

Gerdes, Tomke S.

Machtvolle Räume. Räume für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsmarkt, reflektiert vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheitslagen

Hoffmann, Mirjam [Hrsg.]; Hoffmann, Thomas [Hrsg.]; Pfahl, Lisa [Hrsg.]; Rasell, Michael [Hrsg.]; Richter, Hendrik [Hrsg.]; Seebo, Rouven [Hrsg.]; Sonntag, Miriam [Hrsg.]; Wagner, Josefine [Hrsg.]: Raum. Macht. Inklusion. Inklusive Räume erforschen und entwickeln. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 198-205



Quellenangabe/ Reference:

Gerdes, Tomke S.: Machtvolle Räume. Räume für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsmarkt, reflektiert vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheitslagen - In: Hoffmann, Mirjam [Hrsg.]; Hoffmann, Thomas [Hrsg.]; Pfahl, Lisa [Hrsg.]; Rasell, Michael [Hrsg.]; Richter, Hendrik [Hrsg.]; Seebo, Rouven [Hrsg.]; Sonntag, Miriam [Hrsg.]; Wagner, Josefine [Hrsg.]: Raum. Macht. Inklusion. Inklusive Räume erforschen und entwickeln. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 198-205 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-266898 - DOI: 10.25656/01:26689; 10.35468/5993-22

<https://doi.org/10.25656/01:26689>

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-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

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-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public 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 or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

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

Tomke S. Gerdes

Machtvolle Räume – Räume für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsmarkt, reflektiert vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheitslagen

Der kapitalistisch geprägte Arbeitsmarkt ist ein machtvoller Raum, zu dem nicht alle Menschen gleichermaßen Zugang haben, sondern aufgrund von sozialen Merkmalen Benachteiligung erfahren, z. B. aufgrund einer Beeinträchtigung bzw. Behinderung¹ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS 2021, 215f.). Die soziale Strukturkategorie Behinderung² wirkt – in Intersektionen mit weiteren Kategorien wie z. B. Geschlecht, Alter, Herkunft oder Klasse – ungleichheitsgenerierend (vgl. Schildmann & Schramme 2018). Die Intersektionalitätsforschung analysiert die durch die Gesellschaftsverhältnisse entstehenden sozialen Ungleichheitslagen in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen aus einer macht- und herrschaftskritischen Perspektive heraus (vgl. Walgenbach 2015, 121) und hat damit Relevanz für die Inklusions- und Teilhabeforschung.

Dieser Beitrag betrachtet exemplarisch die Teilhabesituation psychisch beeinträchtigter Frauen und Männer mittleren Alters im Arbeitsmarktsektor der öffentlichen Verwaltung und rückt damit die Kategorien Behinderung, Geschlecht und Alter in den Fokus.

1 Arbeitsmarkt und psychische Beeinträchtigung

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel und ist u. a. charakterisiert durch Megatrends der Globalisierung und Digitalisierung (vgl. Helmrich, Hummel & Neuber-Pohl 2015). Damit gehen veränderte Beschäftigungsformen mit zunehmender Prekarisierung einher (vgl. Castel & Dörre 2009; Keller & Seifert 2014,

1 „Beeinträchtigung“ und „Behinderung“ werden entsprechend der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) definiert, siehe BMAS 2021, 21.

2 Der Begriff „Behinderung“ wird in diesem Beitrag für die Bezeichnung des gesellschaftlichen Strukturmerkmals verwendet, wie er auch in Sozialstatistiken (noch) üblich ist. Wird nicht die soziale Strukturkategorie angesprochen, sondern auf die hier untersuchte Gruppe psychisch beeinträchtigter Menschen verwiesen, wird der Begriff „beeinträchtigt“ als umfassender bevorzugt (ausführlich dazu siehe Gerdes 2019, 22ff.).

