bwp@ Spezial HT2025 | Juli 2026

Hochschultage Berufliche Bildung 2025: Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf

17.-19. März 2025 an der Universität Paderborn

Hrsg. v. **Katharina Hartwich, Dietmar Heisler, Petra Lippegaus, Michelle Schmökel, Jana Schwede & Christian Sommer**

Jana YORK, Sarah LAMB, Sarah SCHULZE, Bastian PELKA, Jörg-Tobias KUHN & Jan JOCHMARING
(Technische Universität Dortmund)

Nachhaltige Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) als Lots*innen im Förderdschungel

Online unter:
https://www.bwpat.de/ht2025/york_etal_ht2025.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2026

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

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - *online*

bwp@ www.bwpat.de

CC BY SA

JANA YORK, SARAH LAMB, SARAH SCHULZE, BASTIAN PELKA, JÖRG-TOBIAS KUHN & JAN JOCHMARING
(Technische Universität Dortmund)

Nachhaltige Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) als Lots*innen im Förderdschungel

Abstract

Der Beitrag beschreibt die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA; § 185a SGB IX) als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Projekts „EvaEfA“ werden die EAA als soziale Innovation im Ökosystem beruflicher Rehabilitation und Teilhabe evaluiert. Die erste Projektphase untersucht deren Implementierung, Netzwerke und Arbeitsweisen, während die zweite Phase Effekte auf Arbeitgebende, Betriebe und Arbeitnehmende analysiert. Das partizipativ-dialogische Forschungsdesign kombiniert qualitative und quantitative Methoden und generiert praxisnahe Erkenntnisse durch eine aktive Beteiligung von Expert*innen. Erste Ergebnisse zeigen neuartige Vernetzungsimpulse im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe sowie eine Sensibilisierung der Arbeitgebenden für Inklusion. Zukünftig zu prüfen gilt, welche nachhaltige Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen an Arbeit durch die EAA erreicht werden kann.

Sustainable training and employment for people with disabilities – the Single Contact Points for Employers (EAA) as guides through the jungle of support services

The article describes the “Single Contact Points for Employers” (EAA; §185a SGB IX) as a new labor market policy instrument designed to promote the inclusion of people with disabilities in the general labor market. Within the framework of the “EvaEfA” project, the EAA are evaluated as a social innovation within the ecosystem of vocational rehabilitation and participation. The first project phase examines their implementation, networks, and working practices, while the second phase analyzes their effects on employers, companies, and employees. The participatory-dialogical research design combines qualitative and quantitative methods and generates practice-oriented insights through active involvement of experts. Initial findings indicate innovative networking impulses within the vocational rehabilitation and participation system as well as increased employer awareness regarding inclusion. The EAA's impact on employment opportunities for people with disabilities must be assessed in future research to determine its sustainability.

***Schlüsselwörter**: Berufliche Rehabilitation und Teilhabe, Menschen mit Behinderungen, Arbeitgebende, Evaluation, Mixed-Methods*

1 Einleitung

Der Beitrag knüpft an die Table Session „Nachhaltige Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) als Lots*innen im Förderdschungel“ (23. Hochschultage Berufliche Bildung, Paderborn, März 2025) an. Er expliziert Teilhabeansprüche und -verhältnisse im Kontext von Arbeit von Menschen mit Behinderungen. Anschließend werden die EAA, als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, vorgestellt. Beschrieben wird das vom Inklusionsamt des Landschaftsverbands im Rheinland (LVR) geförderte Projekt „Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen, betrachtet als soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt“ (EvaEfA). Die Projektbeschreibung orientiert sich an den zwei Phasen des Projektes, welche sich (1) einer Implementationsevaluation und (2) einer Effektevaluation der neu im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe eingeführten EAA widmet. Abschließend werden insbesondere Limitationen der eigenen Forschungsarbeit diskutiert.

2 Teilhabe an Arbeit von Menschen mit Behinderungen – Anspruch und reale Verhältnisse

In Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) erkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an (UN, 2006). Dieses Recht umfasst beispielsweise den Schutz vor Diskriminierung in allen arbeitsbezogenen Zusammenhängen wie in Bewerbungs- oder Einstellungsprozessen oder bei der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen sowie den chancengerechten Zugang zu gerecht entlohnter Arbeit. Die Vertragsstaaten verpflichten sich dieses Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nicht nur zu sichern, sondern auch zu fördern. Nationale Gesetze, wie das Bundesteilhabegesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wirken dabei auf eine Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Arbeit und stärken individuelle Entscheidungsräume von Menschen mit Behinderungen hinsichtlich des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft. Dieser politisch-normative „Inklusionsdruck“ (York et al., 2024) diffundiert jedoch nur langsam in das System beruflicher Rehabilitation und Teilhabe, wie eine Betrachtung der realen Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen zeigt.

