

HERAUSRAGENDE MASTERARBEITEN AM DISC

FACHBEREICH ➤ Management and Law

STUDIENGANG ➤ Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit

MASTERARBEIT ➤

Gestaltung sozialer Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

Identifikation von Potentialen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben

AUTOR/IN ➤

Marcel Daniel

 TECHNISCHE UNIVERSITÄT
KAISERSLAUTERN

DISTANCE AND INDEPENDENT
STUDIES CENTER 

„Man erkennt den Wert einer Gesellschaft daran, wie sie mit den schwächsten ihrer
Glieder verfährt.“ – Gustav Heinemann

Bei der Nennung eines Geschlechtes sind immer beide Geschlechter gleichermaßen bedacht.

Alle Angaben beziehen sich auf die Arbeits- und Teilhabesituation behinderter Menschen in Deutschland.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	IV
1. Einleitung	1
1.1 Grundsätzliche Bedeutung des Themas.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	2
1.3 Methodisches Vorgehen	2
2. Grundlagen der Thematik ‚Inklusiver Arbeitsmarkt‘	3
2.1 Behinderung als Wechselwirkung zwischen Mensch, Umwelt und Funktionseinschränkung	3
2.2 Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt	6
3. Soziale Nachhaltigkeit im Kontext der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen.....	8
3.1 Die Bedeutung von erwerbsgebundener Arbeit in unserer Gesellschaft.....	8
3.2 Die Bedeutung beruflicher Teilhabe für Menschen mit Behinderungen.....	10
3.3 Kritische Betrachtung der beruflichen Teilhabe in der WfbM	12
3.4 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	14
3.5 Rechtliche Grundlagen und Gestaltungsinstrumente zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben	17
3.5.1 Allgemeine Rechtsvorschriften mit Bezug zur Teilhabe am Arbeitsleben....	18
3.5.2 Die UN-Behindertenrechtskonvention: Umsetzungsbemühungen in Deutschland.....	20
3.5.3 Die UN-Agenda 2030	24
3.5.3.1 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8).....	26
3.5.3.2 Weniger Ungleichheiten (SDG 10).....	27

3.5.4 Förderinstrumente der Rehabilitationsträger	28
3.5.4.1 Förderinstrumente für Arbeitgeber.....	28
3.5.4.2 Förderinstrumente für behinderte Menschen.....	31
3.5.5 Darstellung der normativen Ziele eines inklusiven Arbeitsmarktes.....	32
4. Zwischenfazit.....	34
5. Beschreibung des Forschungsvorhabens.....	35
5.1 Darstellung des Forschungsdesigns	36
5.1.1 Formulierung der Forschungsfragen	37
5.1.2 Beschreibung der Zielgruppen	38
5.1.3 Darstellung der Auswertungsmethode:	
Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	39
5.2 Entwicklung der Leitfragen zur Exploration von beruflichen Erfahrungen.....	40
5.2.1 Allgemeine Grundsätze zu Leitfrageninterviews	40
5.2.2 Überlegungen zur Gestaltung der Leitfragen.....	41
5.2.2.1 Überlegungen zur Nutzung von 'Leichter Sprache'.....	43
5.2.2.2 Pretest des Leitfrageninterviews für die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen.....	44
5.2.3 Präsentation des Leitfrageninterviews.....	44
5.3 Kritik an der Forschungsmethode	49
6. Ergebnisse der Inhaltsanalyse.....	50
6.1 Einzeldarstellung der Ergebnisse nach Zielgruppen	50
6.1.1 Menschen mit Behinderungen.....	50
6.1.2 Kollegen ohne Beeinträchtigungen	52
6.1.3 Die Rolle der Arbeitgeber	54
6.2 Zusammenführung der Ergebnisse.....	56
6.3 Vergleich zwischen den normativen Zielen eines inklusiven Arbeitsmarktes und den empirischen Erkenntnissen.....	58
6.4 Empfehlungen zur Optimierung der Inklusion	60

7. Fazit und Ausblick	63
8. Literaturverzeichnis.....	66
9. Anhang	71
9.1 Datenschutzerklärung zu den Interviews.....	71
9.2 Transkription der Leitfadeninterviews	72
9.2.1 Transkription der Leitfadeninterviews der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen.....	72
9.2.2 Transkription der Leitfadeninterviews der Zielgruppe der Kollegen ohne Beeinträchtigungen.....	83
9.2.3 Transkription der Leitfadeninterviews der Zielgruppe der Arbeitgeber.....	88
9.3 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung.....	94
9.3.1 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen	94
9.3.2 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung der Zielgruppe der Kollegen ohne Beeinträchtigungen.....	104
9.3.3 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung der Zielgruppe der Arbeitgeber.....	110
10. Eigenständigkeitserklärung	119

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Darstellung des Behinderungsbegriffes nach dem SGB IX.....	6
Abb. 2: Umsetzungsgestaltung der UN-BRK	22
Abb. 3: Handlungsschwerpunkte zur Umsetzung des Artikels 27 UN-BRK.....	23
Abb. 4: Die Sustainable Development Goals.....	25
Abb. 5: Übersicht über wesentliche supranationale Übereinkommen und nationale Vorschriften.....	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Leistungen an Arbeitgeber	29
Tabelle 2: Leistungen an Menschen mit Behinderungen	31
Tabelle 3: Erster Durchgang zur Datenverdichtung bei der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen.....	95
Tabelle 4: Erster Durchgang zur Datenverdichtung bei der Zielgruppe der Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigungen.....	104
Tabelle 5: Erster Durchgang zur Datenverdichtung bei der Zielgruppe der Arbeitgeber.....	111

Abkürzungsverzeichnis

Abs.:	Absatz
A.d.V.:	Anmerkung des Verfassers
BaE:	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAG WfbM:	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
BBD:	Berufsbegleitender Dienst
BMAS:	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BRK:	Behindertenrechtskonvention
bspw.:	beispielsweise
bzgl.:	bezüglich
DIM:	Deutsches Institut für Menschenrechte
GG:	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls

GdB:	Grad der Behinderung
IAO:	Internationale Arbeitsorganisation
MDG:	Millennium Development Goals
NAP:	Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention
o.V.	ohne Verfasser
SchwabAV:	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung
SDG:	Sustainable Development Goals
SGB:	Sozialgesetzbuch
u.a.:	unter anderem
WfbM:	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO:	World Health Organization
WVO:	Werkstättenverordnung

1. Einleitung

Im Folgenden wird die grundsätzliche Bedeutung des Themas, der Aufbau der Arbeit sowie das methodische Vorgehen zur Erhebung und Auswertung bei der Durchführung einer qualitativen Erhebung zur Identifikation von Erfahrungen relevanter Stakeholdergruppen zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufgeführt.

1.1 Grundsätzliche Bedeutung des Themas

Ein gesellschaftliches Merkmal der Bevölkerung Deutschlands ist ihre heterogene Zusammensetzung. Die Vielfältigkeit wird an vielen Punkten offenbar. Hier leben Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, diversen religiösen Weltansichten und verschiedenen Muttersprachen miteinander. Auch Menschen mit Behinderungen bereichern die Vielfalt in der Bunderepublik. Durch Bestimmungen im Grundgesetz sowie die Ratifikation verschiedener internationaler Abkommen verpflichtet sich die Bundesrepublik u.a. allen Menschen die freie und selbstbestimmte Entwicklung der Persönlichkeit zu ermöglichen. Doch insbesondere Menschen mit Behinderungen erleben in Deutschland in vielen Bereichen noch Benachteiligungen. Diese werden bspw. im Lebensbereich ‚Arbeit und Beschäftigung‘ sichtbar. Dabei hat sich die Bundesrepublik insbesondere durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie der Agenda 2030, mit den Entwicklungszielen 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 10 (Weniger Ungleichheiten) der Gestaltung eines offenen, freien Arbeitsmarktes, auf welchem alle Menschen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit, auf Arbeitsplätzen mit guten Bedingungen, verdienen können, verpflichtet. Damit ist die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen ein wesentliches Merkmal zur Realisierung intragenerativer Gerechtigkeit im Rahmen des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung.

Mit verschiedenen Maßnahmen aus seinem Nationalen Aktionsplan, hat der Gesetzgeber den Versuch unternommen, die Gestaltung eines solchen inklusiven Arbeitsmarktes zu entwickeln und die Teilhabesituation für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu reformieren (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). Aufgrund der Aktualität dieses Themas ist die Forschungslage bzgl. geeigneter Umsetzungsmaßnahmen noch gering, sodass u.a. diese Arbeit einen der ersten Versuche zur systematischen

Erfassung geeigneter Umsetzungsmaßnahmen und zur Bewertung der bisherigen Maßnahmen darstellt.

Die übergeordnete Forschungsfrage dieser Arbeit lautet dementsprechend:

Mit welchen Mitteln lässt sich die erwerbswirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben verbessern?

1.2 Aufbau der Arbeit

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden zunächst die theoretischen Hintergründe zu den Themen ‚Menschen mit Behinderungen‘ und ‚Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben‘ erarbeitet. Hierzu erfolgt zunächst ein Überblick über die Grundlagen eines inklusiven Arbeitsmarktes sowie eine Bestimmung des Behinderungsbegriffes. Darauf aufbauend erfolgt eine Beschreibung sozialer Nachhaltigkeit im Arbeitsleben, wobei hierbei insbesondere auf die grundlegende Bedeutung von Erwerbsarbeit für die aktive und selbstbestimmte Lebensgestaltung eingegangen wird und vor diesem Hintergrund die Arbeit in einer ‚Werkstatt für behinderte Menschen‘ kritisch betrachtet und die aktuelle Beschäftigungssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dargestellt wird. Anschließend erfolgt eine Übersicht über die rechtlichen Grundlagen sowie zu den Gestaltungsinstrumenten zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Dabei werden sowohl nationale als auch internationale Rechtsvorschriften und Übereinkommen aufgeführt und verschiedene Förderinstrumente vorgestellt. In einem nachfolgenden Zwischenfazit werden die Erkenntnisse aus den theoretischen Hintergründen zusammengefasst und anschließend das Forschungsvorhaben beschrieben. Anschließend werden die Ergebnisse aus dem Forschungsprozess dargestellt und, zu Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage, Empfehlungen zur Optimierung eines inklusiven Arbeitsmarktes vorgenommen. In einem abschließenden Fazit werden die gesammelten Erkenntnisse aus dieser Arbeit zusammengefasst und ein Ausblick für mögliche weiterführende Forschungsvorhaben gegeben.

1.3 Methodisches Vorgehen

Zur Generierung von Erkenntnissen zu dem Thema ‚Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen‘ werden die beruflichen Erfahrungen von verschiedenen Stakeholdern erfasst. Diese liefern Hinweise zur aktuellen Beschäftigungssituation sowie zu möglichen

Verbesserungsoptionen. Zur Datenerhebung wird ein Leitfadeninterview erstellt und die durchgeführten Interviews mit der ‚Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring‘ ausgewertet. Auf diese Weise werden systematisch relevante Inhalte aufgegriffen und das gesammelte Datenmaterial in einem geordneten Vorgehen verdichtet.

2. Grundlagen der Thematik ‚Inklusiver Arbeitsmarkt‘

Im Folgenden wird die Entstehung des heutigen Behinderungsbegriffes dargestellt. Hierzu wird zunächst der Behinderungsbegriff sowie die damit verbundene Lebenslage von Menschen mit Behinderungen betrachtet und die Entwicklung von der Vergangenheit in die Gegenwart skizziert. Anschließend wird die aktuelle Definition von Behinderung, wie sie in Deutschland im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) dargestellt ist, analysiert und dabei auf die Teilhabe einschränkungen, welche durch die Wechselwirkungen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, Funktionseinschränkungen und Barrieren aus der Lebensumwelt bestimmt werden, eingegangen.

Nachfolgend wird die Teilhabesituation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt dargestellt.

2.1 Behinderung als Wechselwirkung zwischen Mensch, Umwelt und Funktionseinschränkung

Lange Zeit wurden Menschen mit Behinderungen auf ihre Einschränkungen reduziert, als Kranke betrachtet und in den meisten Fällen lediglich innerhalb der Familien oder in kirchlichen Institutionen betreut und versorgt (vgl. Schreiner 2017: 41 / vgl. Kubek 2012: 47). Von einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, im Sinne einer Partizipation in den verschiedenen Lebensbereichen, aktiver Mitwirkung und Einbindung in die Gemeinschaft, waren sie in den meisten Fällen ausgeschlossen (vgl. Guerra 2017: 72f).

Anfang des 20. Jahrhunderts existierten in Deutschland erste staatliche Instanzen zur Erbringung von Dienst-, Geld- und Sachleistungen für Menschen mit Behinderungen (vgl. Kubek 2012: 47). Nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten im Jahr 1933, erließ die Regierung das ‚Gesetz zur Verhütung erkrankten Nachwuchses‘. Dieses Gesetz ebnete den Nationalsozialisten den Weg zur systematischen Verfolgung und Ermordung von Menschen mit Behinderungen. In den darauffolgenden Jahren verschlechterte sich

die Situation in den Heil- und Pflegeanstalten zunehmend. Den Einrichtungen wurden die finanziellen wie sachlichen Mittel gekürzt und Personal abgebaut. Vom Herbst des Jahres 1939 an, wurden Menschen mit Behinderung systematisch erfasst, nach ihrer Arbeitsproduktivität beurteilt, und, im Falle einer nicht hinreichenden Arbeitsfähigkeit, in Tötungsanstalten deportiert. Damit ergab sich für behinderte Menschen ihre Existenzberechtigung aus ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Genügten sie den Nützlichkeitsabwägungen der Gutachter nicht, wurden sie als menschenunwürdiges Leben betrachtet und ermordet (vgl. Schulte 2017: ZEIT ONLINE).

Nach dem zweiten Weltkrieg nahmen viele Krankenhäuser und Anstalten ihre Arbeit wieder auf. Aufgrund einer fehlenden Rechtsgrundlage gab es keine verbindliche Versorgungsstruktur und die überwiegende Zahl der Institutionen befanden sich unter kirchlicher Trägerschaft. Die Arbeit in diesen Einrichtungen orientierte sich vorwiegend an einer pflegerischen Versorgung der behinderten Menschen. Behinderungen wurden ausschließlich unter medizinischen Aspekten betrachtet, die betroffenen Personen als Erkrankte beurteilt und in den Anstalten von der Gesellschaft segregiert. Somit waren Menschen mit Behinderungen zwar vor Verfolgung und Ermordung sicher, doch nach wie vor wurden sie auf ihre Funktionseinschränkungen reduziert, objektiviert und blieben von gesellschaftlicher Teilhabe weitgehend ausgeschlossen (vgl. Schreiner 2017: 45f).

