

Stache, Stefan

Mechanismen der Benachteiligung behinderter Menschen in berufsbiografischen Übergängen

Cudak, Karin [Hrsg.]; Schachler, Viviane [Hrsg.]: Inklusive Kommunal- und Regionalentwicklung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Impulse und Strategien. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe-Verlag 2026, S. 237-256



Quellenangabe/ Reference:

Stache, Stefan: Mechanismen der Benachteiligung behinderter Menschen in berufsbiografischen Übergängen - In: Cudak, Karin [Hrsg.]; Schachler, Viviane [Hrsg.]: Inklusive Kommunal- und Regionalentwicklung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Impulse und Strategien. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe-Verlag 2026, S. 237-256 - URN: urn:nbn:de:01111-pedocs-354964 - DOI: 10.25656/01:35496; 10.35468/6231-14

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-354964>

<https://doi.org/10.25656/01:35496>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und das Werk bzw. diesen Inhalt nicht bearbeiten, abwandeln oder in anderer Weise verändern.

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-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 alter or transform this work or its contents at all.

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

Stefan Stache

Mechanismen der Benachteiligung behinderter Menschen¹ in berufsbiografischen Übergängen

Abstract

Der Beitrag analysiert Mechanismen der Benachteiligung von Menschen, die in berufsbiografischen Übergängen in Deutschland behindert werden. Im Fokus stehen strukturelle und institutionelle Hindernisse, die trotz rechtlicher Fortschritte (z. B. UN-BRK, Bundesteilhabegesetz) weiterhin Übergänge von der Schule in den Arbeitsmarkt erschweren. Es werden die Wirkungen separierender Bildungslaufbahnen, systemischer Defizitlogiken, institutioneller und betrieblicher Zuschreibungen sowie ableistischer Normalitätsvorstellungen herausgearbeitet. Empirisch werden Barrieren in Schule, Berufsorientierung, Rehabilitationssystem und beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt aufgezeigt, die v. a. für mehrfach diskriminierte Gruppen besonders wirksam sind. Abschließend werden strukturelle und institutionelle Reformenmöglichkeiten für einen inklusiveren und partizipativeren Arbeitsmarkt skizziert.

Schlagerworte: Berufsbiografische Übergänge, Strukturelle Benachteiligung, Behinderung und Teilhabe, Arbeitsmarktinklusioin, Ableismus

1 Einleitung

Seit dem letzten Jahrzehnt haben sich die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung verbessert (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2022, S. 4). Die gesunkene Arbeitslosigkeit geht nicht allein auf den demografischen Wandel, sondern auch auf Neueinstellungen zurück. Dennoch liegt die Arbeitslosenquote von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung noch immer rund doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Zudem ist in der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung

1 Ich verwende den Ausdruck „behinderte Menschen“ im Sinne eines (strukturellen) Behindertwerdens.

wenig Dynamik zu erkennen (ebd.), obwohl Langzeitarbeitslose mit anerkannter Schwerbehinderung, die die Grundsicherung erhalten, insgesamt über eine höhere Formalbildung als Grundsicherungsempfänger:innen ohne anerkannte Schwerbehinderung verfügen. Von den Teilöffnungen des Arbeitsmarktes für behinderte Menschen, u.a. durch erhöhten Fachkräftebedarf, demografische Entwicklung, technologische Hilfsmittel sowie erhöhte Aufmerksamkeit für behinderte Menschen (Reims et al., 2023, S. 7), konnten in den 2010er-Jahren vor allem Gruppen, denen ein sonderpädagogischer Förderbedarf attestiert wurde und die innerhalb der *Bundesagentur für Arbeit* (BA) als „lernbehindert“ geführt werden, nicht profitieren. In der beruflichen Ersteingliederung ist insgesamt ein deutlicher Anstieg der Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu verzeichnen, wohingegen die Übergänge in der als „lernbehindert“ klassifizierten Gruppe sich zwischen den Jahren 2014 und 2020 kaum erhöhten (ebd., S. 6).

Der nachfolgende Artikel gibt einen Einblick in die Mechanismen der Benachteiligung behinderter Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt im konservativen deutschen Wohlfahrtsstaats- und Kapitalismuspfad an verschiedenen institutionellen beziehungsweise biografischen Schnittstellen. Es wird aufgezeigt, in welcher Weise Strukturen, institutionelle bzw. organisatorische Handlungslogiken sowie Handlungs- und Bewertungsmuster zu diesen Mechanismen beitragen und sie auch im Zusammenspiel mit vorstrukturierten Teilhabevorstellungen und Erfahrungen behinderter Menschen reproduzieren. Für die Argumentation ist die Unterscheidung zwischen gesundheitlicher Beeinträchtigung und struktureller Behinderung konstitutiv (Köbsell et al., 2020). Abschließend erfolgt ein handlungsorientierter Ausblick in Bezug auf die strukturellen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes und dessen Öffnung für behinderte Menschen.

2 Behinderte Menschen im konservativen Pfad der Wohlfahrtstaatlichkeit

Der langfristige Entwicklungspfad der Bundesrepublik Deutschland beruht auf der so genannten konservativen Wohlfahrtstaatlichkeit (Esping-Andersen, 1990) mit sozialer Statussicherung, korporatistischen Aushandlungen u.a. zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sowie auf einem stark auf die Exportindustrie gestützten Wachstumsmodell. Bereits vor seiner neoliberalen Verschiebung seit den 1980er-Jahren besaß er trotz seiner ökonomisch-sozialen Erfolge soziale Schiefagen (Vester, 2018). Die durch Tarifverträge und Sozialversicherung erreichte soziale Sicherheit und Teilhabe blieb exklusiv. So sind insbesondere Alleinerziehende, viele Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt und in

der sozialen Sicherung benachteiligt. Auch zwischen den Wirtschaftssektoren bestehen große Unterschiede. So sind die Bedingungen in exportorientierten Großunternehmen besser als in kleinen Unternehmen und im Dienstleistungsbereich, namentlich bei interpersonellen Dienstleistungen (ebd.). Dies äußert sich u.a. in einer unterschiedlichen gewerkschaftlichen und betrieblichen Repräsentation von Beschäftigten, insbesondere auch behinderter Beschäftigter, und der strukturellen Benachteiligung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen. Insgesamt besteht auf dem Arbeitsmarkt eine weit verbreitete Defizitlogik gegenüber Menschen mit Behinderung und deren (Selbst-)Anpassung an den Arbeitsmarkt anstelle struktureller Veränderung, um offener für verschiedene gesundheitliche Bedingungen zu werden. Dem geht bereits ein oft separierender Unterricht im allgemeinbildenden Schulwesen und in Förderschulen voraus. In der beruflichen Ausbildung folgt eine Logik der Sondereinrichtungen und separierender Ausbildungen, etwa im Berufsbildungsbereich von Werkstätten. In der an sich ausgebauten beruflichen Rehabilitation wird eine fortwirkende Logik der Zuschreibung von Bedürfnissen und Maßnahmen mit Vorrang vor individuellen Bedürfnissen und der Selbstbestimmung erfasst (Fischer-Tahir, 2021). Im gegliederten System der Rehabilitation wird immer noch beobachtet, dass Rehabilitationsträger nicht im erforderlichen und rechtlich gebotenen Maß kooperieren (Welti & Dittmann, 2018). Ihre institutionellen Eigenlogiken tragen zu Problemen der Bedarfsfeststellung (§ 12 SGB IX) und beim Leistungszugang bei. Zu jenen Eigenlogiken zählen unter anderem ein spezifischer Umgang mit Budgets, die Bewilligungspraxis und personelle Ressourcen. Sie können als Teil von Logiken verstanden werden, die im Feld der Rehabilitation herrschen. Unterschiedliche Regeln des Leistungszugangs, etwa die lange in der Eingliederungshilfe verankerte Fürsorge-logik, sind geeignet, soziale Ungleichheiten zu verfestigen. Strukturelle Probleme des Reha-Systems erschweren die Implementation verbindender und gesetzlich vorgesehener Instrumente der Arbeitsmarktinklusio-n, z. B. des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) oder der Teilhabeplanung (§ 19 SGB IX) (Mattern et al. 2021). Auch die jüngeren rechtlichen Entwicklungen, z. B. UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), Bundesteilhabegesetz und Teilhabestärkungsgesetz, sind mit institutionellen Beharrungskräften und Eigenlogiken konfrontiert.

