

Exemplarische Interviewpassagen im Kontext des Handlungsfeldes Freizeit
<p>Behinderung: »Eine Teilnahme ist möglich, aber nur, wenn die jemanden als Begleitung mitbringen.« (3268)</p> <p>Fluchtmigrationshintergrund: »Die Teilnahme ist nur möglich, wenn ein Instrument auf einem bestimmten Niveau beherrscht wird.« (4302)</p> <p>Demenz: »Es kommt auf die Ausprägung der Demenz an. Im Anfangsstadium ist das kein Problem. Wenn sie schon fortgeschritten ist, kann es schwieriger werden.« (8343)</p>
Typ 4 – »offen«
<p>Typ 4 »offen« zeichnet sich dadurch aus, dass Interviewpersonen keine Vorbehalte bezüglich der Teilhabe von Menschen mit Behinderung, Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund und/oder Menschen mit Demenz äußern. Inklusion wird häufig als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden, die auch die Interviewperson betrifft und zu der sie ihren Teil beitragen will. Jene Interviewpersonen haben beziehungsweise hatten in der Vergangenheit oftmals bereits Kontakt zu Menschen mit Behinderung, Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund und/oder Menschen mit Demenz. Ihre Offenheit wird auch in dieser Erfahrung begründet. Darüber hinaus sehen es Interviewpersonen als unkompliziert an, die Strukturen der von ihnen vertretenen Tätigkeit zu verändern, sollten dadurch Teilhabemöglichkeiten für bestimmte Personen eröffnet werden (zum Beispiel Ort, Zeitpunkt, Ablauf etc.).</p>
Exemplarische Interviewpassagen im Kontext des Handlungsfeldes Arbeit
<p>Behinderung: »Ich habe gute Erfahrungen gemacht. Die Zusammenarbeit ist nicht anders, als mit anderen KollegInnen auch.« (1662)</p> <p>Fluchtmigrationshintergrund: »Die KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund sind hilfsbereit und engagiert, sprachliche Probleme sind nicht so erheblich.« (1899)</p>
Exemplarische Interviewpassagen im Kontext des Handlungsfeldes Freizeit
<p>Behinderung: »Unsere Erfahrungen sind positiv, bei uns wird kein Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderung gemacht.« (1470)</p> <p>Fluchtmigrationshintergrund: »Das klappt super, höchstens entstehen mal Sprachbarrieren, aber dann spricht man langsam und verständigt sich mit Händen und Füßen.« (5331)</p> <p>Demenz: »Das klappt wunderbar, wir gehen offen mit den Menschen um.« (3105)</p>

16. Sozialraumanalysen im Handlungsfeld Arbeit

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Erhebung von Telefoninterviews, die der Pre-Test offenbarte, musste im Handlungsfeld Arbeit das methodische Erhebungssetting angepasst werden (siehe Kapitel 14.4.1). Nachdem auch die

Möglichkeit einer Onlinebefragung in Betracht gezogen wurde, wurde sich letztlich für eine Vor-Ort-Erhebung von Leitfadeninterviews entschieden. Dies hatte zur Folge, dass sich der Fokus möglicher InterviewpartnerInnen von ArbeitgeberInnen zu ArbeitnehmerInnen verschob. Damit geht einher, dass einige Angaben weniger verlässlich und infolgedessen weniger vergleichbar sind, da ArbeitnehmerInnen – gerade in größeren Unternehmen – eher nicht wissen, inwiefern beispielsweise alle Bereiche des Arbeitsplatzes barrierefrei sind und wie viele Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder Fluchtmigrationshintergrund im Unternehmen arbeiten. Vergleichbare Aussagen bezüglich dieser Angaben wären primär über die ArbeitgeberInnen zu erheben gewesen, die sich allerdings als sehr unkooperativ herausstellten beziehungsweise, bei gelingendem Kontakt, ausweichend antworteten, woraus zudem eine gewisse soziale Erwünschtheit des Antwortverhaltens abgeleitet werden konnte und oftmals deutlich wurde, dass die ArbeitgeberInnen das Image ihres Unternehmens als besonders offen darstellen wollen. Ein positiver Nebeneffekt dessen, dass der Interviewfokus auf ArbeitnehmerInnen verschoben wurde, ist dagegen, dass der Einblick in Erfahrungen des alltäglichen Miteinanders dadurch annehmbar vielfältiger ist, als dies ArbeitgeberInnen schildern könnten, die zumeist ein Stück weit abgeschnitten von alltäglichen Praxen sind (zumindest in großen Betrieben).

16.1 Ablauf der Vor-Ort-Erhebungen

Die ForscherInnen fuhren jeweils in Zweier-Teams in die fünf Sozialräume und sprachen an öffentlichen Orten (Fußgängerzonen, Einkaufszentren, Parkplätze etc.) PassantInnen an, mit der Absicht, ein Interview mit diesen zu führen. Dabei wurde auf eine größtmögliche Heterogenität der Interviewpersonen geachtet hinsichtlich Alter, Geschlecht und Branche, in der diese Person arbeitstätig ist. Die Erfahrungen bei der Interviewerhebung waren im Gros positiv, wie beispielsweise die folgende Schilderung zeigt: *In der Fußgängerzone war ab vormittags sehr viel los. Fast jede zweite oder dritte Person war dazu bereit, die Fragen zu beantworten. Die Menschen begegneten mir meist freundlich und aufgeschlossen, sobald ich ihnen versichert habe, dass ich weder etwas verkaufen noch irgendwelche Unterschriften sammeln will (I-5775).* Hin und wieder reagierten die angesprochenen Personen aber auch ablehnend. Ein Beispiel hierfür ist die folgende Erfahrung: *Die zwei Mitarbeitenden in dem Geschäft waren sehr gesprächig, jedoch wollten sie mit mir über alles sprechen, nur nicht über*

Inklusion, denn »die Politiker sollen sich erst mal um die Leute auf dem Land kümmern und an die Bürger im Dorf denken, bevor die sich um Flüchtlinge und Behinderte kümmern«. Die zwei Personen waren gegenüber Menschen mit Behinderung und Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund abweisend und haben mit, mir unverständlich erscheinenden, Begründungen erläutert, warum ihre Arbeitsstelle für diese Menschen nicht geeignet sei. Sie sagten: »Die alten Leute kommen nicht mehr ins Geschäft, wenn da eine mit einem Kopftuch sitzt«. Und: »Menschen mit Behinderung schmeißen da nur alles um und können mit den Kunden nicht kommunizieren«. Zum Schluss des Gesprächs wurde mir noch gesagt, dass sie sowieso mit jemandem aus der Stadt, wie ich es bin, nicht sprechen werden (I-2259). Negative Reaktionen wie die obige waren eher die Ausnahme, zumeist reagierten die angesprochenen Personen sehr freundlich und offen. Demgegenüber zeigen solche offen ablehnenden Reaktionen gegenüber Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund, dass Inklusion weiter angestoßen und in vielerlei Hinsicht darauf abzielen muss, die breite Bevölkerung für Fragen von Teilhabe und Diversität zu sensibilisieren.

16.2 Gesamteinschätzung

Die Typisierung der Fälle im Handlungsfeld Arbeit ergab, dass durchschnittlich mehr als zwei Drittel der Interviewpersonen einer Teilhabe von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund an ihrem Arbeitsplatz voll ablehnend (16,8 %) beziehungsweise teilweise ablehnend (52,7 %) gegenüberstehen. Diese Interviewpersonen sehen keine Möglichkeit, jenen Personen beziehungsweise bestimmten Personen Zugangs- und Handlungsmöglichkeiten in dem Unternehmen zu schaffen, in dem sie selbst tätig sind. Hinzu kommt, dass Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund eher als defizitär konstruiert werden. Damit verbunden sind oftmals negative und pauschalisierende Aussagen. Demgegenüber sind durchschnittlich 18,8 % der Interviewpersonen (noch) zurückhaltend, ob und inwiefern Teilhabemöglichkeiten im Bereich Arbeit für Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund bestehen. Diese Interviewpersonen haben oftmals noch keine Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit jenen Personen gesammelt und begegnen der Idee, diese als KollegInnen zu haben, teils mit Vorbehalten. Dennoch zeigen sie sich offen für Veränderungen. Schließlich wurden durchschnittlich 11,6 % der Interviewpersonen als offen typisiert.

Diese Interviewpersonen zeigen eine große Bereitschaft, Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung und Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund zu bereiten. Sie haben häufig bereits mit jenen Personen zusammengearbeitet und berichten von größtenteils positiven Erfahrungen. Darüber hinaus engagieren sie sich oftmals zusätzlich, indem sie beispielsweise geflüchtete Menschen beim Deutschlernen unterstützen. Schließlich soll noch ein Blick auf die Ergebnisse der Typisierung in den einzelnen Sozialräumen geworfen werden, welche zeigt, dass sich diese teils erheblich in ihrem jeweiligen Anteil an als (voll/teilweise) ablehnend, (noch) zurückhaltend und offen typisierten Antworten unterscheiden. Insgesamt wird klar, dass die interviewten ArbeitnehmerInnen der beiden kleineren Sozialräume, Schneverdingen und die Verbandsgemeinde Nieder-Olm, deutlich ablehnender gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und/oder Fluchtmigrationshintergrund sind, als dies bei den Interviewten aus den anderen drei Sozialräumen der Fall ist. Die Unterschiede zwischen den Sozialräumen Erlangen, Rostock und Schwäbisch Gmünd bewegen sich in einem Rahmen, der zu erwarten war. Es soll abschließend hervorgehoben werden, dass die interviewten ArbeitnehmerInnen in Schwäbisch Gmünd einer möglichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und/oder Fluchtmigrationshintergrund am offensten gegenüberstehen.

Tabelle 19: Kategorisierung entlang der vier Typen im Handlungsfeld Arbeit

	Gesamteinschätzung			
	voll ablehnend	teilweise ablehnend	(noch) zurückhaltend	offen
Erlangen	16,2 %	48,6 %	24,3 %	10,8 %
Rostock	8,2 %	49 %	34,7 %	8,2 %
Schneverdingen	17,6 %	76,5 %	5,9 %	0 %
Schwäbisch Gmünd	19 %	35,7 %	21,4 %	23,8 %
VG Nieder-Olm	23,1 %	53,8 %	7,7 %	15,4 %
∅	16,8 %	52,7 %	18,8 %	11,6 %

16.3 Beispielinterviews

Anhand zweier Interviews, die im Folgenden exemplarisch abgebildet sind, wird dargelegt, wie sich der Typisierungsprozess vollzieht. Darüber hinaus werden einzelne Aussagen und Zusammenhänge diskutiert (siehe dazu unter anderem auch Kapitel 16.9). Das erste Interview, das beispielhaft herangezogen wird, wurde mit einer Person geführt, die in einem Dienstleistungsbetrieb im Bereich Gastronomie arbeitet. Der Verlauf des Interviews ist im Folgenden zusammengefasst.

