

DISKUSSION ZUM SCHWERPUNKT

DDS Die Deutsche Schule
Zeitschrift für Erziehungswissenschaft,
Bildungspolitik und pädagogische Praxis
Hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

DDS – Die Deutsche Schule
117. Jahrgang 2025, Heft 4, S. 298–304
<https://doi.org/10.31244/dds.2025.04.05>
CC BY-NC-ND 4.0
Waxmann 2025

Ruth Enggruber

Inklusive Berufsausbildung im Verständnis der UN-Behindertenrechtskonvention

Ein Diskussionsbeitrag

Zusammenfassung

Seitdem Deutschland 2009 die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) ratifiziert hat, gibt es auch in der Berufsausbildung Debatten zu Inklusion. Die hier zur Diskussion gestellten Reformvorschläge zur Gestaltung inklusiver Berufsausbildung stützen sich auf die UN-BRK und ihr grundlegendes Verständnis von „Diskriminierung“ (Art. 2 UN-BRK), Inklusion (Art. 24 UN-BRK) und den von den Staaten dazu zu treffenden „angemessenen Vorkehrungen“ (Art. 2 UN-BRK).

Schlüsselwörter: UN-Behindertenrechtskonvention; Inklusion; Berufsausbildung; Diskriminierung

Inclusive Vocational Training as Understood by the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities

A Discussion

Abstract

Since Germany ratified the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN CRPD) in 2009, there have been debates on inclusion not only in schooling but also in vocational education and training. The reform proposals presented here for discussion on the organization of inclusive vocational training are based on the UN CRPD and its fundamental understanding of “discrimination” (Art. 2 UN CRPD), inclusion (Art. 24 UN CRPD) and the “reasonable accommodation” to be made by states (Art. 2 UN CRPD).

Keywords: United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities; inclusion; vocational training; discrimination

1 Einleitung und Überblick

Deutschland hat die *Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen* (nachfolgend UN-BRK) 2009 ratifiziert. Doch fielen 2023 auch nach mehr als 14 Jahren die Abschließenden Bemerkungen des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Staatenprüfung der Vereinten Nationen immer noch kritisch aus: „Der Ausschuss ist besorgt über die unzureichende Verwirklichung der inklusiven Bildung im gesamten Bildungssystem“ (Vereinte Nationen, 2023, S. 14, Bemerkung 53). Der Ausschuss beklagt „das Fehlen eines klaren Mechanismus zur Förderung der inklusiven Bildung in den Ländern und Gemeinden“ (ebd., S. 14, Bemerkung 53a). Mit Artikel 24 der UN-BRK – bezogen auf die duale Berufsausbildung in Verbindung mit Artikel 27 – hat sich Deutschland jedoch dazu verpflichtet, das Recht auf inklusive Bildung umzusetzen (DIMR, 2023, S. 38, 42 f.). Dies erfordert weitreichende Reformen des deutschen Bildungssystems. Bevor diese im Folgenden für die Reform der Berufsausbildung erläutert werden, werden zunächst die dafür als bedeutsam erachteten Normen der UN-BRK vorgestellt, denn auf ihnen basieren die hier zur Diskussion gestellten Reformvorschläge für eine inklusive Berufsausbildung.

2 UN-Behindertenrechtskonvention als normative Basis

Der Monitoringstelle zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland folgend ist die UN-BRK „keine Spezialkonvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, sondern sie konkretisiert die bereits anerkannten allgemeinen Menschenrechte aus anderen Menschenrechtsübereinkommen auf die Situation von Menschen mit Behinderungen“ (DIMR, o. J.). So verstanden ist die UN-BRK als menschenrechtliches Dokument auch bedeutsam für die Berufsausbildung und dort für *alle* jungen Menschen in ihrer Heterogenität und nicht nur für jene mit Behinderungen, sofern ihnen die Teilhabe an beruflicher Bildung nicht möglich ist oder war. So verfügten 2022 insgesamt 2,86 Mio. und damit fast jede*r Fünfte (19,1 %) in der Altersgruppe zwischen 20 und 34 Jahren über keinen Berufsabschluss (BIBB, 2024, S. 10). Mit der UN-BRK (Art. 3, c)) formuliert, ist ihnen damit „die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft“ kaum möglich, denn ein Berufsabschluss beeinflusst im beruflich strukturierten Arbeitsmarkt in Deutschland maßgeblich die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Vor allem junge Menschen mit fehlendem oder gar keinem Schulabschluss, Flucht- und anderen Migrationserfahrungen, Behinderungen oder psychischen und anderen chronischen Erkrankungen sowie mit sozialen Benachteiligungen sind von Ausbildungslosigkeit betroffen (Beierling et al., 2024a, S. 2 ff.).