Mit der Verabschiedung des Rehabilitations-Angleichungsgesetzes im Jahr 1974 sowie der Einführung des SGB I im Jahr 1975, vollzog sich ein erster situativer Wandel für Menschen mit Behinderungen. Noch immer wurden bei der Definition von Behinderung ausschließlich die Gesundheits- und Funktionsbeeinträchtigungen betrachtet, jedoch eröffnete das Rehabilitations-Angleichungsgesetz behinderten Menschen weiterführende Leistungen zur Rehabilitation, ohne die Leistung bspw. aufgrund mangelnder Kausalität zwischen Behinderungsursache und beantragter Rehabilitationsleistung zu versagen. Im SGB I wurden erstmals Hilfemaßnahmen zur Abwendung, Beseitigung, Verhütung vor einer Verschlimmerung der Behinderung und ihrer nachteiligen Folgen sowie zur Sicherung eines Platzes im gesellschaftlichen Leben, bei welchem die Fähigkeiten und Neigungen der behinderten Person berücksichtigt werden, rechtlich verankert (vgl. Kubek 2012: 48). Damit wurde die Grundlage der Rehabilitationsleistungen als Leistungen zur Förderung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderungen geschaffen.

Noch bis in die späten 1990er Jahre dominierte ein medizinisch orientierter Behinderungsbegriff, welcher sich auf die gesundheitlichen Einschränkungen beschränkte und keinen Bezug zur Lebens- und Teilhabesituation der Menschen mit Behinderungen definierte.

Ein umfassenderer Behinderungsbegriff wurde erstmalig im Mai 2001 von der World Health Organization (WHO) geprägt. In dieser Definition bilden die, in früheren Begriffsbestimmungen dominanten, Funktionsbeeinträchtigungen lediglich einen Teil des Behinderungsbildes, welches durch weitere Kontextfaktoren ergänzt wird. Behinderung wird somit zu einem vielschichtigen Begriff, welcher sich aus verschiedenen Aspekten zusammensetzt. Nach der Definition der WHO werden die gesellschaftlichen Handlungs- und Teilhabemöglichkeiten der behinderten Menschen durch die gesundheitlichen Funktionseinschränkungen, sowie Umweltfaktoren wie bspw. die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst (vgl. ebd: 35f). Somit setzten sich die behinderungsbedingten Beeinträchtigungen aus endogenen sowie aus exogenen Faktoren zusammen, welche im Zusammenspiel die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe gestalten.

In Deutschland erfolgte im Jahr 2001, mit der Einführung des SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen), eine Erweiterung des Behinderungsbegriffes. Auch in der aktuellen Definition des Behinderungsbegriffes im SGB XI, aus dem Jahr 2016, wird die Loslösung von einer rein medizinisch-defizitären Betrachtung von Behinderung deutlich. In seiner aktuellen Fassung bestimmt das SGB IX in § 2 Abs. 1 Behinderung als körperliche, geistige, seelische oder Sinnesbeeinträchtigung, welche vom einem für das Lebensalter typischen Entwicklungszustand abweicht und in Wechselwirkung mit umwelt- und einstellungsbedingten Barrieren eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe, für die Dauer von mehr als sechs Monaten verhindert. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung der gleichberechtigten Teilhabe zu erwarten ist.

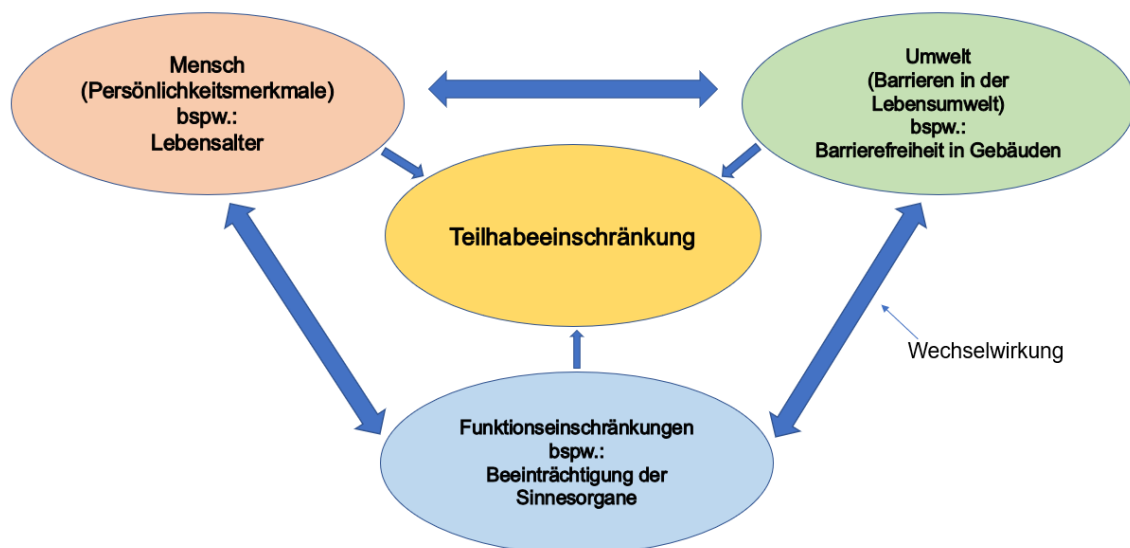
Somit rücken im SGB IX die Einschränkungen durch die Behinderung in den Hintergrund. Eher wird in der Definition des SGB IX die Teilhabesituation hervorgehoben und als kombinierte Folge von behinderungsbedingten Beeinträchtigungen, Barrieren aus der Lebensumwelt und persönlichen Aspekten des behinderten Menschen bestimmt. Zudem wird im zweiten Absatz des §2 SGB IX die Schwere der Behinderung über den ‚Grad der Behinderung‘ (GdB) geregelt. Demnach gelten Personen als schwerbehindert, wenn sie einen GdB von mindestens 50 haben. Der §2 Absatz 3 SGB IX bestimmt, dass Personen

mit einem GdB zwischen 30 und 50 sich schwerbehinderten Menschen gleichstellen können, wenn sie ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen können oder ihren bestehenden verlieren könnten.

Damit unterscheidet sich dieser moderne Behinderungsbegriff wesentlich von dem, welcher noch bis kurz vor der Jahrtausendwende vorherrschte und ermöglicht einen Rechtsanspruch auf bedarfsgerechte, individuelle Hilfeleistungen, mit welchen Teilhabechancen am gesellschaftlichen Leben gefördert werden sollen.

Die unten aufgeführte Abbildung verdeutlicht die Begriffsbestimmung aus dem SGB IX.

Abb. 1: Darstellung des Behinderungsbegriffes nach dem SGB IX



Quelle: eigene Darstellung

2.2 Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt

Arbeit ist in unserer modernen Gesellschaft ein wesentlicher Bestandteil für eine gelingende Inklusion. Inklusion, als gesellschaftliches Leitbild, fördert ein Miteinander, welches auf Offenheit, Freiheit und Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung von Teilhabe basiert und Hilfeleistungen bereitstellt, wo Barrieren eine Teilhabe erschweren oder verhindern (vgl. Eikötter 2016: 9). Teilhabe lässt sich als das Eingebundensein in einen Lebensbereich darstellen, demzufolge lässt sich die Teilhabe am Arbeitsleben als das Eingebundensein in die erwerbswirtschaftliche Lebenssituation definieren.

Bei der Betrachtung der gesamtgesellschaftlichen Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zeigt sich, dass der Anteil von Menschen mit Behinderungen, welche einer

Erwerbsarbeit nachgehen, deutlich niedriger ist als bei der Gesamtbevölkerung. So betrug im Jahr 2017 die Erwerbsquote von schwerbehinderten Menschen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren lediglich 49 Prozent, wohingegen die Erwerbsquote der Gesamtbevölkerung bei über 78 Prozent lag. Zudem ist die Dauer der Erwerbslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen wesentlich höher und die Wiedereinstiegschancen in die Erwerbstätigkeit nach einer Arbeitslosigkeit wesentlich geringer als bei Personen ohne Beeinträchtigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019: 4ff). Die Arbeitsmarktstatistik erfasst jedoch nicht die Personen mit Behinderungen, welche in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten oder in einer Tagesförderstätte betreut werden, da diese, entsprechend §219 Absatz 1 SGB IX, nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen sind. Nach §221 Absatz 1 SGB IX, befinden sich die Mitarbeiter mit Behinderungen einer WfbM lediglich in einem arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnis und erhalten eine Entlohnung, welche weit unter dem Mindestlohn liegt. Wird unter Erwerbsarbeit jedoch eine Entlohnung zur Finanzierung des Lebensunterhaltes verstanden, sind damit auch die Beschäftigten in einer WfbM von Erwerbsarbeit ausgeschlossen. Somit wird die Personen-Gruppe der Beschäftigten einer WfbM nicht in der Arbeitslosenstatistik berücksichtigt, obwohl diese ebenfalls keiner Erwerbsarbeit im eigentlichen Sinne nachgehen.

Infolge der schlechteren Teilhabechancen am Erwerbsleben, welche aufgrund der Arbeitsmarktsituation sowie der strukturellen Exklusion und Rechtsstellung, im Falle der Aufnahme in eine WfbM vorliegen, sind behinderte Menschen häufiger als nicht-behinderte Personen von der Teilhabe am Arbeits- und Erwerbsleben ausgeschlossen. Zur Erhöhung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, wird in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK), auf welche in Kapitel 3.5.2 näher eingegangen wird, die Gestaltung eines offenen und zugänglichen Arbeitsmarktes, auf welchem Menschen mit Behinderungen ihre Arbeit frei wählen und ihren Lebensunterhalt verdienen können, gefordert. Noch bleiben die Umsetzungsbemühungen jedoch weit hinter diesen Forderungen zurück (vgl. Felder 2017: 99f).

Beispiele, wie Inklusion gelingen kann, werden in anderen Lebensbereichen, wie bspw. dem Schulsystem, sichtbar. Hier werden separierende Strukturen zunehmend aufgebrochen und ein inklusives Miteinander, ohne exkludierende Einschränkungen aufgrund eines Migrationshintergrundes oder einer Beeinträchtigung, erfolgreich umgesetzt (vgl. Becker 2016: 69 / Eikötter 2016: 9).

3. Soziale Nachhaltigkeit im Kontext der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen

Im Folgenden wird die umfassende Bedeutung, welche der Arbeit für das Individuum selbst sowie zur Aufrechterhaltung einer funktionsfähigen Gesellschaft zukommt, erläutert und auf die besonderen Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen eingegangen. Zusätzlich wird in diesem Zusammenhang auf die Situation der Beschäftigten in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingegangen. Anschließend wird die Benachteiligungssituation, welcher Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben ausgesetzt sind, dargestellt und die wesentlichen nationalen wie überstaatlichen Übereinkommen und Gestaltungsinstrumente mit Bezug zur Teilhabe von behinderten Menschen im Arbeitsleben dargestellt. Abschließend werden die sich hieraus ableitbaren, normativen Ziele eines inklusiven Arbeitsmarktes formuliert.

3.1 Die Bedeutung von erwerbsgebundener Arbeit in unserer Gesellschaft

Arbeit ist neben Freizeit und Wohnen einer der zentralen Lebensbereiche des Menschen und ein Grundbedürfnis in unserer kapitalistisch orientierten Gesellschaft (vgl. Becker 2016: 69 / Schreiner 2017: 63f). Eine aktive Teilhabe, im Sinne einer Einbindung und Mitwirkung am gesellschaftlichen Zusammenleben, ist ohne eine Beteiligung am Arbeitsleben kaum möglich. In modernen, arbeitsteiligen Gesellschaften wie der unseren, ist die Erwerbsarbeit mit Zuschreibungen wie Leistungsfähigkeit und Produktivität verbunden. Erwerbsarbeit prägt den sozialen Status einer Person und ordnet die Positionierungen der Mitglieder in einer Gesellschaft (vgl. Felder 2017: 99). Somit ist der Lebensbereich Arbeit eine wesentliche Sozialisationsinstanz eines Menschen.

Allerdings sind die oben genannten positiven Zuschreibungen und Sozialisationsaspekte alleinig für die Erwerbsarbeit zutreffend. Unter Erwerbsarbeit werden ausschließlich sozialversicherungspflichtige und monetär entlohnte Tätigkeiten zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verstanden. Demnach sind zahlreiche andere erwerbsarbeitsähnliche Tätigkeiten, wie bspw. Freiwilligenarbeit, Hausarbeit oder Vereinsarbeit, von Erwerbsarbeit abzugrenzen. Diese Formen von Arbeit werden sozial nicht auf die gleiche Weise wertgeschätzt, führen nicht im gleichen Maße zu sozialer Anerkennung und sind demnach nicht als inklusions- und teilhabevermittelnde Instanz an der Bildung des sozialen Status beteiligt. Damit ergeben sich die

Teilhabechancen an der Mitwirkung in der Gesellschaft maßgeblich aus den Möglichkeiten, welche eine Person zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat (vgl. Schreiner 2017: 64ff).

Die sozialen Folgen von Erwerbslosigkeit konnten eindrucksvoll in der Marienthalstudie, welche von einer Forschungsgruppe um Marie Jahoda in den dreißiger Jahren des vergangenen Jahrhunderts in Österreich durchgeführt wurde, aufgezeigt werden. In dem Ort Marienthal wurde eine Fabrik geschlossen, woraufhin beinahe die gesamte Bevölkerung des Dorfes ihre Erwerbsarbeit verlor. Die Forschungsgruppe untersuchte daraufhin in einer Langzeitstudie, welche Folgen sich aus Arbeitslosigkeit für das Individuum selbst sowie für die Gesellschaft ergeben. Die Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Durch Erwerbsarbeit wird Zeit für den Einzelnen erfahrbar. Sie unterteilt den Tag, die Woche und das Jahr in Arbeit und Freizeit und erzeugt eine daran orientierte Tagesstruktur.
- Durch die oftmals in der Erwerbsarbeit vorliegende Arbeitsteilung wird die Zusammenarbeit gefördert und erfahrbar, dass sich gemeinschaftliche Ziele oftmals nur durch das Engagement vieler realisieren lassen.
- In der Erwerbsarbeit werden soziale Kontakte gebildet und diese über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten.
- Erwerbsarbeit schafft Identität und diese fördert die Ausbildung des sozialen Status.
- Die berufliche Tätigkeit erzeugt Selbstwirksamkeit und wird als sinnvoll wahrgenommen (vgl. Jahoda 1983: 70).

Auch wenn die Anfänge der Studie bereits beinahe 100 Jahre zurückliegen, sind ihre Ergebnisse auf die heutige Zeit übertragbar. Durch das monetäre Einkommen trägt Erwerbsarbeit zur materiellen Versorgung sowie zur Gestaltung finanzieller Unabhängigkeit des Individuums bei. Darüber hinaus fördert Erwerbsarbeit in wesentlichem Maße soziale Anerkennung, das Kompetenzerleben, eine Strukturierung des Lebens, die Gestaltung sozialer Kontakte, eine aktive Gemeinschaft sowie ein Engagement des Einzelnen für diese. Da erwerbsarbeitsähnliche Tätigkeiten nicht im gleichen Maße anerkannt werden, ist davon auszugehen, dass Personen, welche dieser nachgehen, in geringerem Maße

Anerkennung, Wertschätzung und Selbstwirksamkeit erfahren, wie Erwerbstätige. Keiner Erwerbsarbeit nachzugehen, bedeutet demnach eine Verringerung der Teilhabechancen sowie der Möglichkeiten zur eigenständigen Lebensführung (vgl. Becker 2016: 60f). Zudem steigt mit einer längeren Erwerbslosigkeit zunehmend das Risiko der Entwicklung einer psychischen Belastungsstörung sowie die Tendenz zu sozialem Rückzug und der Vermeidung sozialer Kontakte. Auch wird die Entstehung von gesundheitlichen Einschränkungen durch Erwerbslosigkeit begünstigt (vgl. Schreiner 2017: 67f).

