

York, Jana; Jochmaring, Jan

Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?!

Grenzen.Gänge.Zwischen.Welten. Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2022, S. 84-91



Quellenangabe/ Reference:

York, Jana; Jochmaring, Jan: Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?! - In: Grenzen.Gänge.Zwischen.Welten. Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2022, S. 84-91 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-238184 - DOI: 10.25656/01:23818

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-238184>

<https://doi.org/10.25656/01:23818>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen; Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. der Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Die neu entstandenen Werke bzw. Inhalte dürfen nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergegeben werden, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch oder vergleichbar sind.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public and alter, transform or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work. If you alter, transform, or change this work in any way, you may distribute the resulting work only under this or a comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der:


Leibniz-Gemeinschaft

Bernhard Schimek
Gertraud Kreamsner
Michelle Proyer
Rainer Grubich
Florentine Paudel
Regina Grubich-Müller
(Hrsg.)

Grenzen. Gänge. Zwischen. Welten.

Kontroversen – Entwicklungen –
Perspektiven der Inklusionsforschung

Verlag Julius Klinkhardt
Bad Heilbrunn • 2022

k

Dieser Titel wurde in das Programm des Verlages mittels eines Peer-Review-Verfahrens aufgenommen. Für weitere Informationen siehe www.klinkhardt.de.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

2022.hg. © by Julius Klinkhardt.

Coverabbildung: Grafik: © Iris Kopera, Foto: kiyopayo/Adobe Stock.

Druck und Bindung: AZ Druck und Datentechnik, Kempten.

Printed in Germany 2022.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.



Die Publikation (mit Ausnahme aller Fotos, Grafiken und Abbildungen) ist veröffentlicht unter der Creative Commons-Lizenz: CC BY-NC-SA 4.0 International
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

ISBN 978-3-7815-5924-0 digital

doi.org/10.35468/5924

ISBN 978-3-7815-2485-9 print

Inhalt

Vorwort der Herausgeber*innen 9

Gertraud Kremsner, Bernhard Schimek und Michelle Proyer
Grenzen.Gänge.Zwischen.Welten.
Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung 11

Kontroversen

Georg Feuser
Die Bühne der Inklusion. Ein Prolog!
oder: Grenzgänge zwischen Welten 27

Mai-Anh Boger
Risse in der Landschaft der Inklusionsforschung –
Aktuelle Entwicklungen und offene Fragen 43

Sven Bärmig
Dialektik als Methode 59

Jan Jochmaring, Lena Bömelburg und Dirk Sponholz
Inklusive Berufsorientierung als Diskurs. Der ‚scheinbare‘ Konsens:
gemeinsame Begriffe – unterschiedliche Ideen 67

Felix Kappeller
Prothetische Absenz, Articulating Gaps:
Repräsentationskritische Perspektiven auf visuelle Darstellungen
nicht an den Körper gefügter Prothesen 75

Jana York und Jan Jochmaring
Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt –
Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und
Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0 84

Juliane Gerland, Imke Niediek, Julia Hülsken und Marvin Sieger
Kontingenz von Differenzkonstruktionen in der inklusionsorientierten
musikalischen Bildung am Beispiel des Umgangs
mit digitalen Musizier-Medien 92

Pierre-Carl Link
Zur Bedeutung einer befreiungspädagogischen Perspektive für die
Inklusions- und Sonderpädagogik 100

<i>Katharina Hamisch und Robert Kruschel</i> Zwischen Individualisierungsversprechen und Vermessungsgefahr – Die Rolle der Schlüsseltechnologie Künstliche Intelligenz in der inkluisiven Schule	108
<i>Felix Buchhaupt, Dieter Katzenbach, Deborah Lutz und Michael Urban</i> Zur Kontextualisierung der Inklusionsforschung	116
<i>Lisa-Katharina Möhlen, Helena Deiß, Seyda Subasi Singh und Michelle Proyer</i> Lebenswelt(en) der Schule. Internationale Perspektiven zur Inklusion von Schüler*innen mit Fluchterfahrungen. Eine Perspektive aus der Praxis	124
<i>Thomas Hoffmann, Cathrin Reisenauer und Hendrik Richter</i> Helfen als individuelle Erfahrung und soziale Praxis zwischen Deautonomisierung und Befähigung	132