Dem auf Wechselwirkungen mit der Umwelt abzielenden Behinderungsbegriff der UN-BRK entsprechend richtet sich die Blickrichtung im Folgenden weg von diesen *individuellen* Benachteiligungsdimensionen hin zu *strukturellen* Bedingungen im Berufsbildungssystem:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (Art. 1, UN-BRK).

Um die in diesem *relationalen* Behinderungsbegriff herausgestellten „verschiedenen Barrieren“ abzubauen, sind die Staaten gefordert, „angemessene Vorkehrungen“ (Art. 2, UN-BRK) zu treffen,

„... um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen *gleichberechtigt* mit anderen *alle* Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“ (Art. 2, UN-BRK, Hervorh. d. Aut.).

Damit ist grundsätzlich für alle Menschen die *diskriminierungsfreie* gesellschaftliche Teilhabe zu sichern (Enggruber, 2021, S. 4 ff.). Dies schließt auch den *diskriminierungsfreien* Zugang zu und eine *diskriminierungsfreie* Teilhabe an einem *inklusiv* ausgestalteten (Regel-)System beruflicher Bildung (Art. 24, 27 UN-BRK) ein. Dabei bedeutet „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung“ (Art. 2 UN-BRK), sofern diese nicht *nachweislich* zu mehr Teilhabe führt. Mit dieser Norm kommen auch die Maßnahmen im Übergangssektor zwischen Schule und Berufsausbildung kritisch in den Blick, sofern sie nicht zu einem verbesserten Schulabschluss führen. Denn sie geraten strukturell unter Diskriminierungsverdacht, da dort junge Menschen lediglich auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden, und nur zwei Dritteln von diesen gelingt innerhalb von drei Jahren die Aufnahme einer Berufsausbildung (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 178). Außerdem gaben im Übergangssektor tätige Fachkräfte im Rahmen einer von der Bertelsmann Stiftung sowie Kinder- und Jugendstiftung (2025) durchgeführten Befragung an, dass 26,3 Prozent der jungen Menschen im Übergangssektor direkt ausbildungsfähig und 36,4 Prozent dies mit professioneller Begleitung, also insgesamt 62,7 Prozent ausbildungsfähig seien. Somit gehören sie gemäß Artikel 2 der UN-BRK nicht in den auf „Unterscheidung und Ausschließung“ basierenden Übergangssektor.

Aus der normativen Brille der UN-BRK betrachtet sind von den Staaten *angemessene Vorkehrungen* zu treffen, um die Berufsausbildung *inklusiv* zu gestalten und so *Diskriminierungen* zu vermeiden. Diese kommen im deutschen Sozialrecht auch dadurch zustande, dass junge Menschen als *behindert*, *sozial* oder *individuell benachteiligt*, *nicht ausbildungsreif* oder als „*in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen*“ (§ 13 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII, Hervorh. d. Aut.) diagnostiziert werden müssen, um einen Anspruch auf Hilfen zu haben – dies gilt ebenso für ihre Teilnahme in einigen Maßnahmen im Übergangssektor (Enggruber, 2018). Mit einer inklusiven Berufsausbildung können solche Diskriminierungen bzw. *Identitätszumutungen* im Sinne Goffmans (2002) zumindest teilweise reduziert werden (Enggruber et al., 2021, S. 31). Doch ist die Einführung einer inklusiven Berufsausbildung voraussetzungsvoll, wie die im Folgenden zur Diskussion gestellten Reformvorschläge zeigen.

3 Reformvorschläge zur Gestaltung inklusiver Berufsausbildung

Die folgenden fünf Reformvorschläge gründen auf den zuvor erläuterten Normen aus der UN-BRK; sie sollen zur Diskussion einladen.

3.1 Ausbildungsgarantie

Mit einer *Ausbildungsgarantie* sollen personenbezogene Kategorisierungen, wie die oben genannten, und die damit für die jungen Menschen verbundenen *Diskriminierungen* ebenso vermieden werden wie ihre Vermittlung in Sondermaßnahmen wie jene im Übergangssektor zwischen Schule und Berufsausbildung oder in Berufsbildungswerke, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder andere exkludierende Einrichtungen außerhalb des Regelsystems. Denn mit einer Ausbildungsgarantie würden alle Ausbildungsinteressierten einen Ausbildungsplatz in dem Beruf erhalten, für den sie sich nach Abwägung ihrer individuellen Interessen und der damit verbundenen Arbeitsmarktchancen entschieden haben (Enggruber & Neises, 2023).