Somit sind Menschen mit Behinderungen, da sie, wie unter Punkt 2.2 beschrieben, häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sowie die Beschäftigten in einer WfbM, welche lediglich in einem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis arbeiten und damit keiner Erwerbsarbeit nachgehen, in erheblichem Maße in der Wahrnehmung ihrer Teilhabemöglichkeiten sowie einer selbstständigen Lebensführung eingeschränkt. Zudem verfügen sie über eine verstärkte Vulnerabilität, aufgrund der oben dargestellten negativen Aspekte von Erwerbslosigkeit, bzgl. ihrer gesundheitlichen und sozialen Entwicklung.

3.2 Die Bedeutung beruflicher Teilhabe für Menschen mit Behinderungen

Alle Menschen streben nach Zugehörigkeit, wollen sich als Teil der Gemeinschaft fühlen und diese aktiv mitgestalten. Dies gilt für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gleichermaßen. Wie unter Punkt 3.1 dargestellt, ist für eine gelingende gesellschaftliche Zugehörigkeit auch die Teilhabe am Erwerbsleben erforderlich. Dabei gelten die dargestellten positiven Auswirkungen von Arbeit nur für die Erwerbsarbeit. Von Erwerbsarbeit ausgeschlossen zu sein, bedeutet demnach für Menschen mit wie ohne Behinderungen einschränkende Teilhabechancen sowie erhöhte Risiken von physischen und psychischen Gesundheitseinschränkungen.

Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Teilnahme an Erwerbsarbeit insbesondere für Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Element für eine gelingende Teilhabe ist. Neben den positiven Aspekten bezeugt die Erwerbsarbeit die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit des behinderten Menschen, sie schafft ein selbsterwirtschaftetes Einkommen, wodurch eine Lebensgestaltung ohne Sozialleistungen ermöglicht wird und sogar selbst ein Beitrag zur Finanzierung der Sozialsysteme geleistet wird. Daher ist Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen ein wesentliches Element zum Aufbau einer positiven Identität und um sich als aktiver Mitwirker in der Gesellschaft

wahrzunehmen. Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben sollten also immer den allgemeinen Arbeitsmarkt und eine erwerbswirtschaftliche Beschäftigung auf diesem zum Ziel haben (vgl. Schreiner 2017: 68f). Das angestrebte Leitbild einer inklusiven Gesellschaft kann nur gelingen, wenn exkludierende Elemente abgebaut werden, demzufolge kann die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen nur durch die Gestaltung eines offenen und für alle Menschen zugänglichen Arbeitsmarktes gelingen (vgl. Becker 2016: 260). Auch in §27 der UN-BRK Absatz 1 wird ein gleichberechtigter Zugang für Menschen mit Behinderungen zu einem Arbeitsmarkt gefordert, auf welchem diese erwerbswirtschaftlich tätig sein können (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 24). Aufgrund der Abweichungen zwischen den normativen Zielen, welche in der UN-BRK konkretisiert werden, und der Umsetzungsrealität, bezogen auf die Maßnahmen zur Stärkung der Situation der Menschen mit Behinderungen in Deutschland, wurden bei der Evaluation des Nationalen Aktionsplanes 1.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (NAP) zahlreiche Handlungsempfehlungen zur Verbesserung formuliert und u.a. ein stärkerer Einbezug der UN-BRK bei der nationalen Gesetzgebung sowie die Reduzierung institutioneller Separation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt empfohlen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 21f / 354f).

Ein inklusiver Arbeitsmarkt, auf welchem Menschen mit und ohne Behinderungen arbeitsteilig tätig werden und gemeinsam Arbeit verrichten, fördert die Teilhabesituation behinderter Menschen. Jedoch kann nicht ausschließlich aufgrund einer Erwerbsbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf eine umfassend erfüllte Teilhabe geschlossen werden.

Die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderungen ist vielfältig und die Erwerbsbeteiligung nur ein, wenn auch wesentlicher, Teil dieser Wirklichkeit.

Die Ausgestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes fordert von einer Gesellschaft, welche Nachhaltigkeit und somit auch soziale Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt etablieren möchte, die u.a. durch eine Reduzierung von Ungleichheiten sowie einer Förderung menschenwürdiger Arbeit konkretisiert wird, eine entsprechende rechtliche Verankerung sowie die Forcierung einer praktischen Umsetzung. Hierzu müssen etablierte Strukturen aufgebrochen und der Wandel von einem einrichtungsbezogenen zu einem individualorientierten Unterstützungssystem vollzogen werden.

3.3 Kritische Betrachtung der beruflichen Teilhabe in der WfbM

Eine erste juristische Verankerung der WfbM wurde im Bundessozialhilfegesetz von 1961 vorgenommen und die Einrichtung als Ort zur beruflichen Leistungserbringung für behinderte Menschen spezifiziert. Damals wurde jedoch keine konkrete konzeptionelle Definition des Leistungsangebotes vorgenommen. Eine Konkretisierung erfolgte im Jahr 1974 mit der Verabschiedung des Schwerbehindertengesetzes, in welchem der Personenkreis mit Leistungsanspruch, die fachlichen Anforderungen sowie die Aufgaben der Werkstätten geregelt wurden. Heute werden die Anforderungen an die WfbM im SGB IX, der Werkstättenverordnung (WVO) sowie der Ausgleichsabgabenverordnung geregelt (vgl. Kubek 2012: 61f).

Seit einigen Jahren steigt die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter in den WfbM bundesweit an. Aus einem Bericht der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) geht hervor, dass im Jahr 2019 über 310.000 Menschen an dem Leistungsangebot der WfbM teilgenommen haben (vgl. BAG WfbM 2021). Prognosen zufolge wird dieser Anstieg auch in den kommenden Jahren anhalten.

Bei der Mehrzahl der neu aufgenommenen Beschäftigten in den WfbM handelt es sich um Personen, welche im Vorfeld arbeitslos waren und welche nicht in ein Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Das Leistungsangebot der WfbM richtet sich, entsprechend §58 Absatz 1, an Personen, welche nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, jedoch ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können und welche im Vorfeld Leistungen aus dem Berufsbildungsbereich, nach §57 SGB IX, in Anspruch genommen haben. Damit ergibt sich für Menschen mit wesentlicher Behinderung ein Rechtsanspruch auf die Aufnahme in eine WfbM, welcher unabhängig von der Arbeitsmarktsituation besteht. Der §58 Absatz 2 bestimmt, dass bei der Aufnahme und Ausübung der Beschäftigung die Eignung und Neigungen des behinderten Menschen berücksichtigt, die Leistungsfähigkeit sowie die persönliche Entwicklung gefördert und nach Möglichkeit ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet werden sollen.

Als Teilnehmer im Arbeitsbereich einer WfbM verfügen die beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderung über arbeitnehmerähnliche Rechte. Dementsprechend erhalten sie ein Arbeitsentgelt und sind in allen Bereichen der Sozialversicherung, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, eingegliedert. Die Mehrzahl der behinderten Menschen aus den

Werkstätten verbleibt bis zum Renteneintritt in diesen. Nach 20 Beschäftigungsjahren haben die Mitarbeiter aus dem Arbeitsbereich einer WfbM einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Das Leistungsangebot der WfbM stellt eine große soziapolitische Errungenschaft dar und steht dennoch seit einiger Zeit verstärkt in der Kritik. Hauptkritikpunkt ist die institutionelle Separation der behinderten Menschen, welche nicht mehr zeitgemäß ist sowie dem politischen Willen auf eine inklusive und nachhaltige Gesellschaft als auch den Forderungen des §27 der UN-BRK widerspricht.

Damit entspricht die Architektur der Werkstätten nicht dem Zeitgeist, da sie nicht die Teilhabe des behinderten Menschen, sondern dessen Einschränkungen in den Mittelpunkt stellt. Diese Ausrichtung, bei welcher Menschen exkludiert und in Sonderwelten betreut werden, widerspricht der Stärkung des Teilhabegedankens.

Obgleich die WfbM, entsprechend §58 Absatz 2 Satz 3, den gesetzlichen Auftrag haben, ihre Beschäftigten auf die Aufnahme eines Arbeitsplatzes in der Erwerbswirtschaft vorzubereiten und zu vermitteln, werden sie diesem Anspruch nicht gerecht. So konnten in den vergangenen Jahren jeweils lediglich unter einem Prozent der Mitarbeiter aus dem Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden (vgl. Becker 2016: 242ff).

Die Beschäftigten einer WfbM befinden sich lediglich in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Dadurch ist die WfbM bspw. nicht an die Zahlung des bundeseinheitlichen Mindestlohnes gebunden. So betrug das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt für Beschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM im Bundesdurchschnitt im Jahr 2019 lediglich 206,95 Euro (vgl. BAG WfbM 2020). Entsprechend §6 Absatz 1 der WVO sind die WfbM verpflichtet eine Mindestbeschäftigungszeit von 35 Wochenstunden vorzuhalten. Daraus lässt sich ein durchschnittlicher Stundenlohn von 1,48 Euro für einen Mitarbeiter im Arbeitsbereich einer WfbM errechnen. Mit diesem Entgelt lassen sich keine selbstständige und selbstbestimmte Teilhabe sowie kein Lebensunterhalt finanzieren. Damit ist die Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM auch deutlich von einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung abzugrenzen, wodurch damit auch die unter Punkt 3.1 dargestellten positiven Aspekte von Erwerbsarbeit keine Anwendung für Beschäftigte im Arbeitsbereich finden können. Daher wird auch in §27 der UN-BRK die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes, in welchem Sondereinrichtungen wie die WfbM abgebaut werden und erwerbswirtschaftliche Arbeitsangebote auf dem allg. Arbeitsmarkt für

Menschen mit Behinderungen ausgebaut werden, gefordert. Inklusion in der Arbeitswelt kann nur durch die Gestaltung eines uneingeschränkt offenen Arbeitsmarktes gelingen, nicht jedoch in Sondereinrichtungen, welche Personengruppen aufgrund bestimmter Merkmale ausgrenzt (vgl. Becker 2016: 242ff).

Für den Ausbau eines inklusiven Arbeitsmarktes wird ein Abbau der Sondereinrichtungen und ein Aufbau personenbezogener beruflicher Unterstützungsprogramme in der Erwerbswirtschaft benötigt (vgl. ebd: 47).

Von einer Gesellschaft mit dem politischen Willen zur Inklusion, in welcher auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte stärker als zuvor berücksichtigt werden sollen, muss eine institutionelle Umwandlung gefordert werden, für welche bereits geeignete gesetzliche Grundlagen geschaffen wurden (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2020: 26f). Auf diese wird unter 3.5 näher eingegangen.

3.4 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Das Vorliegen einer Behinderungseigenschaft wirkt sich nachteilig auf die Teilhabechancen am Arbeitsleben aus. Aufgrund dieser diskriminierenden Eigenschaft, ist daher der Arbeitsmarkt in Deutschland kein inklusiver Arbeitsmarkt, welcher, entsprechend den Forderungen des §27 der UN-BRK, für Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt zugänglich ist und widerspricht damit auch teilweise den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Zwar hat sich, bedingt durch die gestiegene Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt, in den vergangenen Jahren die Anzahl der Arbeitnehmer mit Behinderungseigenschaften auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht, doch besteht nach wie vor noch ein großer Unterschied hinsichtlich der Beschäftigungssituation zu Personen ohne Behinderungen. So lag im Jahr 2018 die Arbeitslosenquote bei den Menschen mit Behinderungseigenschaft bei 11,2 Prozent und damit deutlich über der Quote von 5,2 Prozent bei den Personen ohne Beeinträchtigung. Als Gründe für die Benachteiligungssituation lassen sich u.a. Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen, Minderleistungen oder das Fehlen barrierefreier, behinderungsgerechter Arbeitsplätze feststellen. Zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt existieren verschiedene Rehabilitationsleistungen, mit welchen die Teilhabesituation behinderter Menschen verbessert werden soll (vgl. Kulke 2020: 50ff).

Im Folgenden werden wesentliche Leistungen zur Stärkung der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgeführt und beschrieben.

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung wurde im Jahr 2008 eingeführt. Nach der Umstrukturierung des SGB IX ist die Leistung seit 2018 in §55 SGB IX definiert. Die Unterstützte Beschäftigung soll Menschen mit Behinderungen, welche über einen besonderen Unterstützungsbedarf verfügen, für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt qualifizieren und diese Arbeitsstelle sichern. Hierzu sollen zunächst die notwendigen Schlüsselqualifikationen sowie Lerninhalte vermittelt werden, um die Person zu befähigen, den grundlegenden Anforderungen einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt entsprechen zu können. Anschließend werden in einer individuellen betrieblichen Qualifizierung berufspraktische Erfahrungen auf einer potenziellen Arbeitsstelle gesammelt und Aufgabenfelder erprobt. Auf diese Weise soll eine betriebliche Einarbeitung gelingen und ein Arbeitsplatz erschlossen werden. Im Anschluss an eine erfolgreiche Eingliederung können Leistungen zur dauerhaften Begleitung des Menschen mit Behinderungen im Beruf erbracht werden (vgl. Marburger 2020: 22).

Budget für Arbeit

Ein bundeseinheitlicher Anspruch auf ein Budget für Arbeit besteht seit Januar 2018. Leistungsberechtigt sind Personen mit wesentlichen Behinderungen, welche über einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM, entsprechend §58 SGB IX, verfügen. Demnach haben diese Personen am Berufsbildungsbereich als Vorbereitung für die Aufnahme einer Tätigkeit in einer WfbM teilgenommen. Das Budget für Arbeit soll ‚werkstattfähigen‘ behinderten Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Hierzu muss dem Menschen mit Behinderungen ein Arbeitsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, zu einer ortsüblichen oder tariflichen Entlohnung vorliegen. Nach Abschluss des Arbeitsvertrages, erhält der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss zur Abgeltung der Minderleistungen des behinderten Menschen sowie zum Ausgleich von Betreuungsleistungen am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss kann bis zu 75 Prozent des Bruttolohnes betragen. Jedoch ist der Zuschuss absolut auf 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße der Sozialversicherungen begrenzt. Im Jahr 2020 waren dies 1.274 Euro (vgl. ebd.: 23).

Anderer Leistungserbringer

Seit kurzer Zeit besteht für Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch die Möglichkeit, sich als anderer Leistungsanbieter zu qualifizieren. Damit eröffnet sich für Menschen mit Anspruch auf Leistungen des Berufsbildungs- oder Arbeitsbereichs einer WfbM die Möglichkeit, diese Leistungen in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen (vgl. ebd.: 23). Bislang liegen bundesweit jedoch kaum Angebote entsprechend §60 SGB IX vor, sodass Menschen mit Werkstattfähigkeit oftmals alternativlos die Leistungen in einer WfbM in Anspruch nehmen müssen (vgl. Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz).