Der Zugang von Menschen mit Behinderungen in die berufliche Ausbildung ist oft durch starre „Zuweisungsmechanismen“ gelenkt (Rosenberger, 2017; Zölls-Kaser, 2023). Die Persistenz rehabilitationsspezifischer Programme der Berufsvorbereitung sowie die Ausweitung des Berufsbildungsbereichs innerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen begünstigen den Fortbestand von Sondersystemen und verhindern qualifizierte Berufsausbildungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Jochmaring, 2019, 2022). Als Alternative oder mögliche Vorstufe zu einer sich anschließenden (dualen) Vollausbildung sind die theoriereduzierten, respektive so genannten Fachpraktiker-Ausbildungen (§66 BBiG/§42r HwO), die meist außerbetrieblich (integrativ oder kooperativ) organisiert sind, positiv hervorzuheben. Weiter bleibt abzuwarten, inwieweit das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für den Eingangs- und Berufsbil-

dungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen dringend notwendige Änderungen bewirkt (Bundesagentur für Arbeit [BA], 2025b).

Die Erwerbsquote schwerbehinderter Menschen ist mit 50 Prozent deutlich geringer als die der Gesamtbevölkerung, welche im Jahr 2022 bei 77 Prozent liegt (BA, 2025a). Dabei gelingt es schwerbehinderten Arbeitslosen trotz durchschnittlich höherer Qualifikation seltener als nicht behinderten Arbeitslosen eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen (BA, 2025a). Arbeitgebende sind in Deutschland verpflichtet Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Doch die Erfüllungsgrade der Beschäftigungspflicht zeigen, dass aktuell 35 Prozent der Arbeitgebenden ihre Pflichtarbeitsplätze nur teilweise und 26 Prozent gar nicht besetzen (BA, 2025a).

Resümierend lässt sich somit festhalten, dass die Chancen auf Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ungleich verteilt sind. Menschen mit Behinderungen erleben knapp 20 Jahre nach Unterzeichnung der UN-BRK durch die Bundesrepublik Deutschland nach wie vor Benachteiligungen beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein Grund für die ungleichen Zugangschancen wird in der hohen Ausdifferenziertheit des Systems beruflicher Rehabilitation und Teilhabe gesehen, welches sowohl von Fachkräften, Arbeitgebenden, Sozialpartnern als auch von Menschen mit Behinderungen als komplex und kompliziert, respektive als „Förderdschungel“ beschrieben wird (Frings, 2023; Geisen et al., 2025; Oehme, 2025; York, Sartor et al., 2025).

In diesem komplexen System wurden im Jahr 2022 die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX, EAA) implementiert. Die EAA sollen als Lots*innen im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe fungieren und werden nachfolgend näher erläutert.

3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Die EAA haben die Aufgabe:

1. „Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
2. Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
3. Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen“ (§ 185a SGB IX).

Im Jahr 2024 waren bundesweit 130 Träger mit dem Angebot EAA betraut und es wurden 173 Vollzeitstellen für die Tätigkeit der EAA geschaffen (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen [BIH], 2025). Im Berichtszeitraum (01.01.2024 – 31.12.2024) hatten die EAA rund 45.600 Betriebskontakte, davon 60 Prozent mit beschäftigungspflichtigen Betrieben (BIH, 2025). Informiert, beraten und unterstützt haben die EAA insbesondere zu den Themen Einstellung, Sicherung der Beschäftigung, Ausbildung sowie zu Auswirkungen der Behinderung im Arbeitsleben (BIH, 2025). Die EAA werden mit 16,8 Mio.

Euro durch die Inklusions- und Integrationsämter aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe finanziert (BIH, 2025).

4 Das EvaEfA-Projekt

Das EvaEfA-Projekt evaluiert in einer innovationstheoretischen Perspektive die Implementation sowie die Effekte der neu eingeführten EAA im Rheinland, Nordrhein-Westfalen (York, Sartor et al., 2025). Das Forschungsprojekt untersucht, in welches „Ökosystem" (Carayannis & Campbell, 2012; Granstrand & Holgersson, 2020) die EAA eintreten, wie sie dort mit anderen Akteur*innen agieren und wie das bestehende System auf diese Innovation reagiert – sie aufnimmt, fördert oder hindert. Nach Zapf (1989) sind soziale Innovationen „neue Wege, Ziele zu erreichen, insbesondere neue Organisationsformen, neue Regulierungen, neue Lebensstile, die die Richtung des sozialen Wandels verändern, Probleme besser lösen als frühere Praktiken, und die es deshalb wert sind, nachgeahmt und institutionalisiert zu werden" (S. 177). Im Sinne des Konstruktes sozialer Innovation lassen sich Fragen danach stellen, wie etwas Neues in die Welt kommt, welche Kosten und welcher Nutzen damit verbunden sind, wie es sich verbreitet und veralltäglicht (Gillwald, 2000; Howaldt & Schwarz, 2010).

Die EAA werden im Projekt EvaEfA als Soziale Innovation konturiert, da sie etablierte Praktiken in der Arbeitgebendenberatung rekonfigurieren mit dem Ziel die Teilhabe an Arbeit von Menschen mit Behinderungen zu adressieren und zu verbessern (York, Sartor et al., 2025). Die soziale Innovation EAA wird im EvaEfA-Projekt mit Hilfe des sogenannten Quadruple-Helix-Modells (Carayannis & Campbell, 2012, 2019) analysiert, welches postuliert, dass es dem Innovationsprozess zuträglich ist, wenn die vier innovationsrelevanten Bereiche „Politik", „Wirtschaft", „Bildung/Wissenschaft" und „Zivilgesellschaft" in den Innovationsprozess einbezogen werden (Carayannis & Campbell, 2012).

