



bwp@ Spezial HT2023 | Januar 2024

Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek,
Julia Hufnagl & Anne Wagner

Hans-Walter KRANERT, Roland STEIN & Mathilde NIEHAUS

(Julius-Maximilians-Universität Würzburg & Universität zu Köln)

Fachkräftemangel und Behinderung – Motor für ein Mehr an Inklusion?

Online unter:

https://www.bwpat.de/ht2023/kranert_etal_ht2023.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2024

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Fachkräftemangel und Behinderung – Motor für ein Mehr an Inklusion?

Abstract

Seit Jahrzehnten beschäftigt sich Berufliche Rehabilitation mit Fragen einer individualisierten beruflichen Bildung in Verbindung mit einer passgenauen Gestaltung von Arbeitsumgebungen; in Summe geht es damit um die Eröffnung von Teilhabeoptionen für spezifische Zielgruppen.

Die allseits dominierende Diskussion um die Fachkräftesicherung erreicht jüngst auch die bislang eher wenig beachtete Gruppe der Menschen mit Behinderung. Aufgrund der niedrigen Erwerbstätigenquote des Personenkreises wird hier ein Arbeitskräftepotential identifiziert, welches einerseits über Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung auf Erwerbsarbeit vorbereitet werden kann – und dem anderenseits über Strukturen der beruflichen Wiedereingliederung Rückkehroptionen in das Arbeitsleben eröffnet werden sollen.

Für diese beiden Handlungsstränge wurden auf einer Fachtagung im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung 2023 an der Universität Bamberg mit 14 Einzelvorträgen innovative und wissenschaftliche evaluierte Maßnahmenkonzepte vorgestellt, die in ihren Grundzügen nachgezeichnet werden. Untermauert wird diese Darstellung über aktuelle statistische Kennzahlen aus der Übergangsforschung wie auch zur Teilhabe an betrieblichen Ausbildungsgängen, die ebenfalls Gegenstand von Vorträgen waren. Konsequenzen für das Kompetenztableau des berufsschulischen wie auch des rehabilitationspädagogischen Bildungspersonals zeigen die Inhalte zweier weiterer Vorträge auf. Pointiert zusammengeführt wird dies über die Diskussionslinie zweier theorieorientierter Beiträge, die sich um die heilpädagogische Kernfrage gruppieren – Inklusion als Weg und/oder Ziel rehabilitationspädagogischer Bemühungen? Ein Ausblick auf mögliche (inklusive) Zukunftsszenarien für Menschen mit Behinderung angesichts des Fachkräftemangels rundet den Gesamtbeitrag ab.

Scarcity of skilled employees and disability - driving force for more inclusion?

For decades, vocational rehabilitation has been dealing with questions of individualised vocational training in connection with a customised design of working environments; in sum, this is about opening up participation options for specific target groups.

The universally dominating discussion about securing skilled labour has recently also reached the hitherto rather neglected group of people with disabilities. Due to the low employment rate of this group of people, herein a labour force potential is identified – which on the one hand can be prepared for gainful employment through measures of initial vocational integration, and on the other hand there should be given return options into working life through structures of vocational reintegration.

For these two strands of action, innovative and scientifically evaluated concepts of measures were presented in the framework of a symposium at the Bamberg University Days for Vocational Education and Training with 14 individual presentations, the main features of which are outlined. This presentation is underpinned by current statistical figures from transition research as well as on participation in in-company training courses, which also were subject of presentations. Consequences for the competence tableau of vocational school and rehabilitation education personnel are shown in two further presentations. This is pointedly brought together within the discussion line of two theory-oriented contributions, which are grouped around the core question of curative education – inclusion as a path and/or a goal of rehabilitation education efforts? An outlook on possible (inclusive) future scenarios for people with disabilities in view of the shortage of skilled workers rounds off the overall contribution.

Schlüsselwörter: *Fachkräftesicherung, Behinderung, berufliche Rehabilitation, Inklusion*

1 Berufliche Rehabilitation – individualisierte berufliche Bildung

Alle rehabilitativen Bemühungen zielen darauf ab, die Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung, seine „Selbstbestimmung“ wie auch seine „gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen“ zu stärken (DVfR 2020). Das darin zum Ausdruck kommende Verständnis von Rehabilitation als allumfassende Befähigung des Menschen – Habilitation – findet sich sowohl in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (Art. 26, 1) als auch im nationalen Sozialgesetzbuch IX (§ 1 und 2) kodifiziert. Im Hinblick auf den Lebensbereich Beruf und Arbeit findet sich jedoch eine Fokussierung auf das Erreichen einer individuellen Beschäftigungsfähigkeit (employability) für den Erwerbsarbeitsmarkt (§ 1 SGB III; vgl. Kranert 2023). Employability umfasst dabei die Fähigkeit wie auch Bereitschaft, eine Erwerbstätigkeit zu suchen, aufzunehmen und auch aufrechtzuerhalten (Apel/Fertig 2009; Brussig/Knuth 2009). Diese sozialrechtliche Intention rehabilitativer Bemühungen korrespondiert mit den über 20 Jahre alten beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union; diese streben ebenso eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Schließen von Qualifikationslücken an (Kommission 1998). Seither wird im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs kritisch erörtert, wie eben diese Beschäftigungsfähigkeit am ehesten erreichbar ist (Casper/Tramm 2019): über den tradierten und eher langfristig ausgerichteten berufsbildenden Ansatz, welcher auf den Erwerb umfassender beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet ist – oder über ein eher kurzfristig wirksames Job-Training nach dem angelsächsischen Modell, welches über zweckorientiertes Lernen eine möglichst hohe und dynamische Anpassungsleistung an Arbeitsmarkterfordernisse anstrebt (Greinert 2008).

Ein vergleichbarer Diskurs findet sich auch innerhalb der beruflichen Rehabilitation wieder (Beiler 2013). Hier wurde mit der Etablierung sozialrechtlicher Unterstützungssysteme im ausgehenden 19. Jahrhundert– und wird zugleich auch heute noch – versucht, individuelle Erschwernisse und Risikolagen wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit über Versicherungsleistungen und/oder Transferleistungen solidarisch durch die Allgemeinheit zu kompensieren (Stolleis 2003). Ziel ist es somit, den sozialrechtlichen Status „unemployable“ in den von „employable“ zu transformieren. Für die Gruppe der Menschen mit Behinderung hat sich in

diesem Kontext bereits frühzeitig ein umfassendes Unterstützungssystem herausgebildet – das System der beruflichen Rehabilitation (Arling/Spijkers 2019; Biermann 2008; Biermann 2015; Seyd 2015). Dieses umfasst sowohl Angebote zur beruflichen Ersteingliederung (Tophoven 2020) – im Anschluss an das allgemeinbildende Schulsystem – als auch zur beruflichen Wiedereingliederung (Weber/Peschkes/Boer 2015) von bereits erwerbstätigen Menschen mit Behinderung. Gemeinsames Ziel ist es, den Einzelnen über individualisierte Bildungs- und Rehabilitationsangebote zu einer Beschäftigungsfähigkeit zu führen, die es ihm ermöglicht, in den Erwerbsarbeitsmarkt einzutreten. Die Strategien hierzu sind vielfältig und reichen von Berufsbildung im Sinne von train & place bis hin zum Job-Training (place & train) – je nach individuellen Bedarfen, aber auch Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Personen.