Berufsbegleitender Dienst

Der Berufsbegleitende Dienst (BBD) ist Teil der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben, welche im SGB IX §185 Abs. 2 bestimmt werden. Im Allgemeinen ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses Aufgabe des BBD. Hierzu unterstützt er Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz und kann, im Falle von Konflikten oder Problemen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, als Vermittler wirken. Zudem unterstützt der BBD bei der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung sowie beim Antragsverfahren auf Teilhabeleistungen am Arbeitsleben (vgl. talentplus 2018).

Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe sind seit 2001 im SGB IX verankert und Teil der Förderung zur Teilhabe am Arbeitsleben schwerbehinderter Menschen. Bis zum Jahr 2018 wurden sie unter dem Namen ‚Integrationsprojekte‘ geführt. Aufgabe der Inklusionsbetriebe ist die Gestaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, welche auch unter Einsatz der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erlangen können. Inklusionsbetriebe müssen, entsprechend §215 SGB IX, eine Beschäftigungsquote bei ihren Mitarbeitern mit Schwerbehinderung von 30 bis 50 Prozent erfüllen. In den bundesweit 800 Inklusionsbetrieben sind aktuell über 22.000 Menschen beschäftigt (vgl. Falk 2017).

Obwohl diese und weitere Leistungen zum Teil bereits seit mehreren Jahren in Kraft sind, besteht für Menschen mit Behinderungen nach wie vor eine Benachteiligungssituation, welche wesentlichen gängigen internationalen Sozialstandards widerspricht.

Eine der ältesten und bedeutendsten internationalen Organisationen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes ist die IAO. Sie wurde im Jahr 1919 im Rahmen der Versailler Vertragsverhandlungen gegründet. Deutschland ist eines von 187 Mitgliedsstaaten der IAO, hat 86 Konventionen ratifiziert und damit in nationales Recht überführt (vgl. Sautter 2016: 40ff). Die Arbeit der IAO beruht auf vier Grundprinzipien, welche durch acht Kernarbeitsnormen konkretisiert werden. Die Kernarbeitsnormen 100 sowie 111 haben die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie eine gerechte Entlohnung zum Inhalt (vgl. Internationale Arbeitsorganisation). Hiernach soll eine Unterscheidung und Ausschließung vermieden und eine existenzsichernde Beschäftigung aller Menschen ermöglicht werden. Die Übereinkommen haben den Status eines internationalen Rechtsinstrumentes, welches die Mitgliedsstaaten auffordert, geeignete nationale Rechtsverordnungen zur Umsetzung der Konventionen zu erlassen.

Für eine gelingende Teilhabe am Arbeitsleben, bei welcher Menschen mit Behinderungen nicht mehr aufgrund ihrer Behinderungseigenschaften diskriminiert, ihre Erwerbsbeteiligung gestärkt und die Kernarbeitsnormen der IAO vollumfänglich umgesetzt werden, müssen Anpassungen in der Arbeitswelt vorgenommen werden (vgl. Kulke 2020: 52f).

Eine umfassende Übersicht über die geltenden Hilfe- und Unterstützungsleistungen, die entsprechenden Rechtsvorschriften zur Förderung der Teilhabe für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sowie zu entsprechenden Aspekten sozialer Nachhaltigkeit, wird im Nachfolgenden dargestellt.

3.5 Rechtliche Grundlagen und Gestaltungsinstrumente zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben

Nachfolgend werden wesentliche und teilweise ineinandergreifende, teilweise parallel existierende, staatliche und überstaatliche Rechtsvorschriften, Übereinkommen und Aktionspläne, welche den Gesamtrahmen der Förderung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben bilden, dargestellt. Hiermit wird ein umfassender Überblick aus verschiedenen Blickwinkeln zu den politischen Rahmenbedingungen dargeboten.

Abschließend werden die wesentlichen Inhalte eines inklusiven Arbeitsmarktes, in Anlehnung an die Behindertenrechtskonvention sowie den Nationalen Aktionsplan (NAP), formuliert.

3.5.1 Allgemeine Rechtsvorschriften mit Bezug zur Teilhabe am Arbeitsleben

Wie unter Punkt 3.1 dargestellt, verfügt die Erwerbsarbeit über wesentliche weitere Eigenschaften als die Sicherung der finanziellen Versorgung. Aufgrund der großen und weitreichenden Bedeutung von Berufstätigkeit, findet das Thema ‚Arbeit‘ auch Einzug in verschiedene, supranationale Rechtsnormen. So ist das Recht auf Arbeit bspw. in Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie, wie bereits dargestellt, in den Kernarbeitsnormen der IAO verordnet. Auf überstaatlicher Ebene ist in diesem Zusammenhang, für Menschen mit Behinderung, der Artikel 27 der UN-BRK von besonderer Relevanz. Infolge der Ratifikation der UN-BRK durch die Bundesrepublik im Jahr 2009, ist dieser in nationales Recht überführt worden und bildet damit eine Rechtsgrundlage für die Stärkung der Teilhabe am Erwerbsleben (vgl. Kulke 2020: 50f).

Auf nationaler Ebene ist zunächst das Grundgesetz (GG), insbesondere die Artikel 3 und 12, von wesentlicher Bedeutung für die Teilhabesituation behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Das GG bildet den grundlegenden, rechtsverbindlichen Rahmen des gesellschaftlichen Zusammenlebens in Deutschland. Artikel 3 Abs. 3 des GG bestimmt, dass niemand u.a. aufgrund seiner Sprache, seines Glaubens oder einer vorliegenden Behinderung benachteiligt werden darf. Artikel 12 Abs. 1 bestimmt weiter, dass alle Menschen in Deutschland das Recht haben, ihren Beruf sowie ihren Arbeitsplatz frei zu wählen. Hieraus ergibt sich für Menschen mit Behinderungen das Recht im Arbeitsleben nicht benachteiligt zu werden und ihren Arbeitsplatz frei wählen zu können. Aufgrund der häufig vorliegenden Alternativlosigkeit zu einer Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM, für Menschen mit entsprechender Werkstattfähigkeit, sowie den durch die Arbeitslosenzahlen offenkundigen Benachteiligungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, welche unter Punkt 3.4 dargestellt wurden, ergibt sich ein Gestaltungsbedarf zur Optimierung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen.

Die wesentlichen Rechtsvorschriften, mit Bezug zur Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen, sind in dem SGB III ‚Arbeitsförderung‘, dem SGB IX ‚Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen‘ sowie der ‚Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)‘ geregelt.

Das SGB III definiert zunächst in §19 die Personengruppe der behinderten Menschen. Dabei orientiert sich die Begriffsbestimmung an der unter Kapitel 2.1 dargestellten Definition aus dem SGB IX. Weiter finden sich im SGB III bspw. in §46 ‚Probebeschäftigung

und Arbeitshilfe für behinderte Menschen‘ oder in §90 ‚Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen‘ Leistungen, mit welchen die Teilhabechancen am Arbeitsleben gefördert werden können. Zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Unterstützungsleistung, können viele der Regelleistungen aus dem SGB III, durch ergänzende ‚besondere Leistungen‘, an die Bedürfnisse behinderter Menschen angepasst werden.

Weitere umfassende Hilfeleistungen mit Bezug auf die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben sind im SGB IX bestimmt. Das SGB IX wurde im Jahr 2001 verabschiedet und führte die Rechtsnormen des Schwerbehinderten- und des Rehabilitationsrechtes zusammen. Die vorher geltenden Rechtsvorschriften wurden damit abgelöst (vgl. Schreiner 2017: 26f). Das SGB IX ist in drei Teile untergliedert. Teil 1 umfasst allgemeine Regelungen für behinderte sowie für von Behinderung bedrohte Menschen. Teil 2 beinhaltet Leistungen zur eigenständigen Lebensführung für Menschen mit Behinderungen. In Teil 3 werden besondere Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung bestimmt.

Zu Beginn wird in §1 festgelegt, dass die Leistungen aus dem SGB IX die Förderung der Selbstbestimmung, eine wirksame und gleichberechtigte Teilhabe sowie die Abwendung von Benachteiligungen zum Ziel haben. In §10 ‚Sicherung der Erwerbsfähigkeit‘ wird bestimmt, dass gleichzeitig mit einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation vom Leistungsträger die Möglichkeit geprüft wird, ob durch eine Leistung zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit erhalten, verbessert oder wiederhergestellt werden kann. Damit wird, unter einer gemeinsamen Betrachtung der §§1 und 10, deutlich, welche hohe Bedeutung das SGB IX der Erwerbsfähigkeit für eine gleichberechtigte, umfassende und selbstbestimmte Teilhabe zuschreibt.

Differenzierte ‚Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben‘ werden in Kapitel 10, in den §§49-63 SGB IX, aufgeführt. In den §§154-162 wird die Beschäftigungspflicht für private und öffentliche Arbeitgeber bestimmt. Entsprechend §154 Abs. 1 haben Arbeitgeber, welche im Jahresdurchschnitt 20 oder mehr Personen beschäftigt haben, die Pflicht, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Nach §160 Abs. 1 SGB IX, entrichten Arbeitgeber, im Falle einer Unterbesetzung der Pflichtarbeitsplätze im Sinne §154 SGB IX, eine Ausgleichsabgabe. Weiter wird in §160 Abs. 4 und 5 bestimmt, dass die Ausgleichsabgaben an die Integrationsämter gezahlt werden und diese die so generierten Mittel für Leistungen zur Förderung der Teilhabe

schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einsetzen. Genaueres hierzu wird in der SchwbAV geregelt. In §14 SchwbAV wird bestimmt, dass die Integrationsämter die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe vorrangig für Leistungen der ‚begleitenden Hilfen im Arbeitsleben‘ sowie zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebotes für schwerbehinderte Menschen verwenden sollen. Nachrangig können die Integrationsämter, entsprechend §14 Absatz 1 und 2 SchwbAV, bspw. auch Forschungsvorhaben aus dem Gebiet der Teilhabeforschung oder Maßnahmen zur beruflichen Orientierung aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe fördern.

3.5.2 Die UN-Behindertenrechtskonvention: Umsetzungsbemühungen in Deutschland

Da die Realisierung der Menschenrechte bei Menschen mit Behinderungen mit besonderen Herausforderungen verbunden ist, wurde die UN-BRK, als supranationales Übereinkommen, welches die selbstbestimmte und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stärken soll, formuliert. Die Konvention wurde von Deutschland im Jahr 2008 ratifiziert, in nationales Recht überführt und erlangte am 26.03.2009 Rechtsverbindlichkeit. Die UN-BRK gilt als die wichtigste überstaatliche Vereinbarung zur Stärkung der Interessen von Menschen mit Behinderungen (vgl. Welti 2018: 59). Die Konvention umfasst insgesamt 50 Artikel, welche die Menschenrechte für behinderte Menschen konkretisieren (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2017: 2ff). In Artikel 4 Abs. 1 und 5 bestimmt die UN-BRK, dass die Staaten geeignete Maßnahmen zur Umsetzung ergreifen müssen. Demnach hat Deutschland, infolge der Ratifikation, auf Landes- und Bundesebene entsprechende Rechtsvorschriften erlassen, mit welchen die Forderungen der UN-BRK rechtswirksam eingeführt werden und angewendet werden können. Die Koordination der Umsetzung der UN-BRK erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Der Artikel 33 Abs. 2 und 3 fordert zudem den Einbezug der Zivilgesellschaft bei der Umsetzungskontrolle. Daher wurde eine Monitoringstelle am Deutschen Institut für Menschenrechte (DIM) zur Überwachung des Umsetzungsprozesses der BRK in Deutschland geschaffen.

Weiterhin bestimmen die Artikel 34 bis 36 UN-BRK, dass die Vertragsstaaten dem Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von behinderten Menschen alle vier Jahre einen Umsetzungsbericht vorlegen müssen, welcher geprüft und als Grundlage für weitere Empfehlungen zur Gestaltung inklusiver Gesellschaftsstrukturen dient.

Aufgrund der Bedeutung, welcher dem Lebensbereich der Arbeit für die Teilhabesituation zukommt, verfügt die UN-BRK zu diesem Thema über einen eigenen Artikel. In Artikel 27 UN-BRK ‚Arbeit und Beschäftigung‘, werden Forderungen für die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes formuliert (vgl. Welti 2018: 59ff). In Absatz 1 wird zunächst das Recht von Menschen mit Behinderungen auf einen zugänglichen Arbeitsmarkt, wo sie das Arbeitsumfeld frei wählen können und durch Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt finanzieren können, aufgeführt. In den Unterabschnitten a bis k werden diese Forderungen weiter konkretisiert und bestimmt, dass eine berufliche Diskriminierung bspw. bei den Arbeitsbedingungen, aufgrund einer Behinderung, unzulässig ist. Zudem wird formuliert, dass Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht wie Personen ohne Beeinträchtigung auf sichere sowie gesunde Arbeitsbedingungen haben und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt gewährleistet werden muss. Weiterhin soll im Arbeitsverhältnis eine gleichwertige Entlohnung für eine gleichwertige Arbeit erfolgen, ein Zugang zu beruflichen Beratungs- sowie Ausbildungsprogrammen ermöglicht und die Partizipation von Menschen mit Behinderungen an Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten sichergestellt werden. Auch sollen entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um behinderte Menschen bei der Suche nach sowie dem Erhalt des Arbeitsplatzes und beim Aufbau einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Außerdem können durch Anreize und Rechtsverordnungen die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung bei privaten wie öffentlichen Arbeitgebern gefördert werden und hierdurch ein Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Hierzu sollen Leistungen zur behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen bereitgestellt und Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation gefördert werden.

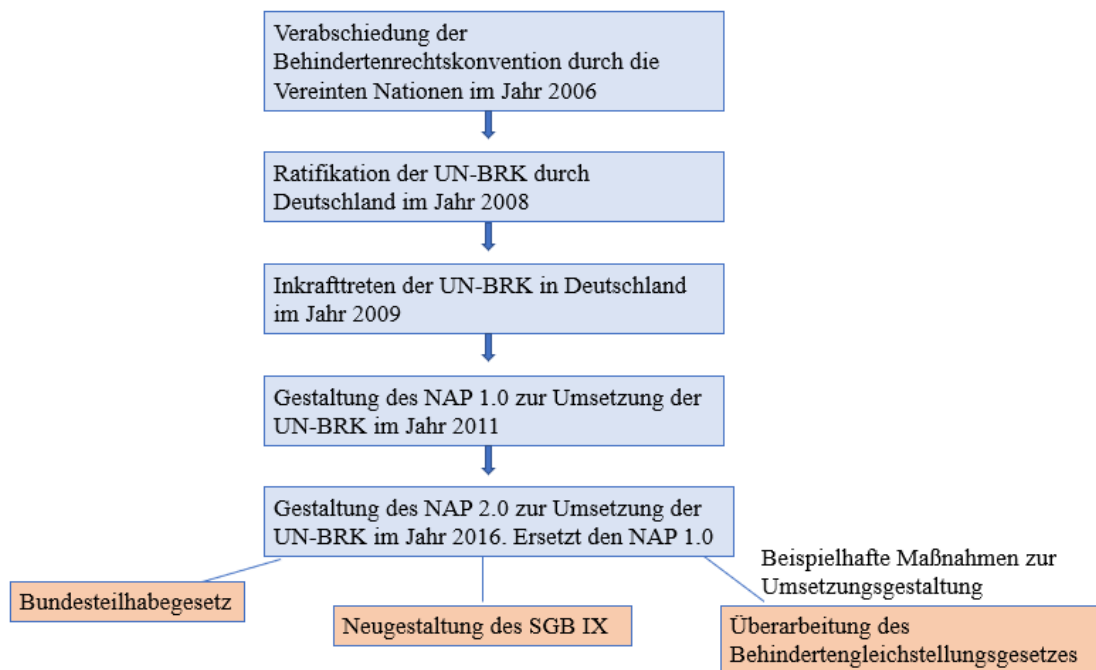
Absatz 2 Artikel 27 UN-BRK bestimmt, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei gehalten oder zu jeglichen Formen der Zwangsarbeit verpflichtet werden dürfen (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 24f). Menschenhandel und Zwangsarbeit widersprechen in Deutschland den gängigen ethischen Wertvorstellungen sowie dem GG. Artikel 27 Absatz 2 UN-BRK lässt jedoch auf eine erschreckende Lebenssituation behinderter Menschen in anderen Ländern schließen.