Tabelle 20: Beispielinterview im Handlungsfeld Arbeit (1)

Arbeitsstelle der Interviewperson	Dienstleistung im Bereich Gastronomie
Code	7191
Größe des Unternehmens	mehr als 100 MitarbeiterInnen
Behindertenparkplätze	nein
Nähe zum ÖPNV	weniger als 5 Gehminuten
Barrierefreiheit des Arbeitsortes	barrierefrei für Menschen mit Unterstützungsbedarf im Bereich Mobilität; nicht barrierefrei für Menschen mit Unterstützungsbedarfen in den Bereichen Sehen, Hören oder Lesen/Verstehen
MitarbeiterInnen mit Behinderung	nein
Gründe dafür, dass keine Menschen mit Behinderung dort arbeiten	<ul style="list-style-type: none">- »Es ist nicht wirtschaftlich.«- »Der Betrieb wird aufgehalten.«- »Es gibt zu wenig Angestellte.«- »Es gibt viel Arbeit, deshalb können wir keine extra Unterstützung leisten.«
Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung	nein
MitarbeiterInnen mit Fluchtmigrationshintergrund	nein

Gründe dafür, dass keine Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund dort arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - »Es ist nicht wirtschaftlich.« - »Es fehlt das Vertrauen.« - »Die Einstellung von MitarbeiterInnen ist eine Entscheidung der Chefetage.«
Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund	nein
Halten Sie Inklusion im Unternehmen für umsetzbar?	nein
mögliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Inklusion	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Sprachkenntnisse (englisch) - »Um in der Essensausgabe arbeiten zu können, muss eine Hygieneprüfung auf Deutsch erfolgreich abgeschlossen werden und ein Gesundheitspass vorliegen. Das schaffen viele nicht.«
Maßnahmen/Vorhaben in Bezug auf Inklusion	nein
(Veränderungs-)Wünsche an Politik und Gesellschaft	»momentan nicht«
Gesamteinschätzung	voll ablehnend

Die Interviewperson wurde gegenüber einer Teilhabe von KollegInnen mit Behinderung oder Fluchtmigrationshintergrund als voll ablehnend typisiert, was insbesondere aus den ablehnenden Aussagen resultiert, die in Bezug auf die Gründe dafür formuliert wurden, dass bislang keine Personen, die entsprechend adressiert werden, an der eigenen Arbeitsstelle arbeiten. Problematisiert werden kann in Bezug auf die Angaben der Interviewperson darüber hinaus, dass, obwohl es sich um ein großes Unternehmen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen handelt, Barrierefreiheit ausschließlich im Bereich Mobilität gegeben ist und keine weiteren Dimensionen berücksichtigt wurden. Zudem stehen keine sogenannten Behindertenparkplätze zur Verfügung. Hier zeichnen sich Handlungsperspektiven ab, die wiederum die Teilhabemöglichkeiten von Menschen, die auf barrierefreie Arbeitsorte angewiesen sind, erhöhen können. Aus den Gründen, die als ursächlich dafür benannt werden, dass keine Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund an der eigenen Arbeitsstelle arbeiten, resultiert eine gewisse negative Defizitorientierung, die jene Personen pauschal

als Belastung für den Betrieb sowie die KollegInnen konstruiert. Hierbei wird insbesondere das Argument vermeintlicher wirtschaftlicher Belastung herangezogen, womit eine Konstruktion prinzipieller Minderleistung jener Personen einhergeht. Deutlich wird zudem, dass die Interviewperson sich selbst nicht als primär dafür verantwortlich sieht, die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Demenz zu verbessern, da solche Entscheidungen auf der »Chefetage« getroffen würden. Diese Haltung ist signifikant für Interviewpersonen des Typs voll ablehnend, ist sie doch Ausdruck davon, selbst so wenig wie möglich aktiv werden zu wollen, um das Verhältnis von Teilhabe und Ausschluss zu verändern. Inwiefern die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit KollegInnen mit Behinderung oder KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund bei der Beurteilung von Inklusion im Kontext Arbeit wirksam werden kann, zeigt das nachfolgend skizzierte Interview mit einer Person, die in einem Logistikdienstleistungsunternehmen angestellt ist, in dem sowohl Menschen mit Behinderung als auch Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund arbeiten.

Tabelle 21: Beispielinterview im Handlungsfeld Arbeit (2)

Arbeitsstelle der Interviewperson	Logistikdienstleistungsunternehmen
Code	9335
Größe des Unternehmens	mehr als 100 MitarbeiterInnen
Behindertenparkplätze	nein
Nähe zum ÖPNV	weniger als 5 Gehminuten
Barrierefreiheit des Arbeitsortes	barrierefrei für Menschen mit Unterstützungsbedarf im Bereich Mobilität; nicht barrierefrei für Menschen mit Unterstützungsbedarfen in den Bereichen Sehen, Hören oder Lesen/Verstehen
MitarbeiterInnen mit Behinderung	ja, mit Unterstützungsbedarf im Bereich Mobilität
Erfahrungen in der täglichen Zusammenarbeit	»keine Unterschiede«

MitarbeiterInnen mit Flucht-migrations-hintergrund	ja
Erfahrungen in der täglichen Zusammen-arbeit	»keine Unterschiede«
Halten Sie Inklusion im Unternehmen für umsetzbar?	weiß nicht
mögliche Schwierigkeiten bei der Um-setzung von Inklusion	»Es kommt auf den Grad der Behinderung an.«
Maßnahmen/Vorhaben in Bezug auf Inklusion	nicht bekannt
(Veränderungs-)Wünsche an Politik und Gesellschaft	»Das Amt schickt die falschen Leute zu den falschen Stellen.«
Gesamteinschätzung	(noch) zurückhaltend

Auffällig ist, dass sowohl Menschen mit Behinderung als auch Menschen mit Flucht-migrationshintergrund im Unternehmen arbeiten, in dem die Interviewperson beschäftigt ist. Ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit sind weder positiv noch negativ, sondern in gewisser Weise gleichmütig – es macht keinen Unterschied, ob der/die KollegIn als ›behindert‹ oder ›flucht-migriert‹ bezeichnet wird. Die Personen mit Behinderung, die im Unternehmen arbeiten, haben Unterstützungsbedarfe im Bereich Mobilität und können sich annehmbar aufgrund der barrierefreien Ausgestaltung des Arbeitsortes selbstständig im Gebäude/auf dem Gelände bewegen. Eine deutlich eingeschränkte Barrierefreiheit in den Bereichen Sehen, Hören und Lesen/Verstehen hat möglicherweise zur Folge, dass Personen mit Unterstützungsbedarfen in diesen Dimensionen eher nicht im Unternehmen arbeitstätig werden (können). In gewisser Hinsicht zeigen sich auch bei dieser Interviewperson Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung, denn sie macht Inklusion vom »Grad der Behinderung« einer Person abhängig, wodurch sozusagen Inklusionsgrenzen definiert werden, die bestimmte Personen ausschließen, die als ›zu stark behindert‹ gelten. Auch die Analyse dieser Aussage hat mit zu einer Typisierung jener Interviewperson als (noch) zurückhaltend beigetragen. Schließlich problematisiert die Interviewperson bürokratische Hürden, die sich in ihrer Sicht vor allem darin zeigen, dass Verwaltung und potenzielle Arbeitsplätze nicht miteinander korres-

pondieren. Dies zeugt davon, dass sich die Interviewperson Gedanken über Möglichkeiten der Teilhabe unterschiedlicher Personen macht und ist zusätzlich Indiz für eine Typisierung der Person als (noch) zurückhaltend, da bei ihr ein gewisses Potenzial erkannt werden kann, für Fragen von Teilhabe und Ausschluss weitergehend sensibilisiert zu werden.

16.4 Einzelaspekte

Im Folgenden werden einzelne Ergebnisse der Analyse herausgegriffen und im Kontext der Kategorisierung entlang der vier Typen dargestellt und diskutiert.

16.4.1 Größe des Unternehmens

Das Verhältnis der Anzahl der MitarbeiterInnen des Unternehmens am Standort und dem jeweiligen Typ verdeutlicht, dass größere Unternehmen (ab 50 MitarbeiterInnen) einer Teilhabe von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund offener gegenüberstehen. So wurden Unternehmen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen zu 48,6 % als (noch) zurückhaltend und zu 55 % als offen kategorisiert. Unternehmen, die weniger als zehn MitarbeiterInnen haben, sind dagegen in 50 % der Fälle voll beziehungsweise in 43,4 % der Fälle teilweise ablehnend. Perspektivisch wäre also denkbar, vor allem kleinere Unternehmen dabei zu begleiten, Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen zu schaffen. Hierbei stehen vor allem bewusstseinsbildende und sensibilisierende Maßnahmen im Vordergrund, wie auch ein Blick in die qualitativen Ergebnisse zeigt (siehe Kapitel 16.7).

Tabelle 22: Größe des Unternehmens

	Anzahl der MitarbeiterInnen des Unternehmens am Standort			
	< 10	10-49	50-100	> 100
voll ablehnend	50 %	16,7 %	4,2 %	29,2 %
teilweise ablehnend	43,4 %	35,5 %	6,6 %	14,5 %

(noch) zurückhaltend	18,9 %	18,9 %	13,5 %	48,6 %
offen	10 %	20 %	15 %	55 %

16.4.2 Entfernung zum öffentlichen Personennahverkehr

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen, in denen die Interviewpersonen beschäftigt sind, liegen weniger als fünf Minuten Fußweg von der nächsten Haltestelle des öffentlichen Personennahverkehrs entfernt (durchschnittlich 87 %). Einen Fußweg von fünf bis zehn Minuten legen durchschnittlich 11,3 % der Interviewpersonen zur nächsten Haltestelle des öffentlichen Personennahverkehrs zurück. Ausschließlich in Erlangen (2,7 %) und Schneverdingen (5,9 %) wurden ArbeitnehmerInnen befragt, die in Unternehmen arbeiten, die mehr als zehn Minuten Fußweg von der nächsten Haltestelle des öffentlichen Personennahverkehrs entfernt liegen. Die Abhängigkeit davon, Auto zu fahren, ist also eher gering, da potenziell öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden können, wobei einschränkend festgehalten werden muss, dass keine Aussagen über die Quantität der Verbindungen sowie die Ausgestaltung der Fahrzeuge getroffen werden können, da dies nicht erhoben wurde. Zudem können keine Aussagen über das Verhältnis des Typs der jeweiligen Arbeitsstelle und ihrer Entfernung zu Haltestellen des öffentlichen Personennahverkehrs getroffen werden, da hier keine Zusammenhänge vorgefunden wurden.