Das Projekt arbeitet dabei mit einem partizipativ-dialogischen Verfahren (York, Lamb, Jochmaring et al., 2025), welches qualitative und quantitative Forschungsmethoden in einem Mixed-Method-Design mit kontinuierlichen Reflexions- und Interpretationsangeboten kombiniert. Das Verfahren beteiligt EAA-Expert*innen in nahezu allen Schritten des Forschungsprozesses und eröffnet Räume für die aktive Mitgestaltung des Forschungsprojektes. Gemeinsam erarbeitet werden unter anderem Fragestellungen mit (praktischer) Relevanz oder Erhebungsdesigns. Im Forschungsprozess gewonnene Daten werden darüber hinaus kollaborativ interpretiert.

Entlang von vier forschungsrelevanten Fragen skizzieren wir nachfolgend Teilergebnisse der ersten Projektphase (April 2023 – Februar 2025) zum Implementationsstand der EAA in der LVR-Region. Anschließend explizieren wir die Effektindikatoren, die in der zweiten Projektphase (März 2025 – Februar 2027) untersucht werden.

4.1 Implementationsevaluation

4.1.1 An welche Vorläuferstrukturen knüpfen die EAA an?

Methodik: Um die Entstehungsgeschichte der EAA nachzuzeichnen, wurde eine Innovations-

biographie (Butzin, 2009) erarbeitet, welche die raum-zeitliche Entstehung und Entwicklung der EAA und ihrer Vorgängerstrukturen im Gebiet des Landschaftsverbandes Rheinland in Nordrhein-Westfalen rekonstruiert (York et al., 2026). Die Innovationsbiographie basiert auf einem fünfstufigen Forschungsdesign (u. a. mit Dokumentenanalyse, narrativem Expert*innenworkshop, leitfadengestütztem Interview) und zeichnet Innovationsdynamiken nach (York et al., 2026). Visualisiert wurden relevante Meilensteine der Implementierung der EAA im Rheinland zwischen 2001 und 2024. Diese ermöglichen Einblicke in die über zwanzigjährige Vorgeschichte der EAA.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass die EAA im Rheinland an langjährig gewachsene Strukturen anknüpfen, die sich positiv auf die Vernetzung mit anderen Akteur*innen auswirken. Sichtbar wird dies daran, dass EAA-Träger mit einer Vorgängerstruktur (beispielsweise in der Handwerkskammer) stärker vernetzt sind als EAA-Träger, die an Institutionen angebunden sind, die erst kürzlich mit der Beratung von Arbeitgebenden zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen betraut wurden (beispielsweise Landwirtschaftskammer) (York et al., 2026).

Innovativ ist der Einsatz von Fachkräften in der Arbeitgebendenberatung, die mitunter grundständig in den Bereichen Handwerk, Industrie und Handel, Dienstleistung oder Landwirtschaft qualifiziert sind. Vormals wurde Beratung im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe zumeist ausschließlich von pädagogisch qualifizierten Fachkräften offeriert. Der iterative Implementierungsprozess einer teilhabeorientierten Arbeitgebendenberatung wird von Expert*innen als Erfolgsfaktor interpretiert. Der Einsatz von fachpraktisch qualifizierten Berater*innen eröffnet Unterstützung und Beratung nah an den unterschiedlichen Bedarfen der Arbeitgebenden, generiert jedoch gleichsam einen hohen Bedarf an Schulungen und Weiterbildungen zu den Themen „Behinderungen“ und „System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe“ (York et al., 2026).

*4.1.2 Auf welche Akteur*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?*

Methodik: Um dieser Frage nachzugehen, wurde aus innovations- und systemtheoretischer Perspektive ermittelt, in welches System der Arbeitgebendenberatung die EAA eintreten (York, Sartor et al., 2025). Dokumentenanalytisch und mit Hilfe von Expert*inneninterviews ($N = 10$ politische und wissenschaftliche Akteur*innen sowie Entscheidungsträger*innen des Systems beruflicher Rehabilitation und Teilhabe) haben wir untersucht, wie sich die EAA von anderen Akteur*innen mit einem gesetzlichen Auftrag zur Arbeitgebendenberatung (Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit, Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung, Beratungsangebote der Integrationsfachdienste) abgrenzen, welche Schnittmengen es gibt und wie andere Akteur*innen auf die EAA reagieren. Analyseleitend waren dabei Fragen, wie und mit welchen Begründungen die EAA in das Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe installiert wurden, welche Funktion sie im System erfüllen und wie sie sich zu etablierten Akteur*innen im System verhalten.

Ergebnisse: Die Befunde zeigen, dass die EAA in ein ausdifferenziertes Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe eintreten, in welchem die Beratung von Arbeitgebenden zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben langjährig etabliert ist. Da sich Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten derzeit mitunter überlappen, sind – laut der befragten

Expert*innen – die Abgrenzung der EAA zu anderen Institutionen im Ökosystem, aber auch die aktive Vernetzung mit relevanten Akteur*innen zentrale Aufgaben der EAA (York, Sartor et al., 2025). Weiter verfolgen die EAA das Ziel, Arbeitgebende proaktiv für das Thema Beschäftigung und Behinderung zu sensibilisieren und Einstellungen von Arbeitgebenden gegenüber Menschen mit Behinderungen (Schulze et al., 2025) in Richtung einer Inklusionsoffenheit zu verändern. Dieser proaktive Ansatz ist ein Alleinstellungsmerkmal im konturierten Ökosystem (York, Sartor et al., 2025).