Damit stellt der Artikel 27 UN-BRK eine umfangreiche Rechtsnorm dar, welche wesentliche Inhalte für die Stärkung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

beinhaltet und fordert einen inklusiven Arbeitsmarkt, auf welchem Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt, ohne sie aufgrund mangelnder Leistungsfähigkeit und Arbeitsproduktivität auszuschließen, tätig sein und mit der Beschäftigung ihren Lebensunterhalt verdienen können. Wie die Nationalstaaten die Umsetzung der Konvention gestalten, wird in der BRK nicht bestimmt. Artikel 4 UN-BRK bestimmt, dass die einzelnen Nationalstaaten geeignete Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Konvention erlassen sollen.

In Deutschland wird die Umsetzung der BRK durch den Nationalen Aktionsplan 2.0 gestaltet und durch verschiedene Maßnahmen, Projekte und Rechtsvorschriften konkretisiert (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 3). Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht den Ablauf der Umsetzungsgestaltung.

Abb. 2: Umsetzungsgestaltung der UN-BRK



Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 3

Im NAP 2.0 sind 13 Handlungsfelder, wie bspw. ‚Mobilität‘ oder ‚Bewusstseinsbildung‘, definiert, in welchen der Gesetzgeber die Umsetzung der UN-BRK fördert. Der Bereich ‚Arbeit und Beschäftigung‘ bildet ein eigenständiges Handlungsfeld, das vielfältige und zahlreiche Maßnahmen, mit welchen die Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe von behinderten Menschen gestärkt werden sollen, enthält. Die Schwerpunkte des NAP 2.0 liegen u.a. in der Förderung von Berufsorientierungsmaßnahmen, Ausbildungsprogrammen

und Beschäftigungsangeboten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 24ff). Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen gesetzlichen Aktivitäten zur Umsetzung des Artikels 27 UN-BRK.

Abb. 3: Handlungsschwerpunkte zur Umsetzung des Artikels 27 UN-BRK



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 25

Es ist ersichtlich, dass ein Hauptanliegen des Gesetzgebers ein Ausbau der Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme, sowie zum Erhalt und der Förderung des Wiedereinstieges in berufliche Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Dabei liegt der Fokus zur Stärkung der gleichberechtigten und selbstbestimmten beruflichen Teilhabe auf individualisierten Leistungen, welche der Lebenssituation des Menschen mit Beeinträchtigung gerecht werden. Hierzu plant der Gesetzgeber vorwiegend Maßnahmen zur Sensibilisierung der Bevölkerung für das Thema sowie eine Weiterentwicklung der eingeführten Rechtsvorschriften (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 25).

3.5.3 Die UN-Agenda 2030

Im Jahr 2015 fand in New York der UN-Sondergipfel zu den Themen ‚Nachhaltige Entwicklung‘ und ‚Agenda 2030‘ statt. Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 verfolgt die Staatengemeinschaft das Ziel, die nachhaltige Entwicklung im globalen Kontext zu fördern. In diesem Sinne sollen die volkswirtschaftlichen Systeme derart umgewandelt werden, dass in allen Aktivitäten Nachhaltigkeitsaspekte konsequent einbezogen werden. Die Agenda 2030 ist hinsichtlich ihrer Realisierung auf das Jahr 2030 ausgerichtet. Zur Umsetzung der Agenda wurden die 17 Sustainable Development Goals (SDG) formuliert, welche die Millennium Development Goals (MDG) ablösten und diese inhaltlich erweiterten. So richten sich bspw. die SDGs, im Gegensatz zu den MDGs, welche vorrangig den Entwicklungsländern zugeordnet waren, an alle Länder dieser Erde und beziehen die Industrieländer in besonderer Weise mit ein. Die SDGs werden durch 169 Unterziele konkretisiert und stellen einen ambitionierten Handlungsrahmen dar, mit welchem die gleichzeitige Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung, die Sicherung der Umweltqualität sowie die Stärkung der sozialen Gerechtigkeit realisiert werden soll (vgl. von Hauff 2019: 86ff).

In dem nachfolgenden Schaubild werden die 17 SDGs abgebildet.

Abb. 4: Die Sustainable Development Goals



Quelle: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2018: 1

Die abgebildeten SDGs dienen der Realisierung des Leitbildes der Nachhaltigkeit. Dieses Leitbild lässt sich in drei unterschiedliche Dimensionen unterteilen, welche gleichrangig nebeneinander existieren. Demnach umfasst die nachhaltige Entwicklung eine ökonomische, eine ökologische und eine soziale Dimension. Vorrangiges Merkmal der ökonomischen Dimension ist die Abkehr von dem in der Handels- und Wirtschaftspolitik gängigen, unablässigen Streben nach Wirtschaftswachstum sowie kurzfristig orientierten Gewinnen, welche primär die monetären Interessen der Shareholder befriedigen sollen. Vielmehr verfolgt die ökonomische Nachhaltigkeit das Ziel einer langfristig orientierten Kapitalerhaltung, wodurch dauerhafter und globaler Wohlstand gefördert werden soll. Die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit umfasst die Beachtung der natürlichen Grenzen zur Schadstoffaufnahme und -verarbeitung sowie den Schutz funktionierender Ökosysteme, welche langfristig der Sicherung des Lebens auf unserem Planeten dienen. Die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit fördert die Verteilungsgerechtigkeit unter Beachtung intra- sowie intergenerativer Aspekte (vgl. Herchen 2018: 63f). Damit umfasst die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit auch die Übernahme von Verantwortung für die

heute lebenden Menschen und somit auch die Herstellung und Gewährleistung einer Chancengleichheit zur Bedürfnisbefriedigung in allen Lebensbereichen (vgl. Grunwald 2012: 35ff). Somit beinhaltet die soziale Dimension des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung auch die Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, womit die Stärkung der beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen miteinbezogen sind.

Die Bundesregierung hat sich in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie der Realisierung der SDGs verpflichtet (vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2018: 7f). Unter Betrachtung des Leitbildes eines inklusiven Arbeitsmarktes, sind insbesondere das SDG 8 ‚Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum‘ sowie das SDG 10 ‚Weniger Ungleichheiten‘ von besonderer Bedeutung. Die beiden SDGs werden im Folgenden einzeln dargestellt.

3.5.3.1 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)

Die Agenda 2030 beschreibt in ihrer einleitenden Erklärung u.a. eine Welt, in welcher inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum den globalen Wohlstand fördern und humane Arbeitsbedingungen für alle Menschen existieren.

Die Realisierung der in der Agenda 2030 formulierten Vision verfolgt die Bundesregierung mit ihrer Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Darin sind implementierte sowie geplante Maßnahmen zur Erreichung der 17 SDGs formuliert. Die Umsetzung des SDG 8 konkretisiert sich in der Gestaltung von wirtschaftlichem Wachstum und gleichzeitiger Sicherstellung sozialer Gerechtigkeit im Arbeitsleben. Für die Bundesregierung beinhaltet die Förderung nachhaltiger Arbeitsbedingungen, im Sinne des SDG 8, insbesondere die Gewährleistung der Versammlungsfreiheit, die Sicherstellung des Arbeitsschutzes sowie die Beseitigung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz. In Anbetracht der in den Kapiteln 2.2 sowie 3.4 beschriebenen Benachteiligungssituation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben, besteht für die Erreichung des Zieles eines diskriminierungsfreien Arbeitsmarktes großer Handlungsbedarf. Die Bundesregierung sieht daher die Erhöhung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen, ihre Gleichstellung und damit verbunden den Abbau von beeinträchtigungsbedingten Diskriminierungen als eine zentrale Aufgabe ihrer Arbeitsmarktpolitik. In der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie sind entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungssituation

von Menschen mit Behinderungen formuliert. Als Beispiel hierfür seien an dieser Stelle die Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, zum Ausgleich behinderungsbedingter Minderleistungen oder erhöhter Einarbeitungsaufwände, welche von verschiedenen Leistungsträgern zur Verfügung gestellt werden können, genannt (vgl. Die Bundesregierung 2016: 122ff).

3.5.3.2 Weniger Ungleichheiten (SDG 10)

Ein weiteres Ziel der Agenda 2030 ist die Reduzierung von Ungleichheiten. Bei der Betrachtung in einem globalen Kontext, existiert eine große Verteilungs-, Einkommens- und Vermögensungleichheit zwischen den einzelnen Ländern dieser Erde. Aber auch innerhalb der jeweiligen Nationalstaaten findet sich häufig eine deutliche Spreizung hinsichtlich der Vermögens- und Einkommensverhältnisse innerhalb der Bevölkerung. Auch in Deutschland sind diese ungleichen Verhältnisse existent. In Anbetracht der großen Bedeutung, welche das Einkommen für die Gestaltung des Lebensstandards sowie für die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe hat, wird der Handlungsbedarf zur Angleichung der Vermögens- und Einkommensverhältnisse sichtbar.

Der Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen sowie die Reduzierung der Spreizung zwischen hohen und niedrigen Einkommen dient der Verbesserung der Chancengleichheit sowie der Teilhabemöglichkeiten und ist daher auch von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Für die Bundesregierung ist die Förderung einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung wesentliche Voraussetzung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, den sozialen Frieden sowie die wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land. Daher ergreift sie unterschiedliche Maßnahmen zur Erhöhung der Einkommensverhältnisse für Geringverdienende sowie zur Förderung der sozialen Teilhabemöglichkeiten, damit alle Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Behinderung einer Person, am Wohlstand partizipieren können.

Konkretisiert werden die innerstaatlichen Maßnahmen zur Umsetzung des SDG 10 in den ersten Unterzielen. Darin wird u.a. der Aufbau einer inklusiven Gesellschaft gefordert. Die Bundesregierung ergreift verschiedene Aktivitäten zur Umsetzung, welche bspw. im NAP 2.0 definiert werden. Die Förderung einer inklusiven Gesellschaft dient der Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes sowie der Sicherung des Gerechtigkeitsempfindens innerhalb der Bevölkerung. Daher ist der Abbau von innerstaatlichen

Ungleichheiten und insbesondere die Verbesserung der Chancengleichheit sowie der Einkommenssituation am Arbeitsmarkt wesentlich für die Zielerreichung. Aufgrund der unter den Punkten 2.2, 3.2 sowie 3.4 dargestellten Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben, sollten diese, bei einer konsequenten Umsetzung der Aktivitäten zur Gestaltung des SDG 10, in besonderer Weise profitieren (vgl. Die Bundesregierung 2016: 148ff).

Zum Abbau von Nachteilen und Diskriminierungen von behinderten Menschen im Arbeitsleben stehen eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung. Im Folgenden werden die wesentlichen dieser Mittel dargestellt.

3.5.4 Förderinstrumente der Rehabilitationsträger

Zur Umsetzung der in den supranationalen Abkommen geforderten und in den nationalen Umsetzungsbemühungen konkretisierten Nachteilsausgleiche zur Förderung einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, existiert in Deutschland ein umfassendes und komplexes System aus unterschiedlichen Unterstützungsleistungen. Grundsätzlich können diese zur Verfügung stehenden Maßnahmen in Leistungen an den Arbeitgeber sowie in Leistungen an Menschen mit Beeinträchtigungen unterteilt werden. Im Nachfolgenden wird, anhand dieser Einteilung, eine Auswahl der wesentlichen Leistungen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am erwerbswirtschaftlichen Arbeitsleben dargestellt.

3.5.4.1 Förderinstrumente für Arbeitgeber

Im Folgenden werden wesentliche Leistungen an Arbeitgeber zur Förderung und Sicherung von erwerbswirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen sowie die dazugehörigen Rechtsverordnungen tabellarisch dargestellt. Bei den Leistungen handelt es sich vorwiegend um Lohnkostenzuschüsse, zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungsminderungen oder aufgrund eines erhöhten Betreuungsaufwandes am Arbeitsplatz.

Tabelle 1: Leistungen an Arbeitgeber

Leistung	Rechtsordnung
<p>Lohnkostenzuschüsse zur Ausbildungsvergütung</p> <p>Für behinderte Menschen können Zuschüsse in Höhe von 60%, bei Auszubildenden mit Schwerbehinderteneigenschaft von bis zu 80%, des Ausbildungsentgeltes, welches im dritten Lehrjahr gezahlt wird, gefördert werden.</p>	<p>§73 Abs. 1 und 2 SGB III §50 Abs. 1 Nr.1 SGB IX</p>
<p>Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine Berufsausbildung</p> <p>Wird im Anschluss an eine Berufsausbildung eines schwerbehinderten Menschen ein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, kann der Arbeitgeber für ein weiteres Jahr einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von bis zu 70% des Arbeitsentgeltes gefördert bekommen.</p>	<p>§73 Abs. 3 SGB III</p>
<p>Zuschuss zur Probebeschäftigung</p> <p>Im Rahmen einer Probebeschäftigung bei einer Person mit Behinderung, kann der Arbeitgeber die entstehenden Lohnkosten bis zur vollen Höhe erstattet bekommen.</p>	<p>§46 Abs. 1 SGB III §50 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX</p>
<p>Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung</p> <p>Bei einer angemessenen Beteiligung an den Investitionskosten, können Arbeitgeber von den Integrationsämtern Zuschüsse oder Darlehen erhalten, wenn auf diese Weise neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden können.</p>	<p>§15 SchwbAV</p>
<p>Eingliederungszuschuss</p> <p>Im Regelfall können Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse von bis zu 70% über die Dauer von zwei Jahren gefördert bekommen, wenn sie einen Menschen mit Behinderung einstellen, dessen Teilhabe am Arbeitsleben aus persönlichen Gründen erschwert ist. In Ausnahmefällen kann die Förderung auf bis zu acht Jahre ausgeweitet werden.</p>	<p>§90 SGB III §50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX</p>

Die Förderung sinkt jährlich um mindestens 10 Prozentpunkte.	
Budget für Arbeit Arbeitgeber können, bei der Beschäftigung eines wesentlich behinderten Menschen, welcher Anspruch auf Leistungen in einem Arbeitsbereich einer WfbM hat, einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss von bis zu 75% des gezahlten Arbeitsentgeltes erhalten. Die maximale Förderhöhe ist auf 40% der monatlichen Bezugsgröße nach §18 Abs. 1 SGB IV begrenzt.	§61 SGB IX
Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen Für die bedarfsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes eines behinderten Menschen, können Arbeitgeber Zuschüsse bis zur vollen Kostenhöhe für die Erst- oder Ersatzausstattung des Arbeitsplatzes sowie für die Wartung, technische Anpassung und Qualifizierung im Gebrauch der Arbeitsmittel erhalten.	§26 SchwbAV
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen Entstehen bei der Beschäftigung eines behinderten Menschen überdurchschnittliche Aufwände für die Einarbeitung und Betreuung oder zeigt diese Person eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung, kann der Arbeitgeber, dem Einzelfall entsprechende, Lohnkostenzuschüsse erhalten.	§27 SchwbAV
Beratung und Information durch das Integrationsamt Arbeitgeber können durch das Integrationsamt sowie durch die vom Integrationsamt beauftragten Integrationsfachdienste umfassende Beratung zu dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung erhalten.	§185 SGB IX

(vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2018: 176 / 462 ff)

3.5.4.2 Förderinstrumente für behinderte Menschen

Im Folgenden werden wesentliche Leistungen an behinderte Menschen zur Förderung und Sicherung von erwerbswirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen sowie die dazugehörigen Rechtsverordnungen tabellarisch dargestellt.