16.4.3 Vorhandensein von Behindertenparkplätzen

Während bei den Unternehmen, die als voll oder teilweise ablehnend kategorisiert wurden, kein Zusammenhang zwischen dem Typ und dem Vorhandensein eines sogenannten Behindertenparkplatzes festgestellt wurde, zeigt sich, dass (noch) zurückhaltende und offene Unternehmen deutlich häufiger über einen sogenannten Behindertenparkplatz verfügen. Es liegt also der Schluss nahe, dass, sobald ein Unternehmen über Behindertenparkplätze verfügt, es einer Teilhabe von Menschen mit Behinderung offener gegenübersteht. Dies kann sicherlich auf eine gewisse Sensibilität gegenüber je bestimmten Bedarfen zurückgeführt werden.

Tabelle 23: Vorhandensein von Behindertenparkplätzen

Ja, es ist ein sogenannter Behindertenparkplatz vorhanden	
voll ablehnend	43,5 %
teilweise ablehnend	56,8 %
(noch) zurückhaltend	70,3 %
offen	80 %

16.4.4 Barrierefreiheit des Arbeitsortes

Im Gros zeigt sich, dass die Kategorisierung des Unternehmens als voll/teilweise ablehnend, (noch) zurückhaltend oder offen oftmals im Zusammenhang mit der barrierefreien Zugänglichkeit dessen steht. Sobald ein Unternehmen als barrierefrei in Bezug auf Mobilität, Sehen, Hören oder Lesen/Verstehen eingeschätzt wird, ist es wahrscheinlicher, dass es als (noch) zurückhaltend oder offen kategorisiert wird. Es zeigt sich also auch hier, dass strukturelle Gegebenheiten die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen beeinflussen. Es bedarf folglich einer gewissen Sensibilisierung für Barrieren und Möglichkeiten ihres Abbaus⁷.

Tabelle 24: Barrierefreiheit des Arbeitsortes

	Der Arbeitsort ist barrierefrei in Bezug auf...			
	Mobilität	Sehen	Hören	Lesen/ Verstehen
voll ablehnend	50 %	25 %	13 %	26,1 %

7 Bezüglich der Betrachtung des Zusammenhangs von Typ des Unternehmens und barrierefreier Ausgestaltung des Unternehmensortes sei angemerkt, dass die Ergebnisse aufgrund ihrer subsumptionslogischen Schließung nur eingeschränkt herangezogen werden können. Da die Barrierefreiheit des Arbeitsortes ein Faktor bei der Kategorisierung des Unternehmens ist und bei der Beschreibung der vier Typen als ausschlaggebend herangezogen wird, ist es ein Stück weit tautologisch, Barrierefreiheit und Typ miteinander ins Verhältnis zu setzen.

teilweise ablehnend	51,9 %	18,4 %	10,8 %	13,3 %
(noch) zurückhaltend	70,3 %	24,3 %	8,8 %	32,4 %
offen	80 %	30 %	40 %	50 %

16.5 Aktuelle Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund

Die Interviewpersonen wurden gefragt, ob sie KollegInnen mit Behinderung und/oder KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund haben. Bei der Konstruktion dessen, wie Behinderung und Fluchtmigrationshintergrund gefasst werden, wird, wie eingangs bereits dargelegt (Kapitel 14.2), die ›Sprache des Feldes‹ zugrunde gelegt, woraus folgt, dass es im Ermessen der Interviewpersonen lag, eine/n KollegIn als behindert oder fluchtmigriert zu bezeichnen. Dass damit forschungspraktische Einschränkungen verbunden sind, da Interviewpersonen hierbei gegebenenfalls zu je unterschiedlichen Einschätzungen kommen, scheint klar. Allerdings handelt es sich sowohl beim Status ›Fluchtmigration‹ als auch beim Status ›Behinderung‹ um kontingente Kategorien, die vor allem in der interpersonalen Zuschreibung wirkmächtig werden, beispielsweise, wenn Personen als ›fluchtmigriert‹ oder ›behindert‹ adressiert werden und daraus bestimmte Handlungspraxen hervorgehen, die (potenziell) in Ausschluss resultieren. Deshalb hat sich dieses Vorgehen als zielführend erwiesen. Im Folgenden wird dargelegt, wie groß der Anteil der interviewten ArbeitnehmerInnen ist, die KollegInnen mit Behinderung und/oder KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund haben. Im Kontext Behinderung wird dies darüber hinaus bezüglich der jeweiligen Ausprägung der ›Beeinträchtigung‹ aufgeschlüsselt, wobei hier die Bereiche Mobilität, Sehen, Hören und kognitive Beeinträchtigung abgedeckt werden. Für Beeinträchtigungen, die unter keiner dieser vorgegebenen Kategorien gefasst werden können, wurde die zusätzliche Kategorie ›andere Beeinträchtigungen‹ gebildet. Es sei erneut darauf hingewiesen, dass größtenteils keine sozialraumbezogenen Einzelergebnisse dargelegt werden (wie unter anderem im Folgenden). Davon wird abgewichen, wenn die Ergebnisse sich in den Sozialräumen deutlich voneinander unterscheiden oder Trends festzustellen sind.

Tabelle 25: KollegInnen mit (unterschiedlichen) Beeinträchtigungen oder Fluchtmigrationshintergrund

	KollegInnen mit...						
	Behinderung gesamt	unterschiedlichen Beeinträchtigungen					Fluchtmigrationshintergrund
		Mobilität	Sehen	Hören	kognitiv	andere	
Ø	29 %	18 %	2,4 %	2,6 %	6 %	6,8 %	19,4 %

Durchschnittlich gaben 29 % aller Interviewpersonen an, mit Menschen mit Behinderung zusammenzuarbeiten. Mit Blick auf die fünf untersuchten Dimensionen von Beeinträchtigung lassen sich teils deutliche Unterschiede erkennen. Während durchschnittlich 18 % der Interviewten angaben, KollegInnen mit Mobilitätsbeeinträchtigung zu haben, fielen die Anteile in den Dimensionen Sehbeeinträchtigung (2,4 %), Hörbeeinträchtigung (2,6 %) und kognitive Beeinträchtigung (6 %) deutlich geringer aus. Durchschnittlich gaben 6,8 % der Interviewten an, mit Menschen mit anderen Beeinträchtigungen zusammenzuarbeiten. Zu berücksichtigen ist hier, dass Mehrfachnennungen möglich waren, sodass das Ergebnis bezüglich der Frage nach der Zusammenarbeit mit KollegInnen mit Behinderung nicht mit den Ergebnissen der einzelnen Beeinträchtigungsdimensionen aufgerechnet werden kann. Es zeigt sich, dass vor allem Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigungen als KollegInnen mit den interviewten Personen zusammenarbeiten. Deutlich seltener sind dies Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Menschen mit Sehbeeinträchtigung und Menschen mit Hörbeeinträchtigung arbeiten am seltensten mit den Interviewten zusammen. Demgegenüber gaben durchschnittlich 19,4 % der Interviewten an, mit KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund zusammenzuarbeiten.

16.6 Erfahrungen im Miteinander

16.6.1 Erfahrungen im Miteinander mit KollegInnen mit Behinderung

Die Erfahrungen derjenigen Interviewpersonen, die mit KollegInnen mit Behinderung zusammenarbeiten, sind primär positiv, wie sie im Interview berichten. Eine Interviewperson sagt: »Die Zusammenarbeit ist nicht anders als mit anderen Kollegen auch« (1662). Diese Einschätzung wird von

einigen Interviewpersonen geteilt, die die Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen mit Behinderung als »normal« (5309) oder »gut« (3541) bezeichnen und »positive Erfahrungen« (6225) gemacht haben. Teilweise kann aus den Antworten der Interviewpersonen abgeleitet werden, dass sie Vorbehalte gegenüber ihren KollegInnen mit Behinderung haben, was sich unter anderem in Aussagen zeigt, die in gewisser Weise paternalistisch gefärbt sind. Ähnliches kann bezüglich Aussagen der Art festgestellt werden, die Zusammenarbeit sei »besser als erwartet« (1899) und es gebe nur »selten Komplikationen« (1899), woran zwar gewisse Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung festgestellt werden können, die jedoch teilweise überwunden wurden, was einmal mehr klar macht, inwiefern Inklusion ein krisenhafter Prozess ist. Deutlich negativer beurteilen einige andere Interviewpersonen die Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen mit Behinderung. Eine Interviewperson sagt: »Die Arbeit ist mit [Vorname Kollege/Kollegin] nicht immer einfach, aber möglich« (4334). Ein eher despektierlicher Blick auf Menschen mit Behinderung kann aus dieser Aussage einer Interviewperson abgeleitet werden: »Ich arbeite nicht mit denen zusammen« (1239). Hier werden Menschen mit Behinderung als eigene Gruppe adressiert, die sich von »den anderen« – annehmbar Menschen ohne Behinderung – ganz grundsätzlich unterscheidet. Die Interviewperson distanziert sich von seinen/ihren KollegInnen mit Behinderung. Einige Interviewpersonen wiederum haben keine Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen mit Behinderung, da diese beispielsweise in einer anderen Abteilung arbeiten und so kein alltäglicher Kontakt besteht.