*4.1.3 Mit welchen Akteur*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?*

Methodik: Um das neue arbeitsmarktpolitische Instrument EAA besser zu verstehen und die Vernetzung der EAA im Rheinland zu beschreiben, wurden die Netzwerkpartner*innen der EAA im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe exploriert. Dazu wurden die Netzwerke der EAA-Fachberater*innen (N = 20) im Rahmen eines Expert*innenworkshops mittels egozentrierter Netzwerkkarten erhoben (Lamb et al., 2024a). Die Diskussion der Ergebnisse erfolgte erneut aus innovationstheoretischer Perspektive entlang des Quadruple-Helix-Modells (Carayannis & Campbell, 2012).

Ergebnisse: Das Netzwerk der EAA wird von Akteur*innen dominiert, die dem Helix-Strang Politik zugeordnet werden können. Zu den übrigen drei Bereichen der Quadruple-Helix (Wirtschaft, Bildung/Wissenschaft, Zivilgesellschaft) wurden bisher weniger Netzwerkpartner*innenschaften aufgebaut. Eine Quantifizierung der Netzwerkpartner*innen ergab, dass die Integrationsfachdienste, die EAA selbst (die EAA-Fachberater*innen inkl. der EAA-Koordination), das LVR-Inklusionsamt, die Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und die Agenturen für Arbeit zu den fünf wichtigsten Netzwerkpartner*innen der EAA („Big Five der EAA“) zählen (Lamb et al., 2024b). Zudem stellte sich heraus, dass es Unterschiede zwischen den Netzwerkkarten der EAA-Fachberater*innen gibt. Diese Unterschiede sind möglicherweise durch internale (z. B. Berufserfahrung) sowie durch externale Faktoren (z. B. branchenspezifische oder regionale Unterschiede) begründet (Lamb et al., 2024b, 2024c). Eine ergänzende Online-Befragung (N = 18 EAA-Fachberater*innen; N = 123 Netzwerkpartner*innen) ergab, dass die Zusammenarbeit, die Kommunikation sowie die Informationsaustauschprozesse aus beiden Perspektiven (eher) als positiv und effizient eingeschätzt werden (York, Lamb, Schulze et al., 2025).

4.1.4 Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?

Methodik: Um herauszufinden, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede die EAA in ihrer Ausstattung und in ihren Arbeitsweisen aufweisen, wurden leitfadengestützte Expert*innen- (N = 10) und Fokusgruppeninterviews (N = 4, á 3–6 Personen) geführt. Neben Expert*innen aus verschiedenen Institutionen, wie beispielsweise den Integrationsfachdiensten oder den Agenturen für Arbeit, nahm das EAA-Team des LVR-Inklusionsamtes teil. Die Analyse der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring & Fenzl, 2022). Das Ergebnis der Inhaltsanalyse fasst die zentralen Aussagen der interviewten Personen zusammen, die sich auf Merkmale der EAA, beispielsweise auf ihre Ausstattung oder Arbeitsweise, beziehen.

Ergebnisse: Ein exemplarisches Merkmal ist die sogenannte Arbeitgebendennähe der EAA. Einige EAA-Träger haben Zugang zu Listen mit Kontaktdaten von Arbeitgebenden, während andere Berater*innen aktiv Kontakte knüpfen müssen. Ihre Arbeit beginnt „mit dem Klinkenputzen bei den Arbeitgebern“ (Interview mit Expert*in). Die Unterschiede in der Arbeitgebendennähe resultieren aus etablierten Beratungsstrukturen sowie aus branchenspezifischen Besonderheiten. Beim Merkmal Arbeitgebendennähe handelt es sich um eine wertfreie Beschreibung, so werden auch Chancen zur Erschließung neuer Zugänge bei aktuell noch geringer Arbeitgebendennähe rekonstruiert. Die Arbeitgebendennähe beeinflusst die Netzwerkarbeit der EAA: Zu Beginn ist oft proaktive Akquise erforderlich, während mit zunehmender Bekanntheit eine reaktivere Arbeitsweise erwartet wird (York, Lamb, Schulze et al., 2025).

Ein weiteres Merkmal ist die Erfahrung in der Netzwerkarbeit, die bei Trägern mit historisch gewachsenen Beratungsstrukturen weniger proaktive Akquise erfordert. Die Interviews zeigen, dass die EAA eigenständig arbeiten, jedoch nicht isoliert sind und ein gemeinsames Vorgehen entwickeln müssen, insbesondere bei regionalen Überschneidungen in den Aufgabenbereichen. Es besteht eine hohe Identifikation mit der Aufgabe (Rolle/Funktion) der EAA: „Das Ziel ist bei allen gleich, aber die Herangehensweise ist unterschiedlich. Das betrifft die Kontakte, aber auch die Arbeitsweise“ (Interview Expert*in) (York, Lamb, Schulze et al., 2025)

Die beschriebenen, divergierenden Rahmenbedingungen beeinflussen auch die Anzahl der Betriebsbesuche und die Intensität der Betreuung einzelner Arbeitgebender. „Aufgrund der noch nicht hohen Fallanzahl kann ich die Betriebe intensiver betreuen. Ich bin zurzeit nicht gescheut, mehrfach dorthin zu fahren, und dass, obwohl mein Gebiet sehr groß ist“ (Interview Expert*in) (York, Lamb, Schulze et al., 2025).