2 Menschen mit Behinderung – ein „verkanntes“ Fachkräftepotenzial?

Menschen mit Behinderung bilden – analog zu Kategorisierungsversuchen anhand anderer Heterogenitätsdimensionen wie etwa Migrationshintergrund - keine in sich homogene Gruppe. Die vorzufindenden Beeinträchtigungen sind sehr vielfältig und berühren dabei die kognitive, motorische, sensorische wie auch psychische und verhaltensbezogene Entwicklung. Eine Behinderung tritt dabei erst zu Tage, wenn auf Basis wahrgenommener Beeinträchtigungen umweltbedingte und soziale Barrieren vorhanden sind, welche die einzelne Person an der gleichberechtigten Teilhabe in verschiedenen Lebensfeldern einschränkt (Art. 1, Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen). Ein derart interaktionistisches Verständnis von Behinderung liegt auch dem aktuellen Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung) zugrunde (§ 2(1) SGB IX). Dadurch ist eine globale und zugleich vereinfachende Differenzierung zwischen „behindert“ und „nichtbehindert“ im Sinne der Zwei-Gruppen-Theorie (vgl. Hinz 2002) fachlich nicht zulässig, wird jedoch im sozialrechtlichen wie auch im sozial- und bildungspolitischen Kontext immer wieder zum Diskurs von Grundsatzfragen eingenommen. Dieser Linie wird auch im Folgenden nachgegangen, wobei die sich hieraus ergebenden Limitationen für die einzelne Person immer mit zu bedenken sind.

Eine derartige Limitation ergibt sich etwa in der Identifikation der hier fokussierten Personen im Teilhabefeld Beruf und Arbeit. So finden sich in biographischer Perspektive unterschiedliche begriffliche Fassungen von Unterstützungsbedarfen und damit verbunden unterschiedliche Kategorisierungsprozesse (vgl. Stein et al. 2022). Diese reichen vom Begriff des sonderpädagogischen Förderbedarfs im schulischen Kontext (KMK 2011) über die besondere Förderbedürftigkeit (§§ 52(1), 74(3), 76(5) SGB III) oder (drohende) Behinderung (§ 19 SGB III) in der beruflichen Ersteingliederung bis hin zur Schwerbehinderung bzw. deren Gleichstellung (§ 2(2; 3) SGB IX) in Fragen der Wiedereingliederung. So werden je nach biografischer Phase in den Bildungs- und Arbeitsmarktstatistiken unterschiedliche Personengruppen entsprechend der jeweils dominierenden Kategorisierungslogik erfasst (vgl. Autorengruppe 2022, BMBF 2023, BMAS 2021, KMK 2022, Reims et al. 2018). Von daher können im Folgenden lediglich grundsätzliche Aspekte im Kontext von Behinderung aufgezeigt werden, deren Bedeutung für die einzelne Person jedoch höchst unterschiedlich sein kann.

Hinsichtlich des *Starts ins Berufsleben* sind für Menschen mit Behinderung grundsätzlich schlechtere Startchancen zu konstatieren (vgl. Reims/Schels 2021). Dies tritt an verschiedenen biografischen Eckpunkten in unterschiedlicher Art und Weise hervor. So sehen sich diese Personen am Übergang Schule-Beruf (1. Schwelle) mit mehrfachen Benachteiligungen konfrontiert wie etwa einer schulischen Bildungsbiographie, die zum Teil gekennzeichnet ist mit Brüchen und Wechsel von Systemen, unter Umständen auch in Verbindung mit einem niedrigen oder gar fehlenden Schulabschluss (vgl. Michaelis et al. 2022; Queisser 2010). Weiterhin kann ggf. auf ein gering ausgeprägtes, soziales Netzwerk zurückgegriffen werden, wodurch eine notwendige Ressource für den Prozess der Berufswahl und des Übergangs evtl. nicht in dem geforderten Maß bereitgestellt werden kann (vgl. Gebhardt et al. 2015). Zudem kann die Funktionsfähigkeit im Sinne der ICF (WHO 2005) beeinträchtigt sein, so dass das Erreichen eines Mindestmaßes an Leistungsfähigkeit (noch) nicht erreicht werden kann, was jedoch vom Ausbildungsmarkt selbst als wesentlicher Umweltfaktor gefordert wird (vgl. Stein/Kranert 2020, 126; Stein/Kranert/Hascher 2020). In der Folge werden diese junge Menschen verstärkt dem Übergangssystem zugewiesen im Sinne eines nachholenden Lern- und Entwicklungsraums (Autorengruppe 2022, 166ff.); insbesondere diejenigen mit niedrigem bzw. ohne Schulabschluss verbleiben in diesem vorbereitenden System länger und weisen häufiger unstete bzw. unsicherer Übergangsverläufe auf (Autorengruppe 2020, 164ff.). Nur einem Teil hiervon gelingt im Anschluss der Start einer qualifizierenden Berufsausbildung; diese findet zu einem erheblichen Teil in außerbetrieblichen Settings statt (Reims et al. 2018, 44ff.). Etwa die Hälfte des Personenkreises steht einem Jahr nach Ausbildungsende in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und hat somit den Schritt ins Erwerbsleben (2. Schwelle) erfolgreich gemeistert (Reims et al. 2016). „Ist ein Rehabilitand erfolgreich integriert, scheint dies auch von Bestand zu sein. Allerdings zeigt sich auch, dass wenn eine Rehabilitation nicht erfolgreich abgeschlossen wird ..., der Großteil der jungen Menschen nach Reha-Ende Arbeitslosengeld-II bezieht“ (BMAS 2011, 108). Parallel hierzu verzeichnen Werkstätten für behinderte Menschen in den vergangenen Jahren eine konstant wachsende Zahl an Mitarbeitenden (Hirschberg et al. 2017, 44ff.), so dass offensichtlich nicht alle Personen, welche in der beruflichen Ersteingliederung Unterstützung erhalten, auch der Start ins Erwerbsleben gelingt. Insgesamt bleibt damit die Erwerbsbeteiligung des Personenkreises deutlich hinter der allgemeinen Erwerbsquote zurück; je umfassender die Beeinträchtigung sich konstituiert, desto geringer ist die Beteiligung am Erwerbsleben (BMAS 2021, 215 ff.). Von den etwa 5,9 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland stehen etwa 53 % in Erwerbsarbeit, etwa 3% sind erwerbslos; 44% hingegen gehen keiner Erwerbsarbeit nach (BMAS 2021, 224). Diejenigen, die in Beschäftigung stehen, sind häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt, arbeiten häufiger in Teilzeit und verfügen tendenziell über ein geringeres Stundenentgelt. Zugleich ist die Personengruppe auch häufiger und länger von Phasen der Arbeitslosigkeit betroffen (ebd.). Dabei sind die arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung zwar älter, jedoch häufiger besser qualifiziert – vor allem auf Facharbeiterebene – als Arbeitslose ohne Behinderung.