16.6.2 Erfahrungen im Miteinander mit KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund

Während in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung die Interviewpersonen zu größtenteils eher positiven Einschätzungen kamen, sind die Schilderungen in Bezug auf KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund etwas mehr von Vorbehalten und teils negativen Erfahrungen geprägt, wobei die Abweichungen gering sind. Einige Interviewpersonen berichten von »guten« (5431) und »positiven Erfahrungen« (3793), andere stellen sogar fest: »Es läuft voll gut, die Leute sind meganett« (5510), oder schlicht: »alles ist super« (3875). Demgegenüber gibt es einige Interviewpersonen, die von deutlich schlechteren Erfahrungen berichten beziehungsweise in deren Antworten Vorbehalte gegenüber der Zusammenarbeit

mit ihren geflüchteten KollegInnen zu erkennen sind. Eine Interviewperson sagt: »Ich habe da ganz gemischte Erfahrungen« (3586), während eine andere berichtet, die Zusammenarbeit sei »so naja« (9208). Eine wiederum andere Person kommt zu der Einschätzung, die Zusammenarbeit sei »schon ok« (5844). Laut einer weiteren Interviewperson seien die KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund »häufig echt unzuverlässig. Das kann richtig nerven« (9956). Eine Problematik, auf die viele der Interviewpersonen in ihrem beruflichen Miteinander mit ihren geflüchteten KollegInnen treffen, ist die Sprachbarriere, da, nach Angaben dieser Interviewperson, viele dieser KollegInnen nur wenig Deutsch sprechen können. Eine Interviewperson sagt: »Sprache ist echt wichtig und das ist bei den meisten einfach noch nicht gut« (4244). Ähnlich wie in Bezug auf KollegInnen mit Behinderung haben auch einige der Interviewpersonen, die KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund haben, (bislang) keinen Kontakt zu diesen gehabt, da sie beispielsweise in einer anderen Abteilung arbeiten, und können deshalb auch keine Erfahrungen im Miteinander berichten.

16.7 Begründungsfiguren der Ablehnung

16.7.1 Ablehnung von Menschen mit Behinderung

Die Interviewpersonen nennen einige unterschiedliche Gründe dafür, dass sie keine KollegInnen mit Behinderung haben. Diese sind im Folgenden zusammengefasst, wobei immer wieder Einblick in Aussagen der Interviewpersonen gegeben wird.

Menschen mit Behinderung sind nicht im gleichen Maße leistungsfähig

Die Interviewpersonen sehen Gründe dafür, dass sie keine KollegInnen mit Behinderung haben, vor allem in einer vermeintlichen Minderleistung von Menschen mit Behinderung. Diese werden oftmals pauschal als »unfähig« dazu angenommen, die jeweilige Tätigkeit auszuüben. Mangelnde Fähigkeiten werden Menschen mit Behinderung dabei teils auf körperlicher und teils auf intellektueller Ebene zugeschrieben. Eine Interviewperson sagt: »Für die Arbeit bei uns muss man körperlich fit sein und vor allem auch Stress aushalten können« (6348). Eine andere wiederum merkt an: »Schauspieler müssen geistig fit sein« (6655). Beide sehen in diesen Anforderungen Gründe, dass keine Menschen mit Behinderung an ihrer Arbeitsstelle arbeiten. Dies wird auch in der Aussage dieser Interviewperson deutlich: »Bei uns arbeiten keine

Menschen mit Behinderung, weil man für den Job alle seine Sinne braucht. Man muss mit dem PC arbeiten können, die Kunden abkassieren und vor allem im Kundenkontakt immer seriös und aufmerksam sein« (3578). Weitere defizitäre Zuschreibungspraxen zeigen sich unter anderem in der pauschalen Annahme, Menschen mit Behinderung könnten nicht Auto fahren. Eine Interviewperson sagt: »Für die Arbeit braucht man einen Führerschein, denn es ist notwendig, dass man auch auswärts tätig sein kann. Menschen mit Behinderung sind also nicht geeignet« (8040). Andere stehen dagegen einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ganz grundsätzlich eher negativ gegenüber, wie die Aussage dieser Interviewperson verdeutlicht: »Dass Menschen mit Behinderung hier bei uns arbeiten, ist nicht wirtschaftlich. Der Betrieb wird aufgehoben und außerdem gibt es eh schon zu wenig Angestellte für die ganze Arbeit, die hier anfällt. Da ist einfach keine Zeit, jemanden nochmal extra zu unterstützen« (7191).

Strukturelle Rahmenbedingungen

Vereinzelt werden strukturelle Rahmenbedingen dafür verantwortlich gemacht, dass keine Menschen mit Behinderung KollegInnen sind. Diese Interviewperson problematisiert: »Bei uns gibt es keinen Aufzug und deshalb kommen Rollstuhlfahrer nicht in die zweite Etage« (1760). Deutlich wird hieran zudem, dass bei der Frage nach »Menschen mit Behinderung« primär von Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigungen ausgegangen wird. Andere Beeinträchtigungsformen werden nur sehr selten bedacht. Denkbar ist, dass es an einer gewissen Sensibilität hinsichtlich diverser Unterstützungsbedarfe fehlt sowie an zu geringen Berührungspunkten zwischen Menschen ohne und Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus spielt der Abbau struktureller Barrieren eine wichtige Rolle, der in erster Linie durch eine Bewusstseinsmachung und Sensibilisierung angestoßen werden muss (siehe in Bezug auf Barrieren im Kontext kognitiver Beeinträchtigung Trescher 2018c).

Keine Bewerbungen von Menschen mit Behinderung

Ein weiteres Ergebnis ist demgegenüber, dass einige Interviewpersonen den Grund dafür, dass keine Menschen mit Behinderung an ihrer Arbeitsstelle beschäftigt sind, in ausbleibenden Bewerbungen sehen. Menschen mit Behinderung hätten sich bislang noch auf keine der offenen Stellen beworben, weshalb sie auch keine KollegInnen mit Behinderung haben (6890). Dies kann im Zusammenhang mit der sogenannten Kontakthypothese diskutiert

werden (siehe Kapitel 6.2 und Kapitel 23), wonach beiderseitige Vorbehalte gegenüber Menschen mit und ohne Behinderung auch daraus resultieren, dass der lebenspraktische Kontakt zu gering oder sogar gar nicht vorhanden ist. Es braucht also Bedingungen und vor allem Handlungspraxen, in denen Menschen mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich miteinander arbeiten (oder wohnen, lernen, ihre Freizeit verbringen etc.), um so Vorbehalte und Ängste abzubauen. Daran ist ein gewisses Potenzial zu erkennen, mehr Menschen mit Behinderung Arbeitstätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Handlungspraktisch können beispielsweise Menschen mit Behinderung (noch) ausdrücklicher in Stellenausschreibungen angesprochen werden. Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwiefern MitarbeiterInnen in (insbesondere größeren) Unternehmen überhaupt Einblick in die Bewerbungsverfahren haben und ob es tatsächlich so ist, dass keine Bewerbungen von Menschen mit Behinderung eingehen. Unabhängig davon bleibt festzuhalten, dass Interviewpersonen dies als Begründung für die geringe Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an ihrer Arbeitsstelle heranziehen, weshalb gegebenenfalls eine größere Transparenz in Bewerbungsverfahren eine sinnhafte Veränderung sein kann, die die MitarbeiterInnen enger in diese Prozesse einbindet und so zu Bewusstseinsbildung beiträgt.

Kaum Stellenausschreibungen kleiner und/oder familiengeführter Unternehmen

Im Kontrast zu ausbleibenden Bewerbungen von Menschen mit Behinderung werden mangelnde Ausschreibungen seitens der ArbeitgeberInnen benannt, neue MitarbeiterInnen einzustellen, da es sich teils um sehr kleine und/oder familiengeführte Unternehmen handle, die kaum neue MitarbeiterInnen einstellen. Eine Interviewperson sagt: »Wir haben ein kleines Familienunternehmen, in dem alle Mitarbeiter langjährig beschäftigt sind. Da ist die Fluktuation einfach nicht sehr groß« (3053). Eine andere Interviewperson betont: »Hier am Standort arbeiten nur zwei Personen. Deren Einstellung war keine bewusste Entscheidung gegen Menschen mit Behinderung« (3972), was eine prinzipielle Offenheit gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nahelegt, die allerdings, das darf nicht aus dem Blick verloren werden, dennoch nicht erfolgte. In Bezug auf die familiengeführten oder neu gegründeten Unternehmen, die langjährige und/oder (bislang) nur wenige MitarbeiterInnen haben und darin begründen,

keine Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, stellt sich die Frage, weshalb keine Menschen mit Behinderung als FirmengründerInnen in Erscheinung treten. Ausschluss vom Arbeitsleben vollzieht sich also nicht nur in der Rolle als Angestellte/r, sondern auch und insbesondere in der Rolle als Vorgesetzte/r, GründerIn usw. Offen ist bislang, wie die Menschen im Sozialraum – sowohl Menschen mit Behinderung als auch Menschen ohne Behinderung – empowert werden können, um im Handlungsfeld Arbeit mehr Teilhabemöglichkeiten zu schaffen und zu nutzen, sodass sich diverse Arbeitspraxen im Sozialraum vollziehen können. Dadurch können perspektivisch gesamtgesellschaftliche Arbeitspraxen, die sich kontinuierlich im Wandel befinden (Voß 2010, S. 23ff), verändert werden.

16.7.2 Ablehnung von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund

Aus Perspektive der Interviewpersonen sind die Gründe dafür vielfältig, dass (bislang) keine Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund ihre KollegInnen sind.

Geringere oder schlechtere Leistungsfähigkeit

Einige Interviewpersonen sehen in der vergleichsweise geringeren oder schlechteren Leistungsfähigkeit von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund die Gründe dafür, dass diese nicht an ihrer Arbeitsstelle arbeiten. Bei diesen Begründungen überwiegt oftmals eine negative Konstruktion von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund, in der diese als weniger zu Leistung bereit dargestellt werden. Eine Interviewperson sagt: »Die paar Flüchtlinge, die da waren, die haben kaum gearbeitet und dadurch haben wir echt viel Zeit verloren« (9115). Wieder andere gehen davon aus, dass Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund schlechtere Leistung erbringen. Eine Interviewperson sagt: »Das ist dann schwer mit der Eingliederung. Bei uns auf der Arbeit wird Kundenkontakt vorausgesetzt, da muss man die Sprache perfekt beherrschen, sonst springen uns die Kunden ab« (3387). Eine andere Person ist der Meinung: »Es hat sich immer wieder gezeigt, dass einfach unterschiedliche Erwartungen auf den Beruf bezogen bestehen« (5274). Diese Interviewpersonen schreiben den geflüchteten Personen, mit denen sie zusammengearbeitet haben (beziehungsweise teils sogar geflüchteten Personen im Allgemeinen), eine bestimmte Mentalität zu, die sich in einer für sie nicht nachvollziehbaren Auffassung von Arbeit und Beruf niederschlägt. Diese Zuschreibungen sind Pauschalisierungen aus denen nicht zu-

letzt negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund resultieren können, wie dies teils bei Interviewpersonen der Fall ist. Eine Interviewperson sagt: »Die Flüchtlinge sind doch alle IS-Kämpfer und Kriminelle. Gerade letzte Woche habe ich in der Zeitung gelesen, dass die Kriminalität sich gesteigert hat, seit die hier sind. Wir wollen nix mit denen zu tun haben.« (3578). Diese Aussage ist ein Beispiel dafür, inwiefern sich Interviewpersonen gerade in Bezug auf Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund teilweise rassistisch äußern. Auch wenn dies nur vereinzelt dokumentiert wurde, zeichnet sich hierbei doch ab, inwiefern solche Einstellungen in der Gesamtgesellschaft vorhanden sind und vertreten werden. Auch bei der Interviewerhebung wurden die InterviewerInnen teils mit entsprechenden Aussagen konfrontiert (siehe Kapitel 16.1).