Insgesamt erfordert die Netzwerkarbeit anfänglich viele Ressourcen zur Abstimmung von Abläufen, wird jedoch langfristig als wichtig für eine effektive Beratung angesehen. Zukünftig hilft ein gut funktionierendes Netzwerk den EAA, ihre Aufgaben schneller und effizienter zu erledigen: „Alle müssen an einem Strang ziehen und Zeit investieren. Man muss sich Zeit nehmen, damit man sich hinterher Zeit sparen kann“ (Interview Expert*in) (York, Lamb, Schulze et al., 2025)

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Implementationsevaluation, dass die EAA in der Region Rheinland an historisch gewachsene Strukturen der Beratung von Arbeitgebenden zur Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen anknüpfen. Die Idee der Arbeitgebendenberatung wurde somit nicht neu erfunden, jedoch mit Einführung der EAA im Jahr 2022 systematisch und bundesweit ausgerollt.

4.2 Effektevaluation

Nachdem wir (Zwischen-)Ergebnisse zum Implementationsstand der EAA beschrieben haben, widmen wir uns nun den Effekten der neu im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe eingeführten EAA. Um in der zweiten Förderphase (2025-2027) des EvaEfA-Projektes untersuchen zu können, welche Effekte die EAA erzeugen, wurden in einem iterativen und partizipativen Prozess Effektindikatoren entwickelt. Diese Indikatoren und ihr Entwicklungsprozess werden nachfolgend beschrieben.

4.2.1 Effektindikatoren

Um die Frage beantworten zu können, wann die EAA erfolgreich sind, mussten wir Effektindikatoren bestimmen. Diese Effektindikatoren wurden in einem iterativen Prozess, der heterogene Perspektiven und Expertisen berücksichtigt, herausgearbeitet:

1) Befragung von EAA-Expert*innen und -praktiker*innen (N = 25; n = 23 vollständig ausgefüllt): Auswertung und Kategorisierung offener Fragebogenantworten sowie Ableitung von Erfolgsindikatoren durch EvaEfA-Projektteam
2) Kommunikative Validierung und Erweiterung der Erfolgsindikatoren mit EAA-Expert*innen (N = 2) im partizipativ-dialogischen Verfahren
3) Diskussion der Frage „Wann sind die EAA erfolgreich?“ mit Praktiker*innen aus dem Feld der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe (N = 30): Ableitung von Erfolgsindikatoren durch EvaEfA-Projektteam
4) Validierung der Erfolgsindikatoren entlang des gesetzlichen Auftrags der EAA mit EAA-Expert*innen (N = 2) im partizipativ-dialogischen Verfahren
5) Brainstorming innerhalb eines universitätsinternen Forschungskolloquiums zur Frage „Wann sind die EAA erfolgreich?“ mit Wissenschaftler*innen aus dem Feld der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe (N = 10)
6) Auswahl der Erfolgsindikatoren entlang des gesetzlichen Auftrags der EAA mit EAA-Expert*innen (N = 3) im partizipativ-dialogischen Verfahren

Die im sechsstufigen Prozess erarbeiteten Indikatoren adressieren unterschiedliche Ebenen des betrieblichen Settings und sind teils quantifizierbar und teils qualitativ erforschbar (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Effektindikatoren der EAA

	Indikatoren	**Erläuterung**
Welche Effekte erzeugen die EAA bei Arbeitgebenden, in den Unternehmen, bei Arbeitnehmenden?	Informiertheit der Arbeitgebenden	Inwiefern wissen die Arbeitgebenden nach der EAA-Information/ -Beratung/ -Unterstützung mehr als vorher? Finden sie sich besser im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe zurecht?
	Sensibilisierung der Arbeitgebenden	Inwiefern wurden die Arbeitgebenden für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert? Haben sie andere Annahmen, Einstellungen oder Haltungen als vor der Beratung?
	Effekte auf organisationaler Ebene	Inwiefern haben sich Strukturen/Zuständigkeiten/Prozesse in den Betrieben geändert? Wurden neue Strukturen, Zuständigkeiten oder Prozesse geschaffen?
	Effekte auf Arbeitnehmende	Inwiefern hatte die EAA einen Effekt auf die Arbeitnehmenden? Hat sich die Situation der Arbeitnehmenden geändert? Inwiefern führen die Arbeitnehmenden Änderungen auf die EAA zurück?
	Nicht-intendierte Effekte	Hat die EAA-Information/ -Beratung/-Unterstützung Effekte nach sich gezogen, die nicht forciert wurden?

Weitere, hier nicht näher explizierte Indikatoren – wie trägerübergreifende Systemkenntnis oder Netzwerkstabilität – fokussieren Effekte innerhalb des Systems beruflicher Rehabilitation und Teilhabe oder beziehen sich auf die Qualität und Quantität der Vernetzungsaktivitäten der EAA.

4.2.2 Arbeitspakete der zweiten Projektphase

Daten zu den skizzierten Effektindikatoren werden – angelehnt an das Forschungsdesign der ersten Projektphase – in einem Mixed-Methods-Ansatz im dialogisch-partizipativen Verfahren erhoben (siehe Abbildung 1).

