabilitation, Arbeit und Bildung, Personalplanung und Vermittlung (Inklusion).

- So schreibt die BAG-WfbM (2005: S. 3): »Die Werkstätten für behinderte Menschen stehen [...] im Spannungsfeld der Aufgabenstellungen der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe und der Anforderungen durch Organisation und Durchführung von Arbeitsaufträgen. Diesem Spannungsfeld sind alle in den Werkstätten tätigen Personen ausgesetzt [...]«

Variationen des Doppelauftrages finden sich in der Literatur in Bezug auf die nicht-betriebswirtschaftlichen Ziele: »Rehabilitation«, »Bildung« und »Inklusion«.

- Alexander Bendel, Caroline und Frank Richter identifizieren in ihrer Analyse der Entgeltordnungen in Werkstätten sogar ein »Trippelmandat« und diagnostizieren Zielkonflikte zwischen »Rehabilitations-, Inklusions- und Wirtschaftsauftrag« (Bendel et al. 2015, S. 25).
- Stefan Thesing weist in seiner Dissertation über die »Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM« darauf hin, dass alle gesetzlich begründeten Leistungen, die nicht zur Produktion gehören, im »Werkstättenjargon« als »Reha« bezeichnet werden. In der Folge hat sich für den »Zielkonflikt die Bezeichnung ›Zielkonflikt Reha-Produktion‹ oder auch ›Reha-Spatat‹ in den Sprachgebrauch eingebürgert.« (Thesing 2015, S. 54)

Die Diagnose vom schädlichen Doppelauftrag hat selbst Eingang in die Tagespresse gefunden.

- Die Süddeutsche Zeitung vom 2./3. Nov. 2024 stellt Werkstätten als ein System der Ausbeutung dar und bilanziert, dass die Werkstätten am Doppelauftrag gescheitert sind (Ebtsch et al. 2024).

Begriffsverschiebung

Die Gegenpole zum *betriebswirtschaftlichen Handeln* – Rehabilitation, Inklusion, Bildung – werden dem *pädagogischen Handeln* zugeschlagen. In die Konstellation des Doppelauftrags fügen sich diese Begriffe erst nach einer Bedeutungsverschiebung:

Rehabilitation

Das gilt schon für die Hierarchisierung der Ziele und speziell für die Priorisierung der »Rehabilitation«.

- Bendel et al. (2015) rechtfertigen diese Priorisierung mit einer telefonischen Anfrage [!] bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten:
»Nach Ansicht der BAG WfbM ist das Rehabilitationsmandat der zentrale Auftrag von WfbM, das Wirtschaftsmandat schätzt sie als nachrangig ein« (S. 25).

Tatsächlich aber zielt die Förderung geistig behinderter Menschen *ohne* Berufserfahrung auf berufliche Bildung und Sozialisation, nicht auf Rehabilitation (im Sinne der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit). Als »Rehabilitanden« verstehen sich typischerweise die psychisch behinderten Menschen im »Berufsbildungsbereich« der so genannten »Reha-Werkstätten«. Beschäftigte im »Arbeitsbereich« identifizieren sich generell eher mit ihrem Arbeitsplatz, nicht mit deklarierten Rehabilitationsfunktionen.

- Was »berufliche Rehabilitation« in Werkstätten überhaupt bedeuten kann, hat der Verfasser an anderer Stelle begründet: Saal 2023.

Inklusion

In den Diskursen um den Doppelauftrag bedeutet »Inklusion« die »Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt«. Damit wird im Jargon der erreichte Arbeitsplatz bezeichnet, nicht der sozialintegrative Prozess, der auch innerhalb der Werkstätten stattfindet. Die geringen Vermittlungszahlen gehören zu den schärfsten Kritikpunkten. Dabei gibt es keine belastbaren *Verlaufsdaten* von der Aufnahme bis zum Übertritt in Arbeit oder Ausbildung. Ganz zu schweigen von Erklärungen für (Miss-)Erfolge von Inklusionsversuchen. Deren Zahl ist um ein Vielfaches höher als die der erfassten Vermittlungen.

- Die notorische Angabe von »Vermittlungsquoten« unter einem Prozent ist zudem eine Täuschung (siehe Saal 2024).