Demgegenüber steht die anhaltende *Suche nach Fachkräften*, welche in nahezu allen Branchen und Wirtschaftssektoren dringend erforderlich sind; diese können jedoch bisher nicht hinreichend gewonnen werden (Geis-Thöne 2021; Dettmann et al. 2019; Mayer 2021). Angesichts der demographischen Entwicklung verschärft sich der Diskurs nachhaltig (Zika et al. 2019; Helmrich/Zika 2010); auch mittels Zuwanderung lässt sich diese Lücke voraussichtlich nicht vollständig schließen (Fuchs et al. 2021). Von daher gilt es, bisher eher weniger beachtete Zielgruppen in den Fokus zu rücken und zunächst für berufliche Bildungsprozesse zu gewinnen (Hellwagner et al. 2022). Da jedoch Form und Organisation des Arbeitsmarktes (Köhler/Weingärtner 2018) nach wie vor stark entlang des Berufskonzeptes orientiert sind und dies voraussichtlich auch zukünftig sein wird (Bretschneider/Schwarz 2015; Büchter /Meyer 2010; Sailmann 2018), sind möglichst viele junge Menschen in das standardisierte und stratifizierte Berufsbildungssystem (Georg/Sattel 2006) zu integrieren. Dies gelingt allerdings nach wie vor in der Rekrutierung (BMBF 2023, 70ff.) angesichts zu identifizierender Mismatchings noch unzureichend (Autorengruppe 2022, 172f.). Diese früh einsetzenden Bemühungen in der beruflichen Bildung bedürfen einer Fortsetzung in Fragen der nachfolgenden Teilhabe am Erwerbsleben (Kronauer 2018; Ritz 2015; York/Jochmaring 2022).

Die *Diskussion* um die Frage, wie der Bedarf an Fachkräften für unser Wirtschaftssystem gedeckt werden kann, ist eng verbunden mit Aspekten der Transformation unserer Arbeitswelt. So verändern etwa Globalisierungstendenzen nationale Grenzen von Arbeit (Kebbedies 2015) und damit nachhaltig unsere Wirtschaftsstruktur (Eurostat 2017); die Ort- und Zeitbindung von Arbeit wird über Prozesse der „Maschinisierung“ (Jacobsen 2018) und Digitalisierung (Matthes et al. 2019) zumindest in Teilen aufgehoben. Diese wie auch weitere strukturellen Veränderungen wirken potenziell entlastend auf den Fachkräftebedarf; sie bedingen jedoch zugleich auch Veränderungsnotwendigkeiten in beruflichen Bildungsprozessen (Ulrich et al. 2020). Mögliche Konsequenzen hinsichtlich neuer Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung (Engels 2016) oder der Substituierung ihrer bestehenden Arbeitsplätze (Weller 2020) werden diskutiert. Unabhängig von dem jeweils tatsächlich eintretenden Entwicklungsszenario hat sich in jedem Fall die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kontinuierlich nach oben entwickelt – und zwar auf allen fachlichen Anforderungsniveaus (Kaufmann et al. 2021). Von daher bleibt die Suche nach „Köpfen“ nach wie vor zentrales Thema in der Unternehmensentwicklung. Während bisher Teilgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund/Fluchterfahrung (vgl. Vogel/Scheiermann 2018) oder nicht- bzw. teilzeitbeschäftigte Frauen (vgl. Gottschall 2018) in Kampagnen adressiert wurden, erweitert sich in jüngster Zeit diese Suchbewegung auch auf den Personenkreis mit Behinderung (vgl. iwd 2021).

3 Berufliche Rehabilitation – aktuelle Entwicklungen

Aktuelle Entwicklungen in eben dieser beruflichen Befähigung von Menschen mit Behinderung wurden im Rahmen der Fachtagung 05 der Hochschultage Berufliche Bildung 2023 vorgestellt und diskutiert. Im Folgenden werden die Kernaspekte der einzelnen Beiträge systematisiert, nach den beiden Grundfeldern Beruflicher Rehabilitation skizziert und schließlich mit einem Blick auf Konsequenzen für das betroffene Bildungspersonal abgerundet. Die Foliensätze aller Beiträge sind ergänzend verfügbar (<https://www.sonderpaedagogik.uni-wuerzburg.de/v/downloads/hochschultage-berufliche-bildung/>).

3.1 Berufliche Ersteingliederung

Im Vorfeld von Angeboten zur beruflicher Ersteingliederung stellen sich für junge Menschen Fragen zur Berufsorientierung, die in den Abschlussklassen des allgemeinbildenden Schulsystems thematisiert werden sollen. *Marc Thielen und Stefanie Kurth* (Leibniz Universität Hannover) analysieren die berufliche Orientierungssituation in einem inklusiven Schulsystem. Dabei gehen sie davon aus, dass vorzufindende Ungleichheiten am Ausbildungsmarkt in der unterrichtlichen Berufsorientierungspraxis reproduziert werden. Zur Untermauerung dieser These nehmen sie im Rahmen einer qualitativen Studie „*schulische Übergangskulturen*“ an einzelnen Schulen in den Blick; im Detail betrachten sie dabei institutionelle Selbstentwürfe, organisationale Rahmenbedingungen wie auch vorzufindende pädagogische Praktiken. Dabei identifizieren sie als ein erstes Zwischenfazit, einen „Widerspruch zwischen inklusiver Didaktik in der Gegenwart und selektiven Übergängen in die Zukunft“. Die vor Ort im jeweiligen schulischen Kontext different ausgestaltete Übergangskultur determiniert somit die Inklusionschancen bzw. Exklusionsrisiken zur Teilhabe an beruflicher Bildung für einzelne Jugendliche.