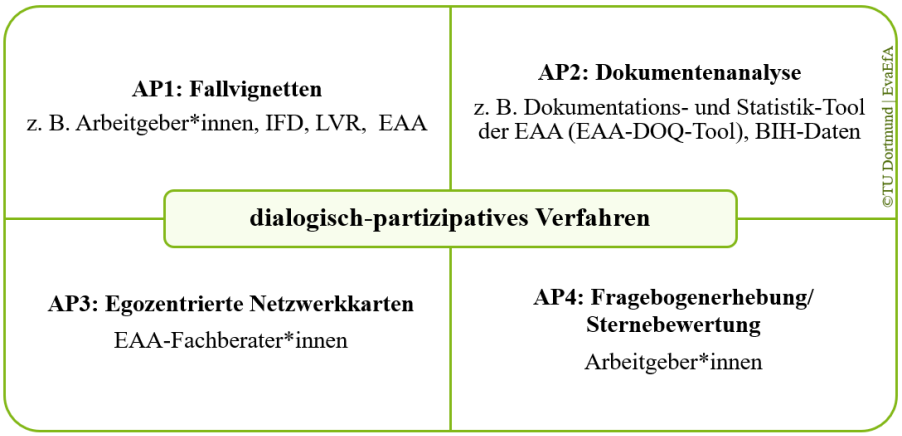

Abbildung 1: Arbeitspakete der zweiten Projektphase

Im ersten Arbeitspakt (AP1) werden Fallvignetten entlang von Interviews mit EAA-Fachberater*innen, Arbeitgebenden, Netzwerkpartner*innen und Arbeitnehmer*innen erhoben und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die absichtsvoll gezogenen Fälle (gelungene und herausfordernde Beratung zu Ausbildung, Einstellung oder Beschäftigung) explorieren unterschiedliche Beratungsszenarien der EAA und vermitteln Reaktionen, Einstellungen sowie Entscheidungslogiken und -prozesse, der im jeweiligen Fall involvierten Akteur*innen.

Das zweite Arbeitspaket (AP2) analysiert Sekundärdaten aus dem Dokumentations- und Statistik-Tool (EAA-DOQ) der EAA im Gebiet des LVR-Inklusionsamtes sowie Daten der bundesweiten Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V. (BIH, 2024, 2025). Erste Ergebnisse zum Thema der Öffentlichkeitsarbeit wurden bereits publiziert (Lamb et al., 2026).

Im dritten Arbeitspaket (AP3) wird die Vernetzung der EAA mit anderen Akteur*innen des Systems beruflicher Rehabilitation und Teilhabe in den Blick genommen. Im Projekt von Interesse sind dabei insbesondere Fragen nach der Stabilität und Dynamik der EAA-Netzwerke.

Die Zugänge zu Beratungsleistungen der EAA und die Zufriedenheit mit diesen steht im vierten Arbeitspaket (AP4) im Mittelpunkt. Online befragt werden die von den EAA im Rheinland beratenden Arbeitgebenden.

5 Diskussion

Das partizipativ-dialogische Verfahren des EvaEfA-Projekts eröffnet „Innenperspektiven“ und Zugänge zu Akteur*innen, wie Arbeitgebenden, politischen Entscheidungsträger*innen oder Arbeitnehmenden mit Behinderungen, die in klassischen Forschungsdesigns schwer zu rekrutieren sind. Die erzeugten Projektergebnisse weisen gleichsam eine hohe Praxisrelevanz auf: So werden die Ergebnisse mittels kommunikativer Validierung nicht nur unmittelbar auf ihren praktischen Nutzen in der Implementierung der EAA überprüft, sondern fließen auch direkt in den Auf- und Ausbau der EAA-Strukturen ein. Der partizipativ-dialogische Prozess erhöht jedoch auch Risiken der sozialen Erwünschtheit oder Selbstselektion, was eine kontinuierliche sowie transparente Dokumentation der Diskussionsergebnisse erfordert, um mögliche Verzer-

rungen offenzulegen und im Sinne einer unabhängigen wissenschaftlichen Forschung zu adressieren.

Die hier in aller Kürze präsentierten Ergebnisse zum Implementationsstand der EAA beziehen sich ausschließlich auf das Gebiet des LVR-Inklusionsamtes im Rheinland, einem Teil Nordrhein-Westfalens. Die EAA tragen in ihrem Namen zwar den Begriff „Einheitliche“ (§ 185a SGB IX), doch zeigen Recherchen zum aktuellen Implementationsstand der EAA in den verschiedenen Bundesländern, dass die Bundesländer den gesetzlichen Rahmen durchaus unterschiedlich interpretieren und praktisch umsetzen (BIH, 2025). Im Rheinland wurden verschiedene Träger mit der Umsetzung der EAA betraut: Kammern (Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer und Landwirtschaftskammer), Träger der Integrationsfachdienste sowie die Fortbildungsakademie der Wirtschaft. In anderen Bundesländern hingegen wurden ausschließlich Integrationsfachdienste mit dem Aufbau von EAA betraut (BIH, 2025). Die hier für die Region Rheinland gewonnen Ergebnisse lassen sich somit nicht vollumfänglich auf den bundesweiten Implementationsprozess der EAA übertragen.