Zielkonflikte um Erhalt oder Verlust von »Pflegesätzen« können nicht einfach unterstellt werden. Vermittlungserfolge sind für die Teams in den Werkstätten eine motivierende Bestätigung ihrer Arbeit. Und sie sind ein exzellenter Marketing-Beitrag. Skandal-Berichte über durchkreuzte Vermittlungen werden Werkstatt-Träger nicht oft riskieren. Soweit sie eine bewusste Sabotage der Inklusionsziele unterstellen, haben die behaupteten Zielkonflikte um den Erhalt oder Verlust von Pflegesätzen eine eigene Qualität. Im Folgenden wird die Kritik demgegenüber so gelesen, dass das Werkstatt-Personal, weil es an den Doppelauftrag gebunden ist, nicht zu den Tugend-Trägern der Inklusion gehören kann.

Bildung und Pädagogik

Das Hauptgewicht der Teilhabe-Diskurse liegt hier nicht auf der Qualifizierung für bestimmte Aufgaben, sondern auf der »Persönlichkeitsbildung«. Sie ist das Kompetenzfeld der »Pädagogik«. Üblicherweise präsentiert das Werkstatt-Marketing Zuordnungen von Maßnahmen zu »pädagogischen« Zielen nach dem Muster: X soll Y erreichen. Die Kausalität wird unterstellt. Die Statements haben einen bloß normativen Inhalt: was erreicht werden *soll*.

Im Teilhabe-Jargon sind der »Pädagogik« wesentliche Prozesse amputiert: Die Werkstatt-Kritik (wie das Marketing) kommt ohne jede Vorstellung von beruflicher Sozialisation aus. Die Internalisierung beruflicher Zielkonflikte (als Inhalt des Sozialisationsprozesses) wird von den Sprechern des Insider-Jargons ignoriert.

Exkurs: Empirische Befunde

Einer wissenschaftlichen Analyse von Zielkonflikten ist Stefan Thesings oben bereits zitierte Dissertation von 2015 gewidmet. Seine historische Einteilung und seine Analyse der Fachliteratur sind lesenswert. Dabei bemerkt Thesing eine Entdifferenzierung der

Sprache, nämlich die Zusammenfassung des »gesamten Auftragsbereich[s] der beruflichen Bildung und des pädagogischen Handelns in der WfbM« unter dem Kürzel »Reha«. Bei Thesing ist dies der Kern des »Werkstättenjargons« (Thesing 2015: S. 54).

Thesing übersieht jedoch, dass auch die Sprachspiele um den »Doppelauftrag« selbst zum Jargon gehören. So findet er die Ideologie empirisch bestätigt, die er voraussetzt: Die befragten »Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung« (Gruppenleitungen) bemerken spezifische Zielkonflikte von Bildung und Rehabilitation versus Produktion im Arbeitsalltag. Die Ergebnisse haben aufgrund der methodischen Schwächen seiner Befragung nur eine beschränkte (ohnehin nur demoskopische) Reichweite:

1. Teilweise sind die Ergebnisse schon in der Art der direkten Fragestellung angelegt: Die Befragten sollten vordefinierte Items bewerten, wie: »Meine wesentliche Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die Produktion läuft.« oder »[...] dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten eine gute Reha / berufliche Bildung erhalten.« (S. 107)
2. Die Befragung stützt sich weithin auf gängige Leerformeln: Thesing nennt selbst »[...] Teilaufträge, deren Kernbegriffe keine scharfen Erfolgskriterien im Alltagssprachgebrauch mit sich bringen wie ›Entwicklung der Persönlichkeit‹ oder ›Größtmögliche Mitbestimmung und Teilhabe‹« (S. 167).
3. Fragen nach beobachtbaren (Sozialisations-)Prozessen fehlen hingegen. Die Fachkräfte könnten einiges sagen über Motivierung, Orientierung an Vorbildern, schrittweise Übernahme von Verantwortung, Entwicklung expliziter beruflicher Ziele und über den Umgang verschiedener Akteure mit alltäglichen Zielkonflikten.

Die Bedeutung der Arbeit für die Werkstatt-Pädagogik unterscheidet sich in verschiedenen Werkstätten. Darauf weist auch Thesing hin (S. 155). Die Unterschiede reichen tatsächlich aber bis hinein in die verschiedenen Arbeitsgruppen, die von Handwerkern oder Handwerkerinnen möglicherweise ganz anders geführt werden als von Erziehern oder Erzieherinnen. Und in einer noch ganz anderen Konstellation stehen die ausgelagerten Beschäftigungsplätze.