633). Als Folgen für Beschäftigte sind steigende Anforderungen zu nennen, u. a. hinsichtlich des Qualifikationsprofils und der Selbstorganisation (vgl. z. B. Mönig 2015). Der durch die COVID-19-Pandemie bewirkte Digitalisierungsschub ist zu spüren, wie z. B. die Steigerung des Anteils der Beschäftigten im Home-Office belegt (vgl. Ahlers, Mierich & Zucco 2021, 4). Das Arbeiten von zuhause aus ging mit entgrenzten Arbeitszeiten, in Familien vor allem bedingt durch gleichzeitig zu leistende Kinderbetreuung – in der Mehrheit von Frauen übernommen – und psychischer Überlastung einher, ggf. aber auch mit Vereinsamung (vgl. ebd. 12, 20f., 29).

Die genannten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bedeuteten – bereits vor der Pandemie – ein Ausschlussrisiko für Menschen, die diesen Anforderungen nicht entsprechen. Ersichtlich ist dieses z. B. in der höheren Arbeitslosenquote bei anerkannt schwerbehinderten Menschen im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote wie auch ihre durchschnittlich länger andauernde Arbeitslosigkeit (vgl. BMAS 2021, 216). Psychisch beeinträchtigte Menschen stoßen beim Eintritt in Erwerbsarbeit und dem Verbleib auf dem Arbeitsmarkt häufig auf Barrieren, was sich u. a. an dem hohen Anteil dieser Gruppe unter den Arbeitslosen ablesen lässt (vgl. BMAS 2021, 259).

Laut einer 2020 durchgeführten Erhebung der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation erwarten Dienste und Rehabilitationseinrichtungen sowie betriebliche Akteur*innen für behinderte und chronisch erkrankte Menschen verschlechterte Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt bedingt durch die Pandemie. Auch geht ein Großteil der Befragten von erschwerten Rückkehrmöglichkeiten an den bisherigen Arbeitsplatz aus (vgl. Buschmann-Steinhage 2021).

Die o. g. Ausschlussrisiken werden durch die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und diverse Förderleistungen der Sozialleistungsträger nur geringfügig gemildert. Öffentliche Verwaltungen beschäftigen seit Jahren im Vergleich zur Privatwirtschaft einen größeren Anteil schwerbehinderter Menschen (vgl. BMAS 2021, 244) und spielen eine wichtige Rolle für berufliche Teilhabe. Die Arbeitsbelastungen in der öffentlichen Verwaltung sind entgegen anderslautender Vermutungen jedoch recht hoch. So ist auf Basis der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BiBB/BAuA) 2018 eine hohe Arbeitsintensität zu verzeichnen. Die Beschäftigten fühlen sich in mehrfacher Hinsicht stark psychisch belastet, partiell sogar stärker als in anderen Wirtschaftszweigen (vgl. Hünefeld 2020).

Bei der Betrachtung der Gruppe schwerbehinderter Menschen fällt auf, dass körperliche Ursachen überwiegen, jedoch der Anteil psychisch bedingter Schwerbehinderung in den letzten Jahren steigt. In der Altersgruppe der 25- bis 65-Jährigen lag er 2019 zwischen 13,5 % und 17,7 %. Damit ist ein gewichtiger Anteil an Menschen in einer für die Erwerbsarbeit zentralen Altersphase betroffen (Statis-

tisches Bundesamt 2020). Psychische Beeinträchtigungen sind für die längsten Fehlzeiten verantwortlich (vgl. z. B. Techniker Krankenkasse – TK 2021, 13) und dominieren das Geschehen des Eintritts in die Erwerbsminderungsrenten (mit einem höheren Anteil weiblicher als männlicher Personen; vgl. Deutsche Rentenversicherung 2021, 101ff.). Dass aktuelle Daten gesetzlicher Krankenkassen eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit anzeigen, kann als Pandemie-Folge gewertet werden (vgl. z. B. TK 2021, 50ff.).

Angesichts der Bedeutungszunahme psychischer Beeinträchtigungen sowie des hohen Ausschlussrisikos psychisch beeinträchtigter Menschen aus dem Arbeitsmarkt ist die Untersuchung der beruflichen Teilhabe dieser Gruppe relevant.