Entwicklungen

<i>Kathrin te Poel</i> Zur Bedeutsamkeit eigener schüler*innenbiografischer Erfahrungen von angehenden Lehrpersonen für den sich anbahnenden Lehrer*innenhabitus und seine Anerkennungsbezüge	141
<i>Alina Quante und Oliver Danner</i> Grenzsetzungen bei Aufgabenbereichen von sonderpädagogischen und allgemeinen Lehrkräften in inklusiven Settings	149
<i>Edvina Bešić und Katharina Maitz</i> Das Boot: Eine Fluchtgeschichte – Design-Based-Research in der Primarstufe	156
<i>Brigitte Kottmann</i> Der Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule als (Soll-)Bruchstelle des Gemeinsamen Lernens	165
<i>Anne Goldbach und Nico Leonhardt</i> Elemente von Macht im Kontext einer inklusionssensiblen Hochschulentwicklung	173
<i>Michaela Kaiser</i> Inklusionsbezogene Anforderungswahrnehmung – Regulativ für (kunstpädagogische) Professionalisierung	181
<i>Patrick Gollub, Silvia Greiten, Teresa Schkade und Marcel Veber</i> Schulpraktische Professionalisierung für den Umgang mit Heterogenität – ein interdisziplinärer Blick aus hochschuldidaktischen Projekten	189

Pierre-Carl Link, Cedric Steinert und Susanne Jurkowski
 Implementierung von Inklusion als Querschnittsthema an der
 Universität Erfurt durch das Kompetenz- und Entwicklungszentrum
 für Inklusion. Inklusionsspezifische Professionalisierung der
 Lehrer*innenbildung durch Team-Teaching, Fortbildung und
 Online-Lernumgebung 197

Perspektiven

Timm Albers, Agnes Filipiak, Katja Franzen und Frank Hellmich
 Kompetenzentwicklung im inklusiven Unterricht (KinU) –
 eine internationale Perspektive 207

Katharina Maria Pongratz
 Sehnsucht nach Bildung? Über den Einsatz systemischer Fragetechniken
 in der qualitativen Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsforschung bei
 Biografieträger*innen mit einer zugeschriebenen geistigen Behinderung 215

Laura Schwörer, Hannah van Ledden, Pia Algermissen und Mandy Hauser
 Zusammenarbeit und Mediennutzung in einer
 Partizipativen Forschungsgruppe 223

David Paulus, Patrick Gollub und Marcel Veber
 Forschendes Lernen und Kasuistik. Grenzwelten und Zwischengänge
 bezogen auf Reflexivität in der inklusionssensiblen Lehrer*innenbildung 231

Dietlind Gloystein und Ulrike Barth
 Divers denken und handeln! – Theoretische Orientierungen und
 Handlungsperspektiven für die Lehrkräftebildung 238

Ann-Christin Faix
 Wie verändern sich die subjektiven Theorien von Lehramtsstudierenden
 über guten inklusiven Unterricht 246

Katja Baucke
 Internationaler Vergleich als Reflexionsangebot. Eine explorative Studie
 zur Sicht von Hochschullehrenden auf schulische Inklusion in
 Deutschland und Kanada 255

Bettina Amrhein, Benjamin Badstieber und René Schroeder
 Zum Umgang mit als störend wahrgenommenen Handlungsweisen von
 Schüler*innen in einem inklusionsorientierten Unterricht – Perspektiven
 für die Lehrer*innenbildung (im Förderschwerpunkt emotionale und
 soziale Entwicklung) 263

8 | **Inhaltsverzeichnis**

Andrea Holzinger, Gerda Kernbichler, Silvia Kopp-Sixt, Mathias Krammer und Gonda Pickl
Profilierung für Inklusive Pädagogik (IP) im Lehramt der Primar- und Sekundarstufe Allgemeinbildung 271

Timo Finkbeiner und Susanne Eibl
Kooperative Prozesse im technikbezogenen Unterricht 280

Autor*innenverzeichnis 287

Jana York und Jan Jochmaring

Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt – Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?!