Zur sozialen Konstitution von Arbeitswelten

Das Motiv des »Doppelauftrags« impliziert eine Unterscheidung zu »normalen« Betrieben. Mit der Annahme, dass die Betriebe ausschließlich *betriebswirtschaftlichen Zielen* folgen können, erscheinen alle anderen »Ziele« als Störfaktoren.

- Bendel et al. (2015) formulieren das so: »Ein Unternehmen kann auf Flexibilität durch Schichtdienst, Mehrarbeit, Überstunden und Mobilität zurückgreifen, darf Kündigungen aussprechen und als leistungsschwach erscheinende Bewerber_innen abweisen.« (S. 26)

Die Autoren übersehen, dass das schon für schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht in gleicher Weise gilt. Wenn es mehr Vermittlungen aus den Werkstätten in »normale« Betriebe geben soll, dann ist ein noch größeres Maß an Rücksichtnahme erforderlich. Zielkonflikte zugunsten der Verwertung der Arbeitskraft aufzulösen und Arbeitsleistung rücksichtslos einzufordern (wie im Frühkapitalismus), können sich Unternehmer oder Manager nicht leisten. Es sind *deren* Ziele, die Bendel et al. rationalisieren.

Zielkonflikte zwischen ökonomischen Interessen und menschlichen Bildungsinteressen (Persönlichkeitsbildung, Qualifizierung, Anerkennung) gehören nicht *exklusiv* zum Arbeitsfeld der Werkstätten. »Normale« Betriebe sind tatsächlich zwar stärker an eine ökonomische Rationalität gebunden. Gleichwohl gehört soziale Verantwortung zur offiziellen »Philosophie« vieler Unternehmen. Die vermittelnden Dienste der Werkstätten berichten von menschlicher Solidarität in den beruflichen Alltagswelten.

- In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse der »stay at and return to work«-Forschung zur Wiedereingliederung langfristig erkrankter Mitarbeiter. Diese Forschung ließe sich in den Bereich der beruflichen Inklusion transponieren (Saal 2025).

Erwerbsarbeit ist mehr als die Ausführung von Arbeitsschritten. Sie beinhaltet die Kooperation in Hierarchien und mit gleichgestellten Kollegen. Spätestens seit den Hawthorne-Studien (1924–1932) ist klar, dass die formelle Arbeitsorganisation ohne informelle Deckung mangelhaft bleibt.

- Die soziale Handlungskoordination im Arbeitsalltag erfordert ein gemeinsames Situationsverständnis. Zusammenarbeit gelingt nur auf Grundlage geteilter Intentionalität. Michael Tomasello (2009) hat das in seiner anthropologischen Forschung zu den Ursprüngen menschlicher Kommunikation grundlegend gezeigt.

Die je individuellen Grundlagen der Zusammenarbeit werden in Prozessen beruflicher Sozialisation geformt, die in *allen* Arbeitswelten stattfinden.

- Hack und Angermeyer (1979) weisen in ihrer empirischen Studie zur »Rehabilitation durch Arbeit« auf den konstitutiven Zielkonflikt der Erwerbsarbeit hin: Zu den *speziellen* Bedingungen der Zusammenarbeit in betrieblichen Alltagswelten gehört die Balance zwischen der Leistung für Andere und der Selbsterhaltung. »Die unterschiedlichen Interessen jeweils zu erkennen, abzuwägen, sich nicht zwischen ihnen zermahlen zu lassen, Strategien, die das ermöglichen, wahrzunehmen, zu variieren oder zu finden: darin besteht ein wesentlicher Teil der Fähigkeiten, die im Verlauf der beruflichen Sozialisation erlernt werden (müssen).«

Bei der beruflichen Förderung von Werkstatt-Klientel geht es um die Bewältigung der Zielkonflikte des Arbeitslebens, nicht darum, sie für die Werkstatt-Klientel auszuschalten.

- Geistige und psychische Behinderungen erfordern allerdings eine »Justierung« der normalen beruflichen Sozialisation. Sie betreffen vielfältige Faktoren der Arbeitssituation: Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle, Selbstpräsentation u.a. (hierzu: Saal 2022).