2 Studie zur Erforschung von Ungleichheitslagen im Teilhaberaum Arbeitsmarkt

Um Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe bei psychischer Beeinträchtigung genauer zu ermitteln und um aus den subjektiven Perspektiven Erkenntnisse auch zu strukturellen Teilhabebedingungen zu erfahren, wurden im Rahmen einer qualitativen Studie insgesamt 35 Leitfadeninterviews mit Personen aus vier Statusgruppen in öffentlichen Verwaltungen durchgeführt (vgl. Gerdes 2019, 75ff.). Die Auswertung erfolgte inhaltsanalytisch und themenzentriert (vgl. Mayring 2015; Kuckartz 2016). Befragt wurden in Nordrhein-Westfalen/Deutschland:

- Frauen und Männer mit diagnostizierter psychischer Störung nach der internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-10) sowie amtlich anerkannter (Schwer-)Behinderung, n = 9 (fünf Frauen, vier Männer), mehrheitlich im Alter von 45 bis 57 Jahren, in unterschiedlichen Berufen einer Kommunalverwaltung,
- Schwerstbehindertenvertretungen, n = 12,
- Beauftragte für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), n = 5, sowie
- Führungskräfte, n = 8 (ausführlich siehe Gerdes 2019, 85ff.).

Aufgedeckt wurden vielseitige Einflussfaktoren auf individueller, sozialer und struktureller Ebene sowie ihre Wechselwirkungen. Im Folgenden werden wesentliche Ergebnisse vorgestellt, die die Bedeutung der Strukturkategorien und ihre Intersektionen für berufliche Teilhabe beleuchten.

2.1 Ergebnisse der Studie

Die Auswertungsergebnisse auf Basis der Interviews mit allen vier Statusgruppen lassen – wie bei einem Puzzle – ein Gesamtbild erkennen.

Auf der *individuellen Ebene* der beeinträchtigten Person kommt eine Vielzahl an Faktoren zum Tragen. Als Schlüsselfaktor lässt sich die von außen als angemessen

bewertete Erbringung von Leistung identifizieren. Beeinträchtigung der Leistung tritt damit als strukturell hervorgerufenes, jedoch individualisiertes Problem auf. Dazu ein Zitat eines BEM-Beauftragten:

„Diese berührt berüchtigte Leistungsverdichtung und gepaart mit finanziellen Nöten der eigenen Bereiche führt dazu, dass die Schwächsten im Prinzip immer die Leidtragenden sind“ (Gerdes 2019, 108).

Diese Aussage enthält nach Ansicht der Autorin mehrere Erkenntnisse: Die veränderten Arbeitsbedingungen bewirken eine Verdichtung der Leistungsanforderungen, u. a. deshalb, weil die Abteilungen unter finanziellem Druck stehen. Diejenigen, die hier als „Schwächste“ bezeichnet werden, sind Beschäftigte mit geringer Leistungsfähigkeit, die das „Leid tragen“, also aufgrund für sie ungünstiger Rahmenbedingungen von Ausschluss bedroht sind.

Auf der *sozialen Ebene* ist das direkte soziale Umfeld besonders einflussreich: Vorgesetzte und Kolleg*innen sowie deren Wissen über psychische Beeinträchtigungen und ihre sozialen Kompetenzen im Umgang mit betroffenen Menschen. Als Schlüsselfaktoren gelten hier Akzeptanz sowie Unterstützung durch das soziale Umfeld, zudem ausreichende Ressourcen, um zu unterstützen und Vertretungsaufgaben zu übernehmen. Sind Kolleg*innen mit den anfallenden Aufgaben selbst überfordert, schränkt sich die Hilfe deutlich ein. Dabei wird von den Interviewten nicht reflektiert, ob die Geschlechtszugehörigkeit der beeinträchtigten Person eine Rolle spielt (vgl. ebd., 137ff.).