Am 1. August 2024 ist die *Ausbildungsgarantie* im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung in Kraft getreten. Bisher ist sie jedoch bei den Fachkräften im Übergangssektor erst wenig bekannt (Bertelsmann Stiftung & Kinder- und Jugendstiftung, 2025, S. 18 f.). Zudem ist strittig, wann zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden, weil sie nur in sogenannten „unterversorgten Regionen“ (BA, 2023, S. 3) vorgesehen sind. Trotz unterschiedlicher Definitionsversuche (z. B. BA, 2023), sind solche Regionen jedoch nur schwer zu bestimmen. Vor allem bestehen Kontroversen zwischen Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenvertretungen darüber, mit welchen Indikatoren die *Unterversorgung* gemessen wird (Enggruber & Neises, 2023).

Ungeachtet dieser Debatten ist eine Ausbildungsgarantie nur mit einem vielfältigen Ausbildungsplatzangebot an betrieblichen, schulischen und außerbetrieblichen Lernorten zu realisieren, um allen Ausbildungsinteressierten einen Ausbildungsplatz vermitteln zu können (Enggruber et al., 2021, S. 33). Dabei sind auch Ausbildungsverbünde und kooperative Ausbildungsformen zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen mitzudenken. Doch bei allen denkbaren Varianten bedarf es einer „gleichberechtigte[n] Pluralisierung von Lernorten“ (Solga, 2009, S. 35), um die soziale Teilhabe nicht nur derjenigen, die erfolgreich schulisch oder betrieblich, sondern auch jener, die erfolgreich außerbetrieblich ausgebildet sind, beim Übergang in Erwerbsarbeit zu sichern. Mit einer solchen *gleichberechtigten Pluralisierung* werden verschiedene Ausbildungsträgerschaften, also nicht nur Betriebe oder Berufsbildende Schulen, sondern auch andere Bildungseinrichtungen wie Bildungsträger der Wohlfahrtsverbände oder weiterentwickelte Berufsbildungswerke als Lernorte zur Erreichung eines Berufsabschlusses gleichberechtigt auf dem Arbeitsmarkt anerkannt.

3.2 Flexible Gestaltung der Berufsausbildung

Ein inklusives Berufsausbildungssystem zu schaffen bedeutet, *alle* Auszubildenden *zieligleich* zu fördern, aber dennoch anzuerkennen, dass es unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen gibt und nicht *alle* die Ziele erreichen können. Deshalb sollte die Vergabe von *zielfferenten* Qualifikationen möglich sein, so wie sie beispielsweise schon im Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit der Stufenausbildung in § 5 Abs. 2 gegeben sind. Eine andere Option ist die Modularisierung der Berufsausbildung (Euler, 2013). Entsprechende Individualisierungsmöglichkeiten sollten in allen Ausbildungsordnungen geregelt sein, so dass die jungen Menschen ihren Ausbildungsweg in subjektiv nachvollziehbarer Aushand-

lung zwischen ihren individuellen Interessen und Fähigkeiten auf der einen und den Ansprüchen der Ausbildung auf der anderen Seite wählen können (Enggruber et al., 2021, S. 32).

Des Weiteren ist aus menschenrechtlicher Perspektive grundsätzlich *allen* jungen Menschen die Teilhabe an beruflicher Bildung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Voraussetzungen zu ermöglichen. Entsprechende „angemessene Vorkehrungen“ im Sinne der UN-BRK (Art. 2 und 24 (Abs. 5)) sollten deshalb in den Ordnungsunterlagen zu den einzelnen Bildungsangeboten vorhanden sein, wie die Teilzeitberufsausbildung (§ 7a BBiG), Stufenausbildung (§ 5 Abs. 2 BBiG), „Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen“ (§ 6 BBiG) oder die Möglichkeit zur „Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer“ (§ 8 BBiG); bei letzterer wäre eine Dauer von bis zu fünf Jahren wünschenswert.