Die Situation von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen nach der 1. Schwelle zeigen *Nancy Reims, Angela Rauch und Anton Nivorozhkin* (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg) in einer aktuellen *Analyse des LTA-Rehaprozessedatenpanels* auf. So sind in den vergangenen zehn Jahren Rückgänge in den Zugängen zur beruflichen Rehabilitation zu verzeichnen; dabei nimmt der Anteil der Personen mit psychischen Behinderungen kontinuierlich zu. Etwa die Hälfte der von der Bundesagentur für Arbeit als Leistungsträger unterstützten jungen Menschen mit Beeinträchtigungen absolvieren eine Berufsausbildung. Dabei hat sich vor allem bei jungen Menschen mit Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates im Vergleich von sieben Jahren der betriebliche Ausbildungsanteil nahezu verdoppelt und beträgt 2022 bereits 59%; auch bei psychischen Behinderungen und Lernbehinderungen ist ein Zuwachs zu verzeichnen, wenn auch in geringerem Maße auf nunmehr 22%. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist auch die Übergangsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei allen Behinderungsarten deutlich angestiegen: lediglich beim Personenkreis der Menschen mit geistiger Behinderung, welche in der Regel keine Berufsausbildung absolvieren, sind die Übergänge in Erwerbsarbeit mit 6% nach wie vor marginal. Etwa 80% wechseln stattdessen in den Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen. Somit profitieren junge Menschen mit Beeinträchtigung aktuell besonders vom Arbeitskräfteengpass, wenn auch je nach zugrundeliegender Beeinträchtigung unterschiedlich.

3.2 Berufliche Wiedereingliederung

Der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt ist für Menschen mit Beeinträchtigungen häufig um ein Vielfaches erschwert; strukturelle wie auch sozialpsychologische Barrieren verhindern den (Wieder-)Einstieg trotz oft vorhandenem, hinreichenden Kompetenztableau der Arbeitssuchenden (BMAS 2021). Eine genaue Analyse der fördernden wie auch hemmenden Bedingungen, sowohl auf Seiten der Arbeitnehmenden wie auch auf Seite der Arbeitgebenden nehmen *Christian Walter-Klose, Lisa Preissner, Noemi Skarabis und Gudrun Faller* (Hochschule für Gesundheit, Bochum) mit dem Forschungsprojekt IGel-A vor. Auf Basis einer internationalen Literaturrecherche konnten wesentliche Gelingensbedingungen kategorial herausgearbeitet werden; dabei ist zunächst auffallend, dass neurologische Beeinträchtigungen im Gegensatz zu psychischen kaum Berücksichtigung finden. Die Analyse relevanter Aspekte zeigt zudem, wie diese etwa in der Aufbau- und Ablauforganisation von Unternehmen (z.B. Sonderregelungen oder Flexibilisierungen) Berücksichtigung finden können, um eine Passung zu den spezifischen Bedarfen des Einzelnen zu erreichen.

Um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Praxis zu erhalten oder auch wieder zu erlangen, legt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales seit 2018 mit rehapro ein bundesweites Programm zur Durchführung von Modellvorhaben in der beruflichen Rehabilitation auf. Unter dieser Rahmung richtet *Sebastian Ixmeier* (Universität Duisburg-Essen) mit Essen.Pro. Teilhabe den Blick auf langzeitarbeitslose Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. In diesem Projekt wird in Orientierung an der Persönlichkeit der Teilnehmenden ein *ganzheitlicher Bildungsansatz* interdisziplinär verfolgt: gesundheitliche Stabilisierung, berufliche und soziale Teilhabe. In der wissenschaftlichen Auswertung zeigt sich, dass von den Teilnehmenden die gesundheitsfördernden Maßnahmen in ihrer Bedeutung vorrangig zu beruflichen Reintegrationsbemühungen eingeordnet werden; zentrale Elemente sind dabei die vergleichsweise lange Projektdauer, die Freiwilligkeit der Teilnahme wie auch der ganzheitliche, interdisziplinäre Einsatz. Eine berufliche Reintegration wird damit vor allem bei jüngeren und tendenziell arbeitsfähigeren Menschen erreicht, während für ebensolche ältere Teilnehmende soziale Teilhabeoptionen und Entwicklungsperspektiven eröffnet werden. Eine vergleichbare Zielgruppe adressieren *Heike Ohlbrecht, Bianca Lange, Stefanie Lübcke* (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg) und *Wolfgang Dings* (Berufsförderungswerk Bad Wildbad) mit ihrem Projekt BEWEGUNG (Beruflicher Eingliederungsweg umfassend neu gedacht). Diesem liegt ein neu konzipiertes, *beruflich-medizinisches Integrationsmodul* zu Grunde, welches im Umfang von 12 Wochen in einem Berufsförderungswerk umgesetzt wird. Darin wird die Erprobung unterschiedlicher beruflicher Tätigkeitsfelder mit reha-medizinischen Leistungen sowie mit einem biografischen Coaching systematisch verknüpft. Die zugrunde liegende Idee ist, einerseits Arbeit unter den individuellen, gesundheitlichen Gegebenheiten zu ermöglichen, andererseits Arbeit als potenziellen Resilienzfaktor für die weitere Entwicklung der Person zu nutzen. Erste Ergebnisse aus den Teilnehmendenbefragungen deuten auf insgesamt positives Feedback zum Angebot hin. Vor allem Selbstwirksamkeitserfahrungen, aber auch eine Ansprechpartner:in für die eigene Bedarfe zu haben, werden als gewinnbringend eingeschätzt. Herausfordernd ist unter anderem die nach wie vor starke Dominanz bio-medizinischer

Sichtweisen. Zur Stärkung der Informiertheit wie auch zur Koordination von Unterstützungsleistungen von Beschäftigten mit einem hohen Risiko einer Erwerbsminderung wurde in der gleichen Förderlinie das Projekt AktiFAME ins Leben gerufen (Aktiver Zugang, Beratung und Fallmanagement). *Marei Grope und Lea Remus* (Universität zu Lübeck) verfolgen darin eine *multimodale Teilhabestrategie* aus vier Modulen: Screening und postalischer Kontakt, telefonische Beratung, individuelles Erstgespräch und Fallmanagement. Im Rahmen der Hauptstudie wurden über 5000 rentenversicherte Personen angeschrieben, aus denen 263 Fallmanagements generiert wurden; etwa zwei Drittel dieser Personen haben eine ungünstige Erwerbsprognose, dominierend sind hierbei vor allem Muskel-Skelett-Erkrankungen. Die am häufigsten bearbeiteten Themen sind dabei die Beantragung medizinischer Rehabilitation sowie Fragen zur Feststellung eines Grades der Behinderung. Weiterhin wurde die Anbindung an Fachärzte und Psychotherapeuten, der Umgang mit der Erkrankung sowie die Unterstützung bei beruflichen Fragen in den Gesprächen aufgegriffen. In einer ersten Evaluation zeigt sich eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Angebot. Detaillierter wird die Wirksamkeit der Maßnahme in der Folge mittels einer randomisierten kontrollierten Studie überprüft.