Wie relevant die Geschlechtszugehörigkeit tatsächlich ist, offenbart sich an einigen Beispielen, die beeinträchtigte Frauen berichten. Es finden sich Hinweise darauf, dass Geschlechterrollenbilder und ein Ausbrechen aus diesen Rollen Konfliktpotenzial bergen. Eine Befragte wechselte innerhalb der – traditionell männlich dominierten – Bauverwaltung in eine Führungsposition und traf auf einen Kollegen, der die Vorstellung hatte, Frauen sollten sich Familienaufgaben anstatt beruflicher Führungsaufgaben widmen:

„Und der hat mich dann auflaufen lassen. Der hätte mich auch einarbeiten sollen, weil der vorher den Job gemacht hat und der hat mich nicht eingearbeitet. Immer, wenn ich was gefragt hab, dann wusste er das gerade auch nicht und irgendwie so. Und diese Ablehnung, das war was, was ich damals nicht gut ausgehalten hab [...]“ (ebd., 126).

Sie sieht diesen Konflikt zusammen mit weiteren privaten Faktoren als verantwortlich für den Ausbruch einer Depression (vgl. ebd.). Dieses Beispiel zeigt, welche gesundheitlichen Folgen geschlechterbezogene Machtverhältnisse am Arbeitsplatz haben können.

Auf der *strukturellen Ebene* (der betrieblichen Rahmenbedingungen) sind besonders wirkmächtige Faktoren zu finden. Äußerst einflussreich sind die Arbeitsbedingungen. Von Befragten aller Statusgruppen wird die allgemeine Arbeitsverdich-

tung bemängelt. Beispielhaft dazu die Aussage einer Schwerbehindertenvertreterin mit fast 40 Jahren Verwaltungszugehörigkeit:

„Die Arbeitsbelastung [...] wird einfach immer größer, die Fallzahl steigt, es wird an allen Ecken Personal eingespart und es wird einem immer mehr aufgebürdet, es ist einfach so“ (ebd., 173).

Die Auswertung weiterer Faktoren der strukturellen Ebene lässt den Schluss zu, dass die Rahmenbedingungen verantwortlich für die hohen Leistungsanforderungen sind, die Entfaltung des sozialen Potenzials erschweren und die Teilhabe der Individuen begrenzen. Bedingt durch das in die Strukturen eingeschriebene Leistungspostulat kommt es somit zum Ausschluss beeinträchtigter Menschen aus dem Arbeitsmarkt. Notwendig für die Öffnung von Teilhabräumen sind

- verminderte Leistungsanforderungen und gute finanzielle Strukturen,
- eine teilhabeförderliche Organisationkultur und
- funktionierende Unterstützungsinstrumente (u. a. Schwerbehindertenvertretung, BEM).

Diese Faktoren weisen auf außerbetriebliche, begünstigende Strukturen hin, u. a. das gesellschaftliche Klima und gesetzliche Vorgaben. Eine teilhabeförderliche Ausgestaltung betrieblicher Instrumente lebt zudem vom Engagement der Akteur*innen, wobei v. a. Personen in hierarchiegehobenen Positionen großen Einfluss ausüben (vgl. ebd., 221ff.).

2.2 Intersektionen sozialer Ungleichheitslagen im beruflichen Teilhaberaum

Die verschiedenen untersuchten Strukturkategorien in ihren Wechselwirkungen offenbaren hinsichtlich des Einflusses auf berufliche Teilhabe unterschiedliche Bedeutung, wie nachfolgend auf Basis der Studienergebnisse interpretativ herausgearbeitet wird.

Die Kategorie Behinderung wirkt aufgrund der Betonung des Leistungsanspruchs sehr stark auf die berufliche Teilhabesituation. Aus normalismustheoretischer Perspektive ist Behinderung gekennzeichnet durch geringer bewertete Leistung im Vergleich zu einer gesellschaftlich definierten Norm (vgl. Schildmann 2004, 69). Dieses Ergebnis passt zur Struktur des Arbeitsmarkts, da dieser das gesellschaftliche Feld der Leistung schlechthin repräsentiert (vgl. Gerdes 2019, 215ff.). Die Kategorie Behinderung muss jedoch in ihren Intersektionen mit den Kategorien Geschlecht und Alter betrachtet werden.