Tabelle 2: Leistungen an Menschen mit Behinderungen

Leistung	Rechtsordnung
<p>Kosten für Hilfsmittel und Technische Arbeitshilfen Hilfsmittel zur Berufsausübung sowie zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz können bis zu vollen Kostenhöhe gefördert werden, wenn diese nicht durch den Arbeitgeber beschafft werden müssen.</p>	<p>§49 Abs. 8 Nr. 4 und 5 SGB IX</p>
<p>Notwendige Arbeitsassistentz Wenn der behinderte Mensch zur Wahrnehmung seiner Arbeitsaufgaben regelmäßig eine Assistentz benötigt, kann diese dauerhaft gefördert werden.</p>	<p>§49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX</p>
<p>Unterstützte Beschäftigung Verfügt eine behinderte Person über das Potential, durch eine niederschwellige tätigkeitsbezogene Qualifizierung am Arbeitsplatz eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten, kann die Qualifizierungsmaßnahme gefördert werden. Entsteht im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme ein Arbeitsverhältnis und ist weiterer Betreuungsbedarf vorhanden, kann dieser gefördert werden.</p>	<p>§55 Abs. 2 SGB IX §55 Abs. 3 SGB IX</p>
<p>Maßnahmen zur Förderung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten Behinderte Menschen haben einen Anspruch auf Förderung der behinderungsbedingten Aufwände, welche im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen entstehen.</p>	<p>§49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX</p>

Beratung und Information durch das Integrationsamt Behinderte Menschen haben ein Anrecht auf Beratung zu Themen der Beschäftigung. Die Beratung kann durch die Integrationsämter sowie die Integrationsfachdienste erfolgen.	§185 SGB IX
---	-------------

(vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2018: 474ff).

3.5.5 Darstellung der normativen Ziele eines inklusiven Arbeitsmarktes

Infolge der Ratifikation der genannten supranationalen Übereinkommen, lassen sich allgemeine und verbindliche Vorgaben für die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes in Deutschland formulieren. Bezogen auf die besondere Situation von behinderten Menschen, finden sich die Vorgaben der überstaatlichen Übereinkommen mit Bezug auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in Artikel 27 der UN-BRK wieder. Daher wird im Folgenden auf den Artikel 27 der BRK für die Darstellung der normativen Ziele eines inklusiven Arbeitsmarktes zurückgegriffen. Diese lassen sich, durch Überlegungen und Reduktion, auf vier wesentliche Ziele konzentrieren.

1. Ziel:

Artikel 27 UN-BRK fordert einen offenen und für Menschen mit Behinderungen frei zugänglichen inklusiven Arbeitsmarkt, auf welchem diese erwerbswirtschaftlich tätig sein und ihren Lebensunterhalt durch ihre Berufstätigkeit verdienen können.

An dieser Stelle ist auf eine ungenaue Übersetzung vom englischen ins deutsche hinzuweisen. In der verbindlichen englischen Originalversion der UN-BRK wird in Artikel 27 Absatz 1 ein inklusiver Arbeitsmarkt gefordert. In der deutschen Übersetzung wird lediglich ein integrativer Arbeitsmarkt formuliert (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 24 / Vereinte Nationen 2006: 19). Integration und Inklusion bezeichnen zwei unterschiedliche sozialpolitische Konzepte und stehen für zwei verschiedene gesellschaftliche Sichtweisen. Während unter Integration das Einfügen einer außenstehenden Gruppe in eine Mehrheitsgruppe verstanden wird, löst die Inklusion dieses merkmalsbezogene und klassifizierende Gruppendenken auf und betrachtet die heterogene gesellschaftliche Vielfalt wertungsfrei. Demnach muss sich nicht das Individuum an das System anpassen, sondern dieses ist so flexibel gestaltet, dass es jedem eine Teilhabe ermöglicht (vgl. Schöb 2013).

2. Ziel:

Auf diesem inklusiven Arbeitsmarkt können die behinderten Menschen ihre Beschäftigung sowie das Arbeitsumfeld frei wählen und erfahren Chancengleichheit, günstige, nicht gesundheitsschädliche und gerechte Arbeitsbedingungen sowie eine Entlohnung, welche gleichwertig mit der ihrer nicht beeinträchtigten Kollegen ist (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 24).

3. Ziel:

Menschen mit Behinderungen erfahren dieselben Rechte zur Mitbestimmung sowie zur beruflichen Entwicklung wie ihre nicht behinderten Kollegen. Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beschäftigung ist verboten (vgl. ebd: 24).

4. Ziel:

In Bezug auf die Themen ‚Arbeit‘ und ‚Beschäftigung‘, erhalten Menschen mit Behinderungen freien Zugang zu umfangreichen Informationen, fachlicher Beratung und individueller Unterstützung (vgl. ebd: 24f).

Bezüglich der bisherigen Umsetzungsgestaltung zu den Bestimmungen aus dem Artikel 27 der UN-BRK in Deutschland, zeigte sich zuletzt der UN-Fachausschuss besorgt. Er fordert von der Bundesregierung die Ausweitung des Angebotes an barrierefreien Arbeitsplätzen, die schrittweise Abschaffung der WfbM, die verstärkte Ergreifung von Maßnahmen zur Sicherung des sozialen Schutzes sowie eine Intensivierung bei der Sammlung von Daten zur Arbeitssituation behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 20f).

Obwohl Deutschland über ein umfassendes und komplexes System zur Bereitstellung von Hilfe- und Unterstützungsleistung verfügt, besteht für Menschen mit Behinderungen eine diskriminierende Situation auf dem Arbeitsmarkt. In einem nachfolgenden Zwischenfazit werden die bisherigen Erkenntnisse zusammengefasst und weiterführend, im Rahmen einer qualitativen Untersuchung, Ursachen zur Erklärung der bestehenden Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen identifiziert sowie mögliche Verbesserungspotentiale zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes formuliert.

4. Zwischenfazit

Im Vorherigen wurde dargestellt, dass lange Zeit eine Behinderung überwiegend unter medizinischen Gesichtspunkten betrachtet wurde. Dabei dienten die behinderungsbedingten Einschränkungen als Grund für die Separation der Menschen mit Behinderungen. Unser heutiges, modernes Verständnis von Behinderungen, stellt die Teilhabe einschränkungen in das Zentrum der Betrachtungen. Die Teilhabesituation einer beeinträchtigten Person, welche als das Eingebundensein in eine Lebenssituation verstanden werden kann, ergibt sich aus der Wechselwirkung zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen der Person, den umweltbedingten Barrieren sowie den behinderungsbedingten Einschränkungen. Heute ist eine Behinderung keine gesellschaftliche Randerscheinung, sondern ein Umstand, welcher viele Personen betrifft. Im Jahr 2017 verfügten über 13 Millionen Bürger in Deutschland über eine Behinderteneigenschaft (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021: 36). Menschen mit Behinderungen sind in vielen Lebensbereichen Benachteiligungen ausgesetzt. Auch in dem Lebensbereich ‚Arbeit und Beschäftigung‘ ist diese Benachteiligungssituation erkennbar und wird u.a. in den überproportional hohen Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich. In Anbetracht der großen Bedeutung, welche der Lebensbereich Arbeit für eine selbstbestimmte Lebensgestaltung, die Teilhabe an gesellschaftlichen Bezügen sowie die Sicherung der Gesundheit hat, ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in erwerbswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse von besonderer Bedeutung.

Doch trotz der Ratifikation supranationaler Übereinkommen wie den Kernarbeitsnormen der IAO, der UN-BRK oder der Überführung der Agenda 2030 in nationale Ziele, welche mittels Umsetzungsstrategien realisiert werden sollen, sowie der Gestaltung eines umfassenden nationalen Rechtssystems, welches das Ziel der Gewährung von Unterstützungsleistungen im Berufsleben verfolgt, sind Menschen mit Behinderungen noch großen Benachteiligungen im Berufsleben ausgesetzt.

Nachfolgend sind die supranationalen Übereinkommen, mit Bezug zur Teilhabesituation behinderter Menschen am Arbeitsleben, sowie eine Auswahl nationaler Rechtsvorschriften in tabellarischer und zusammengefasster Form dargestellt.

Abb. 5: Übersicht über wesentliche supranationale Übereinkommen und nationale Vorschriften

Supranationale Übereinkommen			Nationale Rechtsordnungen / Aktionspläne			
Kernarbeitsnormen der IAO	Agenda 2030	UN-BRK	Grundgesetz	SGB IX	NAP 2.0	SchwbAV
Beseitigung von <u>Diskriminierungen</u> und gerechte Entlohnung sind Teile der Kernarbeitsnormen der IAO.	Insbesondere aus den SDGs 8 und 10 lassen sich Forderungen nach einem <u>diskriminierungsfreien Arbeitsmarkt</u> sowie der Reduzierung von <u>Ungleichheiten</u> entnehmen.	Der Artikel 27 der BRK fordert von den <u>Vertragsstaaten</u> die <u>Aufnahme geeigneter Maßnahmen</u> zur Gestaltung eines <u>inklusiven Arbeitsmarktes</u> .	Artikel 3 GG: Niemand darf z.B. aufgrund einer Behinderung benachteiligt werden. Artikel 12 GG: Alle Menschen in Deutschland haben das Recht ihren Beruf und ihren Arbeitsplatz frei zu wählen.	Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verfolgen das Ziel, die <u>Erwerbsfähigkeit</u> behinderter Menschen zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder <u>wiederherzustellen</u> .	Das Ziel im Bereich ‚Arbeit und Beschäftigung‘ ist die berufliche <u>Integration</u> von Menschen mit <u>Behinderungen</u> in den <u>allgemeinen Arbeitsmarkt</u> .	Die Mittel aus der <u>Ausgleichsabgabe</u> sollen zur Förderung der Teilhabe <u>schwerbehinderter Menschen</u> am Arbeitsleben verwendet werden.

Quelle: eigene Darstellung

Im Weiteren werden, mittels einer qualitativen empirischen Untersuchung, die Erfahrungen zu dem Thema ‚Behinderung und Beschäftigung‘ aus unterschiedlichen Blickwinkeln, von verschiedenen Stakeholdern erfasst, aufbereitet und die daraus gewonnenen Erkenntnisse genutzt, um der Forschungsfrage vom Beginn der Arbeit nachzugehen sowie Verbesserungspotentiale für die weitere Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu formulieren.

5. Beschreibung des Forschungsvorhabens

Neben der Darstellung der Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben, verfolgt diese Arbeit das Ziel, anwendbare Verbesserungspotentiale zum Ausbau eines inklusiven Arbeitsmarktes zu formulieren. Hierzu soll zunächst, mittels einer empirischen Untersuchung, ein Erkenntnisgewinn bzgl. der Beschäftigungssituation von behinderten Menschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt generiert werden. Insbesondere in Anbetracht der Ratifikation der UN-BRK sowie der Anfertigung des NAP 2.0 erscheint ein solcher von besonderer Relevanz. Im Folgenden wird das entsprechende Forschungsdesign zur Exploration der beruflichen Erfahrungen verschiedener Stakeholdergruppen zu dem Thema ‚Inklusiver Arbeitsmarkt‘ dargestellt. Zur Ansammlung von verwertbarem Datenmaterial, wird dieses in Form von Erfahrungen und Erkenntnissen von Personen aus den Gruppen der Beschäftigten mit Beeinträchtigung, der Arbeitskollegen ohne Behinderung

sowie der Arbeitgeber erhoben. Diese Personengruppen verfügen jeweils über einen eigenen Bezug zu der Thematik, jedoch aus unterschiedlichen Sichtweisen.

Zur Durchführung der Exploration wird ein leitfragengestütztes Interview konzipiert und dieses mit entsprechenden Interviewpartnern aus den unterschiedlichen Stakeholdergruppen durchgeführt. Die Interviewfragen werden dabei aus den Forschungsfragen, welche unter Kapitel 5.1.1 dargestellt sind, abgeleitet. Im Anschluss wird das gesammelte Datenmaterial zielgruppenspezifisch geordnet und mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring verdichtet. Darauf erfolgt eine zielgruppenübergreifende Zusammenfassung der Erkenntnisse und anhand eines induktiven Vorgehens werden Thesen zur Verbesserung der Teilhabesituation behinderter Menschen am Arbeitsleben formuliert.

5.1 Darstellung des Forschungsdesigns

Im Weiteren erfolgt die Formulierung der Forschungsfragen, die Beschreibung der Zielgruppen für die Erhebung sowie die Darstellung der Methode zur Verdichtung des Datenmaterials, die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.

Zur Formulierung der weiterführenden Forschungsfragen, wird die übergeordnete Forschungsfrage aus der Einleitung herangezogen und mittels Überlegungen weitergehende Fragen formuliert. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden die unter Punkt 3.5.5 formulierten normativen Ziele eines inklusiven Arbeitsmarktes herangezogen und die Leitfragen für die Interviews entsprechend angepasst. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass ein Erkenntnisgewinn zu den Forschungsfragen mittels der Interviews erreicht wird.

Als Zielgruppen für die Exploration werden Personen mit Beeinträchtigung, Arbeitskollegen von Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber, welche Menschen mit Behinderungen beschäftigen sowie Arbeitgeber, welche bislang keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, befragt. Durch die Befragung der unterschiedlichen Stakeholder wird eine umfassende Generierung von Datenmaterial sichergestellt. Zur Vermeidung regionaler und institutioneller Prägungen, werden die Interviews mit Personen aus verschiedenen Firmen und unterschiedlichen Orten innerhalb der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt.

Zur Auswertung werden die leitfadengestützten Interviews mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert. Auf diese Weise wird die Erhebung valider Erkenntnisse gewährleistet.