Eine andere Perspektive auf die Teilhabe am Arbeitsleben richtet das Projekt TalentPASS. *Claus Sasse und Jan Siefken* (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung) wenden sich damit an Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung, die in Beschäftigung sind, jedoch über keinen formalen Berufsabschluss verfügen. Ziel dieses bundesweiten Vorhabens ist es, *informell erworbene Kompetenzen* aufzudecken und zu dokumentieren; die Validierung soll dabei möglichst durch eine externe Prüfinstitution (z.B. Kammer) erfolgen. Damit in Verbindung steht eine Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten, die entweder bei Dritten in Anspruch genommen werden können oder selbst als Gruppen- und/oder Individualangebote entwickelt wurden. Damit wirkt dieser Ansatz unter anderem auch präventiv im Hinblick auf Vermeidung von Erwerbslosigkeit aufgrund formal nicht dokumentierter Berufsbefähigung.

Angesichts des Wandels der Arbeitswelt unter anderem über Formen der Digitalisierung (Matthes et al. 2019) ergeben sich wiederum neue Chancen, aber auch Risiken für die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Diesem Themenfeld wendet sich *Barbara Lippa* (Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.) im Forschungsprojekt KI.AS-SIST zu. Zentrale Fragstellung ist, inwiefern digitale, von *künstlicher Intelligenz* gestützte Assistenzsysteme Menschen mit Behinderungen beim Lernen und Arbeiten unterstützen können. Um die Potenziale und Grenzen von KI-Technologien für die berufliche Rehabilitation auszuloten, wurden in neun Einrichtungen (drei Berufsförderungswerke, drei Berufsbildungswerke, drei Werkstätten für behinderte Menschen) Lern- und Experimentierräume eingerichtet, in denen Fachkräfte gemeinsam mit den Rehabilitand:innen Technologien auswählten und erprobten. Dabei wurde eine Systematik KI-gestützter Assistenzsysteme entworfen, welche die Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten – personbezogen, arbeitsplatzbezogen und/ oder barrierebezogen – aufzeigt. In der Umsetzung wurde deutlich, dass aufgrund der Softwarebasierung die Lebenszyklen wesentlich kürzer ausfallen als bei herkömmlichen Hilfsmitteln; demzufolge müssen diese schneller und ggf. öfter ersetzt werden. Zudem bedürfen verfügbare Assistenzsysteme öfters einer Anpassung an neue Nutzer:innengruppen, neue Tätigkeitsfelder oder neue

Arbeitsumgebungen. Dies geht mit einer Verschiebung von reinen Anschaffungskosten hin zu Folgekosten für deren „Betreuung“ einher.

Das digitale *Lernen und Arbeiten aus der Distanz* in Zeiten der Corona-Pandemie untersuchen *Marie Heide* und *Mathilde Niehaus* (Universität zu Köln) im Projekt COVaRe. Zielstellung ist es, aus den spezifischen Erfahrungen in der Corona-Pandemie Erkenntnisse zu gewinnen und hieraus Handlungsoptionen für eine zukünftig ambulante und flexiblere Form der Rehabilitation abzuleiten. Hierzu wurden bundesweit Einrichtungsvertreter:innen hinsichtlich erlebter Veränderungsprozesse befragt, um diese anschließend mehrperspektivisch mit weiteren interessierten Akteuren zu diskutieren. Als ein wesentliches Handlungsfeld für die Rehabilitationsspraxis wurde der Ausbau der Digitalisierung identifiziert, zumal dies besonders relevant für die Arbeitsmarktpassung der Teilnehmenden ist. Hierfür ist allerdings die verstärkte Entwicklung digitaler Kompetenzen bei allen am Rehabilitationsprozess Beteiligten erforderlich. Daneben kann mittels Digitalisierung eine stärkere Vernetzung an Schnittstellen, insbesondere in der Kommunikation mit Betrieben erreicht werden. Insgesamt zeigt sich, dass die (zwangsweise) Erweiterung des Erfahrungswissens und -handelns unter den Bedingungen der Corona-Pandemie den Handlungsdruck auch im Segment der beruflichen Rehabilitation erhöht hat.

Eine grundsätzliche Fragestellung zur Ausgestaltung beruflicher Rehabilitation wirft *Hans-Christoph Eichert* (Pädagogische Hochschule Heidelberg) auf: Ist eine *Rehabilitation ohne Maßnahme denkbar*? Ausgehend von Problemkonstellationen maßnahmegebundener beruflicher Rehabilitation wie etwa Maßnahmeketten oder eingeschränkte Berufswahlmöglichkeiten wird die Ermöglichung eines flexibleren, individuellen Rehabilitationsprozesses gefordert. Dieser wäre anhand folgender Elemente auszugestalten: zeitliche und inhaltliche Flexibilisierung entsprechend dem individuellen Bedarf, Einzelbetreuung mit kontinuierlicher Rehabilitations- und Förderplanung, Vernetzung mit regionalen (Teil)Qualifizierungsangeboten sowie einem Übergangmanagement und ggfs. betriebliches Coaching nach Ende der Rehabilitation. Dabei wird davon ausgegangen, dass mit diesem Konzept vorhandene Fachkompetenzen bei Teilnehmenden besser reaktiviert und genutzt werden können. Dies erfordert jedoch eine organisationale und strukturelle Weiterentwicklung bei Anbietern der beruflichen Rehabilitation und zugleich eine Veränderung der bisherigen sozialrechtlichen Fördersystematik. Dass dies – zumindest in Teilen bereits umsetzbar ist – zeigen langjährige Erfahrungen aus Integrationsmaßnahmen für Menschen mit psychischen Erkrankungen.

3.3 Das rehabilitationspädagogische Fachpersonal

Die in der beruflichen Ersteingliederung zu beobachtenden Entwicklungen (vgl. Kap. 3.1) kommen im dualen Berufsbildungssystem auch in den Berufsschulen zum Tragen (Kranert 2017); diese werden jedoch bisher in den Diskussionslinien zumindest nicht auf Augenhöhe mit den betrieblichen Akteuren berücksichtigt.