Mit der umrissenen, explorativen Effektevaluation werden erste Befunde zum Einfluss der EAA auf die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt generiert. Konkret werden Erkenntnisse erwartet, die die folgenden Fragen beantworten: Inwiefern lotst die EAA Arbeitgebende passgenau durch den „Förderdschungel“ der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe? Mit welchen systemischen Barrieren, aber auch Möglichkeitsräumen sind die EAA-Fachberater*innen in ihrer operativen Arbeit konfrontiert? Weiter werden Ergebnisse dazu rekonstruiert, wie es den EAA gelingt Arbeitgebende für inklusive Strukturen und Prozesse „aufzuschließen“, respektive diese für Inklusion zu sensibilisieren. Die im EvaEfA-Projekt gewonnenen Erkenntnisse können erste Hinweise auf Wirkmechanismen der Teilhabe an Arbeit von Menschen mit Behinderungen geben. Diese müssen in weiteren Forschungsarbeiten weiter ausgeschärft und quantifiziert werden.

Zukünftig gilt es zu prüfen, welchen Beitrag die EAA zur nachhaltigen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erbringt. Dies betrifft zum einen die Rekonfiguration von Strukturen und Prozessen innerhalb des Systems der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe, welche durch Impulse aus den EAA-Steuerungsgremien angeregt werden. Zum anderen aber auch die operative Beratungspraxis, in welcher Arbeitgebende sehr engmaschig betreut und begleitet werden.

Danksagung

Wir bedanken uns bei allen an diesem Forschungsprojekt beteiligten Personen aus der EAA-Steuerungsgruppe des LVR-Inklusionsamtes, die im Rahmen des partizipativ-dialogischen Verfahrens maßgeblich zu diesem Artikel beigetragen haben. Unser besonderer Dank gilt den Interviewteilnehmer*innen, den schriftlich Befragten und allen weiteren Personen, die im Rahmen der genannten Diskussions- und Austauschformate zur Entwicklung der Effektindikatoren beigetragen haben.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2025a). Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit (2025b). Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX). https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachkonzept-fuer-eingangsverfahren-und-berufsbildungsbereich-p-57-sgb-9_ba055123.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2024). Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten Berichtszeitraum: 01.01.2023 – 31.12.2023. https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Bereich-INA/EAA/EAA_BIH_Bericht_2023_ua.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2025). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten Berichtszeitraum 01.01.2024 – 31.12.2024. https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Bereich-INA/EAA/EAA_BIH_Bericht_2024_PDF-UA.pdf

Butzin, A. (2009). Innovationsbiographien als Methode der raum-zeitlichen Erfassung von Innovationsprozessen. In P. Dannenberg, H. Köhler, T. Lang, J. Utz, B. Zakirova & T. Zimmermann (Hrsg.), Innovationen im Raum – Raum für Innovationen (S. 189–198). Verlag der ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung.

Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2012). Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems: 21st-Century Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Development. Springer.

Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2019). Quadruple and Quintuple Helix Innovation Systems and Mode 3 Knowledge Production. In E. G. Carayannis, D. F. J. Campbell & M.-P. Euthymiopoulos (Hrsg.), Handbook of cyber-development, cyber-democracy, and cyber-defense (S. 9–27). Springer.

Frings, S. (2023). Neue Steuerung – Neue Teilhabechancen? Steuerung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung aus Sicht der Systemtheorie [Dissertation]. Technische Universität Dortmund. https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/41368/1/Stefanie%20Frings%20Dissertation.pdf

Geisen, T., Widmer, L., Fehlmann, M., Yang, A., Baumgartner, E., Cox, P., Rijk, A. de, Richards, S., Salvatori, A., Selander, J. & York, J. (2025). Rolle der Sozialpartner bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Quotenmodelle und freiwillige Modelle. https://www.ivbs.ch/uploads/06-25_Sozialpartner_eBericht.pdf

Gillwald, K. (2000). Konzepte sozialer Innovation. WZB-discussion-paper, Artikel P00-519. https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2000/p00-519.pdf

Granstrand, O. & Holgersson, M. (2020). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. Technovation, 90-91, 1–12. https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.102098

Howaldt, J. & Schwarz, M. (2010). Social Innovation: Concepts, Research Fields and International Trends. https://sfs.sowi.tu-dortmund.de/storages/sfs-sowi/r/Publikationen/Soziale_Innovation_Publikationen/Social_Innovation_Concepts__Research_Fields_and_Trends.pdf

Jochmaring, J. (2019). Übergänge von Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in die Berufsausbildung: Eine Auswertung von Sekundärstatistiken. Zeitschrift für Pädagogik(3), 335–354.