Zwar entfaltete bspw. die UN-BRK eine Dynamik für eine inklusivere Beschulung, allerdings bleibt der benachteiligende Pfad in Form der Förderschulen bestimmend. Ferner werden durch das Bundesteilhabegesetz und das Teilhabestärkungsgesetz die Selbstbestimmungsrechte erweitert, die in der Praxis jedoch auf strukturelle Blockierungen treffen. Mithin lassen sich die Veränderungen als relative Verschiebungen innerhalb des Pfads verstehen. So werden in der Alltagspraxis behinderter Menschen Teilhaberessourcen bereitgestellt und zugleich Benachteiligungen verstetigt. Die in den Verwaltungen tätigen Akteure

sind nicht lediglich Träger pfadabhängiger Strukturen, das heißt, der genannten historisch angelegten Benachteiligung, z. B. durch Sonderinstitutionen und Institutionen. Ihre Alltagspraktiken können als Be- und Verarbeitungsmuster eines institutionellen Felds spezifisch strukturierter Erwartung verstanden werden (Hasse & Krücken, 1999). In ähnlicher Weise sind die Deutungs- und Handlungsmuster betrieblicher Akteure gegenüber behinderten Menschen nicht direkt durch ökonomische oder sozialpolitische Logiken abzuleiten. Sie gestalten die Bedingungen z. B. für die Beschäftigung behinderter Menschen mit und tragen zu eher inklusiven oder exkludierenden Alltagslogiken bei (Nadai et al. 2019, S. 196), indem sie Handlungsspielräume in unterschiedlicher Weise nutzen.

3 Vorstrukturierte Biografien

Das deutsche Bildungswesen wirkt trotz seiner teilweisen Bildungsöffnung und -expansion noch immer sozial selektiv (Vester, 2006, S. 73–89). Sowohl in den Bildungsabschlüssen als auch in der Erwerbsstruktur zeigt sich ein langfristiger Trend zu höherer Qualifikation (BMAS, 2021, S. 164). Im Zuge dessen sind nicht allein die Anteile der akademischen Professionen an allen Erwerbstätigen gestiegen, sondern auch die der Semiprofession, wie z. B. der soziokulturellen Dienstleistung (Erziehung, Therapieberufe etc.) (Vester, 2014, S. 47ff.). Daher ist der Zusammenhang zwischen der Qualifikation und der beruflichen Teilhabemöglichkeit ebenfalls enger geworden. Die Chancen auf Bildungsabschlüsse vor allem höhere Bildungsabschlüsse und berufliche Teilhabe sind zwischen beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Menschen ungleich verteilt.

„Die UN-BRK hat zweifelsohne Wirkung entfaltet“ (BMAS, 2021, S. 211), gleichwohl zeigen sich unter anderem strukturelle „Beharrungstendenzen“ (ebd., S. 211). Zwar sind die separierende Beschulung und die Sondereinrichtungen im Zuge der Debatte um die Umsetzung der UN-BRK unter Druck geraten, was sich beispielsweise darin äußert, dass der Anteil der in Förderschulen unterrichteten Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf seit dem letzten Jahrzehnt abgenommen hat. Gleichwohl wird die Mehrheit von rund 56 % der Schüler:innen mit sonderpädagogischen Förderbedarfen noch in Förderschulen unterrichtet (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland IVC/Statistik, 2022, S. 8). Wenig überraschend fordert der *UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung*, die nach wie vor segregierende Bildung in Förderschulen zu beenden und fordert, die Schüler:innen umgehend in Regelschulen aufzunehmen, sofern dies selbstbestimmt sei. Jene Regelbeschulung soll qualitativ hochwertig angelegt sowie personell und finanziell gewährleistet sein (UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2015, S. 11). Neben der Schulart

ist die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs von immenser Bedeutung für die Bildungsbiografie. In der Literatur werden die Unschärfe des Begriffs, seine Ressourcen, aber auch Risiken zuweisende Funktion sowie dessen stigmatisierende Wirkung kritisiert (Moser, 2022, S. 14). Ferner folgt aus der Anerkennung bzw. der Zuweisung des Förderbedarfs ein Dilemma zwischen der Zuteilung von pädagogischen Ressourcen und negativer Etikettierung (Etiketten-Ressourcen-Dilemma) (ebd., S. 14).

In welcher Weise Inklusion verstanden und umgesetzt wird, ist unter anderem von den schulstrukturellen Entwicklungspfaden der Bundesländer abhängig (Gasterstädt, 2021, S. 179–196, S. 180–181). Zwischen den Pfaden unterscheiden sich die Quoten der Sonderbeschulung. Jedoch können auch innerhalb der Entwicklungspfade die Zuweisung des sonderpädagogischen Förderbedarfs sowie die Art der Entscheidungsprozesse, Handlungsspielräume der Akteur:innen und die personelle Organisation voneinander abweichen (ebd., S. 189–191). Ob ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wird und die Schüler:innen einer Förderschule zugewiesen werden, ist mithin das Ergebnis eines relativen Entscheidungsprozesses, der neben den obigen Faktoren von „pädagogischen Tradierungen“ abhängig ist (Schmidt, 2017, S. 88–107, S. 91). Es unterscheidet sich nicht allein die Anzahl der Förderschüler:innen, sondern auch die Verteilung auf die Förderschwerpunkte im Ländervergleich (ebd., S. 94 f.). Handlungsspielräume der Bildungsadministration können zu „Aushandlungsprozessen“ und erhöhter Reflexion regionaler Entwicklungen führen (Gasterstädt a. O., S. 189). In vielen Bundesländern beziehen sich die Instrumente zur Qualitätsmessung des Unterrichts (z. B. Binnendifferenzierung im Unterricht und Beachtung des Wohlbefindens der Schüler:innen (Moser a. O., S. 17) nicht ausdrücklich auf Inklusion. Sie basieren u. a. auf persönlichen Überzeugungen der Entwickler:innen der Instrumente, bildungspolitischen Entscheidungen, dem Grad schulischer Inklusion im Bundesland und beziehen Menschen mit Behinderungen nicht in die Entwicklung der Instrumente ein (Moser a. O., S. 18). Nach wie vor sind Teile der sonderpädagogischen Praxis von ableistischen Denk- und Handlungsmustern geprägt. Diskurse von Inklusion und Integration vermitteln den Eindruck, segregierende und ableistische Praktiken würden zurückgedrängt. Inklusion, so die noch immer tonangebende Vorstellung von Normalität, sei nur in dem Maße möglich, in der die Art und Schwere der Behinderung die Anpassung an jene Normen zulasse. Sowohl die Bildungsbeteiligung als auch der schulische Lernerfolg werden durch den Habitus der Herkunftsfamilie beeinflusst. Je näher dieser der tonangebenden Kultur und höheren Bildung steht, umso höher fallen die Bildungschancen aus (Bourdieu & Passeron, 1971). Förderschüler:innen stammen vorwiegend aus sozial benachteiligten Familien, die über geringe kulturelle und materielle Ressourcen verfügen. Zugleich ist das Maß der Beziehungsnetzwerke und

belastbarer Beziehungen gering. Somit können die Eltern ihre Kinder nicht oder kaum bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützen (Blanck, 2020, S. 71f.). Im Ergebnis wirken die genannten strukturellen und kulturellen Mechanismen zusammen, wodurch sie Ungleichheiten reproduzieren.