Aufgrund der je spezifischen Situation an diesem Lernort, wie z.B. das Unterrichten in einer größeren, unter Umständen stark heterogenen Gruppe, bedürfen die eingesetzten Lehrkräfte

einer intradisziplinären wie auch interdisziplinären Weiterentwicklung des bisherigen Kompetenzportfolios. Unter anderem wird diesbezüglich bereits seit langer Zeit die Verschränkung von berufs-/wirtschaftspädagogischen mit sonderpädagogischen Kompetenzen gefordert. *Anja Schölch, Antje Tiemann und Roland Stein* (Julius-Maximilians-Universität Würzburg) fokussieren eben diese Kompetenzerweiterung für Lehrkräfte, um sie zur Gestaltung eines *inkluisiven Unterrichtssettings* weiter zu befähigen. Dabei steht nicht eine einseitige „Sonderpädagogisierung“ im Raum, sondern die gemeinsame Entwicklung eines trag- und handlungsfähigen Kompetenztableaus. Wie dies im Detail umgesetzt werden kann, wird anhand des Zweifachs Sonderpädagogik für das Lehramt an beruflichen Schulen (Lehrerbildungsphase I) wie auch an der berufsbegleitenden sonderpädagogischen Zusatzqualifizierung (Lehrerbildungsphase III) am Studienstandort Würzburg aufgezeigt. Dabei ist einerseits nachvollziehbar, dass Inklusion „nicht neu“ ist für diesen Lernort, andererseits sich jedoch aufgrund der Entwicklungen in jüngerer Zeit sich die Heterogenitätsdimensionen nochmals erheblich erweitert haben.

Neben der grundlegenden Qualifikationsstruktur des Fachpersonals ist ebenso eine ausreichende Akquise und nachhaltige Bindung an die Organisation ein zentraler Erfolgsfaktor für berufliche Rehabilitation. *Martin Holler und Manfred Weiser* (Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg) zeigen u.a. anhand der Personalführung in ihrer Einrichtung auf, wie dies über die *Stärkung sozial-emotionaler Kompetenzen* bei Mitarbeitenden gelingen kann. Hierfür wird das Konzept der Salutogenese als handlungsleitend angesehen. Als Konsequenz daraus wird die Gesundheit der Mitarbeitenden als wesentliche Führungsaufgabe eingestuft; dies wird über verschiedene Maßnahmen eingelöst wie etwa spezifische Fortbildungen. Besonders bedeutsam wird die Stärkung der sozial-emotionalen Kompetenzen erachtet, was jedoch bisher in der Personalführung nicht systematisch Berücksichtigung findet. Daneben geht es darum, die Sinnhaftigkeit von Aufgabenstellungen zu kommunizieren, Möglichkeiten zur Partizipation einzuräumen, aber zugleich auch die Notwendigkeit zu Veränderungen immer wieder zu kommunizieren. Fachkräftesicherung und Maßnahmen der Gesunderhaltung für Mitarbeitende sind somit als ein Kontinuum anzusehen.

4 Inklusion als Weg und/oder Ziel beruflicher Rehabilitation

Zielstellung aller rehabilitativer Bemühungen ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen an allen Lebensbereichen, auch im Feld Beruf und Arbeit (vgl. Kap. 1); hierüber herrscht in der Regel unter allen Beteiligten Einigkeit. Dissens hingegen besteht – zumindest in Teilen – darin, wie dieses Ziel für den Einzelnen erreicht werden kann – hier spielen Fragen von Effizienz und Effektivität, aber auch von Menschenrecht und Ethik eine Rolle. Einerseits wird hierfür eine Separierung auf Zeit, beispielsweise in spezifischen Intuitionen oder Maßnahmen favorisiert („train and place“) mit dem Ziel der (Re-)Integration, andererseits wird das reguläre, beispielsweise betriebliche Setting von Anfang an präferiert („place and train“) – hier wäre der Inklusionsgedanke durchgehend verwirklicht.

Ruth Enggruber (Hochschule Düsseldorf) favorisiert eher den zweitgenannten Argumentationsstrang. Auf Basis der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, und damit auf

menschenrechtlicher Basis, ist ein Parallelstruktur von Ausbildungssystemen – eines für Menschen mit und eines für Menschen ohne Behinderung – nicht begründbar. Vielmehr sind die vorhandenen Stützsyste me für junge Menschen mit Beeinträchtigungen während der Berufsausbildung in Betrieben zu wenig bekannt bzw. werden nicht entsprechend genutzt. Dies verhindert eine stärker betrieblich orientierte und damit *inklusive Berufsausbildung*. Zur Stärkung und Weiterentwicklung dieses Ausbildungsweges werden verstärkt Beratungsbemühungen für Betriebe, aber auch regionale Netzwerkstrukturen am Übergang Schule-Beruf, beispielsweise zwischen Jugendberufsagenturen, Kammern und Integrationsfachdiensten, gefordert. Dabei sollten insbesondere kleine und mittlere Betriebe in den Blick genommen werden, da diese besonders mit Besetzungsproblemen befasst sind.

Das Schließen von Informationslücken sowie das Überwinden von Unsicherheiten in Unternehmen erkennt auch *Kirsten Vollmer* (Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn) als zwingend notwendig, um tatsächlich einen *Boostereffekt* aus dem Fachkräftebedarf für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu generieren. Dabei spiegeln die Bedarfsprognosen eine scheinbar nicht zu stillende Nachfrage an Fachkräften wider; zugleich ergeben sich auch Paradoxien wie beispielsweise im Kontext psychischer Erkrankungen. Hier gibt es einen klaren Anstieg des letztgenannten Phänomens in der Bevölkerung; gleichzeitig bleiben Verunsicherungen und Vorbehalte bei Betrieben meist bestehen. Von daher bedingt der Fachkräftemangel keinen Selbstläufereffekt hinsichtlich der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung am Berufs- und Arbeitsleben. Vielmehr sind hierzu unterstützend bestehende Strukturen und Instrumente weiterzuentwickeln wie etwa Nachteilsausgleiche, aber auch besonders geregelte Beruf für Menschen mit Behinderungen (Fachpraktiker:in/Werker:in). Damit wird auch das Einschlagen eines separierenden Weges auf Zeit (siehe oben) zum Erreichen beruflicher Teilhabe zumindest für eine Teilgruppe der Menschen mit Behinderung in Erwägung gezogen.

5 Ein Blick in die Zukunft – Teilhabechancen an Beruf und Arbeit für Menschen mit Behinderung

Von einer stärkeren Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Berufs- und Arbeitsleben wird ein bedeutsamer Mehrwert für alle Beteiligten erwartet. “The best way to fight benefit dependence and exclusion among people with disability is to promote their re-integration into employment if they can and wish to work. Higher employment promotes social inclusion and reduces poverty risks; it can contribute to improved mental health or faster recovery; it lowers public spending on disability benefits; and it helps to secure labour supply and thereby raise the prospect of higher longer-term economic output. The latter is also important in consideration of rapid population ageing and the likely stagnation or fall in labour supply in most OECD countries in the coming decades. People with disability will be among the groups of the population that need to be mobilised for the workforce, in addition to women and older workers” (OECD 2010, 11). Diese bereits vor über zehn Jahren formulierte, europaweite Strategie zu Reduzierung von Arbeitsmarktbarrieren scheint jedoch bisher nur bedingt Erfolge zu verzeichnen (vgl. Kap. 2); das unterstreichen die vielfältigen Bemühungen zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation (vgl. Kap. 3). Eventuell kann sich dies in Zukunft noch ändern, da