Jochmaring, J. (2022). Transitionsprozesse von Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Beruf – eine multiperspektivische Analyse [Dissertation]. Technische Universität Dortmund. https://doi.org/10.17877/DE290R-22840

Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024a). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil I: Einführung und Forschungsgerüst. Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Artikel D13-2024. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D13-2024_Die_Einheitlichen_Ansprechstellen_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Teil_I.pdf

Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024b). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil II: Ergebnisse der Netzwerkanalyse. Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Artikel D14-2024. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D14-2024_Die_EAA_im_Rheinland_-_Teil_II.pdf

Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024c). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil III: Ergänzende Ergebnisse einer Fragebogenerhebung. Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Artikel D15-2024. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D15-2924_Die_Einheitlichen_Ansprechstellen_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Teil_III.pdf

Lamb, S., Schulze, S., Bastian, P., Kuhn, J.-T. & York, J. (2026). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Aufbau und Verstetigung im Kontext von Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit. Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Artikel D2-2026. https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d2-2026

Mayring, P. & Fenzl, T. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (2. Aufl., S. 633–648). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

Oehme, A. (2025). Auf dem Weg zu inklusiven Arbeitsmärkten: Integrierte Hilfen für teilhabeorientierte Übergangs- und Beschäftigungsstrukturen. Beltz Juventa. https://doi.org/10.3262/978-3-7799-8746-8

Rosenberger, H. (2017). Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit? Nachschulische Lebensverläufe ehemaliger Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Lernen. In M. Gercke, S. Opalinski & T. Thonagel (Hrsg.), Inklusive Bildung und gesellschaftliche Exklusion (S. 99–120). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17084-4_7

Schulze, S., Lamb, S., York, J. & Pelka, B. (2025). Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Perspektiven von Akteur*innen. Empirische Sonderpädagogik, 17(2), 142–158. https://doi.org/10.2440/003-0045

UN (Hrsg.). (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

York, J., Jochmaring, J. & Preissner, L. (2024). Innovation und Exnovation des Systems beruflicher Rehabilitation. In I. Bosse, K. Müller & D. Nussbaumer (Hrsg.), Internationale und demokratische Perspektiven auf Inklusion und Chancengerechtigkeit (S. 154–162). Verlag Julius Klinkhardt. https://doi.org/10.35468/6072-16

York, J., Lamb, S., Jochmaring, J., Schulze, S. & Pelka, B. (2025). Berufliche Rehabilitation und Teilhabe partizipativ im Dialog erforschen – Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Gemeinsam leben, 33(4), 239–246. https://doi.org/10.3262/GL2504239

York, J., Lamb, S., Schulze, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (2025). Innovation through networking: the single contact points for employers in the German vocational rehabilitation and participation system. Frontiers in Rehabilitation Sciences(6), 1–13. https://doi.org/10.3389/fresc.2025.1659687

York, J., Sartor, T., Lamb, S., Jochmaring, J., Schulze, S., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (2025). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe. WSI Mitteilungen, 78(4), 263–270. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-263

York, J., Sartor, T., Lamb, S., Schulze, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (2026). Innovation biography and network analysis as instruments for evaluating inclusion policy: The case of Single Contact Points for Employers. Innovation: The European Journal of Social Science Research. Vorab-Onlinepublikation. https://doi.org/10.1080/13511610.2026.2628066

Zapf, W. (1989). Über soziale Innovationen. Soziale Welt, 40(1/2), 170–183. https://www.jstor.org/stable/40878048?seq=8

Zölls-Kaser, P. (2023). Partizipation im Übergang Schule–Beruf bei Schüler*innen des Förderschwerpunktes „Geistige Entwicklung“ [Dissertation]. Humboldt-Universität zu Berlin. https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/e63b7b06-d567-4a92-9f6e-1bcbb3e1ef2d/retrieve https://doi.org/10.18452/26133

Zitieren dieses Beitrags (23.07.2026)

York, J. Lamb, S. Schulze, S. Pelka, B. Kuhn, J.T. Jochmaring, J. (2026). Zwischen Hilfe und Hürde: Unterstützungsstrukturen im Übergang Schule-Beruf aus Sicht junger Menschen. In K. Hartwich, D. Heisler, P. Lippegaus, M. Schmökel, J. Schwede & C. Sommer (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2025: Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf. Beruf* (S. 1–16). https://www.bwpat.de/ht2025/york_etal_ht2025.pdf

Die Autor:innen

Dr. JANA YORK

Technische Universität Dortmund, Rehabilitationswissenschaften/ Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44225 Dortmund

jana.york@tu-dortmund.de

https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/york/

Dr. SARAH LAMB

Technische Universität Dortmund, Rehabilitationswissenschaften/ Methoden der empirischen Bildungsforschung/ Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44225 Dortmund

sarah.lamb@tu-dortmund.de

https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/sarah-lamb/

Dr. SARAH SCHULZE

Technische Universität Dortmund, Rehabilitationswissenschaften/ Unterrichtsentwicklungsforschung/ Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44225 Dortmund

sarah.schulze@tu-dortmund.de

https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/sarah-schulze/

PD Dr. BASTIAN PELKA

Technische Universität Dortmund, Rehabilitationswissenschaften/ Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44225 Dortmund

bastian.pelka@tu-dortmund.de

https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/pelka/

Prof. Dr. JÖRG-TOBIAS KUHN

Technische Universität Dortmund, Rehabilitationswissenschaften/ Methoden der empirischen Bildungsforschung

Emil-Figge-Str. 50, 44225 Dortmund

tobias.kuhn@tu-dortmund.de

https://meb.reha.tu-dortmund.de/team/univ-prof-dr-joerg-tobias-kuhn/

Dr. JAN JOCHMARING

Technische Universität Dortmund, Rehabilitationswissenschaften/ Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44225 Dortmund

jan.jochmaring@tu-dortmund.de

https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/jochmaring/