Der Einfluss der Kategorie Geschlecht zeigt sich in zwei Aspekten, die nach Ansicht der Autorin Verwobenheiten mit der Kategorie Behinderung deutlich machen. Je nach Situation können sich für Zugehörige einer Geschlechtergruppe Vor- oder Nachteile entwickeln. 1. Die Entstehung einer Beeinträchtigung kann mit der Geschlechtszugehörigkeit im Zusammenhang stehen, wie beim in Abschnitt 2.1

genannten Beispiel bedingt durch Konflikte aufgrund von Geschlechterrollenbildern zu erkennen ist. Da es hier sowohl um einen männlich dominierten Tätigkeitsbereich als auch um eine üblicherweise männlich besetzte Führungsrolle geht und die zitierte Mitarbeiterin psychisch erkrankt, ist zu schlussfolgern, dass sich hier der machtvolle Raum des Arbeitsmarktes besonders deutlich zeigt. Um die Wirkmechanismen gezielter zu untersuchen, bedarf es weiterer Analysen. 2. Die Geschlechtszugehörigkeit kann den Zugang zu Gesundungsressourcen – damit zur Wiedererlangung von Leistungsfähigkeit – steuern. In einigen Interviews wird beschrieben, dass Frauen aus familiären und finanziellen Gründen seltener eine stationäre, längere Rehabilitation nutzen. Dieses Ergebnis kann wie folgt interpretiert werden: Das gesellschaftliche Arrangement der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bewirkt eine Beeinflussung der Inanspruchnahme von Rehabilitationsmaßnahmen aufgrund des Einkommens und des Arbeitszeitumfangs. Einige Interviewpartner*innen stellen fest, dass Männer oftmals später als Frauen ärztliche Hilfe suchen und eher von Chronifizierung der Erkrankung betroffen sind (vgl. Gerdes 2019, 125ff.). Hier wird sichtbar, dass Geschlechterstereotype den Zugang zu Beratung und Rehabilitation steuern können.

Das Lebensalter wird in den Interviews kaum reflektiert, ebenso wenig werden Bezüge zwischen Lebensalter und Geschlechtszugehörigkeit hergestellt. Wenn in den Interviews mit Befragten der verschiedenen Statusgruppen das Lebensalter überhaupt Erwähnung findet, dann am ehesten als Ziel bzw. Notwendigkeit einer bis zum Renteneintritt anhaltenden Leistungsfähigkeit (vgl. ebd., 216ff.). Folglich ist hier erneut die hohe Relevanz der Leistung auf dem Feld der Erwerbsarbeit zu erkennen. Weitere Forschung zur Bedeutung der Kategorie Alter in Intersektion zu Behinderung und Geschlecht kann bezüglich Normalitätsvorstellungen von Erwerbsarbeit und (sich verändernder) Leistung über die Lebensspanne Aufschluss geben.

3 Fazit

Der Beitrag hebt zwei zentrale Aspekte für die Ausgestaltung von Teilhaberräumen auf dem Arbeitsmarkt hervor: 1. Die auszugsweise vorgestellten Studienergebnisse zeigen die Bedeutung der individuellen, sozialen und strukturellen Faktoren sowie die Wechselwirkungen zwischen diesen drei beschriebenen Ebenen. Geöffnete oder verschlossene Teilhaberräume sind als Ergebnisse dieser Wechselwirkungen zu verstehen. Die wirkmächtige strukturelle Ebene, v. a. das Leistungsgebot auf dem Arbeitsmarkt, limitiert Teilhaberräume und produziert soziale Ungleichheiten, indem sie auf die anderen Ebenen mittelbar oder unmittelbar einwirkt (vgl. Gerdes 2019, 215ff.). 2. Es wurde im Beitrag dargelegt, dass Behinderung in Verwobenheit mit Geschlecht und Alter zu sozialer Ungleichheit in der be-