Mittels induktiver Schlussfolgerungen erfolgt die abschließende Auswertung des Datenmaterials. Bei der Methode des induktiven Schlussfolgerns, werden Interpretationen zu einem Forschungsthema aus exemplarischen Einzelfällen erhoben. Durch eine Zusammenführung der Ergebnisse aus den Einzelfalluntersuchungen werden verallgemeinerbare Aussagen abgeleitet. Somit dient die Methode des induktiven Schlussfolgerns der Erzeugung von Thesen und nicht deren Überprüfung (vgl. Woolfolk 2008: 356). Daher verfügen die in dieser Arbeit formulierten Schlussfolgerungen über keine statistische Relevanz. Vielmehr zeigen sie, anhand von den Erfahrungen unterschiedlicher Stakeholder, Verbesserungsmöglichkeiten, deren Wirksamkeit in weiteren Studien erprobt werden kann.

5.1.1 Formulierung der Forschungsfragen

Aufgrund der Verpflichtungen Deutschlands zur Umsetzung der genannten supranationalen Vereinbarungen ist ein Erkenntnisgewinn zur Verbesserung der beruflichen Situation von Menschen mit Behinderungen von besonderem Interesse. Zur Darstellung eines umfassenden Erkenntnisgewinns, erscheint der Einbezug verschiedener Stakeholder in die Untersuchung vielversprechend. Daher lassen sich, in Anlehnung an die in der Einleitung formulierte, übergeordnete Forschungsfrage, folgende weitergehende Forschungsfragen formulieren:

1. Welche Erfahrungen haben Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung sammeln können?
2. Welche Erfahrungen haben Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigung, welche mit einem behinderten Menschen zusammenarbeiten, im Rahmen dieser Zusammenarbeit erwerben können?
3. Welche Erfahrungen und Meinungen haben Arbeitgeber bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen?
4. Welche zusammenfassenden Erkenntnisse lassen sich anhand der Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen, der Arbeitskollegen sowie der Arbeitgeber zur weiteren Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes formulieren?

Zur Beantwortung der untergeordneten Forschungsfragen werden im Weiteren Leitfragen für Interviews mit den genannten Personengruppen konzipiert. Die gewonnenen Erkenntnisse werden wiederum zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage ‚Mit welchen Mitteln lässt sich die erwerbswirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben verbessern?‘ herangezogen.

5.1.2 Beschreibung der Zielgruppen

Zur Sicherstellung eines umfassenden Erkenntnisgewinns im Rahmen dieser Untersuchung erfolgt die Datenerhebung mittels Leitfrageninterviews bei Personen, welche jeweils einer von drei unterschiedlichen Stakeholdergruppen zugeordnet werden können. Aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit verfügen die Personen aus diesen Gruppen jeweils über einen anderen Blickwinkel auf das Thema ‚Inklusiver Arbeitsmarkt‘. Auf diese Weise liefern die Interviews ein umfassendes und divergentes Datenmaterial.

Personen, welche der ersten Stakeholdergruppe zugeordnet werden können, verfügen selbst über eine Behinderteneigenschaft. Aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen bzgl. Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme sowie im Arbeitsalltag, können aus dieser Personengruppe vorwiegend Daten zur Beantwortung der Forschungsfragen 1 und 4 erhoben werden.

Die zweite Untersuchungsgruppe besteht aus Arbeitnehmern, welche einen Menschen mit Behinderungen als Arbeitskollegen haben. Diese Personen können insbesondere Informationen zum Arbeitsalltag sowie möglichen Chancen und Herausforderungen, welche in der Zusammenarbeit zwischen beeinträchtigten und nicht-beeinträchtigten Menschen liegen, zur Verfügung stellen. Mit Hilfe von Personen aus dieser Stakeholdergruppe können hauptsächlich die Forschungsfragen 2 und 4 beantwortet werden.

Bei der dritten Personengruppe handelt es sich um Arbeitgeber. Diese können in ihrem Unternehmen bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder bislang noch keine beeinträchtigten Personen in ihrer Belegschaft haben. Diese Stakeholdergruppe kann überwiegend Informationen zur Arbeitsgestaltung, Zugänge zu Fördermöglichkeiten sowie allgemeine Motiven für die Beschäftigung von behinderten Menschen liefern. Daher eignen sich Personen aus der Gruppe der Arbeitgeber vorwiegend zur Beantwortung der Forschungsfragen 3 und 4.

Bei der Darstellung der Zielgruppen der Untersuchung wird deutlich, dass sich jede Stakeholdergruppe maßgeblich zur Beantwortung einer spezifischen sowie der übergreifenden Forschungsfrage 4 eignet.

Infolge der jeweiligen Blickwinkel der verschiedenen Stakeholder auf das Thema ‚Inklusiver Arbeitsmarkt‘ können unterschiedliche Aspekte zur weiteren Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben erhoben werden und qualitative Aussagen zur fortführenden Gestaltung sozialer Nachhaltigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt formuliert werden.

5.1.3 Darstellung der Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die Auswertung der leitfadengestützten Interviews erfolgt mittels der zusammenfassenden Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Diese Analyse stellt eine systematische und regelgeleitete Methode zur Auswertung von Kommunikation, in Form von Texten oder Bildern, dar. Mit Hilfe der Qualitativen Inhaltsanalyse lassen sich, anhand von im Vorfeld definierten Kategorien, bestimmte Inhalte aus fixierter Kommunikation herausfiltern (vgl. Mayring 2015: 12f).

Im Rahmen dieser Arbeit werden, zur Sicherstellung einer systematischen Auswertung, im Vorfeld der Analyse anhand der unter Punkt 5.1.1 dargestellten Forschungsfragen Kategorien formuliert, welche das Abstraktionsniveau zur Bearbeitung der Interviews bilden. Damit bestimmen die Inhalte der Forschungsfragen, welches Datenmaterial zur weiteren Bearbeitung gefiltert wird. Aufgrund der allgemein gehaltenen Formulierung der Fragen, ist dementsprechend auch das Abstraktionsniveau weit gefasst, wodurch eine Vielzahl von Informationen und Inhalten zur Bearbeitung aus den Interviews aufgenommen werden. Zur Exploration der Leitfadeninterviews erfolgen zwei Durchgänge zur Datenverdichtung nach der zusammenfassenden Qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. ebd: 72ff). Zur Darlegung des Verarbeitungsprozesses ist der erste Durchgang, bei welchem mittels Generalisierung und Reduktion das gesammelte Datenmaterial komprimiert wird, im Anhang hinterlegt. Die zweite Generalisierung, bei welcher das reduzierte Datenmaterial weiter verdichtet wird, ist unter Punkt 6.1 den entsprechenden Stakeholdergruppen, aus welcher das Datenmaterial gesammelt wurde, zugeordnet. Infolge dieser Sortierung der Untersuchungsgruppen nach ‚Menschen mit Behinderungen‘, ‚Kollegen ohne Beeinträchtigungen‘ und ‚Arbeitgeber‘, können zunächst die zielgruppenspezifischen

Forschungsfragen 1 bis 3 beantwortet und Ergebnisse fixiert werden. Durch die nachfolgende, untersuchungsgruppenübergreifende Zusammenführung der Ergebnisse lassen sich Erkenntnisse zur vierten Forschungsfrage formulieren. Anschließend werden mit Hilfe weiterführender induktiver Schlussfolgerungen Thesen zur Stärkung und Verbesserung eines inklusiven Arbeitsmarktes sowie zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen formuliert.

Auf diese Weise lassen sich, in Form von Thesen, valide Erkenntnisse zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage verfassen.

5.2 Entwicklung der Leitfragen zur Exploration von beruflichen Erfahrungen

Übergeordnetes Ziel der Erhebung ist die Formulierung von Thesen zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsleitfrage aus der Einleitung. Um ein umfassendes Bild zu den bisherigen Erfahrungen verschiedener Stakeholdergruppen zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu erlangen und darauf aufbauend Vorschläge zur Stärkung der Teilhabe am Arbeitsleben zu verfassen, orientiert sich die Formulierung der Interviewleitfragen an den unter Punkt 5.1.1 dargestellten Forschungsfragen.

Im Weiteren werden Ausführungen zu den allgemeinen Grundsätzen bei Leitfrageninterviews, zur Verwendung von leichter Sprache, insbesondere für die Untersuchungsgruppe der Menschen mit Behinderungen und zur Durchführung eines Pretests formuliert sowie die zielgruppenspezifischen Leitfadeninterviews präsentiert.

5.2.1 Allgemeine Grundsätze zu Leitfrageninterviews

Interviews stellen eine Methode der qualitativen Datenerhebung dar. In der Regel werden diese als Interaktion zwischen einem Interviewer und einem Befragten gestaltet und können in Form von direkten, persönlichen Gesprächen, Anrufen oder Onlinemeetings durchgeführt werden. Bei Leitfrageninterviews werden zunächst die für die Untersuchung relevanten Aspekte definiert und in stichpunktartigen Fragen formuliert. Im Interviewverlauf können die Fragen hinsichtlich ihrer Reihenfolge abweichen. Sie stellen den Rahmen der Untersuchung dar, welcher sicherstellt, dass alle relevanten Aspekte behandelt werden (vgl. Hussy 2013: 255).

Erfahrungen aus bisherigen qualitativen Forschungen mit Menschen mit Behinderungen zeigen, dass beeinträchtigte Personen verifizierbare Aussagen treffen und in Erhebungen valide Ergebnisse in Untersuchungsgruppen mit behinderten Menschen erzielt werden können. Als wesentliches Gelingensmerkmal, im Rahmen von Befragungen in diesem Zusammenhang, lässt sich eine entsprechende Forschungsgestaltung definieren. Eine methodisch angepasste mündliche Befragung in Form von Leitfrageninterviews erscheint als geeignet, um sich einer Beantwortung der Forschungsfrage zu nähern (vgl. Schreiner 2017: 89).

Daher wurde im Vorfeld der Erhebung bei der Formulierung der Interviewfragen auf die Verwendung von ‚Leichter Sprache‘ geachtet und ein Leitfaden konzipiert. Dieser dient der thematischen und inhaltlichen Orientierung und Strukturierung der Interviews. Auf diese Weise werden die Interviews thematisch geordnet und übersichtlicher gestaltet, wodurch eine willkürliche Abfolge und eine ungeordnete Gesprächsführung, welche möglicherweise verwirrend oder überfordernd wirken könnte, verhindert wird. Weiterhin kommt die mündliche Befragungsform den Kommunikationsanforderungen von Menschen mit Behinderungen entgegen, da Personen aus der genannten Gruppe oftmals Schwierigkeiten bei der Verwendung von Schriftsprache aufweisen.

5.2.2 Überlegungen zur Gestaltung der Leitfragen

Die Interviews werden mit Menschen, welche einem der genannten Personenkreise zugeordnet werden können, durchgeführt. Diese Personen haben, aufgrund ihrer individuellen Erfahrungen, Qualifikationen und Bedürfnisse jeweils unterschiedliche Sichtweisen auf die Thematik eines inklusiven Arbeitsmarktes. Aufgrund dessen müssen die Leitfragen der jeweiligen Untersuchungsgruppe angepasst werden. Um abschließend dennoch eine zielgruppenübergreifende Vergleichbarkeit und Zusammenführung der Ergebnisse zu ermöglichen, orientieren sich die Inhalte aller Interviewleitfragen an den in diesem Kapitel dargestellten Kategorien, welche aus den Forschungsfragen abgeleitet werden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass bei allen Interviews dieselben Themen bearbeitet werden und eine übergreifende Auswertung und Vergleichbarkeit ermöglicht wird.

Zur Sicherstellung einer gesprächsanregenden und verständlichen Formulierung der Interviewfragen, werden diese möglichst knapp, in einfachen Worten, eindeutig, konkret und kontextbezogen verfasst. Zudem werden Suggestivfragen, Fremdwörter und

zweideutige Begriffe nach Möglichkeit vermieden (vgl. Porst 2014: 99f). Für ein gelingendes, im Sinne eines flüssigen, ausführlichen und erkenntnisreichen Interviews, ist die Einstiegsfrage von besonderer Bedeutung. Diese sollte eine möglichst hohe Erzählaufforderung besitzen, den Befragten persönlich ansprechen oder spannend sein, sodass der Interviewrapport hergestellt wird. Der Interviewrapport stellt die Annahme der Rollenverteilung der beteiligten Personen als ‚Befragter‘ und ‚Interviewer‘ dar. Gelingt es dem Interviewer den Interviewrapport herzustellen, kommt es kaum noch zu Interviewabbrüchen (vgl. ebd: 139ff).

Nachfolgend werden die Kategorien zur Formulierung der Interviewfragen verfasst. Dabei werden die oben genannten, zielgruppenspezifischen Besonderheiten berücksichtigt. Die Ableitung von Kategorien aus den dargestellten Forschungsfragen dient der Sicherstellung eines direkten inhaltlichen Bezuges zwischen den Interviewfragen und den untergeordneten Forschungsfragen.

Zur Förderung der Lesbarkeit sind die untergeordneten Forschungsfragen erneut aufgeführt.

1. Welche Erfahrungen haben Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung erwerben können?

1. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
1.1 Menschen mit Behinderungen arbeiten in einem erwerbswirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnis
1.2 Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen vor der Arbeitsaufnahme, im Beschäftigungsverhältnis, sowie bei Problemen im Arbeitsverhältnis

2. Welche Erfahrungen haben Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigung, welche mit einem behinderten Menschen zusammenarbeiten, im Rahmen dieser Zusammenarbeit sammeln können?

2. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
2.1 Menschen mit und ohne Beeinträchtigung werden zusammen arbeitsteilig tätig und verrichten Arbeit gemeinsam
2.2 Erfahrungen im Arbeitsleben von Personen ohne Beeinträchtigung, welche einen Menschen mit Behinderungen als Arbeitskollegen haben

3. Welche Erfahrungen und Meinungen haben Arbeitgeber bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen?

3. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
3.1 Arbeitgeber beschäftigen in ihrem Unternehmen behinderte Menschen
3.2 Motive, Bedenken und Herausforderungen von Arbeitgebern bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

4. Welche zusammenfassenden Erkenntnisse lassen sich anhand der Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen, der Arbeitskollegen sowie der Arbeitgeber zur weiteren Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes formulieren?

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

5.2.2.1 Überlegungen zur Nutzung von ‚Leichter Sprache‘

Um insbesondere den Kommunikationsbedürfnissen von kognitiv beeinträchtigten Menschen zu entsprechen, werden die Interviewleitfragen für die Untersuchungsgruppe der Menschen mit Behinderungen in ‚Leichter Sprache‘ verfasst. Des Weiteren wird auch im Verlauf des Interviews auf die Anwendung von Kommunikationsregeln der ‚Leichten Sprache‘ geachtet.

Durch ‚Leichte Sprache‘ sollen bspw. Menschen mit Schwierigkeiten in der Beherrschung der deutschen Sprache oder mit Beeinträchtigungen in die Lage versetzt werden, Informationen und Inhalte in Kommunikationssituationen besser zu verstehen.