Der normative und politische Anspruch einer inklusiven Arbeitswelt steht dem aktuellen Status quo der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt und in Sondersystemen, wie der Werkstatt für behinderte Menschen, entgegen. Unter dem Label ‚Arbeit 4.0‘ werden insbesondere Substituierbarkeitspotenziale und Automatisierungsprozesse im Zuge der Digitalisierung, die Pluralisierung von Beschäftigungskonstellationen sowie die fortschreitende Bildungsexpansion und Qualifikationsentwertung hinsichtlich neuer Exklusions- und Inklusionsmechanismen der Arbeitswelt in den Blick genommen.

1 Politische Zielsetzungen und Ansprüche einer inklusiven Arbeitswelt

Mit der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist durch Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) die Forderung formuliert, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen. Dies umfasst das Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit, die frei gewählt oder angenommen wird, in einem offenen Arbeitsmarkt fernab von Sondersystemen (vgl. Trenk-Hinterberger 2015). Durch das Bundesteilhabegesetz (BTG) werden die Prinzipien der UN-BRK in die bundesdeutsche Gesetzgebung überführt. Es soll zu einer Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben führen, z.B. durch die Einführung des Budgets für Arbeit. Flankiert wird es durch bestehende Gesetzwerke – wie das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) –, welche wiederum das Ziel einer Stärkung gesellschaftlicher Teilhabechancen anvisieren. Der politische und gesetzliche Anspruch bildet bislang jedoch nicht die aktuelle Beschäftigungsrealität am Arbeitsmarkt ab.

2 Status quo zur Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung

2.1 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt

Für eine Analyse der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung ist zunächst zu klären, wer als ‚behindert‘ etikettiert und auch statistisch erfasst wird. Das Label ‚Mensch mit Behinderung‘ ist aktuell eher ein Sammelbegriff als eine empirische Kategorie. Genaue Begriffsbestimmungen und Abgrenzungen sind notwendig, um die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung differenziert darstellen zu können. Unterschieden werden muss zwischen anerkannter (Schwer-)Behinderung nach SGB IX, einer chronischen Krankheit (vgl. BMG 2019) sowie der weiten Begriffsfassung der Beeinträchtigung (welche die beiden vorher genannten Konstrukte einschließt) und u.a. im zweiten Bundesteilhaberbericht der Bundesregierung Anwendung findet. Weiter ist in diesem Kontext das Konstrukt ‚Erwerbsfähigkeit‘ nach § 8 des SGB II relevant: „Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“

Die Erwerbstätigenquote aller Personengruppen, mit oder ohne Beeinträchtigung sowie differenziert in chronisch Kranke und Schwerbehinderte, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen (vgl. BMAS 2016). Die Gründe dafür sind – neben der demografischen Entwicklung – ein Rückgang der Frühverrentungen, ein erhöhter Aktivierungsdruck zur Aufnahme einer Beschäftigung sowie die Entstehung eines breiten Niedriglohnsektors als Folge der Agenda 2010. Im Jahr 2017 waren von 3.254.905 schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) 1.051.492 erwerbstätig, 162.373 arbeitslos und 2.041.040 erwerbslos (vgl. BA 2019). Für das Jahr 2017 ergibt sich eine Beschäftigungsquote von 32,3% bei den Schwerbehinderten sowie von 75,2% bei der Allgemeinbevölkerung. Von den beeinträchtigten Menschen verdienen 40% ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbseinkommen im Gegensatz zu 75% der nicht beeinträchtigten. Es zeigt sich ein substanzieller Unterschied im Ausmaß der atypischen Beschäftigung: 75% der nicht beeinträchtigten und 66% der beeinträchtigten Personen sind vollzeitbeschäftigt. Entsprechend ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 22% und der Anteil geringfügig Beschäftigter mit 12% in der Gruppe der Personen mit Beeinträchtigung größer (vgl. BMAS 2016). Aus diesen Zahlen ist jedoch keine Aussage über gewünschte oder auch beeinträchtigungsbedingt erzwungene Teilzeitbeschäftigung ableitbar.