Im Jahr 2018 verließen rund 72,3% der Förderschüler:innen die Schule ohne Hauptschulabschluss oder mit einem Förderschulabschluss (Menze et al., 2021, S. 145). Analysen der Daten einiger Bundesländer zeigen, dass unter starken Schwankungen ein teilweise wesentlich geringerer Teil die Schule ohne Abschluss verlässt als Schüler:innen aus Förderschulen (BMAS a.O., S.169).

Benachteiligungen im allgemeinbildenden Schulsystem setzen sich im beruflichen Übergangssystem fort. Menschen mit Beeinträchtigung verfügen häufiger als Menschen ohne Beeinträchtigung über keinen beruflichen Abschluss, auch wenn zwischen 2009 und 2017 der Anteil derjenigen ohne beruflichen Abschluss bei allen Menschen mit Beeinträchtigung von 22,2% auf 20,6% leicht absank.

Im Zuge des Trends der Höherqualifikation kommt es zu Effekten der Verdrängung nach unten. Für Förderschüler:innen wirkt sich dieser Druck verschärfend aus, da sie nur unter besonders hohem Aufwand höhere Qualifikationen erreichen können und überwiegend die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen und häufiger keinen Berufsabschluss erwerben (BMAS a.O., S. 208).

4 Segregierende und abwertende Zuweisung

Alle Träger der Rehabilitation sind nach § 8 SGB IX verpflichtet, sowohl bei der Auswahl als auch bei der Umsetzung von Leistungen das Selbstbestimmungsrecht zu „beachten und [zu] fördern, bspw. durch Beteiligung an der Planung und Gestaltung der einzelnen Hilfen“ (Theben & Hlava, 2022, Rn. 1-33, S. 1609). In der Praxis sind die Möglichkeiten junger Menschen mit Behinderungen, Ausbildungsübergänge selbstbestimmt zu gestalten, jedoch deutlich begrenzt. So „unterliegen [die Übergangswege] noch immer weitreichenden institutionellen Beschränkungen“ (Thielen et al., 2013, S.9). Dies äußert sich unter anderem darin, dass die Rehabilitand:innen häufig nicht über ihre Wunsch- und Wahlrechte informiert werden (Theben, a.O., S. 1613). Wie auf der Basis von qualitativen Interviews und der Auswertung von Beratungsgesprächen in den Rechtskreisen des SGB II und III herausgearbeitet wurde, prägen nicht allein die institutionellen Logiken, sondern auch die Einstellungen der Fachkräfte deren Beratung und Entscheidungen. In unterschiedlicher Weise beziehen sie eigene Vorstellungen der Normalität von Arbeit und Biografien auf die Klient:innen. Teile der Handlungsmuster sind an Defiziten statt an den Ressourcen der Klient:innen orientiert (Schadow & Clement, 2021, S. 217–231. S. 224ff.).

Schüler:innen, die dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ zugeordnet werden, gehen fast immer in eine WfbM über. Eine qualitative Studie zu Übergängen mit Förderschüler:innen, die dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung zugeordnet waren, deutet auf den engen Zusammenhang von Praktika in der Werkstatt während des Schulbesuchs und dem Übergang in eine WfbM hin (Nepomyashcha, 2021, S. 211f.). Mittels der Praktika werden die Schüler:innen auf die Arbeitsbereiche in den WfbM orientiert (Zölls-Kaser, 2023, S. 50–57). Demgegenüber können betriebliche Praktika sowie eine selbstbestimmte Wahl des Ausbildungsberufs den Übergang in den regulären Ausbildungsmarkt fördern (Ginnold, 2008, S. 311–312; Nepomyashcha, a.O., S. 284ff.). Neben der Zusammenarbeit mit den Schulen tragen Entscheidungen der Eltern zum Übergang in die WfbM bei, die sie als „risikoarme Alternative“ (Schreiner, 2017, S. 62) betrachten. Seit dem Jahr 2005 stieg die Zahl der WfbM-Beschäftigten, einschließlich Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich (EV/BBB), von 256.500 über 294.500 Personen im Jahr 2019 auf rund 287.700 Personen im Jahr 2021 (BAG WfbM, 2005). Ein Teil dieses Anstiegs könnte auf die Einordnung von Erwerbslosen im SGB-II-Bezug als arbeitsunfähig durch die Jobcenter zurückzuführen sein. Als arbeitsfähig gilt, wer mindestens drei Stunden täglich am allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein kann (§ 8 Abs. 1 SGB II). Diese Grenze bildet zugleich die Schnittstelle zwischen den Jobcentern und Institutionen der Sozialhilfe. Im Zuge der Hartz-Reformen der rot-grünen Bundesregierung Mitte der 2000er-Jahre kam es zu negativen Folgewirkungen für die berufliche Rehabilitation. „Die Logik der schnellen Arbeitsvermittlung, auch um den Preis von Einkommens- und Qualifikationsverlusten, traf behinderte Menschen und machte sie zu nachrangigen `Betreuungskunden`“ (Welti, 2019, S. 29). Hierdurch wurden die Grenzen des Übergangs von der Betreuung der Jobcenter in die WfbM fließender (ebd., S. 29).

In einer qualitativen Befragung von Reha-Berater:innen der BA zeigte sich, dass die Vorstellung der Berater:innen durch das medizinische Modell von Behinderung geprägt ist. In den defizitorientierten Klassifikationsmustern erscheint die segregierende Beschulung in „gesonderten Maßnahmen“ als angemessen. Jene Muster stehen im Widerspruch zu den von den Berater:innen geäußerten Zielen der individuellen Förderung. Sowohl das zur Verfügung gestellte Budget als auch die Zahl der eingekauften Maßnahmenplätze engen die Handlungsspielräume der Berater:innen ein (Blanck, a.O., S. 184). Es ist wahrscheinlich, dass der vorherige Besuch einer Förderschule oder eine festgestellte Lernbehinderung die Defizitorientierung bestätigt und auf diese Weise wie ein Etikett wirkt (ebd., S. 2016).

Die BA weist arbeitsmarktnahe Plätze aufgrund von Prognosen erfolgreicher Übergänge zu (Schmidt, a. O, S. 100). Trotz der rechtlichen und politischen Priorität betrieblicher Ausbildung werden die theoriereduzierten

Fachpraktiker:innenberufe hauptsächlich in Berufsbildungswerken ausgebildet, in Betrieben hingegen nur in einem geringen Maße, nämlich nur zu 10% (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014, S. 172). Eine Ausbildung in Fachpraktiker:innen/Reha-Berufen führt eher in gering entlohnte Tätigkeiten und ist nach traditionellen Geschlechterrollen geordnet. Ähnliche Risiken birgt auch die Ausbildung in einem Berufsbildungswerk (BMAS, a. O., S. 209). 80% der Betriebe, die Menschen mit Beeinträchtigung ausbilden, kritisieren fehlende Bewerbungen als größtes Hindernis, für mehr Engagement. Drei Viertel dieser Betriebe wünschen sich mehr Unterstützung in Form von sozialpädagogischer Begleitung und Kontinuität der Ansprechpersonen (REHADAT Statistik, 2015; Nepomyashcha, a.O., S. 114f.). Diskurse des Bewerber:innenmangels oder der fehlenden Ausbildungsreife blenden die strukturellen Faktoren aus. Tatsächliche oder vermeintlich fehlende Bewerbungsmotivation oder Kompetenz werden den Jugendlichen individuell zugerechnet (Thielen & Handelmann, 2021, S. 218 ff.).