Geringe Sprachkenntnisse

Häufig werden zu geringe oder fehlende Sprachkenntnisse als Grund dafür genannt, dass keine geflüchteten Menschen an der eigenen Arbeitsstelle arbeiten. Sprache wird als manifeste Barriere dargestellt, die Menschen ohne (sehr gute) Deutschkenntnisse ausschließt. Dies führt teils dazu, dass jene Personen, insofern sie denn Arbeit finden, eher in un- und angelernten Berufen arbeiten, wie diese Interviewperson schildert: »In medizinischen und sozialen Berufen ist Sprache einfach total wichtig. Deshalb arbeiten viele Flüchtlinge in diesem Bereich eher als Hilfs- oder Putzkräfte« (1899). Geringe Sprachkenntnisse werden auch dann als Problematik adressiert, wenn Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund als KollegInnen im eigenen Betrieb arbeiten, wie im Vorangegangenen dargestellt wurde (Kapitel 16.6).

Fehlende beziehungsweise nicht anerkannte Ausbildung

Besonders häufig problematisieren die Interviewpersonen, geflüchtete Menschen würden nicht über die geeignete Ausbildung respektive Qualifizierung verfügen, um für die Arbeitstätigkeit geeignet zu sein, der die Interviewpersonen nachgehen. Auch in Bezug darauf überwiegen defizitäre Zuschreibungspraxen, ausgehend von denen primär der vermeintliche Tatbestand einer mangelhaften Ausbildung adressiert wird. Die Aussage einer Interviewperson steht exemplarisch für die große Zahl sehr ähnlicher Aussagen: »Der Ausbildungsstand ist einfach zu niedrig. Und dazu kommt oft auch noch, dass die Ausbildung gar nicht abgeschlossen wurde. Da ist es echt schwierig, bei uns zu arbeiten« (7723). Nur sehr wenige Interviewperso-

nen sprechen konkret die Problematik fehlender Anerkennung von im Ausland erbrachten Abschlüssen an. Eine Interviewperson sagt: »Das ist eben die zentrale Hürde, wenn man als Flüchtling nach Deutschland kommt. Die Ausbildung wird ganz oft einfach nicht anerkannt« (6169). Dies ist ein strukturelles Problem, das viele Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund betrifft. Veränderung ist hier insbesondere auf politischer Ebene denkbar, indem Zugangsregelungen und Arbeitsgesetze infrage gestellt und schließlich neu verhandelt werden.

Fehlende Arbeitserlaubnis

Eine weitere strukturelle Barriere wird von einer Interviewperson angesprochen, die darauf hinweist, dass viele Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind, gar keine Erlaubnis haben, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Sie sagt: »Ein großes Problem ist, dass viele Menschen, zwar gerne arbeiten wollen, aber nicht arbeiten dürfen« (1406). Es muss bedacht werden, inwiefern dadurch Teilhabemöglichkeiten eher eingeschränkt als eröffnet werden. Mit dem Verbot, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, geht einher, dass dadurch eine Abhängigkeit von finanzieller Unterstützung (re-)produziert wird, wodurch Personen, die dies erfahren, oftmals in Armut leben und infolgedessen an alltäglichen Praxen, wie Wohnen, Einkaufen, Freizeitaktivitäten nachgehen etc., nicht im gleichen Maße teilhaben können. Der Ausschluss von Arbeit zieht also zahlreiche weitere Ausschlusspraxen nach sich, wie sich an diesem Beispiel ganz deutlich zeigt.

Eher wenige Arbeitsplätze in kleineren Kollegien

Interviewpersonen argumentieren teilweise, Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund arbeiteten nicht an der eigenen Arbeitsstelle, da das Unternehmen eher klein sei und die MitarbeiterInnen auch nur selten wechselten. Diese Begründungsfigur findet sich, wie oben dargestellt (siehe Kapitel 16.7.1), auch oftmals in Bezug auf Menschen mit Behinderung. Eine Interviewperson sagt: »Also, bei uns sind die meisten Mitarbeiter wirklich schon jahrelang da und haben oft auch ihre Ausbildung schon bei uns gemacht. Da gibt es einfach wenig Neue« (3014). Neben der Kontinuität der MitarbeiterInnen wird häufig angesprochen, dass es sich um kleine und/oder familiengeführte Unternehmen handelt, die keine Kapazität für und keinen Bedarf an weitere(n) MitarbeiterInnen haben (diese Argumentation findet sich ebenfalls in Bezug auf Menschen mit Behinderung). Eine Interviewperson sagt: »Bei

uns ist das ein Familienunternehmen und da ist klar, die Familie reicht aus« (8645). Deutlich wird bei diesen Aussagen, die exemplarisch für zahlreiche weitere stehen, dass es eher nicht als Aufgabe des eigenen Unternehmens respektive deren Führungsebene angesehen wird, überhaupt erst Arbeitsmöglichkeiten für (beispielsweise) Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund zu schaffen. Inklusion wird größtenteils also nicht als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden, was mit dem hohen Wert (voll/teilweise) ablehnender und (noch) zurückhaltender Typen bei der Gesamteinschätzung im Handlungsfeld Arbeit korrespondiert (siehe Kapitel 16.2).

Keine Bewerbungen von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund

In Bezug auf Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund, ebenso wie in Bezug auf Menschen mit Behinderung, argumentieren die Interviewpersonen, dass Bewerbungen dieser Personen ausbleiben und dass (auch) deshalb bislang keine Einstellung vorgenommen werden konnte. Zusätzlich wird dies teils mit mangelnden Qualifikationen begründet, wie diese Interviewperson schildert: »Die bewerben sich halt nicht bei uns, weil die fachlichen Voraussetzungen fehlen oder weil sie keine Ausbildung haben« (8698). In dieser Argumentation zeichnet sich ein Gegensatz zu der ab, wie sie in Bezug auf Menschen mit Behinderung oftmals zu finden ist. Dort wird größtenteils nicht weiter ausgeführt, warum sich keine Menschen mit Behinderung bewerben, was darauf schließen lässt, dass Informationsdefizite bestehen – annehmbar aufseiten der potenziellen BewerberInnen ebenso wie aufseiten der Personen, die die Stelle ausschreiben (siehe dazu auch Kapitel 16.7.1). Im weitesten Sinne adressiert die Aussage der folgenden Interviewperson dieses Problem: »Es gibt keine Bewerbungen, da denen ganz einfach die Deutschkenntnisse fehlen« (7898). Diese Aussage kann auf zweierlei Weise gelesen werden. Einerseits ist denkbar, dass die Interviewperson auf zu geringe Deutschkenntnisse als mangelnde Qualifikation für ausgeschriebene Stellen abzielt und darin die Gründe sieht, dass sich keine Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund bewerben. Andererseits kann diese Aussage auch so gelesen werden, dass Menschen, die die deutsche Sprache kaum oder nicht verstehen, keinen Zugang zu deutschsprachigen Ausschreibungen finden können. Diesbezüglich kann darüber nachgedacht werden, ob gegebenenfalls Stellenausschreibungen sinnhafterweise mehrsprachig veröffentlicht werden können, wie es in internationalen Unternehmen ja bereits geschieht, in kleineren Betrieben dagegen allerdings meist eher nicht.

16.8 Möglichkeit der Teilhabe

Interviewpersonen, die bislang keine KollegInnen mit Behinderung und/oder KollegInnen mit Fluchtmigrationshintergrund haben, wurden gefragt, inwiefern sie es als möglich einschätzen, dass Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen oder fluchtmigrierte Personen an ihrer Arbeitsstelle beschäftigt werden können⁸. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle übersichtlich dargelegt und werden daran anschließend eingehend betrachtet.

Tabelle 26: Prinzipielle Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit (unterschiedlichen) Beeinträchtigungen oder Fluchtmigrationshintergrund

Ja, es besteht die prinzipielle Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit	Großstadt	Kleinstadt/Gemeinde	Ø
Mobilitätsbeeinträchtigung	76,8 %	50,7 %	63,8 %
Sehbeeinträchtigung	34,6 %	21,8 %	28,2 %
Hörbeeinträchtigung	61,3 %	44,3 %	52,8 %
kognitiver Beeinträchtigung	32 %	15,6 %	23,8 %
Fluchtmigrationshintergrund	87,8 %	71,6 %	79,7 %

Ein Blick auf die Gesamtergebnisse zeigt, dass es hier naheliegend war, die untersuchten Sozialräume in die beiden übergeordneten Kategorien ›Großstadt‹ (Erlangen und Rostock) und ›Kleinstadt/Gemeinde‹ (Schneverdingen, Schwäbisch Gmünd, Verbandsgemeinde Nieder-Olm) zu unterteilen, da sich diesbezüglich signifikante Unterschiede feststellen ließen, auch wenn dies in Bezug auf die jeweiligen Beeinträchtigungsdimensionen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Die Ergebnisse zeigen, dass Interviewpersonen, die in

⁸ Es sei darauf hingewiesen, dass hier die Kategorie ›andere Beeinträchtigungen‹ nicht abgefragt wurde, da im Zusammenhang der prinzipiellen Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen nicht pauschal nach ›anderen‹ gefragt werden kann. Es ist nicht sinnvoll, gewissermaßen eine Restkategorie zu schaffen, in der sehr heterogene Personengruppen abgebildet werden (beispielsweise Menschen mit Asperger-Autismus ebenso wie Menschen mit schwerst-mehrfachen Behinderungen).