2.2 Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen

Bei den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) handelt es sich um ein Sondersystem mit eingeschränkten Wettbewerbsbedingungen. Leistungsberechtigt für den Arbeitsbereich der WfbM nach § 219 Abs. 1 SGB IX sind Menschen, die „ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden.“ Trotz des gesetzlichen Auftrags, dass der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert und vorbereitet werden soll, ist die WfbM de facto eine berufliche Sackgasse. Die Übergangsquote in den ersten Arbeitsmarkt liegt bei 0,1-0,2%, dies ist mit den Forderungen der UN-BRK (Artikel 27: gleiches Recht auf Arbeit) nicht vereinbar (vgl. Jochmaring 2019). Die Zahl der Werkstattbeschäftigten hat sich in den letzten 15 Jahren verdoppelt: Aktuell liegt die Zahl bei über 312.000 (vgl. BAG WfbM 2019). Unterhalb des Leistungsspektrums der WfbM existieren darüber hinaus noch heilpädagogische Tages-/Förderstätten, die knapp 40.000 Menschen betreuen (Zahlen ohne Bundesland Nordrhein-Westfalen), die aufgrund der Schwere ihrer Beeinträchtigung nicht in der Werkstatt beschäftigt werden können (vgl. BAGüS 2019). Von einem weiteren Anstieg der Beschäftigung in Sondersystemen ist in den nächsten Jahren auszugehen, sind die Werkstätten doch faktisch das ‚Auffangbecken‘ für Personen, deren Arbeitskraft am Arbeitsmarkt nicht benötigt wird bzw. nicht eingesetzt werden kann.

3 Arbeit 4.0 und sozialstrukturelle Veränderungsprozesse

Unter dem Label *Arbeit 4.0* werden aktuelle Wandlungsprozesse der *Arbeitswelt* sowie denkbare Zukunftsszenarien von vernetztem, digitalisiertem und flexibilisiertem Arbeiten diskutiert (vgl. BMAS 2017). Der Mehrwert des Diskussionsansatzes Arbeit 4.0 liegt in der Verzahnung unterschiedlicher Aspekte des Wandels in einer handlungspraktischen Perspektive, der jedoch empirisch-analytische Grenzen gesetzt sind. Vermag es der Ansatz zwar durchaus abstrakte Leitbilder, übergeordnete Normen und Wertvorstellungen einer zukünftigen Arbeits- und Lebenswelt lose miteinander zu verbinden und einer kritischen Diskussion zuzuführen, ist eine konkrete Operationalisierung ausgewählter Aspekte des Ansatzes voraussetzungsvoll. Dieser Beitrag legt den Fokus auf die technischen Potenziale, die Pluralisierung von Beschäftigungskonstellationen und die Bildungsexpansion und Qualifikationsentwertung.

3.1 Technische Potenziale

Die Prozesse der Digitalisierung bzw. Computerisierung und Automatisierung sind für das Phänomen Arbeit 4.0 konstitutiv und verändern die Arbeitswirklichkeiten grundlegend. Im Fokus der Betrachtung stehen die technischen *Auto-*

matisierbarkeitspotenziale, die in der Pionierarbeit von Frey und Osborne (2013) für die USA ermittelt wurden. Mit der Übertragung dieser Studie auf Deutschland (vgl. Bonin, Grogory & Zierahn 2015) liegen auch Berechnungen und Szenarien zu den technischen Automatisierbarkeitspotenzialen für den deutschen Arbeitsmarkt vor (vgl. ebd.; Möller & Walwei 2017). Sicher ist, dass das Risiko für geringqualifizierte Beschäftigte und Geringverdiener*innen deutlich größer ist als für höherqualifizierte Beschäftigte. Für Menschen ohne Sekundarschulabschluss liegt die Automatisierungswahrscheinlichkeit bei ca. 80%, mit beruflichen Abschlüssen bei ca. 50%, bei Akademiker*innen immerhin noch bei über 25% (vgl. Bonin et al. 2015). Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (vgl. Dengler & Matthes 2015) zeigen ein hohes Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegment u.a. in Fertigungs-(technischen) Berufen von bis zu 75%. Ein niedriges Substituierbarkeitspotenzial weisen Gesundheits- und Dienstleistungsberufe von 10-20% auf. Fachkräfteberufe haben mit 44% ein fast gleichhohes Substituierbarkeitspotenzial wie Helfer*innenberufe (vgl. ebd.).