In Interviews mit beeinträchtigten Menschen unterschiedlicher Alterskohorten und Beeinträchtigungsarten bestätigte sich die zuweisende Rolle der BA in den Erwerbsbiografien. Ob und für welche Tätigkeiten eine Person als leistungsfähig eingeschätzt wurde, ergab sich entlang von Zuschreibungen über die jeweilige Beeinträchtigung. Geschlechterstereotype flossen ebenfalls in diese Zuschreibung ein (Waldschmidt et al., 2024, S. 217). Entgegen den Erzählungen der Institutionen, als Dienstleister zu fungieren, erlebten die Interviewpersonen diese als „reglementierende, potenziell sanktionierende Stelle, bei der vorsichtiges Verhalten geboten ist“ (Waldschmidt et al., 2024, S. 217).

Sonderstrukturen der beruflichen Wiedereingliederung von Sehbeeinträchtigten können durch ihre Handlungslogik Biografien in einer Weise beeinflussen, die Handlungsspielräume verengen und Benachteiligungen reproduzieren. So werden Kompetenzen höher qualifizierter sehbehinderter Menschen abgewertet, wie Interviews mit sehbehinderten Teilnehmer:innen in Maßnahmen eines Berufsförderungswerks belegten (Fischer-Tahir, a. O., S. 39ff.). Z. T. werden sie auf Umschulungen in typische Rehabilitationsberufe verwiesen, die an den jeweiligen Standorten angeboten werden und Teil des Geschäftsmodells sind, z. B. „Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation“ und „IT-System-Kauffrau/Kaufmann“ (ebd., S. 20). Dem (drohenden) Ausschluss aus dem ersten Arbeitsmarkt gingen häufig Prozesse der Marginalisierung voraus, u.a. durch Aufgaben unter Qualifikationsniveau oder die Arbeit in belastenden wie niedrig entlohnenden Tätigkeiten (ebd., S. 75ff.). In den betrieblichen Alltagslogiken erschien die Be- und Verarbeitung der Sehbeeinträchtigung als vermeintlich individuelles Problem.

5 Zuschreibung von Leistungsfähigkeit, betriebliche Alltagslogik und die Vorstellung der objektiven Personalauswahl

Arbeitgeber:innen halten Menschen mit Behinderung z. T. für ‚nicht/wenig leistungsfähig‘ oder ‚kompetent‘ genug, weshalb sie Menschen ohne Beeinträchtigungen bevorzugen (Schmidt, a.O., S. 97). Erworbene Kompetenzen erscheinen in Bewerbungsverfahren als ‚minderwertig‘, sofern die herrschenden Bewertungsschemata Kompetenz nur als ‚nicht-behindert‘ verstehen (Edwards, 2003; Paterson, 2020). Beeinflusst etwa eine Beeinträchtigung eine Körperhaltung, die Art oder das Vermögen zu gehen, zu sitzen und zu sprechen, trifft das auf Erwartungen an ein ‚sicheres‘ und ‚nicht-beeinträchtigtes‘ Auftreten (Edwards et al., a.O., Paterson, a.O.).

Ausgehend von der fortwährenden Benachteiligung mehrfachdiskriminierter Gruppen – u. a. aufgrund von Behinderung, Migrationshintergrund, Geschlecht oder sexueller Orientierung – am Arbeitsmarkt trotz einer verbesserten Arbeitsmarktlage, kritisieren Pieper und Mohammadi die politische Orientierung auf die jeweiligen (vermeintlichen) Defizite beeinträchtigter Menschen. Diese sollen mit Trainingsmaßnahmen angeblich ausgeglichen werden können. Hierdurch, so kritisiert die in den Disability Studies verortete Studie, würde gesellschaftliche Diskriminierung individualisiert und lediglich als mangelnde Passung zwischen Individuen und Arbeitsplätzen konzipiert. Vielmehr beruhten die strukturellen Benachteiligungen jedoch auf sozial konstruierten Kategorien, wie z. B. ‚Leistungsfähigkeit‘, ‚Gesundheit‘ und ‚ethnische Herkunft‘, die zur Unterscheidung einer ebenfalls konstruierten ‚Normalität‘ Ungleichheit reproduzierten (Pieper & Mohammadi, 2014, S. 221 f.). Weil diese Mechanismen im Alltag ausgeblendet würden, verbesserten derartige Strategien u. a. der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und die auf ihnen fußenden Angebote häufig gerade nicht die Teilhabesituation mehrfachdiskriminierter Personengruppen.

Bei den Kategorien ‚Migration‘ und ‚Behinderung‘ handle es sich um problematische Zuschreibungen und „verkörperte kontinuierliche Erfahrung“ (Pieper & Mohammadi, 2014, S. 226), die nur in einem komplexen Zusammenspiel verschiedener Einflussfaktoren in der Alltagspraxis zu verstehen seien (ebd. S. 226). Ableismus und Rassismus bildeten diskriminierende Kategorien von Differenz, welche Bildungs- und Berufsbiografien strukturierten (ebd., S. 227). Unter Ableismus verstehen die Autor:innen „die sozio-kulturelle Produktion von Normen und Normalität, die den leistungsfähigen (nicht-behinderten) Körper als unbefragt selbstverständliche und privilegierte Existenzweise voraussetzt“ (Pieper & Mohammadi, 2014, S. 227). Berater:innen von Integrationsfachdiensten berichteten von massiven Vorbehalten der Unternehmen, behinderte Menschen einzustellen. Insbesondere Menschen mit einer diagnostizierten

psychischen Erkrankung würden als unkalkulierbares Risiko für die zu erwartenden Leistungen gelten und seien daher gezwungen, ihre Erkrankungen bei Bewerbungen zu verschweigen. Der überwiegende Teil der 300 größten befragten Hamburger Unternehmen beschäftigte nur Menschen mit anerkanntem Schwerbehindertenstatus, die ihre Beeinträchtigung im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit erworben hatten. Auch Unternehmensvertreter:innen, die positive Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen schilderten, erhielten in Interviews negative Stereotype über mangelnde Leistungsfähigkeit, vermehrte Fehlzeiten oder Schwierigkeiten bei Personalgesprächen aufrecht (ebd., S. 228 f.).

Im Hinblick auf den Zugang behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erwiesen sich u. a. in Befragungen behinderter Menschen und Unternehmensvertreter:innen (von Kardorff et al., 2013) Stereotypen betrieblicher Akteure neben (weiteren) strukturellen Barrieren des Arbeitsmarktes und den unterschiedlichen Ressourcen der Unternehmen als Hindernis für den Arbeitsmarktzugang behinderter Menschen. Solche Stereotype sind vor allem in Unternehmen ausgeprägt, die wenig oder keine Erfahrungen mit behinderten Menschen haben (von Kardorff & Ohlbrecht, 2013, S. 66). Beeinträchtigte Menschen sollen flexibel, belastbar und leistungsfähig sein. Hinsichtlich der Frage, wie Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelangen können, herrschten bei den befragten Unternehmen, welche die Quote nicht erfüllen, Hilflosigkeit und Ratlosigkeit (ebd., S. 78). Behinderte Menschen erlebten den regionalen Arbeitsmarkt als dementsprechend geschlossen, mussten teils um die Bewilligung von Hilfsmitteln kämpfen und erfuhren die Leistungen der Arbeitsvermittlung nicht als hilfreich (ebd., S. 53, S. 56 f.). Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen haben – in Entsprechung der o.g. Befunde – insgesamt größere Schwierigkeiten beim Arbeitsmarktzugang als Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen (ebd.). Unternehmensvertreter:innen, welche über Erfahrungen mit interner Rekrutierung behinderter Menschen verfügten, stellten deren hohe Leistungsbereitschaft in den Mittelpunkt (ebd., S. 74).