Großstädten befragt wurden, die Beschäftigung von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund eher als möglich einschätzen als Menschen in der Kleinstadt/Gemeinde. Werden Teilhabemöglichkeiten von Menschen betrachtet, die von Ausschluss bedroht oder betroffen sind, so scheint die Größe des Wohnortes eine bedeutsame Rolle zu spielen. Als Mensch mit bestimmten Unterstützungsbedarfen außerhalb von der Großstadt zu leben, geht also potenziell damit einher, geringere Teilhabemöglichkeiten zu haben – zumindest im Bereich Arbeit. Schließlich kann hervorgehoben werden, dass die Bereitschaft, mit Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigungen zusammenzuarbeiten, deutlich höher ist (durchschnittlich 63,8 %) als beispielsweise in Bezug auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen (durchschnittlich 23,8 %). Die geringsten Vorbehalte haben die interviewten Personen gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund (durchschnittlich 79,7 %), was möglicherweise darin begründet ist, dass jenen Personen weniger Beeinträchtigungen attribuiert werden als Menschen mit Behinderung (siehe dazu auch Kapitel 16.7).

16.9 Schwierigkeiten und Handlungsperspektiven im Kontext von Inklusion und Arbeit

Im Zuge der Analyse der Interviews mit ArbeitnehmerInnen in den fünf untersuchten Sozialräumen konnten zahlreiche Schwierigkeiten ebenso wie Handlungsperspektiven herausgearbeitet werden, die die Interviewpersonen im Kontext von Inklusion und Arbeit beschreiben. Um einen qualitativen Einblick in diese Ergebnisse zu ermöglichen, wird im Folgenden problemfokussiert zusammengefasst und diskutiert, inwiefern Interviewpersonen sich zu Inklusion im Handlungsfeld Arbeit verhalten, welche Schwierigkeiten sie ausmachen und welche Handlungsperspektiven sie formulieren. Dabei wurde sich für eine sozialraumübergreifende Darstellung entschieden, da die Auswertung zeigte, dass die Aussagen quer über die Sozialräume sehr ähnlich sind. Interviewpersonen berichten von ähnlichen Barrieren und Möglichkeiten ihrer Überwindung, haben ähnliche Vorbehalte und Ängste sowie ähnliche Ideen, welche Veränderungen für eine inklusive Teilhabe am Arbeitsleben notwendig sind. Um Redundanz zu vermeiden, wurden deshalb exemplarisch einzelne Interviewpassagen herausgegriffen, an denen zentrale, wiederkehrende Problematiken diskutiert werden.

16.9.1 Schwierigkeiten im Kontext von Inklusion und Arbeit

Während viele Interviewpersonen die Frage danach, ob Inklusion in ihrem eigenen Unternehmen möglich ist, einschränkungslos bejahen, beantwortet ein großer Teil der Interviewpersonen diese Frage eher zurückhaltend und sieht (teils erhebliche) Schwierigkeiten, die die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderung und/oder Fluchtmigrationshintergrund erschweren. Diese Schwierigkeiten sind qualitativ-inhaltsanalytisch zusammengefasst und im Folgenden problemzentriert dargestellt.

Rassismus und Behindertenfeindlichkeit

Einige Interviewpersonen äußern teils stark defizitäre bis hin zu rassistischen beziehungsweise behindertenfeindlichen Aussagen. Fast alle dieser Interviewpersonen haben starke Vorbehalten gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und/oder Fluchtmigrationshintergrund und sind (auch) infolgedessen größtenteils als »(voll oder teilweise) ablehnend« typisiert worden. Einige Interviewpersonen konstruieren Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund als eine Gefahr, wie beispielsweise die Aussage dieser Interviewperson zeigt: »Politiker sind nicht am Ort des Geschehens. Gehen Sie zum Beispiel mal nachts in München als Frau alleine auf die Straße, da haben Sie keine Chance gegenüber Gruppen. Politiker beachten einfach nicht das Gefährdungspotenzial, das von denen ausgeht. Die lassen einfach alle nach Deutschland rein« (3583). Eine andere Interviewperson sagt: »Die Flüchtlinge sind doch alle IS-Kämpfer und Kriminelle« (3578). Neben diesen pauschalisierenden Vorurteilen gibt es Vorbehalte, die auf das Thema Arbeit im Allgemeinen oder konkret auf die jeweilige Arbeitstätigkeit bezogen werden. Einige Interviewpersonen sehen kulturell unterschiedliche Einstellungen zum Thema Arbeit und leiten daraus ab, dass einige Personen weniger geeignet seien für eine Tätigkeit in ihrem Unternehmen. Eine Interviewperson sagt: »Flüchtlinge haben manchmal andere Vorstellungen und Arbeitsauffassungen. Da heißt es nicht immer deutsche Tugenden, sondern die haben andere Prägungen« (9176). Ein weiteres wiederkehrendes Thema ist, dass einige Interviewpersonen pauschal eine Minderleistung von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund annehmen. Eine Interviewperson sagt beispielsweise: »Die arbeiten halt einfach langsamer« (2262), wogegen eine andere sich wie folgt äußert: »Inklusion ist im Gastrobereich schwierig, gerade für Flüchtlinge, wegen dem Kundenkontakt. Die machen einfach mehr Fehler« (4279). Andere Interviewpersonen gehen davon aus, dass

Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund für bestimmte Arbeitstätigkeiten nicht geeignet seien, da ihnen notwendige Kenntnisse fehlen. Ein Beispiel dafür ist die Aussage dieser Interviewperson: »Bei uns müssen die Blumen eher deutsch hergerichtet werden. Leute aus dem Süden wissen gar nicht, wie das geht« (4489). Neben der Problematik offenkundiger Vorurteile kann hier diskutiert werden, dass Interviewpersonen, wie die oben zitierten, Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund keine Möglichkeiten einräumen, sich weiterzubilden oder bestimmte Fähigkeiten anzueignen. Das ist im Kontext Fluchtmigration dahingehend bedeutsam, dass hier Sprach- und Kommunikationsbarrieren sehr häufig vorkommen, die allerdings überwunden werden können, wenn entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen werden (zum Beispiel Sprachkurse, auch bezogen auf bestimmte Berufs- und Tätigkeitsfelder). Teils werden Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund besondere Bedürfnisse zugeschrieben, die das Unternehmen, so die entsprechenden Interviewpersonen, nicht leisten kann. Ein Beispiel dafür ist die folgende Aussage: »Das Problem ist die Religion. Die [gemeint sind Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund] sind ja extrem konservativ. Und dann ist es für das Unternehmen zusätzlicher Aufwand, zum Beispiel einen Raum mit Ausrichtung nach Osten zur Verfügung zu stellen. In Deutschland ist Religion Privatsache und beeinflusst die Arbeit nicht« (3583). Ganz anders sieht dies dagegen die nachfolgende Interviewperson, die, wie sie sagt, vor allem für einen kulturellen Paradigmenwechsel im Bereich Arbeit plädiert. Sie sagt: »Insgesamt müsste sich die Arbeitskultur ändern, denn, wenn wir ehrlich sind, stehen Inklusion doch nur Kleinigkeiten im Weg, die schnell beseitigt werden können. Zum Beispiel könnte man ohne Weiteres einen Gebetsraum oder Möglichkeiten zur Fußwaschung einrichten. Notwendig dazu ist vor allem, dass die Arbeitgeber informiert sind« (2027). Es zeigt sich also, inwiefern Interviewpersonen ganz unterschiedliche Haltungen zum selben Gegenstand haben können. Diese Personen in Dialog zu bringen, sodass Erfahrungen ausgetauscht und schließlich Ängste und Vorbehalte abgebaut werden können, kann ein Ziel von Maßnahmen sein, die Inklusion im Sozialraum fokussieren.

Behindertenfeindliche und/oder defizitorientierte Haltungen zeigen sich insbesondere in Aussagen, in denen Menschen mit Behinderung pauschal als »Minderleister« konstruiert werden, die der Betreuung bedürfen. Eine Interviewperson sagt: »Behinderte brauchen besondere Hilfe und das können wir hier nicht leisten. Außerdem muss man für die Arbeit klar im

Kopf sein« (5514). Als besonders benachteiligte Personengruppe stellen sich Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen heraus, da Interviewpersonen in Bezug auf diese häufig eine Teilhabe am Arbeitsleben in ihrem Unternehmen kategorial ausschließen. Ein Beispiel dafür ist die Aussage dieser Interviewperson: »Bei Flüchtlingen geht Inklusion vielleicht noch, aber bei Menschen mit geistiger Behinderung auf keinen Fall« (6189). »Geistige Behinderung« wird hier als eine Art Grenze konstruiert, die nicht durch Inklusion überwunden werden kann. Menschen, die als geistig behindert bezeichnet werden, werden so pauschal von der Möglichkeit der Teilhabe an der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen, woraus wiederum die Frage folgt, was jene Interviewpersonen überhaupt unter »Inklusion« verstehen. Interviewpersonen, die sich so deutlich defizitär äußern, können annehmbar kaum unmittelbar durch inklusionsorientierte Maßnahmen erreicht werden, da ihre ablehnende Haltung so deutlich ist. Hier kann darüber nachgedacht werden, inwiefern Ablehnung gegebenenfalls dadurch abgebaut werden könnte, dass mehr Kontakt(-möglichkeiten) zu Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund geschaffen werden, sodass Personen wie die oben zitierten Interviewten eine größere lebenspraktische Nähe zu unterschiedlichen Personen erfahren. Auf diese Weise würde Diversität mehr zum Alltag für die betreffenden Personen und so möglicherweise ihre ablehnende Haltung sukzessive verändern.