3.2 Pluralisierung von Beschäftigungskonstellationen

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses kennzeichnet die Arbeitswelt der vergangenen Jahrzehnte. Das Konstrukt ‚Normalarbeitsverhältnis‘ fungiert keineswegs nur als empirische Kategorie, sondern ist auch ein normiertes Leitbild tradierter Standards. Rein quantitativ haben atypische Beschäftigungsverhältnisse zugenommen und gleichzeitig hat das Normalarbeitsverhältnis nicht nur relativ, sondern auch absolut an Bedeutung verloren. Mit den Veränderungen der Arbeitsrealitäten geht ein Zuwachs an sozialrechtlich schlechter abgesicherten atypischen und prekären Erwerbsarbeitsstrukturen bei gleichzeitigem Rückgang von Beschäftigung in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen einher (vgl. Seils & Baumann 2019; York 2019). Frauen sind sehr viel häufiger atypisch beschäftigt als Männer: Aktuell gehen 30,5% aller kernerwerbstätigen Frauen einer atypischen Beschäftigung nach, jedoch nur 12,2% aller Männer. Von allen Kernerwerbstätigen ohne anerkannten beruflichen Abschluss sind 36,6% atypisch beschäftigt (vgl. Seils & Baumann 2019).

3.3 Bildungsexpansion und Qualifikationsentwertung

Mit der allgemeinen Höherqualifizierung der Bevölkerung verändert sich das Qualifikationsprofil der Arbeitnehmer*innen in Deutschland insgesamt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Die aktuelle Phase der Bildungsexpansion ist durch einen lebenslangen Qualifikations- und Kompetenzwertlauf gekennzeichnet (vgl. Quenzel & Hurrelmann 2019). Die individuelle Wettbewerbsfähigkeit hängt noch stärker als bisher von individueller Variabilität, räumlicher Mobilität und beruflicher Weiterbildung ab. Der entstandene Druck

der ständigen ‚Höher- und Weiterqualifizierung‘ aufgrund des technologischen Wandels führt jedoch auch zu einem widersprüchlichen Effekt: Das exponentielle Wissenswachstum führt paradoxerweise zu einer permanenten Entwertung von Qualifikationen, was einen ständigen Wettbewerb um gefragte Bildungszertifikate nach sich zieht (vgl. Hirsch-Kreinsen 2014).

4 Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0

Die technischen Potenziale von Arbeit 4.0 bieten neben Risiken, die sich aus der Substituierbarkeit menschlicher Arbeitskraft ergeben, auch Vorteile. Die Prozesse der Automatisierung und Digitalisierung eröffnen neue Teilhabechancen in der Arbeitswelt, z.B. durch die Reduktion körperlich belastender Tätigkeiten und den Einsatz neuer Kommunikationstechnologien (vgl. Engels 2016; Mikfeld 2016). Als problematisch sind die Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte zu sehen, die aller Wahrscheinlichkeit nach weiter deutlich abnehmen werden. Das gilt vor allem für das weitere Schrumpfen des Arbeitskräftebedarfs im produzierenden Gewerbe, wobei im Dienstleistungssektor ein konstanter Bedarf an niedrig entlohnten qualifizierten und einfachen Arbeitskräften besteht (vgl. Quenzel & Hurrelmann 2019). Die Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung sind jedoch aufgrund der Algorithmen zur Berechnung der Substituierbarkeitspotenziale kritisch einzuschätzen (vgl. Wajcman 2019).

Die Pluralisierung von Beschäftigungskonstellationen eröffnet Chancen einer Entwicklung neuer geschlechtergerechter, ökologischer und sozialpolitischer Konstitutionselemente. Die Veränderungen tradierter Beschäftigungskonstellationen gehen jedoch gleichzeitig mit neuartigen Prekaritäts- und Gesundheitsrisiken, wie einer Einkommensreduktion oder einer unvollständigen oder gänzlich fehlenden Einbindung in die Sozialversicherungssysteme und/oder in das System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einher (vgl. York 2019).