3.3 Individualisierte flexible Hilfen in der regulären Berufsausbildung

Um zu vermeiden, dass junge Menschen zunächst als *behindert*, *sozial* oder *individuell benachteiligt*, *förderbedürftig* oder *nicht ausbildungsreif* kategorisiert werden müssen, damit ihnen bei auftretenden Ausbildungsproblemen geholfen und so ein Berufsabschluss ermöglicht wird, sind in der regulären dualen oder Schulberufsausbildung individualisierte flexible Hilfen fest zu verankern (Enggruber et al., 2021, S. 34). Niedrigschwellige Unterstützungsangebote wie (Peer-)Beratung, sozial- und/oder sonderpädagogische Begleitung zur Ermöglichung individuellen Lernens sowie Assistenzen sind als „angemessene Vorkehrungen“ an allen Lernorten strukturell vorzuhalten, die *alle* jungen Menschen bei Ausbildungsschwierigkeiten nutzen können. So können Diskriminierungen und *Identitätszumutungen* (Goffman, 2002) vermieden, und es kann gezielt auf die individuellen Bedarfe der Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung in einem Betrieb, einer berufsbildenden Schule oder außerbetrieblichen Einrichtung eingegangen werden. Solche Unterstützungsangebote werden nicht aus der sozialrechtlichen Logik, sondern von den Bedarfen der jungen Menschen her gestaltet.

3.4 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit in Jugendberufsagenturen

Um Unterstützungsangebote nicht aus der sozialrechtlichen Logik, sondern von den Bedarfen der jungen Menschen her zu gestalten, bedarf es der *rechtskreisübergreifenden* Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit (SGB III), Jobcentern (SGB II), Trägern der Jugendhilfe (SGB VIII) sowie Trägern der Eingliederungs- (SGB IX) und Sozialhilfe (SGB XII). Denn nur so können die zuvor erläuterten individualisierten flexiblen Hilfen an den verschiedenen Lernorten der dualen und Schulberufsausbildung ohne Diskriminierungs- und Stigmatisierungsgefahren für die jungen Menschen fest verankert werden. Seit einigen Jahren werden dazu sogenannte *Jugendberufsagenturen* eingerichtet (vgl. den Beitrag von Neises in diesem Heft). Sie sollen vor Ort in den Kommunen „rechtskreisübergreifend der zentrale lokale Ansprechpartner für alle jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf sein und diese bedarfsorientiert individuell beraten und unterstützen“ (Beierling et al., 2024b, S. 28). Bisher gibt es bundesweit 367 Jugendberufsagenturen (Stand 2024), verteilt auf 362 von 400 Kommunen, die allerdings unterschiedlich weit

entwickelt sind (Servicestelle Jugendberufsagenturen, vgl. BIBB, 2022, S. 4). Deshalb ist es noch ein weiter Weg, um in allen Kommunen rechtskreisübergreifende Hilfen „unter einem Dach“ für *alle* jungen Menschen im Übergang Schule–Beruf zu institutionalisieren.

3.5 Partizipation bzw. Mitbestimmung der jungen Menschen

Da die inklusive Berufsausbildung konsequent an der Perspektive junger Menschen und deren Voraussetzungen sowie Bedarfen auszurichten ist, sind diese an allen sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen. So sollten auf allen Ebenen des Berufsausbildungssystems entsprechende Mitbestimmungsmöglichkeiten institutionalisiert werden, so wie sie bereits Studierende haben (Enggruber et al., 2021, S. 35). Denn für sie sind in den Hochschulgesetzen der Bundesländer weitreichende Mitwirkungsmöglichkeiten in der Selbstverwaltung der Hochschulen bzw. Universitäten geregelt. Entsprechend sollten auch jungen Menschen in Schul- und dualer Berufsausbildung Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte eingeräumt und dazu die formellen Beteiligungsinstrumente wie im Hochschulsystem geschaffen bzw. diese weiterentwickelt werden.

4 Zum Abschluss

Die hier zur Diskussion gestellten fünf Reformvorschläge zu einer inklusiven Berufsausbildung, die auf der UN-BRK basieren, mögen „utopisch“ klingen. Doch erinnere ich abschließend daran, dass Deutschland die UN-BRK ratifiziert und sich damit verpflichtet hat, die Rechte von Menschen mit Behinderungen wie auch all jener, die sozial benachteiligt und ausgegrenzt werden, einzuhalten. Deshalb ende ich hier mit den Worten von Beate Rudolf, der Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte: „Gesetzgeber, Schulen, Arbeitsagenturen und Unternehmen müssen konsequent von den Jugendlichen ausdenken und ihrem Recht auf inklusive Berufsausbildung aus der UN-Behindertenrechtskonvention“ (DIMR, 2020).