rufflichen Teilhabe führt. Dies geschieht vor allem deshalb, weil die Leistung des Individuums über Teilhabe am Arbeitsmarkt entscheidet. Das Zusammentreffen von Geschlecht und Behinderung beeinflusst Zugänge zu gesellschaftlichen Teilsystemen und damit individuelle (Berufs-)Biographien. Es droht der Ausschluss bei Abweichungen vom „allgegenwärtige[n] Leistungsgebot wirtschaftlicher Verwertungslogik im kapitalistischen System“ (Saulheimer, Tan, Schramme & Gerdes 2021, 47f.). Die sichtbar werdenden Folgen der COVID-19-Pandemie auf dem Arbeitsmarkt lassen vermuten, dass Teilhaberäume in Zukunft enger werden. Um Änderungen in Richtung gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe anstoßen zu können, bedarf es einer weiteren kritisch-reflektierten Auseinandersetzung mit Fragen der Entstehung und Auflösung sozialer Ungleichheiten in den ihnen zugrundeliegenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen aus intersektionaler Perspektive (vgl. ebd.). Wenn der Intersektionalitätsansatz in die (berufliche) Teilhabeforschung eingeflochten wird, sind differenziertere Ergebnisse und Ansatzpunkte für eine verbesserte Teilhabeforschung und -praxis zu erwarten.

Literatur

- Ahlers, E., Mierich, S. & Zucco, A. (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. In: WSI Report, Nr. 65. Düsseldorf.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn.
- Buschmann-Steinhage, R. (2021): Die Corona-Pandemie und die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen – Ergebnisse einer Online-Befragung der DVfR. Vortrag auf dem 30. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium, 22.–25. März 2021.
- Castel, R. & Dörre, K. (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main.
- Deutsche Rentenversicherung (2021): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften, Bd. 22. Berlin.
- Gerdes, T.S. (2019): Psychische Beeinträchtigung und Erwerbsarbeit. Eine qualitative Studie zu Frauen und Männern mittleren Alters in der Öffentlichen Verwaltung. Bad Heilbrunn.
- Helmrich, R., Hummel, M. & Neuber-Pohl, C. (2015) (Hrsg.): Megatrends. Relevanz und Umsetzbarkeit in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn.
- Hünefeld, L. (2020): Öffentlicher Dienst: hohe Arbeitsintensität, starke Belastung. BIBB/BAuA-Faktenblatt 32. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Keller, B. & Seifert, H. (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, 628–638.
- Kuckartz, U. (Hrsg.) (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim, Basel.
- Mayring, Ph. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- Mönnig, A. (2015): Industrie 4.0. In: Helmrich, R., Hummel, M. & Neuber-Pohl, C. (Hrsg.): Megatrends. Relevanz und Umsetzbarkeit in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn, 24–27.
- Saulheimer, S., Tan, A.E., Schramme, S. & Gerdes, T.S. (2021): Quo Vadis: Perspektiven auf Gegenwart und Zukunft der Forschung über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 48, 42–50.

- Schildmann, U. (2004): Normalismusforschung über Behinderung und Geschlecht. Opladen.
- Schildmann, U. & Schramme, S. (2018): Zur theoretischen Verortung der Kategorie Behinderung in der Intersektionalitätsforschung. In: Schildmann, U., Schramme, S. & Libuda-Köster, A.: Die Kategorie Behinderung in der Intersektionalitätsforschung. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde. Bochum/Freiburg, 43–100.
- Statistisches Bundesamt (2020): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019. Kurzbericht. Wiesbaden.
- Techniker Krankenkasse (2021): Ein Jahr Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? Hamburg.
- Walgenbach, K. (2015): Intersektionalität – Impulse für die Sonderpädagogik und Inklusive Pädagogik. In: Sonderpädagogische Förderung heute, 60, H. 2, 121–136.