Die beschriebenen Veränderungsprozesse der Bildungsexpansion und die damit verbundene relative Qualifikationsentwertung bieten Chancen einer beruflichen Um- oder Neuorientierung durch die Verbreiterung der vielfältigen Bildungs- und Qualifizierungsoptionen. Trotzdem ist das benannte Risiko hoch, dass Menschen mit Behinderung häufig Verlierer*innen des skizzierten Wettlaufs um Bildung sein werden. Die gesteigerten Qualifikationsanforderungen, die Nachfrage nach höherqualifizierter Arbeitskraft und der Druck des ‚lebenslangen Lernens‘ verschärfen die Beschäftigungssituation nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern auch für weniger qualifizierte Menschen im Erwerbsalter (vgl. Quenzel & Hurrelmann 2019).

Die Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse werden für Menschen mit Behinderung mehr Beschäftigungsoptionen einschränken, als dass sie neue kreieren werden (vgl. Engels 2016). Zu erwarten ist, dass es immer mehr überflüssige Arbeitskräfte geben wird, die am Arbeitsmarkt nicht benötigt werden. Das Rehabilitationssystem bietet zum einen für Menschen mit Behinderung und geringem Leistungsvermögen überhaupt erst die Möglichkeit, in der *Arbeitswelt* teilzuhaben, u.a. durch Inklusionsbetriebe, Unterstützte Beschäftigung oder die WfbM. Zum anderen erfüllt es die Funktion, speziell die WfbM, nicht brauchbare Arbeitskräfte auf Ersatzarbeitsmärkten unterzubringen und mit Arbeit ‚zu versorgen‘. Auf diesen Zusammenhang wurde bereits in der politökonomischen Interpretation von Jantzen (1974) hingewiesen. Das Rehabilitationssystem absorbiert somit nicht brauchbare ‚überzählige‘ Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt, die bei entsprechender Nachfrage als ‚Reservearmee‘ eingesetzt werden können (vgl. ebd.). Auch das Angebot an Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42 HwO) sinkt seit Jahren kontinuierlich. Die Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt steht der Einlösung der Verpflichtung aus der UN-BRK und der normativen Forderung nach einer inklusiven Arbeitswelt zentral entgegen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018; Jochmaring 2019).