Was und in welcher Weise Sichtweisen und Handeln von Führungskräften oder Personalverantwortlichen erzeugt, welche Rolle diskriminierende Einstellungen und Handlungsmuster, Erfahrungen sowie betriebliche, ökonomische und wohlfahrtsstaatliche Handlungslogiken für die Entstehung sozialer Praxis spielen, unterscheidet sich entlang von Strömungen und theoretischen Zugängen. Entlang dieser Linien positionieren sich sowohl die Perspektiven auf beeinträchtigte Menschen als auch der Blick auf das Verhältnis von Subjekten und Strukturen sowie nicht zuletzt dahingehend, ob und in welcher Weise Macht- und Herrschaftsverhältnisse analysiert werden (Stache & Welti, 2024). Im Gegensatz zur *return to work* und *stay at work* Forschung setzen Arbeiten aus den *disability studies* die normative Setzung von Teilhabe an Erwerbsarbeit nicht

als gegeben voraus und kritisieren neben den tonangebenden ableistischen Vorstellungen von Leistungsfähigkeit, dass Inklusion in eine Erwerbsarbeit auch in prekäre Arbeitsverhältnisse führen kann und das Recht auf Arbeit auch für neoliberale Wendungen anschlussfähig sei (Karim, 2021, S. 50). Konzeptionelle Abstraktionen von Diskriminierungs- und Ungleichheitserfahrungen, wie sie in der Ableismusforschung vorherrschten, vernachlässigten allerdings strukturell unterschiedliche Alltagspraxen behinderter Menschen (Karim, 2021, S. 41). Während Arbeiten aus den Disability Studies – so meine eigene Einschätzung – eher die Persistenz von diskriminierenden sozialen Konstrukten betonen, gehen Teile der *Return to Work/Stay at Work-Forschung* eher von einem integrativen Einfluss betrieblicher Erfahrungen auf die Rekrutierung und Weiterbeschäftigung behinderter Menschen aus.

Hergesell et al. identifizieren in Interviews u.a. mit Geschäftsleitungen, Vorgesetzten, *Beauftragte des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)*, Schwerbehindertenvertretungen und Beschäftigten eher offene und integrative sowie eher ablehnende betriebliche Kulturen. Sie interpretieren diese im Anschluss an die Wissenssoziologie (Berger & Luckmann, 1966) als unterschiedliche Verteilung von Alltags- und zwingend erforderlichem Expertenwissen sowie der Art und Weise, wie die Akteure alltäglich auf (Erfahrungs-)Wissen zugreifen (Thierbach & Hergesell, 2024). Jene Weise der Alltagsbewältigung im Falle von Erkrankungen etc. sei von Faktoren wie der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, Aushandlungen von Integrationsschritten oder deren Abstimmung auf die in Groß-, Mittel und Kleinbetrieben unterschiedlichen Ressourcen und Arbeitsroutinen beeinflusst. Vor allem Experten- und Alltagswissens sowie deren Be- und Verarbeitung im Alltag könnten die für gelingende Integration günstigen Wechsel zwischen ineinandergreifenden formellen und informellen Phasen der Nutzung des Sozialrechts etc. fördern oder erschweren. Von hoher Bedeutung seien informelle Handlungs-routinen, die sich im Integrationsalltag als funktional erweisen. Somit fuße ein wenig oder nicht-integrationsförderndes Handeln der für den Wiedereingliederungsprozess wichtigen direkten Führungskräfte auf (belastenden) Arbeitsbedingungen im Zusammenspiel mit der Art und Weise emotionaler Involvierung und Überforderung, z.B. in der Kommunikation mit den Beschäftigten. Darüber hinaus spielen fehlende oder nicht ausreichende informelle Routinen und Vernetzungen, z.B. zwischen Vorgesetzten und Fachkräften für die (Wieder-)Eingliederung eine wesentliche Rolle (Thierbach & Hergesell, 2024; Hergesell & Albrecht, 2021; Hergesell, 2021, 2020). Lange et al. (2019) untermauern die Bedeutung von Erfahrungen betrieblicher Akteure unter den Bedingungen unterschiedlicher Betriebskulturen. Durch Interviews mit Beschäftigten, Expert:innengespräche und Fallanalysen (Lange et al., 2019, S. 50) arbeiten sie die zentrale Rolle biografisch verankerter

Erfahrungen von Führungskräften und Beschäftigten, z. B. im Umgang mit gesundheitlichen Belastungen und deren Zusammenhang mit vertrauensvollen oder eher durch Druck und Angst geprägten Unternehmenskulturen für das Gelingen des BEM, heraus. So begünstigten Vertrauensbeziehungen in einer durch Vertrauen und Kooperation geprägten betrieblichen Praxis (ebd., S. 53) sowie eigene Erfahrungen von Führungskräften mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder positive betriebliche Erfahrungen der Beschäftigten im Umgang mit ihren gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen erfolgreichen Verlauf des BEM (ebd., S. 51).

Die Beschäftigung behinderter Menschen erweise sich, so argumentieren Nadai et al. (2019), als „alltägliches Bewertungs- und Koordinationsproblem von Unternehmen, das nicht unabhängig von den Routinen des betrieblichen Personalmanagements und den betrieblichen und sozialstaatlichen Formaten begriffen werden kann“ (ebd., S. 196). Eine Weiterbeschäftigung behinderter Menschen stelle aus Sicht von Führungskräften eine potenzielle Störung betrieblicher Organisationen durch Leistungsausfälle dar, wodurch Produktivitätsanforderungen nicht mehr erfüllt werden könnten. Für die Beurteilung des Wertes von Produktivität der Beschäftigten spielten externe und interne Formate eine zentrale Rolle. Solche politischen bzw. sozialversicherungsrechtlichen sowie betrieblichen Formate determinierten die Bewertungsmuster allerdings nicht, sondern bildeten den Rahmen für Handlungsspielräume (ebd., S. 178).

Allein die privatwirtschaftlichen Sektoren zu betrachten, ließe jedoch die Rolle des Staates für die Gestaltung des Arbeitsmarktes außer Acht. Durch die Folgen der Sparpolitik, u. a. für die personellen Ressourcen im öffentlichen Dienst und der Entstaatlichung, u. a. durch Privatisierungen öffentlicher Unternehmen, sanken besonders in den 2000er-Jahren die Möglichkeiten des demokratischen Einflusses auf den Arbeitsmarkt (Fisahn, 2008). Aufgrund des Arbeitskräftemangels gehen einige Behörden in jüngster Zeit dazu über, bislang am Arbeitsmarkt marginalisierte oder von diesem ausgeschlossenen Gruppen als Beschäftigte anzuwerben. Arbeiten aus der Geschlechterforschung (Andresen et al., 2003) und der Diversitätsforschung (Arnu et al., 2023) deuten darauf hin, dass im Feld der Behörden unhinterfragte Spielregeln der Personalrekrutierung vorherrschen, welche durch die Führungskräfte und Personalverantwortlichen aufrechterhalten werden. Teil jener Spielregeln ist die Vorstellung, das Personal nach vermeintlich ‚objektiven‘ Kriterien auszuwählen. Zu den Deutungs- und Handlungsmustern von Führungskräften und Personalverantwortlichen, u. a. in Behörden, in Zusammenhang mit Behinderung besteht Forschungsbedarf.

Insgesamt deuten die vorliegenden Befunde jedoch darauf hin, dass Mechanismen von Personalrekrutierung und struktureller Diskriminierung beeinträchtigter Menschen nur im Zusammenhang von strukturierten Erfahrungen

der Akteure, ihren Biografien und ihrer Deutungs- und Handlungsmuster sowie der konkret erfahrenen, sozialen und ökonomischen und institutionell spezifischen Bedingungen verstanden und angemessen erklärt werden können. Zu diesen Bedingungen zählen ökonomische Logiken sozialpolitischer Aushandlungen und betrieblich spezifische Ordnungsvorstellungen.

Nicht zuletzt in politischen und medialen Debatten erscheint die Beschäftigung ausgewählter Gruppen, wie z.B. sehbeeinträchtigter Menschen, als alleinige Frage des Zusammenspiels von technischen Lösungen und Individuum. Zwar können assistive digitale Technologien, die eine Audiowiedergabe ermöglichen, Barrieren vermindern und abbauen. Deren Nutzung ist jedoch durch die Marktmacht von Konzernen oder spezialisierter Anbieter bestimmt. Zudem setzen sie z.T. Kompetenzen voraus, die Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen ausschließen können. Das Versprechen von Inklusion durch digitale Technologien richtet sich v.a. an Höher- und Hochqualifizierte, welche ihre Beeinträchtigung durch ihre Kompetenz und mittels digitaler Technologien ausgleichen sollen, um mögliche Arbeitgeber:innen von sich zu überzeugen (Engels, 2016; Fischer-Tahir, 2021, S. 68, 71).