Pädagogische Reviere

Pädagogisches Handeln ist eine Domäne der Werkstätten. Es ist nicht zu sehen, wieso »Pädagogik« die Balance der Arbeitswelt in der Werkstatt stören soll.

Eine *spezifische* Konflikt-Konstellation gibt es in den Werkstätten aber aus einem anderen Grund. Sie entsteht durch die organisatorische Trennung der Handlungsfelder. Während die Organisierung eine Leitungsfunktion ist, betreffen die Zielkonflikte alle Beteiligten. Mit der Ausdifferenzierung pädagogischer Handlungsfelder werden Widersprüche und Konflikte aus dem Alltag der Werkstatt-Beschäftigten übertragen (delegiert) in die Reviere von Sozialpädagogen bzw. in die »Förderbereiche«. Der »Arbeitsbereich«

ist buchstäblich nur das Revier der Produktionsmitarbeiter. Damit werden Zielkonflikte in Zuständigkeitskonflikte transformiert.

- Dass sich mit der Auflösung der Reviere auch die unversöhnlichen »Zielkonflikte« abmildern und wieder in den Alltag einfügen, davon berichtet der antonius hof Fulda, der die Sozialdienste abschaffte (Grit Grotemeyer 2016). Der antipädagogische Impetus ist dabei unbegründet.

Letztlich sind »Zielkonflikte« nicht nur an Handlungsfelder gebunden, sondern an Akteure. Der Einzelne trägt sie nicht mit sich selbst aus (als Rationalitätskonflikte): Die individuelle Justierung von Zielkonflikten wird u.a. von Kollegen oder Vorgesetzten sanktioniert. Sie ist eben Teil der beruflichen Sozialisation.

Für die Arbeitswelten der Werkstätten hat die Abtrennung pädagogischer Handlungsfelder weitreichende Konsequenzen. Mit ihr ist eine Trennung der entsprechenden sozialen Rollen verbunden. In der Zuständigkeit des Sozialdienstes wird der »Beschäftigte« des Arbeitsbereichs zum »Klienten«, der nach Kundenlogik »Angebote« aus dem Förderpool erhält. Erst damit können »normale« menschliche Beziehungen zu »pädagogischen Angeboten« werden. Das pädagogische Etikett gilt exklusiv in der Werkstatt: für den Betriebsausflug, die Weihnachtsfeier, das Entspannungs-Angebot usw.

- Reinhard Peukert beschrieb diese Pädagogisierung anhand von Dokumenten einer exemplarischen Werkstatt schon in seinem Vortrag zum Fachtag der Hessischen Reha-Werkstätten 2004: Die Praxis beurteilt er besser als ihr Abbild im »pädagogisch-legitimatorischen Jargon«. Es sind die persönlichen *Beziehungen*, in denen »salutogene Prozesse« [!] stattfinden. (ebd. S. 6 f.). Peukert bezieht sich auf die psychisch behinderte Klientel der Reha-Werkstätten. Seine Diagnose ist übertragbar auf die berufliche Sozialisation von geistig behinderten Menschen, die ebenfalls in den informellen Beziehungen – eher unbewusst – vermittelt wird.

Zur Entwicklung der Werkstätten

Werkstätten entstanden in den 1960er Jahren aus den Bastelstuben für geistig behinderte Menschen (BAG-WfbM 1999: S. 73). (Schwer psychisch erkrankte Menschen wurden noch bis zur Psychiatriereform in den psychiatrischen Kliniken untergebracht.) Die Werkstatt-Gründer erkannten bald, dass die Bedürfnisse erwachsener Menschen nicht mit freizeitförmigen Beschäftigungen (Basteln, Malen, Spaziergehen) befriedigt werden können. Diese Erfahrung wiederholt jede Werkstatt-Gruppe, die eine Auftragsflaute bewältigen muss. Erst die sozial anerkannte Form der Arbeit befriedigt das menschliche Bedürfnis, nicht überflüssig zu sein, gebraucht zu werden.