Die Janusköpfigkeit besteht genau darin, dass einerseits exkludierende Sondersysteme wie die WfbM expandieren und andererseits der Abbau eben dieser gefordert wird. Ein gesetzlicher und politischer Anspruch, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu verwirklichen, schafft keine neuen Berufs- oder Beschäftigungsoptionen. Ganz im Gegenteil: Diese werden sich, wie oben dargestellt, für den Personenkreis ‚Menschen mit Behinderung‘ weiter reduzieren. In der Konsequenz bedeutet dies, dass auf Sondersysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben auch prospektiv gar nicht verzichtet werden kann. Dieser zentrale Widerspruch zwischen politischer, gesetzlicher und normativer Forderung einer inklusiven Arbeitswelt und der aktuellen Technologie-, Beschäftigungs- und Wissensentwicklung spitzt sich in der Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 zu. Es sind die bestehenden Produktionsverhältnisse kapitalistischer Arbeitsgesellschaften, welche die Vorstellungen von Leistung bzw. Leistungsfähigkeit hervorbringen und konstituieren (vgl. Buchner, Pfahl & Traue 2015). In einer kapitalistischen Produktionsweise wird der Begriff ‚Fähigkeit‘ daher diskursiv determiniert und in die Verwertungsethik eingeeht, da ‚produktive Arbeit‘ diejenige Form der Arbeit ist, die einen messbaren (Mehr-)Wert erzeugt. Schlussendlich wird es um die ‚große Frage‘ gehen, wie viel ‚dis-ability‘ in einem kapitalistischen Wirtschaftssystem zugestanden wird. Eine ‚inklusive Arbeitswelt‘ muss zwangsläufig auf der Ebene einer Differenzfeststellung zwischen ‚Sollen und Sein‘ verhaftet bleiben, sofern kapitalistische Produktionsverhältnisse und Leistungsvorstellungen nicht angetastet werden. Schließlich generieren bloße Inklusionsansprüche keineswegs praktische Teilhabechancen, sondern verbleiben auf dem Niveau rechtlicher und politischer Forderungen (vgl. Wansing 2012), welche deutlich an die *Grenzen* aktueller Realität der *Arbeitswelt* stoßen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018: Ein indikatorenge-
 stützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld.
- BA (Bundesagentur für Arbeit) (2019): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt
 Arbeitsmarkt- Situation schwerbehinderter Menschen. Nürnberg.
- BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.) (2019): Men-
 schen in Werkstätten. Online unter: www.bagwfbm.de/page/25 (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- BAGüS (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe) (2019): Kennzahlen-
 vergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Online unter: www.kennzahlenvergleich-eingliederungshilfe.de/images/berichte/2019-04-08%20BAGS%20Bericht%202017_barrierefrei_final.pdf (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesre-
 gierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe – Beeinträchtigung
 – Behinderung. Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2017): Weissbuch Arbeiten 4.0. Arbeit wei-
 terdenken: Diskussionsentwurf. Online unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- BMG (Bundesministerium für Gesundheit) (2019): Chronisch kranke Menschen. Online unter:
www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/c/chronisch-krank-menschen.html (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- Bonin, H., Grogory, T. & Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf
 Deutschland: Kurzexpertise Nr. 57. Online unter: ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexper-tise_BMAS_ZEW2015.pdf (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- Buchner, T., Pfahl, L. & Traue, B. (2015): Zur Kritik der Fähigkeiten: Ableism als neue Forschungs-
 perspektive der Disability Studies und ihrer Partner_innen. In: Zeitschrift für Inklusion, 2, o.S.
- Dengler, K. & Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem
 Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. In: IAB-Forschungsbericht, 24, 1-7. Online unter:
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2415.pdf> (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- Engels, D. (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von
 Menschen mit Behinderung. Köln.
- Frey, C. B. & Osborne, M. (2013): The future of employment: How susceptible are jobs to comput-
 erisation? Online unter: www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- Hirsch-Kreinsen, H. (2014): Digitalisierung von Arbeit. Folgen, Grenzen und Perspektiven. Sozio-
 logisches Arbeitspapier Nr. 43. Dortmund.
- Janzen, W. (1974): Sozialisation und Behinderung: Studien zu sozialwissenschaftlichen Grundfragen
 der Behindertenpädagogik. Gießen.
- Jochmaring, J. (2019): Übergänge von Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in die
 Berufsausbildung: Eine Auswertung von Sekundärstatistiken. In: Zeitschrift für Pädagogik, 3, 335-
 354.
- Mikfeld, B. (2016): Zur Einführung: Trends, Diskurse, Klärungsbedarfe. Arbeiten 4.0 in der digitalen
 Transformation. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Werkheft 01. Digitalisie-
 rung der Arbeitswelt. Berlin, 16-20. Online unter: www.issuu.com/support.bmaspublicispixelpark.de/docs/werkheft-01?e=26749784/43070415 (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- Möller, J. & Wälwei, U. (Hrsg.) (2017): IAB-Bibliothek: Vol. 363. Arbeitsmarkt kompakt: Analysen,
 Daten, Fakten. Bielefeld.
- Quenzel, G. & Hurrelmann, K. (2019): Ursachen und Folgen von Bildungsarmut. In: Quenzel, G. &
 Hurrelmann, K. (Hrsg.): Handbuch Bildungsarmut. Wiesbaden, 3-25.

- Seils, E. & Baumann, H. (2019): Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung: Eine Auswertung regionaler Daten. Online unter: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_34_2019.pdf (letzter Zugriff: 11.02.2021).
- Trenk-Hinterberger, P. (2015): Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. In: Degener, T. & Diehl, E. (Hrsg.): Handbuch der Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn, 105-117.
- Wajcman, J. (2019): Automatisierung: Ist es diesmal wirklich anders? Eine Sammelbesprechung. In: Butollo, F. & Nuss, S. (Hrsg.): Marx und die Roboter. Vernetzte Produktion, Künstliche Intelligenz und lebendige Arbeit. Berlin, 22-35.
- Wansing, G. (2012): Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft. Oder. Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert. In: Behindertenpädagogik, 4, 381-396.
- York, J. (2019): Arbeitsweltbezogene Gesundheitspolitik bei atypischer Erwerbsarbeit. Eine Rekonstruktion von Gestaltungschancen zur Reduzierung von Ungleichheit im Arbeitsleben. Wiesbaden.