6 Teilhabevorstellungen und Ungleichheitsreproduktion

Soll berufliche Teilhabe und Rehabilitation an der Selbstbestimmung der Subjekte orientiert werden, sind nach der Konzeption Bartelheimers deren Möglichkeiten zu selbstbestimmten Erfahrungen und Handlungsalternativen einzubeziehen (Bartelheimer, 2020, S. 44). Teilhabemöglichkeiten ergeben sich hiernach aus dem Zusammenspiel von Ressourcen, gesellschaftlichen Bedingungen und individuellen – wiederum gesellschaftlich vorstrukturierten – Teilhabevoraussetzungen (Bartelheimer & Henke, 2018, S. 17). Mithin strukturieren Ressourcen die Handlungsspielräume und führen zu unterschiedlichen Teilhabepositionen (Bartelheimer & Henke, 2018, S. 15). Auf einer empirischen anstelle einer normativen Basis lässt sich Teilhabe nach Pfister et al. (2018) entlang einer horizontalen Achse subjektiven Erlebens von Teilhabe und Teilhabeausschluss sowie einer vertikalen Achse von eher inklusiven oder „separativen“ (Pfister et al., 2018, S. 69) Kontexten erfassen. Innerhalb dieses analytischen Rahmens konnten behinderte Menschen verortet werden, die ihre Teilhabe in eher inklusiveren im Vergleich zu separierenden Kontexten als eingeschränkt wahrnahmen und sich über letztere zufriedener äußerten. Ein Teil befand sich in einer Konstellation zwischen diesen vier Polen, weil bspw. eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt einerseits als nicht umsetzbar erschien und die Arbeit in einer separierenden Struktur andererseits als nicht partizipativ und unterfordernd erfahren wurde (Pfister et al., 2018, S. 69-70). Inwieweit Teilhabechancen wahrgenommen und genutzt werden, hänge von der Qualität und dem Maß an materiellen Ressourcen, sozialer

Unterstützung durch Fachkräfte, Angehörige und private Netzwerke Unterstützungsangeboten in verschiedenen Lebensbereichen, der Infrastrukturen sowie der „Selbstwirksamkeitserwartung“ (Pfister et al., 2018, S. 71) ab (ebd., S. 70-72). Je nachdem, ob soziale Unterstützung nicht allein als gegeben, sondern als paternalistisch oder partizipativ und bedürfnisgerecht wahrgenommen wird, könne diese Teilhabe fördern oder einschränken. Fehlende oder unzureichende Infrastrukturen der Mobilität blockierten häufig die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit. Die Erwartung an die eigene Wirksamkeit erwies sich über die Teilhabekonstellationen hinweg als fördernder Faktor (Pfister et al., 2018, S. 71). Befragungen von WfbM-Beschäftigten (Schreiner, 2017) und von Teilnehmer:innen einer Übergangsgruppe in einer WfbM (Teismann, 2021) untermauern die Analyse von subjektiv empfundener Teilhabe als Kontinuum in einem Feld exkludierender Arbeit. So bewegten sich die Wahrnehmungen von Teilhabe zwischen Zufriedenheit, resignativer Zufriedenheit, Ambivalenz und Unzufriedenheit (Schreiner 2017, S. 154 f.). Berufliche Teilhabe muss auch in Übergangsprozessen in den ersten Arbeitsmarkt biografisch (wieder)hergestellt werden. In diesem Prozess können sich die Teilhabevorstellungen in verschiedenen biografischen Phasen verändern. Die WfbM-Beschäftigten versuchen, sich diesen Vorstellungen anzunähern oder passen diese an (Teismann, 2021, S. 226). In einer repräsentativen Befragung zu den Möglichkeiten eines nachhaltigen Entgeltsystems (Engels et al., 2023) gaben 88 % der Beschäftigten an, mit ihrer Arbeit in der WfbM zufrieden zu sein (ebd., S. 17). Dieser hohe Wert muss jedoch vor dem Hintergrund biografischer Erfahrungen und struktureller Bedingungen interpretiert werden. Wie eng der Wunsch auf den ersten Arbeitsmarkt überzugehen, mit Erfahrungen in und außerhalb der WfbM verknüpft ist, belegt die Befragung der WfbM-Beschäftigten aus der oben genannten Studie. Darin wird sichtbar, dass die Handlungslogik der WfbM dazu beiträgt, Teilhabeerwartungen anzupassen und herunterzuschrauben. Insgesamt antworten rund 34 % positiv auf die Frage „Würden Sie gerne in einem Betrieb arbeiten, der keine Werkstatt ist?“ Deutlicher unterscheidet sich der Wert zwischen den Bereichen, der Dauer der WfbM-Beschäftigung sowie denjenigen mit und ohne Berufserfahrung: Im EV/BBB erreicht er rund 54 %, im Arbeitsbereich rund 31 %. Bei bis zu zwei Jahren der WfbM-Beschäftigung steigen die positiven Antworten auf rund 57 %, um zwischen zwei und fünf Jahren auf rund 42 % und zwischen fünf und zehn auf 37 % zu sinken. Beschäftigte, die zehn Jahre und länger in der WfbM arbeiten, beantworten die Frage lediglich zu rund 26 % positiv. Rund 43 % derjenigen, die über Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen, möchten dorthin zurückkehren, während immerhin noch rund 27 % ohne allgemeine Arbeitsmarkterfahrung den Wunsch haben, dort zu arbeiten (Engels et al., 2023, S. 131).

Behinderte Menschen stehen unter dem Druck der individuell zu verantwortenden Inklusion in einen für sie tendenziell prekär strukturierten Arbeitsmarkt. In welcher Weise sie ihren Alltag bewältigen, Erfahrungen be- und verarbeiten, Handlungsspielräume und Erfahrungsmöglichkeiten erkennen und nutzen, hängt von dem Prozess ihrer beruflichen Biografie, von ihren jeweiligen kulturellen und materiellen Kapitalressourcen, den Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, d.h. dem Habitus ihres Herkunftsmilieus, Geschlechternormen und der ethnischen Herkunft ab. Ungleichheiten und Diskriminierungen und deren Erfahrung wirken (Bourdieu & Wacquant, 2017) im Zusammenspiel mit den Bedingungen sozialer Felder wie z. B. der Bildung, der Berufe, der Rehabilitation und deren Handlungslogiken. Frauen sind – wie in der genannten Studie in einem Berufsförderungswerk für Sehbeeinträchtigte herausgearbeitet werden konnte – offenbar eher bereit Abwertung und Marginalisierung in ihrer Berufsbiografie zu akzeptieren und ihre Ziele anzupassen. In den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation entsprechen die teils autoritär-hierarchischen Handlungslogiken z. T. nicht den Ansprüchen an Partizipation (Fischer-Tahir, 2021, S. 286, 129 ff.). So erscheint ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt mit ausschließlichen Erfahrungen in Sondereinrichtungen mit einem geringen kulturellen und ökonomischen Kapital der Herkunftsfamilie als schwer erreichbar – insbesondere wenn die Logiken einer Einrichtung und (potentieller) Arbeitgeber:innen des ersten Arbeitsmarktes die Benachteiligungen durch fehlende oder nicht bedürfnisgerechte Unterstützung sowie ableistische Bewertungs- und Handlungsmuster reproduzieren.