das Arbeitsvolumen bei nicht parallel ansteigendem Arbeitskräftepotenzial nach wie vor kontinuierlich zuzunehmen scheint. Damit werden einerseits bisher möglicherweise „verkannte“ Potenziale wie auch grundlegende Befähigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Blick genommen, andererseits besteht die Gefahr, den Einzelnen – im Sinne des Kommodifizierungstheorems – lediglich isoliert in seiner Rolle als Arbeitskraft zu betrachten (Gröschke 2011) und damit Fragen eines notwendigerweise wechselseitigen Anpassungsprozesses – im Sinne von Inklusion – aus den Blick zu verlieren. Ein Mehr an Inklusion im Sinne einer langfristig ausgerichteten Teilhabe am Erwerbsleben und damit an gesellschaftlichen Bezügen insgesamt wird nur mit einer „Doppelstrategie“ (Rieken et al. 2017) zu erreichen sein: Einerseits gilt es Menschen mit Behinderungen im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes zu befähigen – die Wege hierzu werden auch in Zukunft wahrscheinlich vielfältig vorzuhalten sein (vgl. Kap. 4); dabei dürfen aber ebenso wenig die Personen aus dem Blick geraten, die trotz aller rehabilitativer Bemühungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt – zumindest noch – nicht bewältigen. Auch für diese Personen gib es ein Recht auf Befähigung – jenseits ihrer individuell attestierten employability (vgl. Kap. 1). Andererseits müssen sich auch Unternehmen im Sinne von veränderten Anspruchsleistungen oder Flexibilisierungsstrategien weiterentwickeln, um sich für Menschen mit Beeinträchtigungen zu öffnen. Nur so wird sich eine win-win-Situation einstellen – ein Mehr an Teilhabe und ein Weniger an Fachkräftemangel.

Literatur

Apel, H./Fertig, M. (2009): Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit. Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42, 5-28.

Arling, V./Spijkers, W. (2019): Berufliche Rehabilitation in Deutschland. In: Kauffeld, S./Spurk, D. (Hrsg.): Springer Reference Psychologie. Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin u.a., 687-710.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld.

Beiler, J. (2013): Beschäftigungsfähigkeit als Problem der beruflichen Rehabilitation Behinderter. In: Rehabilitation, 52, 352-356.

Biermann, H. (2008): Pädagogik der beruflichen Rehabilitation. Stuttgart.

Biermann, H. (2010): Aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Rehabilitation: Aufgabe des deutschen Sonderwegs? In: Berufsbildung, 64 (126), 15-19.

Bretschneider, M./Schwarz, H. (2015): Die Ordnung der Berufsbildung als vergeblicher Versuch – Ausbildungsordnungen zwischen Standards und Aushandlung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, 29, 1-18.

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/bretschneider_schwarz_bwpat29.pdf (15.07.2023).

Brussig, M./Knuth, M. (2009): Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen, 6. 287-294.

Büchter, K./Meyer, R. (2010): Beruf und Beruflichkeit als organisierendes Prinzip beruflicher Bildung. In: Nickolaus, R./Pätzold, G./Reinisch, H./Tramm, T. (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn, 323-326.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2011): Berufliche Rehabilitation. Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – Zwischenbericht. Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2023): Berufsbildungsbericht 2023. Kabinettsfassung. Bonn.

Casper, M./Tramm, T. (2020): Wirtschaft 4.0 mit Handelslehrern 1.5? In: Ziegler, B./Tenberg, R. (Hrsg.): Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Bonn, 128-158.

Dettmann, E./Fackler, D./Müller, S./Neuschäffer, G./Slavtchev, V./Leber, U./Schwengler, B. (2019): Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht 10/2019. Nürnberg.

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (2020): Der Rehabilitationsbegriff im Wandel – DVfR legt Begriffsdefinition vor. Online: www.dvfr.de/rehabilitation-und-teilhabe/reha-definition-der-dvfr/ (15.07.2023).

Engels, D. (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Bonn.

Eurostat (2017): Globalisation patterns in EU trade and investment. Luxembourg.

Fuchs, J./Söhnlein, D./Weber, B. (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. Nürnberg.

Gebhardt, A./Schönenberger, S./Brühwiler, C./Salzmann, P. (2015): Relevanz, Nutzungshäufigkeit und eingeschätzte Nützlichkeit unterschiedlicher Unterstützungsangebote aus Sicht von Jugendlichen während des Berufsorientierungsprozesses. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 27, 1-24.
Online: https://www.bwpat.de/ausgabe27/gebhardt_etal_bwpat27.pdf (27.11.2023).

Geis-Thöne, W. (2021): Mögliche Entwicklung des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. IW-Report, 11. Köln.

- Georg, W./Sattel, U. (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden, 125-152.
- Gottschall, K. (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Bd. 2: Akteure und Institutionen. Wiesbaden, 361-396.
- Greinert, W.-D. (2008): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36(4), 9-12.
- Gröschke, D. (2011): Arbeit - Behinderung - Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge. Bad Heilbrunn.
- Hellwagner, T./Söhnlein, D./Wanger, S./Weber, E. (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt, In: IAB-Forum 21. November 2022. Online: <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/> (15.07.2023).
- Helmrich, R./Zika, G. (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld.
- Hinz, A. (2002): Von der Integration zur Inklusion - terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 53 (9), 354-36.
- Hirschberg, K.-R. F. v./Dulon, M./Wendeler, D./Siliax, M./Scheer, H.-P./Rohde, M./Kähler, B. (2017): Behindertenhilfe in Deutschland Zahlen – Daten – Fakten. Online: https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/Wissenschaft-Forschung/BGW55-83-140-Trendbericht-Behindertenhilfe.pdf%3F__blob%3DpublicationFile (15.07.2023).
- Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2021): Inklusion birgt Potenziale für den Arbeitsmarkt. 03.12.2021.
- Jacobsen, H. (2018): Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Bd. 1: Arbeit, Strukturen und Prozess. Wiesbaden, 233-262.
- Kaufmann, K./Kotte, V./Schwengler, B./Wiethölter, D. (2021): Regional unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten. IAB-Forschungsbericht, 10. Nürnberg.
- Kebedies, S. (2015): Globalisierung. In: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Proklamation Zukunft der Arbeit. Gütersloh.
- Köhler, C./Weingärtner, S. (2018): Betriebliche Beschäftigungssysteme. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Bd. 1: Arbeit, Strukturen und Prozess. Wiesbaden, 537-577.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998): Beschäftigung in Europa 1998. Arbeit für die Menschen: von Leitlinien zu Maßnahmen. Brüssel.