Fluchtmigrationshintergrund: Sprachbarrieren und schwierige Anerkennung von Berufsabschlüssen

Einige Interviewpersonen gehen davon aus, dass Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund keine ausreichenden Fähigkeiten und Fertigkeiten vorweisen können, um eine Arbeitstätigkeit in ihrem Unternehmen aufzunehmen. Ein sehr großer Teil dieser Interviewpersonen benennt dabei eingeschränkte Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten als Hürden. Eine Interviewperson konkretisiert: »Für Flüchtlinge bestehen Schwierigkeiten, da bei uns das Amtsdeutsch gut beherrscht werden muss« (4755). Eine andere Interviewperson sagt: »Die Verkäufer haben bei uns viel Kundenkontakt, da muss man die Artikel gut kennen und auch gut auf Deutsch kommunizieren können« (3081). Interviewpersonen, die sich derart äußern, sehen Barrieren eher in äußeren Strukturen und weniger in der Person selbst, denn gerade Sprach- und Kommunikationsbarrieren sind überwindbar – zwar bedarf es dazu einiger Arbeit und Unterstützung, aber es ist möglich. Von-

seiten der Politik und entsprechender Anbieter braucht es dazu Sprachkurse und eine ausreichende Finanzierung. Weiterhin werden Problematiken in Ausbildungen gesehen, die nicht den für die Tätigkeit notwendigen Voraussetzungen entsprechen, oder darin, dass Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, was bei Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund oftmals der Fall ist (diskutiert wird dies ebenfalls in Kapitel 16.7.2).

Behinderung: Zu geringe Fähigkeiten und mangelnde Qualifizierung

Bei Menschen mit Behinderung werden oftmals mangelnde körperliche und/oder kognitive Fähigkeiten als Grund dafür genannt, dass diese keiner Tätigkeit im Unternehmen, in dem die Interviewperson beschäftigt ist, nachgehen können. Eine Interviewperson sagt: »Bei uns sind alle Sinne, Hände und Füße notwendig. Wir arbeiten im Stehen, außerdem muss man sich gut verständigen können, weil wir auch häufig Kundenkontakt haben. Vielleicht ist für behinderte Menschen eine Arbeit mit Maschinen besser geeignet« (8701). Demgegenüber kommt es allerdings auch vor, dass Interviewpersonen Menschen mit Behinderung als besonders geeignet für die eigene berufliche Tätigkeit sehen, wie zum Beispiel diese Interviewperson: »Es wäre sehr hilfreich, wenn jemand mit Gehörschädigung bei uns arbeiten würde« (5739). Dies liegt in diesem Fall in der Tätigkeit der Interviewperson begründet, denn sie arbeitet in einem Laden für Hörgeräteakustik. Weiterhin problematisiert eine Interviewperson, sie sehe bei Menschen mit Behinderung vor allem das Problem, »dass fachliche Anforderungen nicht erfüllt werden« (4755). Dies mag unter Umständen in mancher Hinsicht richtig sein, kann aber (a) nicht so pauschal gesagt werden und löst (b) nicht die dahinterliegenden Problematiken, dass viele Menschen mit Behinderung bereits während der Ausbildung vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und dass zudem der Arbeitsmarkt oftmals zu unflexibel ist für die diversen Fähigkeiten und Bedürfnisse möglicher ArbeitnehmerInnen.

Tätigkeitsbezogene Schwierigkeiten

Demgegenüber gibt es einige Interviewpersonen, die Inklusion ausschließlich in bestimmten Arbeitsbereichen ihres Unternehmens für möglich halten. Hieran zeigt sich, dass Arbeitsabläufe teils eher als manifest angesehen werden und diesen nur geringe Flexibilität eingeräumt wird. Ein solches Verhalten am Status quo zeigt sich auch an der Aussage dieser Interviewpersonen, die Inklusion zwar für möglich hält, allerdings sei eine Umsetzung schwie-

rig. Sie sagt: »Inklusion ist eine schöne Illusion« (3203). Interviewpersonen, die sich dementsprechend äußern, stehen Inklusion zwar nicht grundlegend ablehnend gegenüber, verstehen sich selbst aber nicht als handlungsmächtig, Teilhabemöglichkeiten für bestimmte Personen zu eröffnen. Hieran gilt es anzusetzen und beispielsweise Personen, wie die genannte, zu empowern, sodass sie Möglichkeiten findet, sich für Teilhabe und Inklusion einzusetzen.

Ablehnung und mangelnde Akzeptanz

Einige Interviewpersonen sehen Schwierigkeiten im Kontext Inklusion und Arbeit in der mangelnden Akzeptanz von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund sowohl auf Ebene der unmittelbaren KundInnen und KlientInnen ihres Unternehmens, ihrer KollegInnen als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, in der diesen Personen mit Vorbehalten begegnet würde. In Bezug auf die Vorbehalte von KundInnen und KlientInnen des Unternehmens sagt eine Interviewperson: »Unsere breit gefächerte Klientel könnte Probleme mit Angestellten mit Behinderung oder Fluchtmigrationshintergrund haben« (1472). Eine andere Interviewperson befürchtet, »dass die Menschen von den Kunden nicht akzeptiert werden« (6924). Demgegenüber differenziert eine Interviewperson, indem sie sagt: »Unsere Kunden haben Berührungsängste gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung. Bei Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen sehe ich aber keine Schwierigkeiten« (6189). Hieran wird erneut deutlich, inwiefern geistige Behinderung nach wie vor als eine Art Ausschlusskategorie konstruiert wird, mit der manifeste Teilhabegrenzen einhergehen, was wiederum zeigt, dass viele Personen ein pauschales, defizitäres Bild von Menschen mit geistiger Behinderung haben. Wieder andere Interviewpersonen sehen Vorbehalte vor allem aufseiten ihrer KollegInnen, wie eine Interviewperson verdeutlicht: »Schwierig ist vor allem die Offenheit der Kollegen. Bei denen fehlt es einfach an Akzeptanz« (6398). Eine weitere Interviewperson sagt: »Inklusion ist bei uns nicht denkbar. Die Leute im Unternehmen wollen das nicht« (7748). Dies ist eine Problematik, die andere Interviewpersonen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene erkennen. Eine Interviewperson sagt: »Die Gesellschaft hat Vorbehalte gegenüber Behinderten und Flüchtlingen. Das ist das zentrale Problem bei Inklusion« (2843). In Bezug auf alle Antworttypen kann festgestellt werden, dass die Interviewpersonen Skepsis und Ablehnung ausschließlich außerhalb ihrer eigenen Person konstruieren. Dies wirkt fast entschuldigend, so, als befürworteten die Interviewperso-

nen zwar eine Teilhabe von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund (beziehungsweise wollen sich zumindest so darstellen), kommen aber nicht gegen die massiven Vorbehalte an, die in ihrem direkten und mittelbaren Umfeld bestehen. Nichtsdestotrotz können hier bewusstseinsbildende Maßnahmen sinnvoll ansetzen und gegebenenfalls sogar dazu führen, dass sich jene Personen, durch Unterstützung und Empowerment, für inklusive Teilhabemöglichkeiten (im Bereich Arbeit und darüber hinaus) engagieren.

Mangelnde Barrierefreiheit

Ein letztes Problemfeld kann schließlich in Bezug auf äußere Strukturen herausgearbeitet werden, die von den Interviewpersonen als Teilhabebarrrieren dargestellt werden. Dazu gehören vor allem eine mangelnde Barrierefreiheit des Arbeitsortes und zu geringe Möglichkeiten, Umbauten vorzunehmen, wie eine Interviewperson problematisiert: »Unser Geschäft befindet sich in einem alten Haus. Da sind bauliche Maßnahmen teilweise nicht machbar und vor allem auch nicht finanzierbar« (2183). Eine andere Interviewperson sieht ähnliche Schwierigkeiten, formuliert diese aber lösungsorientierter, indem sie sagt: »Wir müssten dann eben umbauen, damit der Arbeitsort barrierefrei wird. Und auch die Arbeitsweisen könnte man sicher umstrukturieren« (4432). Hieran zeigt sich großes Potenzial dazu, Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen. Daneben finden sich jedoch auch vereinzelt Interviewperson, die den Fokus ihrer Antwort weniger auf Schwierigkeiten der Teilhabe von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund legen, sondern eher kommentieren, wie Schwierigkeiten überwunden werden könnten. Dementsprechend sagt eine Interviewperson: »Die Menschen müssen in den Arbeitsablauf miteinbezogen werden, damit man herausfinden kann, was die Person für machbar hält« (6169), woraus Forderungen nach einer gewissen Flexibilität am Arbeitsplatz abgeleitet werden können.

16.9.2 Handlungsperspektiven im Kontext von Inklusion und Arbeit

Einige Interviewpersonen benennen (mehr oder weniger konkrete) Maßnahmen und Handlungsideen, die Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund darin unterstützen können, im

eigenen Unternehmen beschäftigt zu werden. Diese sind im Folgenden thematisch geordnet wiedergegeben und werden problemzentriert diskutiert.

Bürokratieabbau

Eine Handlungsperspektive, die von vielen Interviewpersonen genannt wird, ist, bürokratische und strukturelle Barrieren abzubauen, die eine Teilhabe von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund erschweren. Eine Interviewperson problematisiert: »Von den Menschen wird eine hohe Flexibilität erwartet, während das System starr ist. Meiner Ansicht nach, müsste Flexibilität viel mehr gefördert werden« (5565). Inwiefern vorgefestigte, unbewegliche Strukturen die Biographien und Lebensentwürfe von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund beeinflussen, wurde an anderer Stelle detailliert herausgearbeitet (Trescher 2017a), sodass hier lediglich noch einmal darauf aufmerksam gemacht werden soll, dass Bürokratie oftmals Ausschluss (re-)produziert. Auch Prozesse und Strukturen aufseiten der Unternehmen werden problematisiert, wofür beispielhaft die Aussage dieser Interviewperson steht: »Man muss die Auswahlprozesse prüfen und erreichen, dass Menschen mit Behinderung oder Geflüchtete nicht von vorneherein negativ besetzt und dann ausgeschlossen werden« (1239). Die hier skizzierte Handlungsperspektive ist also, Strukturen zu verändern und althergebrachte Praxen aufzubrechen – beispielsweise in Bezug auf Bewerbungsverfahren.