Seit den 1960er Jahren hat sich eine »bunte« Werkstätten-Landschaft entwickelt, in der auch Konzepte realisiert wurden, die sehr weit in »normale« Arbeitswelten hineinreichen, und zwar (erstens) hinsichtlich der Gestaltung der *Binnenwelten*:

- Hierzu gehört das Konzept der »teilautonomen Gruppenarbeit«, das man sonst nur aus fortgeschrittenen Wirtschaftszweigen, wie der Automobilindustrie kennt. Die Realisierung des Konzeptes wurde zuerst von der Lebenshilfe Braunschweig (Thunig / Rogalski 2021) auf den Begriff gebracht. Die Form der Organisation ist

aber weiter verbreitet. Einblicke hatte der Verfasser in eine Arbeitsgruppe in den Dieburger Werkstätten, die teilautonom komplexe Montagearbeiten ausführte, für die Druckluftgeräte, u.a. eine Nagelschusspistole und ein mannshoher Brenner eingesetzt wurden.

Solche Beispiele eingespielter Zusammenarbeit lassen sich jedoch nicht einfach in »normale« Betriebe exportieren. Hierfür müssten (zweitens) Modelle des Supported Employment werkstattkompatibel weiterentwickelt und in Werkstatt-Konzepte übernommen werden.

- Die wissenschaftliche Evaluierung des Supported Employment für Psychiatrie-Patienten zeigt dessen Effektivität: Einen Überblick zum Stand der Implementierung bieten Jäckel / Nischk 2024.

Auch für modifizierte Modelle des Supported Employment gibt es in der Landschaft der Werkstätten Vorbilder.

- An der Entwicklung des »Dieburger Modells« (1987 – 2012) war der Verfasser selbst beteiligt. Wir hatten die Möglichkeit, *fast alle* Bewerber direkt in kooperierende Firmen aufzunehmen (schon im Kennenlern-Praktikum). Damit öffnet sich unmittelbar der Zugang zum eigentlichen Problemfeld, nämlich den sozialintegrativen Prozessen, den Zielkonflikten in der betrieblichen Alltagswelt. Eine organisatorische Voraussetzung hierfür war die Kombination des Angebotes einer ausgelagerten Arbeitsgruppe mit Vollzeit-Betreuung und individueller Platzierung (Saal 2018). Zu den Werkstatt-Modellen, die sich an das Supported Employment annähern, gehören auch die betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze, die mittlerweile in erheblicher Zahl zur Verfügung stehen. In Hessen sind das 10 Prozent der Werkstatt-Belegung (Melchior 2025). Sie sollten künftig ein regelhafter Teil des Berufsbildungsangebotes der Werkstätten sein. Dazu gehörte, dass Leistungsentgelte von Anfang an ohne bürokratische Fallstricke (dem drohenden Wegfall der Finanzierung des Sozialversicherungsanteils) gezahlt werden können.

Gleichwohl könnten Werkstätten ergänzt werden durch vorgeschaltete Dienste, etwa analog der Hamburger Arbeitsassistenten. Die Werkstätten wären damit jedoch nicht vom »Auftrag« der Vermittlung entbunden.

Der »Doppelauftrag« ist ein diskreditierender Jargon-Begriff, der die integralen Bedarfe geistig und psychisch behinderter Menschen verfehlt, für die die Sprecher des Jargons gerade eintreten wollten.

Reinhard Saal, 12. August 2026

Quellenverzeichnis

Alle Links wurden überprüft am 11.08.2026.

BAG-WfbM 1999: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (Hrsg.), Bildstörung. Der lange Weg vom Tollhaus zur Werkstatt für Behinderte. Katalog zur Ausstellung. Frankfurt a.M. 1999.

BAG-WfbM et al. 2005: Gemeinsame Empfehlung von: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe e. V., Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V., Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V., Deutscher Caritasverband e. V., Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., Paritätischer Wohlfahrtsverband e. V., Verband für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialtherapie und soziale Arbeit e. V., Standards für die Qualifizierung – »(Geprüfte) Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen«. 2005.

https://www.cbp.caritas.de/cms/contents/cbpcaritasde/medien/dokumente/empfehlungen/72238_empfehlungen050419.pdf

Bendel et al. 2015: Alexander Bendel, Caroline Richter, Frank Richter, Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO Diskurs Juli 2015. Bonn. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf>