Die Handlungsspielräume der Akteure im jeweiligen Feld, d.h. auch von gesundheitlich beeinträchtigten sind auch durch die Mobilisierung sozialer Rechte bedingt. Zu deren Mobilisierung bedarf es einer hohen Motivation, da diese im Alltag mit hohen Zugangshürden versehen sind. Es fehlt häufig an Kenntnissen eigener Rechte. Behinderte Menschen treffen auf physische Barrieren, komplizierte Verfahren und Vorurteile bei Behörden oder in gerichtlichen Verfahren. Zugleich sind sie in vermehrtem Maße gegenüber nicht-behinderten Menschen auf Teilhabeleistungen angewiesen und müssen ihre Rechte jeweils selbst und aus eigener Kraft heraus mobilisieren (Rambausek, 2015).

Behinderungen erscheinen in privilegierten Milieus vor diesem Hintergrund deshalb auch als eher als ‚gestaltbar‘ oder als ‚Problem der Gesellschaft‘, in den Augen wenig Privilegierter eher als ‚Schicksal‘. Erstere können, entsprechend dem sicheren Habitus und der höheren Kapitalausstattung, die Auseinandersetzungen mit Rehabilitationsträgern um die Bewilligung beantragter Leistungen, z. B. zur Teilhabe am Arbeitsleben, eher als ‚Spiel‘ anstelle einer ‚Belastung‘ oder ‚existenziellen Bedrohung‘ betrachten (Müller, 2018).

7 Ausblick

Vorstrukturierende, zuweisende und marginalisierende Denk- und Handlungsmuster sowie Handlungslogiken wirken an biografischen Übergängen und nicht allein in Sonderinstitutionen wie Förderschulen, Werkstätten für behinderte Menschen oder Einrichtungen der Erst- und Wiedereingliederung und selbst in der Umsetzung von Instrumenten zusammen, welche die Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt fördern sollen. Statt exkludierende Mechanismen durch individualisierende und neoliberale Lesarten von Inklusion als individuelle Anpassungsleistung vermeintlich ‚besonders leistungsfähiger behinderter Menschen‘ zu reproduzieren, gilt es, *die Strukturen* der Bildung, der Rehabilitation und des Arbeitsmarktes *aktiv und für alle* zu öffnen. Praxislogiken der Rehabilitation müssen Möglichkeiten zur Erweiterung von Erfahrungen bieten und Handlungsspielräume eröffnen. Strukturelle Veränderungen von segregierender zu inklusiver Bildung sowie ein Strategiewechsel von geschützter Beschäftigung in Werkstätten hin zu unterstützter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, u.a. in Inklusionsbetrieben, können Biografien öffnen. Eingefahrene, abwertende und defizitorientierte Denk- und Handlungsmuster von Fachkräften und Personalverantwortlichen können sich durch neue Erfahrungen verändern. Solche Lernprozesse setzen u.a. auskömmliche zeitliche, personelle und materielle Ressourcen voraus und werden durch partizipative Feldbedingungen begünstigt. Die Bereitschaft von Arbeitgeber:innen zur Neueinstellung behinderter Menschen lässt sich durch feste Ansprechpartner:innen und Unterstützung bei der Beantragung von Lohnkostenzuschüssen, Arbeitsassistenzen und Hilfsmitteln sowie unterstützte Probebeschäftigungen und Praktika fördern. Der öffentliche Dienst und öffentliche Unternehmen könnten ihre Möglichkeiten zur Einstellung behinderter Menschen und zur Gestaltung des Arbeitsmarktes deutlich stärker als bislang nutzen. Nicht zuletzt müssen die Möglichkeiten für neue und positive Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt, kontinuierliche Begleitung bei Übergangsprozessen in den ersten Arbeitsmarkt usw. aus der Perspektive auch sozial weniger oder nicht privilegierter behinderter Menschen erreichbar sein. Eine Peer-basierte biografische Beratung, die behinderten Menschen in verschiedenen biografischen Phasen regelhaft angeboten und durch Menschen mit ähnlichen Erfahrungen geleistet wird, könnte Unsicherheiten vermindern und die Mobilisierung eigener Rechte unterstützen.

Insbesondere strukturelle Verschiebungen benötigen Zeit, da sie ein grundlegender Bestandteil des deutschen Wohlfahrtsstaats- und Kapitalismus-pfads sind. Der, allerdings durch den Konjunkturereinbruch derzeit gedämpfte, Arbeitskräftebedarf ist ein wichtiger Hebel für Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt. Er wird jedoch nicht ausreichen, um bislang marginalisierte oder

ausgeschlossene Gruppen zu erreichen. Zudem entsprechen die Handlungslogiken von Unternehmen auch im Falle erfolgreicher Übergänge aus Sonderstrukturen überwiegend nicht den Teilhabebedürfnissen behinderter Menschen und ihren Vorstellungen von guter Arbeit.

Literatur

- Andresen, S., Dölling, I. & Kimmerle, C. (2003). *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen: Leske + Budrich.
- Arnu, H., Zajak, S. & Gräfe-Geusch, A. (2023). *Wie kommt die Vielfalt ins Amt? Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess*. DeZIM Project Report DPR #06.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderung*. Bielefeld.
- BAG WfbM (2005): *Entwicklung der Werkstattplätze*. Online verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/category/34>.
- Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Dobslaw, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2020). *Teilhabe – eine Begriffsbestimmung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30610-6>.
- Bartelheimer, P. & Henke, J. (2018). *Vom Leitziel zur Kennzahl: Teilhabe messbar machen*. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1966). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Fischer Verlag. Frankfurt am Main.
- Blanck, Jonna (2020): *Übergänge nach der Schule als »zweite Chance«? Eine quantitative und qualitative Analyse der Ausbildungschancen von Schülerinnen und Schülern aus Förderschulen »Lernen«*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Bourdieu, Pierre; Passeron, Jean-Claude (1971): *Die Illusion der Chancengleichheit: Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart: Klett.
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loïc J.D. (2017): *Reflexive Anthropologie*. 4. Aufl. Suhrkamp. Frankfurt am Main.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021): *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigung. Teilhabe-Beeinträchtigung-Behinderung*. Bonn.
- Edwards, Claire; Imrie, Rob (2003): *Disability and Bodies as Bearers of Value*. Sociology BSA Publications, Sage Publications. London.
- Engels, D. (2016). *Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB467). Köln: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.
- Fisahn, Andreas (2008): *Herrschaft im Wandel. Überlegungen zu einer kritischen Theorie des Staates*. Köln.
- Fischer-Tahir, Andrea (2021): *Sehbehinderung und Arbeit. Rekonfiguration im digitalen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Gasterstädt, Julia (2021): *Same same but different – Ein Vergleich der Entwicklung inklusiver Strukturen in zwei Bundesländern in Deutschland*. In: Andreas Köpfer, Justin J. W. Powell und Raphael Zahnd (Hg.): *Handbuch Inklusion international / International Handbook of Inclusive Education*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Ginnold, Antje (2008): *Der Übergang Schule - Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Einstieg – Ausstieg – Warteschleife*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 311-312.
- Hergesell, Janis (2020): *Emotionale Involvierung von Vorgesetzten als Risiko für (Wieder) Eingliederungsprozesse*. Unter reha-recht.de