Gesetzesänderungen

Einige Interviewpersonen regen rechtliche Änderungen an, um Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund am Arbeitsleben zu erleichtern. Eine Interviewperson kritisiert gängige Rechtspraxis in Bezug auf die Arbeitsmöglichkeiten von Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind und (vorerst) keine Arbeitserlaubnis haben. Sie fordert: »Das deutsche Arbeitsrecht muss geändert werden. Denn so wie das jetzt gerade ist, haben Ausländer keine Chance auf dem Arbeitsmarkt« (9731). Kritik an der Gesetzeslage kann auch aus der Antwort einer Interviewperson abgeleitet werden, die die rechtliche Regelung der sogenannten Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX) infrage stellt, nach der Unternehmen Zahlungen leisten müssen, wenn sie die vorgeschriebene Anzahl an Beschäftigten mit dem Status »Schwerbehinderung« nicht erfüllen. Die Interviewperson sagt: »Unternehmen müs-

sen Inklusion umsetzen und sich nicht mehr freikaufen können« (8698). Die sogenannte Ausgleichsabgabe verfolgt zweierlei Ziele, »neben ihrem Anreiz zur Beschäftigung [ist sie] insbesondere eine Finanzierungsgrundlage für die verschiedenen Maßnahmen« (Klinkhammer und Niehaus 2015, S. 208), womit primär Maßnahmen zur Qualifikation von Menschen mit Behinderung und deren Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt adressiert werden. Dabei muss hinterfragt werden, inwiefern die Ausgleichsabgabe überhaupt einen Anreiz für Firmen darstellt, ist die finanzielle Belastung doch eher gering – wenngleich das Gesamtvolumen der dadurch eingenommenen Gelder im Jahr 2018 immerhin etwa 673 Millionen Euro betrug (BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2019, S. 20). Deutlich problematischer ist dagegen, dass Personen, die in der Qualifikation und Vermittlung von Menschen mit Behinderung arbeiten, gegebenenfalls widerstreitende Interessen verfolgen. Denn dadurch, dass die Einnahmen durch die Ausgleichsabgabe jene Maßnahmen refinanzieren, könnte den darin arbeitenden Personen unterstellt werden, sie beeinflussten die Maßnahme zu ihrem eigenen Vorteil: Wenn sie mehr Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln, sinken die Einnahmen durch die Ausgleichsabgabe, wodurch wiederum die Finanzierung jener Maßnahmen verringert wird, in denen die betreffende Person arbeitet. Auch wenn den in diesem Bereich arbeitenden Personen selbstredend keine Beeinflussung unterstellt werden soll, so muss die Ambivalenz diskutiert werden, dass sie streng genommen wider sich selbst beziehungsweise ihre eigene Beschäftigung arbeiten.

Barrierefreiheit und Unterstützung bei der Finanzierung

Weiteren Handlungsbedarf sehen einige Interviewpersonen in Bezug auf Barrierefreiheit respektive die Erweiterung entsprechend ausgebauter Zugänge. Eine Interviewperson kritisiert beispielsweise: »Barrierefreiheit wird nicht richtig umgesetzt, zum Beispiel im öffentlichen Verkehr« (7090). Andere Interviewpersonen berichteten dagegen, dass gerade in Bezug auf Barrierefreiheit bereits einige Maßnahmen umgesetzt wurden oder in Planung sind. Eine Interviewperson sagt: »Bei der Übernahme des Geschäfts vor einigen Jahren wurde eine Rampe gebaut, die einen barrierefreien Zugang für mobilitätseingeschränkte Kunden zur Buchhandlung ermöglicht« (2183). Im Zusammenhang mit dem Wunsch, mehr barrierefreie Zugänge zu schaffen, werden häufig die dadurch entstehenden Kosten problematisiert und

übereinstimmend fordern die Interviewpersonen, die Finanzierung solcher Maßnahmen müsse durch den Staat geregelt sein. Eine Interviewperson sagt diesbezüglich: »Eine Maßnahme wäre ja, unser Geschäft barrierefrei zu machen. Aber da ist halt unklar, wer das am Ende bezahlt« (4466). Das Thema Kosten und Finanzierung beschäftigt mehrere Interviewpersonen hinsichtlich weiterer Bereiche. Eine Interviewperson sieht finanzielle Unterstützungsbedarfe vor allem im Bereich Schule und sagt: »Schulen müssen besser ausgestattet werden« (5739). Eine andere Interviewperson konkretisiert dies, indem sie sagt: »Die I-Kräfte in den Schulen müssen finanziert werden« (4004). Die Forderung einer anderen Interviewperson ist, wenn gleich weniger konkret, deutlich umfassender, sie sagt: »Es muss vom Staat mehr Geld für Inklusion aufgewendet werden« (4432).

Fluchtmigrationshintergrund: Erleichterter Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Ein nicht unerheblicher Anteil der Interviewpersonen problematisiert, dass viele Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, und fordert, ebenjenen Zugang durch den Abbau von Hürden zu erleichtern. Eine Interviewperson sagt: »Man muss den Menschen mehr Möglichkeiten geben, Voraussetzungen überhaupt erfüllen zu können. Zum Beispiel durch Sprachkurse, Anreize oder eine Ausbildung, die in der Zusammenarbeit mit der IHK⁹ erfolgt« (9242). Was von den Interviewpersonen ebenfalls mehrfach angesprochen wird, ist, dass Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund und begrenztem Aufenthaltstitel nicht abgeschoben werden sollen, wenn sie einer Beschäftigung nachgehen. In dem Zusammenhang können auch die oben diskutierten rechtlichen Schwierigkeiten wiederaufgegriffen werden, die einer Eingliederung von Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen. Eine Interviewperson fordert diesbezüglich: »Es sollte ermöglicht werden, dass Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund schnell in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden« (2659).

9 Annehmbar werden damit die Industrie- und Handelskammern adressiert, in denen in Deutschland Ausbildungsberufe organisiert und reguliert sind.

Behinderung: Reproduktion bestehender Strukturen

Während in Bezug auf Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund oftmals der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt gefordert wird, werden in Bezug auf Menschen mit Behinderung fast immer bereits bestehende Sonderstrukturen als sinnvoll und unterstützend angenommen und bestätigt. Eine Interviewperson sagt: »Ein guter Ansatz sind diese Werkstätten für Behinderte« (6752). Dass durch diese protektiven Strukturen Teilhabemöglichkeiten eher eingeschränkt als eröffnet werden, wird dabei nicht reflektiert. Zudem wird dadurch ein Bild von Menschen mit Behinderung als besonders schutz- und unterstützungsbedürftig (re-)produziert, das ebenfalls Ausschluss vom mehrheitsgesellschaftlichen Arbeitsleben manifestiert. Auch in Bezug auf Interviewpersonen, die bereits KollegInnen mit Behinderung haben, können ausschließende Prozesse festgestellt werden. Eine Interviewperson sagt beispielsweise: »Bei uns in der Filiale werden extra Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung angeboten« (3697). Dies ist zwar für Menschen mit Behinderung eine Möglichkeit, auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden. Problematisiert werden kann in Bezug auf diese Aussage allerdings, dass jene gesonderten Arbeitsplätze, die explizit für Menschen mit Behinderung geschaffen werden, eine Art Sonderstatus bedeuten, wodurch die Zuschreibung ›Behinderung‹ nicht abgebaut, sondern vielmehr reproduziert wird. Im Lichte eines Verständnisses von Inklusion, das stigmatisierende Zuschreibungen dekonstruieren will, ist diese Praxis infrage zu stellen.

Einstellungsänderung, Offenheit und Sensibilität

Eine weitere Perspektive, die einige Interviewpersonen formulieren, betrifft eine Veränderung der Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund. Einige Interviewpersonen fordern, man müsse »Vorurteile abbauen und Chancen schaffen« (5006), »Rassismus kontrollieren« (3644) oder »die Gesellschaft« (9176) müsse »mehr open-minded werden« (9176), damit kein Mensch ausgeschlossen wird. Die Verantwortung dafür sehen sie insbesondere auf politischer Seite. Veränderungen auf politischer Ebene beziehungsweise bezüglich des politischen Systems adressiert auch eine Interviewperson, die sagt: »Im europäischen Ausland sind Menschen mit Behinderung freie Menschen und normal. Wieso funktioniert Inklusion nicht in einem so reichen Land wie Deutschland?« (6144). Hervorzuheben ist hier zweierlei: Zum einen werden Menschen mit Behinderung in Deutschland von dieser Interviewperson ganz

offensichtlich als unfrei und unnormal wahrgenommen und zum anderen verknüpft sie Inklusion unmittelbar mit der Wirtschaftskraft eines Landes. Inklusion wird also auch hier im Zusammenhang mit Geld gesehen und, zumindest latent, als finanzielles Problem konstruiert, das im Umkehrschluss durch entsprechende Zuwendungen ›gelöst‹ werden kann. Auch wenn Geld sicherlich eine Rolle dabei spielt, Teilhabemöglichkeiten für Menschen zu schaffen, die von Ausschluss bedroht oder betroffen sind, ist doch die Frage zu stellen, ob dies nicht ein wenig zu kurz gegriffen ist. Im Zusammenhang mit Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft kann darüber hinaus die Aussage der nachfolgenden Interviewperson gesehen werden: »Inklusion sollte eine Selbstverständlichkeit werden und nicht nur in speziellen Cafés, Einrichtungen oder Bereichen stattfinden« (1899). Demgegenüber gibt es einige Interviewpersonen, die Menschen mit Behinderung als besonders schutzbedürftig und weniger zu Leistung fähig konstruieren, was oben in Bezug auf protektive Beschäftigungsstrukturen bereits diskutiert wurde. Ein Beispiel dafür ist die Aussage dieser Interviewperson: »Wenn es Jobs gibt, dann sollten auch Menschen mit Behinderung eingestellt werden, damit sie was zu tun haben und ihr Selbstwertgefühl gesteigert wird« (3364). Hier werden Menschen mit Behinderung pauschal als bemitleidenswerte Personen mit geringem Selbstwertgefühl dargestellt, die beschäftigt werden müssen, damit sie ›froh‹ sind. Zusätzlich sollen Menschen mit Behinderung lediglich auf vorhandene Stellen eingestellt werden, was bedeutet, dass keine alternativen Möglichkeiten ihrer Beschäftigung geschaffen werden sollen, wodurch jene Personen in gewisser Weise als eine Art ›Restkategorie‹ konstruiert werden, die aus Mitleid oder Güte am Leben der Mehrheitsgesellschaft beteiligt werden sollen – insofern sich dieses dafür nicht verändern muss. Eine letzte Handlungsperspektive soll hier abschließend genannt werden, in der die betreffende Interviewperson den Mehrwert von inklusionsorientierten Projekten und insbesondere sozialwissenschaftlicher Inklusionsforschung hervorhebt: »Also, eine Maßnahme muss ja sein, die Leute besser miteinzu beziehen. Und da sind wir ganz offensichtlich auf dem richtigen Weg, weil Sie sich ja damit beschäftigen [adressiert wird der/die InterviewerIn]« (1292).