Literatur und Internetquellen

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. (2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. wbv. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024>
- BA (Bundesagentur für Arbeit). (2023). *Weisung 202308004 vom 08.08.2023 – Umsetzung der Ausbildungsgarantie in „unterversorgten Regionen“ mittels außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE)*. https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202308004_ba045165.pdf
- Beierling, B., Enggruber, R., Neises, F., Oehme, A., Palleit, L., Schröder, W., Thielen, M., & Tillmann, F. (2024a). Abbau von Zugangsbarrieren zu Berufsausbildung und Erwerbsarbeit als Strategie zur Fachkräftegewinnung. Überlegungen zur inklusiven Gestaltung von Hilfen aus menschenrechtlicher Perspektive. *bwp@*, 46, Diskussionsbeiträge. https://www.bwpat.de/ausgabe46/beierling_etal_bwpat46.pdf
- Beierling, B., Enggruber, R., Neises, F., Oehme, A., Palleit, L., Schröder, W., Thielen, M., & Tillmann, F. (2024b). *Jugendberufsagenturen als Beitrag zu inklusiver Übergangsgestaltung zwischen Schule und Beruf*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). <https://doi.org/10.3278/BB2303W005>

- Bertelsmann Stiftung & Deutsche Kinder- und Jugendstiftung. (Hrsg.). (2025). *Jugendliche im Übergangssektor. Eine Befragung von Fachkräften*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/2025_Uebergangsbefragung.pdf
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung). (2024). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024*. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>
- DIMR (Deutsches Institut für Menschenrechte). (o. J.). *Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention. Die UN-Behindertenkonvention*. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>
- DIMR (Deutsches Institut für Menschenrechte). (2020). *Recht und Praxis der Abschiebung von kranken Menschen ändern, Berufsausbildung inklusiv machen*. Pressemitteilung vom 01.12.2020. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuelles/detail/recht-und-praxis-der-abschiebung-von-kranken-menschen-aendern-berufsausbildung-inklusive-machen>
- DIMR (Deutsches Institut für Menschenrechte). (2023). *Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention. Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum 2./3. Staatenprüfverfahren Deutschlands*. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/parallelbericht-an-den-un-ausschuss-fuer-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-zum-23-staatenpruefverfahren-deutschlands>
- Enggruber, R. (2018). Jugendberufshilfe – ein vielfältiges und widerspruchsvolles Tätigkeitsfeld Sozialer Arbeit. In R. Enggruber & M. Fehlau (Hrsg.), *Jugendberufshilfe. Eine Einführung* (S. 39–53). Kohlhammer.
- Enggruber, R. & Neises, F. (2023). Jugendberufsagenturen als regionale Gestalterinnen der Ausbildungsgarantie – empirische Einblicke. *BIBB Report 2*. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19242>
- Enggruber, R., Neises, F., Oehme, A., Palleit, L., Schröder, W., & Tillmann, F. (2021). Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive. Expertise im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/expertise_uebergang-schule-beruf_2021.pdf
- Euler, D. (2013). Die Modularisierung der Berufsausbildung verbessert die Chancen von Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt. *WSI Mitteilungen*, 1, 61–63. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2013-1-61>
- Goffman, E. (2002). *Stigma. Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (1. Aufl. Nachdruck). Suhrkamp.
- Servicestelle Jugendberufsagenturen im BIBB. (Hrsg.). (2022). *Jugendberufsagenturen bundesweit. Ergebnisse aus der Erhebung zu rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnissen am Übergang Schule-Beruf*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://www.servicestelle-jba.de/www/sjba_erhebung_jugendberufsagenturen_bundesweit_barrierefrei.pdf
- Solga, H. (2009). Wissensgesellschaft: Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung. In W. Heide- mann & M. Kuhnhenne (Hrsg.), *Zukunft der Berufsausbildung* (edition der Hans-Böckler-Stiftung 235, S. 21–37). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-004431/p_edition_hbs_235.pdf
- Vereinte Nationen. (2023). *Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abschließende Bemerkungen zum kombinierten zweiten und dritten periodischen Bericht Deutschlands*. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention/staatenpruefverfahren>

Ruth Enggruber, Seniorprofessorin für Erziehungswissenschaft, insbesondere Sozialpädagogik, im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Düsseldorf.

E-Mail: ruth.enggruber@hs-duesseldorf.de

Korrespondenzadresse: Hochschule Düsseldorf, Münsterstr. 156, 40476 Düsseldorf