- Hergesell, Jannis (2021): *Stay at Work and Return to Work in der betrieblichen Praxis. Und dann verzichte ich lieber auf den chronischen Kranken*. In: *Soziale Sicherheit* 70, 2021 (5), S. 180–184.
- Karim, S. (2021). *Arbeit und Behinderung. Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Köbsell, Swantje; Hermes, Gisela; Kuppers, Petra; Schönwiese, Volker; Wehrli, Peter (2020): *Einleitung: Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung*. In: Brehme, David; Fuchs, Petra; Köbsell, Swantje; Wesselmann, Carla (Hrsg.): *Disability Studies im deutschsprachigen Raum. Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung*. Weinheim Basel.
- Lange, B., Detka, C., Kuczyk, S. & Ohlbrecht, H. (2019). Unternehmenskulturen und ihre (Aus) Wirkung auf die Gesundheit von Mitarbeitenden und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. *RP Reha* 2019(2), 49-56.
- Menze, Laura; Sandner, Malte; Anger, Silke; Pollak, Reinhard; Solga, Heike (2021): *Jugendliche aus Förderschulen mit Schwerpunkt „Lernen“: Schwieriger Übergang in Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 22/2021). S. 2f.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): *Bildung in Deutschland 2020*. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld.
- Moser, Vera (2022): *Inklusion im Bildungssystem: Definition, Steuerung, Prozesse und Wirkungen. Ergebnisse des Promotionskollegs 040 „Inklusion-Bildung-Schule“*. Hg. v. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- Müller, Arne (2018): *Diskriminierung im Kontext von Behinderung, sozialer Lage und Geschlecht: Eine qualitative Analyse im Anschluss an Pierre Bourdieu*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Nadai, E., Cononica, A., Gonon, A., Rotzetter, F. & Lengweiler, M. (2019). *Werten und Verwerten. Konventionen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Wirtschaft und Wohlfahrtsstaat*. Wiesbaden: Springer VS.
- Nepomyashcha, Yuliya (2021): *Schulisch-berufliche Übergänge im Kontext von Inklusion. Studie zu Unterstützungsstrategien für förderbedürftige junge Menschen*. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Magdeburg.
- Paterson, Kevin (2020): *It's about me. Understanding the experience of speech impairment*. In Routledge Handbook of Disability Studies. Routledge. London.
- Pfister, A., Studer, M., Berger, F. & Georgi-Tscherry, P. (2018). *Teilhabe als Kontinuum. Eine empirisch begründete Theorie über die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Lebensbereichen*. *Teilhabe*, 57(2), S. 68-74.
- Pieper, M. & Mohammadi, J. H. (2014) *Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt. Ableismus – Rassismus – Barrieren des Zugangs*. In Wansing, G. (Hrsg.). *Behinderung und Migration: Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rambausek, Tonia (2015): *Behinderte Rechtsmobilisierung. Eine rechtssoziologische Untersuchung zur Umsetzung von Artikel 19 der UN – Behindertenrechtskonvention*. Wiesbaden.
- REHADAT Statistik (2015): *Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung-begünstigende und hemmende Faktoren*. Köln. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/menschen-mit-behinderung-in-der-dualen-ausbildung/>
- Reims, Nancy; Rauch, Angela; Nivorozhkin, Anton (2023): *Ersteingliederung in der beruflichen Rehabilitation: Nach einer Reha findet ein höherer Anteil junger Menschen mit Behinderungen Arbeit*. In: IAB-Kurzbericht (11). DOI: 10.48720/IAB.KB.2311.
- Schadow, Sina; Clement, Ute (2021): *Der Sinn von Arbeit-Orientierungsmuster von Gatekeepern am Übergang zur Arbeitswelt*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2021 (3), S. 50-53; Clement, Ute; Schadow, Sina (2022): *Soziale Repräsentationen von Arbeit und ihre Bedeutung in individuellen Übergangssituationen*. In: Sandra Böhlinger, Gero Scheiermann und Christian Schmidt (Hg.): *Berufsbildung, Beruf und Arbeit Im Gesellschaftlichen Wandel. Zukünfte Beruflicher Bildung Im 21. Jahrhundert*. Wiesbaden: Springer.

- Schmidt, Christian (2017): *Inklusion in beruflicher Bildung im Anschluss an die Förderschule*. In: Felix Welti und Andrea Herfert (Hg.): *Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen*. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung. Kassel: kassel university press.
- Schreiner, Mario (2017): *Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland IVC/Statistik (2022): *Sonderpädagogische Förderung in Förderschulen 2021/2022*. Berlin.
- Stache, S. & Welti, F. (2024). *Inklusion in Arbeit*. Zur rechtlichen und sozialen Strukturierung von Ausbildungsübergängen und betrieblichen Alltagspraxen in: Sozialer Fortschritt, 8-9/2024, S. 599-615.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): *Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021*. Nürnberg.
- Theben, Martin; Hlava, Daniel (2022): *Wunsch- und Wahlrecht*. In: Olaf Deinert, Felix Welti, Steffen Luik, Judith Brockmann, Minou Banafsche, Hans Bechtolf und Claudia Beetz (Hg.): *Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht, Öffentliches Recht, Zivilrecht: alphabetische Gesamtdarstellung*. 3. Auflage. Baden-Baden, Marburg: Nomos; Lebenshilfe (Stichwortkommentar).
- Thielen, Marc (2019): *Der Übergang Schule-(Aus)Bildung-Beschäftigung in Deutschland*. Ein Überblick mit Fokus auf Inklusion im Kontext von Behinderung und Benachteiligung. In: Christian Lindmeier, Helga Fasching, Bettina Lindmeier und Dirk Sponholz (Hg.): *Inklusive Berufsorientierung und berufliche Bildung – aktuelle Entwicklungen im deutschsprachigen Raum*. 2. Beiheft Sonderpädagogische Förderung heute. Weinheim: Juventa Verlag, S. 150–172.
- Thielen, Marc; Handelmann, Antje (2021): *„Fit machen“ für die Ausbildung*. Eine Ethnografie zu Unterricht in der Berufsvorbereitung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Thielen, Marc; Katzenbach, Dieter; Schnell, Irmtraud (Hrsg.) (2013): *Prekäre Übergänge? Erwachsenwerden unter den Bedingungen von Behinderung und Benachteiligung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2015.
- Vester, Michael (2006): *Die geteilte Bildungsexpansion - die sozialen Milieus und das segregierende Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland*. In: K.-S. Rehberg (Hg.): *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München*. Frankfurt am Main: Campus.
- Vester, Michael (2014): *Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit*. Hg. v. Leibniz Universität Hannover. Hannover.
- Vester, M., in Zusammenarbeit mit Stache, S. (2018): *Schieflagen eines Erfolgsmodells*. In: spw, 2018(4): S. 25 – 36.
- Von Kardoff, Ernst; Ohlbrecht, Heike (2013): *Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung*. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Waldschmidt, Anne; Rombach, Fabian; Karim, Sarah & Prior, Lisa (2024): *Und „das Arbeitsamt hat halt gesagt...“: Komplexe Akteure als Dispositivelemente in Erwerbsbiographien von Menschen mit Behinderungen*. In: Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle, 35. Jg., H. 2, S. 202-220.
- Welti, Felix (2019): *Zwischen unteilbaren Menschenrechten und gegliedertem Sozialsystem. Behindertenpolitik erster und zweiter Ordnung von 1990 bis 2016*. In: Theresia Degener, Marc von Miquel, Wilfried Rudloff und Felix Welti (Hg.): *Aufbrüche und Barrieren. Behindertenpolitik und Behindertenrecht in Deutschland und Europa seit den 1970er Jahren*. 1. Auflage. Bielefeld: transcript. S. 15–42.
- Zöls-Kaser, Philine (2023): *Der Übergang Schule-Beruf von Schüler*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung*. Berufswünsche und berufliche Bildungsmöglichkeiten. In: *Teilhabe* 62 (2), S. 50–57.

Autor

Stache, Stefan Andreas, M.A.

politischer Soziologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung der Universität Kassel. Seine Arbeitsschwerpunkte sind soziale Ungleichheit und Behinderung sowie Reproduktionsmechanismen der Benachteiligung behinderter Menschen im Zusammenspiel von habituellen Mustern, Erfahrungsstrukturen und Logiken sozialer Felder und Institutionen. Er forscht zu den Mechanismen von Personalrekrutierung im Zusammenhang mit Behinderung. Im Rahmen einer universitären Kooperation mit dem Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderung berät er den Beauftragten derzeit insbesondere zu Fragen inklusiver Beschäftigung in der Landesverwaltung.

E-Mail: stefan.stache@uni-kassel.de