- Kranert H.-W. (2017): Inklusion und Berufliche Schule - Erkenntnisse aus Modellprojekten in Bayern. In: Stein, R./Link, P.-C. (Hrsg.): Schulische Inklusion und Übergänge. Berlin, 153-168.
- Kranert, H.-W. (2023): Berufliche Bildung und Verhaltensstörungen. In: Stein, R./Müller, T./Hascher, P. (Hrsg.): Bildung als Herausforderung. Bad Heilbrunn, 81-94.
- Kronauer, M. (2018): Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion. In: Wansing, G./Welti, F./Schäfers, M. (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden, 131-144.
- Matthes, B./Dauth, W./Dengler, K./Gartner, H./Zika, G. (2019): Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. IAB-Stellungnahme, 11. Nürnberg.
- Mayer, M. (2021): Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021. Stärkerer Anstieg als im Vorjahr angenommen. Gütersloh.
- Michaelis, C./Busse, R./Seeber, S./Eckelt, M. (2022): Nachschulische Bildungsverläufe in Deutschland. Schulentlassene zwischen institutionalisierten Idealwegen und schwierigen Umwegen. Bielefeld.
- OECD (2010): *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers*. Paris.
- Queisser, U. (2010): *Zwischen Schule und Beruf: zur Lebensplanung und Berufsorientierung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern*. Bad Heilbrunn.
- Reims, N./Schels, B. (2021): Typical school-to-work transitions of young adults with disabilities in Germany – a cohort study of recipients of vocational rehabilitation services after leaving school in 2008. In: *Disability and Rehabilitation*. DOI:10.1080/09638288.2021.1948115.
- Reims, N./Tisch, A./Tophoven, S. (2016): *Junge Menschen mit Behinderung. Reha-Verfahren helfen beim Berufseinstieg*. IAB-Kurzbericht, 7. Nürnberg.
- Reims, N./Tophoven, S./Tisch, A./Jentzsch, R./Nivorozhkin, A./Köhler, M./Rauch, A./Thomsen, U. (2018): *Aufbau und Analyse des LTA-Rehaprozessdatenpanels: Eine Prozessdatenbasis zur Untersuchung beruflicher Rehabilitation in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit. Modul 1 des Projekts „Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“*. Forschungsbericht Nr. 503. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb503-aufbau-und-analyse-des-lta-rehaprozessdatenpanels.pdf?__blob=publicationFile/v=1 (15.07.2023).
- Ritz, H.-G. (2015): *Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt*. Bonn.
- Sailmann, G. (2018): *Der Beruf: Eine Begriffsgeschichte*. Bielefeld.
- Seyd, W. (2015): *Wege zur inklusiven Berufsbildung: Zustand und Perspektiven*. Hamburg.

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) (Hrsg.) (2011): Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 20.10.2011). Online: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_10_20-Inklusive-Bildung.pdf (15.07.2023).

Stein, R./Blatz, S./Hascher, P./Kranert, H.-W. (2022): Labelling als Kategorisierung in Systemen – von der frühen zur beruflichen Bildung. In: Müller, T./Ratz, C./Stein, R./Lüke, C. (Hrsg.): Sonderpädagogik – zwischen Dekategorisierung und Rekategorisierung. Bad Heilbrunn, 142-153.

Stein, R./Kranert, H.-W. (2020): Transition Schule-Beruf für Jugendliche mit psychischen Belastungen – ein Theoriemodell. In: Stein, R./Kranert, H.-W. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung im kritischen Diskurs. Berlin, 121-156.

Stein, R./Kranert, H.-W./Hascher, R. (2020): Gelingende Übergänge in den Beruf. Bielefeld.

Stolleis, M. (2003): Geschichte des Sozialrechts in Deutschland: Ein Grundriss. Stuttgart.

Tophoven, S. (2020): Junge Menschen mit Behinderungen: Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. In: Rauch A./Tophoven S. (Hrsg.): Grundwissen Soziale Arbeit. Integration in den Arbeitsmarkt: Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf. Stuttgart, 45-63.

Ulrich, A./Wiench, N./Frey, A./Ruppert, J.-J. et al. (2020): Gelingenskompetenzen in der dualen Berufsausbildung. In: Freiling, T./Conrads, R./Müller-Osten, A./Porath, J. (Hrsg.): Zukünftige Arbeitswelten. Wiesbaden, 179-204.

Vogel, C./ Scheiermann, G. (2019): Vielfalt in der beruflichen Bildung – betriebliche Ausbildung von Geflüchteten. Bonn.

Weber, A./Peschkes, L./Boer, W. de (Hrsg.) (2015): Return to work - Arbeit für alle: Grundlagen der beruflichen Reintegration. Stuttgart.

Weller, S. I. (2020): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen bei Beschäftigten mit Behinderung In: Ziegler, B./Tenberg, R. (Hrsg.): Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Bonn, 110-127.

World Health Organization (WHO) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Geneva.

York, J./Jochmaring, J. (2022): Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?! In: Schimek, B./Kremsner, G./Proyer, M./Grubich, R./Paudel, F./Grubich-Müller, R. (Hrsg.): Grenzen. Gänge. Zwischen. Welten. Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung. Bad Heilbrunn, 84-91.

Zika, G./Schneemann, C. (2019). BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. IAB-Forschungsbericht 5/2019. Nürnberg.

Zitieren dieses Beitrags

Kranert, H.-W./Stein, R./Niehaus, M. (2024): Fachkräftemangel und Behinderung – Motor für ein Mehr an Inklusion? In: *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-17. Online: https://www.bwpat.de/ht2023/kranert_etal_ht2023.pdf (22.01.2024).

Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Kranert, H.-W., Stein, R. & Niehaus, M. (2024). Fachkräftemangel und Behinderung – Motor für ein Mehr an Inklusion? K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–17. https://www.bwpat.de/ht2023/kranert_etal_ht2023.pdf

Die Autor:innen



HANS-WALTER KRANERT, Akad. Oberrat

Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Fakultät für Humanwissenschaften, Lehrstuhl für Sonderpädagogik V

Wittelsbacher Platz 1, 97074 Würzburg

hans.kranert@uni-wuerzburg.de

www.sonderpaedagogik-v.uni-wuerzburg.de



Univ.-Prof. Dr. phil. habil. ROLAND STEIN

Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Fakultät für Humanwissenschaften, Lehrstuhl für Sonderpädagogik V

Wittelsbacher Platz 1, 97074 Würzburg

roland.stein@uni-wuerzburg.de

www.sonderpaedagogik-v.uni-wuerzburg.de



Univ.-Prof.in Dr.in phil. habil. MATHILDE NIEHAUS

Universität zu Köln, Department für Heilpädagogik und Rehabilitation, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation

Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

mathilde.niehaus@uni-koeln.de

<https://www.hf.uni-koeln.de/30068>