Ebitsch et al. 2024: Sabrina Ebitsch, Emilia Garbasch, Nikolai Prodöhl, Natalie Sablowski, Das Umstrittene Geschäft mit Behinderten. Süddeutsche Zeitung, Nr. 253, vom 2./3. Nov. 2024, S. 24. <https://www.sueddeutsche.de/projekte/artikel/wirtschaft/inklusion-behindertenwerkstaetten-unternehmen-e824505>

Grotemeyer 2016: Grit Grotemeyer, 'Wir haben Normalität in die Werkstatt gebracht'. WfbM richtet sich konsequent auf Arbeit aus und schafft den Sozialdienst ab. antonius - Netzwerk Mensch, Fulda. In: KLARER KURS - Magazin für berufliche Teilhabe. 53° NORD Agentur und Verlag, 2016-04, S. 24–28.

Hack / Angermeyer 1979: Irmgard Hack, Matthias Angermeyer, Rehabilitation durch Arbeit. Eine qualitativ-empirische Studie zur Arbeitssituation von Patienten einer sozialpsychiatrischen Ambulanz. Beltz Verlag, Weinheim und Basel 1979

Jäckel / Nischk 2024: Dorothea Jäckel, Daniel Nischk, Warum tun wir eigentlich nicht, was wir schon wissen? Zum Stand der Supported Employment-Implementierung in Deutschland. In: Sozialpsychiatrische Informationen, 54. Jahrgang 3/2024. S. 29–32. https://www.researchgate.net/publication/382823439_Warum_tun_wir_eigentlich_nicht_was_wir_schon_wissen_Zum_Stand_der_Supported_Employment-Implementierung_in_Deutschland

Melchior 2025: Juergen Melchior, Vortrag zur Tagung der »Fachdienste für berufliche Integration«. Landeswohlfahrtsverband Hessen, Fachbereich 201. (unveröffentlicht).

Peukert 2004: Reinhard Peukert, Manuskript zum Vortrag auf dem Fachtag der Hessischen Reha-Werkstätten, Wiesbaden 2004. https://www.denksaal.de/handicap/fachliteratur/Peukert_2004,_Fachtag_Reha-Werkstaetten_Hessen.pdf

Saal 2018: Reinhard Saal, Rehabilitation in der beruflichen Alltagswelt für Menschen mit psychischer Erkrankung. Vortrag zur Jahrestagung von 53° Nord, im März 2018. https://www.denksaal.de/handicap/referate/53grad-nord_2018/index.htm

Saal 2022: Reinhard Saal, Sonderwelten und Übergänge. Anmerkungen zu einem Schlüsselbegriff der Werkstattkritik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik; Band 118, Juni 2022, Heft 2, S. 350-363. https://www.denksaal.de/handicap/fachartikel/Saal_2022_Sonderwelten_ZBW_Forum.pdf

Saal 2023: Reinhard Saal, Rehabilitation in Werkstätten – Eine Begriffsbestimmung. https://www.denksaal.de/handicap/fachartikel/Saal_2022_Rehabilitation.htm

Saal 2024: Reinhard Saal, Vermittlungsquoten von Werkstätten für behinderte Menschen - Zur Begründung einer Maßzahl. https://www.denksaal.de/handicap/fachartikel/Saal_2024_Vermittlungsquoten.htm

Saal 2025: Reinhard Saal, Betriebliche Alltagswelten und die Inklusion von Werkstatt-Klientel – Rezension und Transposition. In: Sozialer Fortschritt – Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik, Verlag Duncker & Humblot, Berlin 2025, (Vol. 74) № 1, S. 69–72. <https://doi.org/10.3790/sfo.2024.1450601>

Thesing 2015: Stefan Thesing, Berufliche Bildung im Zielkonflikt - Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM. Dissertationsschrift im Fach Erziehungswissenschaft, Eingereicht an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg. 2015. <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2017/8379/pdf/Dissertation.pdf>

Tomasello 2009: Michael Tomasello, Die Ursprünge der menschlichen Kommunikation. Suhrkamp Verlag, Frankfurt Main 2009

Thunig / Rogalski 2021: Daniel Thunig und Frank Rogalski, Teilautonome Gruppenarbeit – Empowerment praktisch umgesetzt. Vortrag zur Werkstätten-Messe in Nürnberg am 15.04.2021 (unveröffentlicht)