Bei der Gestaltung der Interviewleitfragen werden daher die Regeln für die Verwendung von ‚Leichter Sprache‘ beachtet und insbesondere einfache und möglichst kurze Wörter und Sätze verwendet, Fremdwörter sowie Redewendungen vermieden und schwierige Wörter in ihrer Bedeutung erklärt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018: 15ff).

In den Gesprächssituationen der Interviews mit den behinderten Menschen wird auf eine deutliche Aussprache und einen langsamen Redefluss geachtet. Zudem werden bildliche Sprache sowie ironische Anmerkungen vermieden und zur Förderung der Verständlichkeit einzelne Inhalte ggf. erklärt (vgl. ebd: 101ff).

5.2.2.2 Pretest des Leitfrageninterviews für die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen

Zur Sicherstellung einer gelingenden, im Sinne einer verständlichen, Kommunikation wurde ein erster Entwurf von Leitfragen für die Stakeholdergruppe der Menschen mit Behinderungen einem Pretest zur Identifikation unverständlicher oder überfordernder Fragen unterzogen. Die Kontrolle der Fragen erfolgte durch eine Person mit kognitiver Beeinträchtigung, welche u.a. als Referentin für ‚Leichte Sprache‘ in der Kontrollgruppe eines ‚Büros für Leichte Sprache‘ tätig ist. Anhand der Empfehlungen wurden die nachfolgenden Interviewleitfragen für die Untersuchungsgruppe der Menschen mit Behinderungen entworfen.

5.2.3 Präsentation des Leitfrageninterviews

Unter Beachtung der unter Punkt 5.2.2 beschriebenen Vorgaben zur Gestaltung von Interviewfragen sowie unter Einbezug der Kategorien aus den untergeordneten Forschungsfragen, werden die nachfolgenden Interviewleitfragen konzipiert. Bei der Untersuchungsgruppe der Menschen mit Behinderungen wird zudem auf die Verwendung von ‚Leichter Sprache‘ geachtet.

Vor Beginn der Interviews werden die Interviewpartner erneut über den Ablauf sowie den Zweck der Interviews aufgeklärt und erhalten die im Anhang hinterlegte Datenschutzerklärung. Vor dem Beginn des Interviews werden der Ort sowie die Uhrzeit zu Beginn des Interviews notiert.

Zur Unterstützung der Lesebarkeit sind an dieser Stelle die unter Kapitel 5.2.2 verfassten Kategorien zur Gestaltung der Interviewfragen erneut aufgeführt.

Interviewleitfragen für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen

1. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
--

1.1 Menschen mit Behinderungen arbeiten in einem erwerbswirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnis

1.2 Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen vor der Arbeitsaufnahme, im Beschäftigungsverhältnis sowie bei Problemen im Arbeitsverhältnis
--

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
--

4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

1. Bitte erzählen Sie etwas über die Firma, in der Sie arbeiten.

(Interviewfrage zu Kategorie 1.1. Diese Frage soll den Gesprächsfluss anregen und erste Informationen über die Arbeitsstelle bringen. Evtl. muss an dieser Stelle genau nachgefragt werden, ob es sich um einen Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt handelt.)

2. Wie sind Sie an diese Arbeit gekommen?

(Interviewfrage zu Kategorie 1.2. Mit dieser Frage sollen die Erfahrungen von behinderten Menschen vor der Aufnahme einer Beschäftigung erfragt werden.)

3. Was sind Ihre Aufgaben bei der Arbeit?

(Interviewfrage zu Kategorie 1.2. Hierdurch sollen allgemeine Informationen zu Arbeitsaufgaben gesammelt werden.)

4. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit? Was gefällt Ihnen eher nicht?

(Interviewfrage zu Kategorie 1.2. Mit dieser Frage sollen Informationen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz generiert werden.)

5. Haben Sie jemanden auf der Arbeit, der Sie unterstützt oder der Ihnen hilft, wenn Sie ein Problem haben?

(Interviewfrage zu Kategorie 1.2. Hiermit sollen Daten bzgl. Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz erfragt werden.)

6. Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?

(Interviewfrage zu Kategorie 1.1. Hiermit sollen qualitative Daten über die Möglichkeiten zur eigenständigen Lebensgestaltung von behinderten Menschen durch die erwerbswirtschaftliche Beschäftigung gesammelt werden.)

7. Haben Sie Vorschläge und Ideen, wie man Menschen mit Behinderungen auf der Arbeit und bei der Arbeitssuche helfen kann?

(Interviewfrage zu Kategorie 4.1. Mit Hilfe der Frage sollen Verbesserungspotentiale für die Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes erfragt und Herausforderungen identifiziert werden.)

8. Möchten Sie noch etwas ergänzen?

Interviewleitfragen für die Zielgruppe der Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigung

2. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
2.1 Menschen mit und ohne Beeinträchtigung werden zusammen arbeitsteilig tätig und verrichten Arbeit gemeinsam
2.2 Erfahrungen im Arbeitsleben von Personen ohne Beeinträchtigung, welche einen Menschen mit Behinderungen als Arbeitskollegen haben

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

1. Bitte erzählen Sie etwas über die Firma, in der Sie arbeiten.

(Interviewfrage zu Kategorie 2.1. Diese Frage soll den Gesprächsfluss anregen und erste Informationen über die Arbeitsstelle bringen. Evtl. muss an dieser Stelle genau nachgefragt werden, ob es sich um einen Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt handelt.)

2. In Ihrer Firma arbeiten auch Menschen mit Behinderungen. Können Sie mir etwas über die Zusammenarbeit mit diesen Kollegen erzählen?

(Interviewfrage zu Kategorie 2.1. Mit dieser Frage sollen nähere Informationen bzgl. der Zusammenarbeit bzw. der Arbeitsteilung zwischen Personen mit und ohne Beeinträchtigung gesammelt werden.)

3. Welche Schwierigkeiten, Herausforderungen oder Chancen sehen Sie im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen?

(Interviewfrage zu Kategorie 2.2 und 4.1. Hierdurch sollen vielfältige Erfahrungen bzgl. der Zusammenarbeit zwischen Personen mit und Personen ohne Beeinträchtigung erfasst werden.)

4. Erhalten Ihr Arbeitskollege und Sie Unterstützung bei den Begegnungen der Herausforderungen im Arbeitsalltag?

(Interviewfrage zu Kategorie 2.2. Mit dieser Frage sollen die Verfügbarkeit und der Einsatz von Unterstützungsleistungen erfragt werden.)

5. Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes?

(Interviewfrage zu Kategorie 4.1. Mit dieser Frage sollen Verbesserungspotentiale zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes identifiziert werden.)

6. Möchten Sie noch etwas ergänzen?

Interviewleitfragen für die Zielgruppe der Arbeitgeber

3. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
--

3.1 Arbeitgeber beschäftigen in ihrem Unternehmen behinderte Menschen

3.2 Motive, Bedenken und Herausforderungen von Arbeitgebern bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
--

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
--

4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

1. Bitte erzählen Sie etwas über Ihre Firma.

(Diese Frage soll den Gesprächsfluss anregen und erste Informationen über die Arbeitsstelle bringen. Evtl. muss an dieser Stelle genau nachgefragt werden, ob es sich um einen Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt handelt.)

2. Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen auch Menschen mit Behinderungen?

(Interviewfrage zu Kategorie 3.1. Diese Frage dient der Feststellung, ob bereits behinderte Menschen in dem Unternehmen beschäftigt werden.)

3. Was waren Ihre Beweggründe für die Einstellung der Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen? / Woran liegt es, dass Sie bislang keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen konnten?

(Interviewfrage zu Kategorie 3.2. Hiermit sollen die Motive von Arbeitgebern bzgl. der Beschäftigung von behinderten Menschen erfragt werden.)

4. Welche Herausforderungen, Schwierigkeiten und Chancen sehen Sie im Zusammenhang mit einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen?

(Interviewfrage zu Kategorie 3.2 und 4.1)

5. Erhält Ihre Firma Unterstützung bzgl. der Arbeitsverhältnisse Ihrer Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen?

(Interviewfrage zu Kategorie 3.2. Mit dieser Frage sollen die Verfügbarkeit und der Einsatz von Unterstützungsleistungen erfragt werden.)

6. Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes?

(Interviewfrage zu Kategorie 4.1. Mit dieser Frage sollen Verbesserungspotentiale zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes identifiziert werden.)

7. Möchten Sie noch etwas ergänzen?

Im Weiteren erfolgt eine Kritik an der gewählten Forschungsmethode. Die Auswertung der Interviews ist in Kapitel 6 dargestellt.

5.3 Kritik an der Forschungsmethode

Das dargestellte Forschungsdesign, mit der Datenerhebung mittels der leitfadengestützten Interviews und der anschließenden Auswertung durch Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse, dient der Exploration von Daten zur Identifikation von Potenzialen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Aufgrund der Größe der Untersuchungsgruppe verfügen die auf diese Weise generierten Erkenntnisse über keine statistische Relevanz. Zudem können, ebenfalls aufgrund der Gruppengröße, wahrscheinlich nicht alle Aspekte zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes identifiziert werden.

Die ausgewählte Methode dient der Thesenbildung. Es sollen qualitative Aspekte anhand der Erfahrungen von verschiedenen Stakeholdern aufgegriffen und daraus Potentiale zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben abgeleitet werden. Eine Überprüfung der Wirksamkeit der Thesen sowie die Ermittlung statistisch relevanter Aussagen bzgl. der Stärkung sozialer Nachhaltigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, kann in weiteren Arbeiten vorgenommen werden.

6. Ergebnisse der Inhaltsanalyse

Nachfolgend werden die Ergebnisse aus den Interviews dargestellt. Die vollständige Transkription der einzelnen Interviews, Ausführungen zur Transkriptionsmethode sowie der erste Durchgang der Generalisierung und Reduktion sind im Anhang hinterlegt.

Die Interviews wurden an verschiedenen Orten in Deutschland in einem persönlichen Gespräch sowie über Telefonate oder Online-Meetings durchgeführt. Insgesamt wurden zwölf Interviews durchgeführt. Davon wurden sechs mit der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen, drei mit Kollegen ohne Beeinträchtigung sowie drei mit der Gruppe der Arbeitgeber durchgeführt.

Nachfolgend werden die Inhalte aus der ersten Reduktion und Generalisierung herangezogen und das Datenmaterial in einem Fließtext verdichtet. Zunächst werden die Ergebnisse nach Untersuchungsgruppen sortiert dargestellt und anschließend, unter Punkt 6.2, die wesentlichen Erkenntnisse untersuchungsgruppenübergreifend zusammengefasst. Anschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse aus der Erhebung mit den unter Punkt 3.5.5 beschriebenen normativen Zielen eines inklusiven Arbeitsmarktes verglichen. Abschließend werden Empfehlungen zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes sowie zur Förderung der Beschäftigung von behinderten Menschen formuliert.

6.1 Einzeldarstellung der Ergebnisse nach Zielgruppen

Im Weiteren werden die zielgruppenspezifischen Ergebnisse aus der ersten Runde der Generalisierung und Reduktion erneut verdichtet, indem sie einer inhaltlichen Zusammenfassung unterzogen werden.

6.1.1 Menschen mit Behinderungen

Fragestellung: Welche Erfahrungen haben Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung erwerben können?

Abstraktionsniveau: Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen

Kodiereinheit: wesentliche Aussagen der Interviewpartner mit Bezug zu den Fragestellungen.

Kontexteinheit: Ergebnisse aus der ersten Runde der Generalisierung und Reduktion aus den Interviews mit der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen

Aus dem Datenmaterial der Interviews mit der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen, lassen sich folgende Erkenntnisse zur Beantwortung der ersten Unterforschungsfrage formulieren:

Menschen mit Behinderungen arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dort sind sie in unterschiedlichen Unternehmen, mit verschiedenen Gewerben, tätig. Aus den Ergebnissen der Befragung der Untersuchungsgruppe konnte herausgearbeitet werden, dass es sich bei der Unternehmensform häufig um kleine und mittelständische Unternehmen handelt. Die behinderten Menschen arbeiten dort in einem kollegialen Umfeld mit Personen ohne Beeinträchtigungen zusammen und werden arbeitsteilig tätig. Oftmals weisen die Arbeitsaufgaben ein niedriges Komplexitätsniveau oder einen geringen Schwierigkeitsgrad auf. Den Menschen mit Behinderungen gefallen häufig ihre Arbeitsaufgaben und die Arbeit wird als angenehm und als Ausgleich wahrgenommen. Auch erleben sie sich als integrierten und festen Teil des Kollegenteams und schätzen häufig den Austausch mit den Arbeitskollegen sowie die kollegiale Unterstützung auf der Arbeit. Einzelne Befragte erleben die Anerkennung durch den Vorgesetzten als besonders positive Form der Wertschätzung und als motivierend. Belastungen im Arbeitsprozess treten eher selten auf. Am ehesten wird Stress als Belastung genannt, wobei dieser, bei zeitweisem Auftreten, auch als normal in einem Arbeitsalltag beschrieben wird.

Am Arbeitsplatz erleben Menschen mit Behinderungen in den meisten Fällen Unterstützung durch ihre Arbeitskollegen sowie gelegentlich durch ihre Vorgesetzten. Eine professionelle Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz, welche bspw. durch den Integrationsfachdienst geleistet wird, findet nur in seltenen Fällen statt.

Die befragten Menschen mit Behinderungen sind grundsätzlich mit ihrem Gehalt zufrieden. Wenige gaben an, gerne mehr verdienen zu wollen.

Bei der Bewerbung bzw. der Stellensuche erhalten Menschen mit Behinderungen häufig Unterstützung. Diese wird von der Agentur für Arbeit, Integrationsfachdiensten, (För-

der-) Schulen, Bekannten sowie Mitarbeitern der WfbM geleistet. In Einzelfällen wird die Bewerbung um eine Arbeitsstelle vollständig eigenständig organisiert und durchgeführt.

Zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes empfehlen die befragten Menschen mit Behinderungen einen Ausbau der außer- und innerbetrieblichen Qualifizierungsangebote sowie eine Förderung der kollegialen Beratung und Unterstützung.

Zudem sollen vermehrt Maßnahmen zur professionellen Unterstützung angeboten werden, mit welchen neue Arbeitsplätze geschaffen und bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert werden können. Weiterhin sollen Angebote zur gesellschaftlichen Aufklärung und Bildung zu dem Thema ‚Behinderungen‘ ausgebaut werden und helfen, Vorurteile und Berührungängste zu reduzieren.

6.1.2 Kollegen ohne Beeinträchtigungen

Fragestellung: Welche Erfahrungen haben Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigung, die mit einem behinderten Menschen zusammenarbeiten im Rahmen dieser Zusammenarbeit sammeln können?

Abstraktionsniveau: Erfahrungen von Arbeitnehmern, die einen Menschen mit Behinderung zum Arbeitskollegen haben

Kodiereinheit: wesentliche Aussagen der Interviewpartner mit Bezug zu den Fragestellungen.

Kontexteinheit: Ergebnisse aus der ersten Runde der Generalisierung und Reduktion aus den Interviews mit der Zielgruppe der Kollegen ohne Beeinträchtigung

Aus dem Datenmaterial der Interviews mit der Zielgruppe der Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung, welche einen Menschen mit Behinderung als Arbeitskollegen haben, lassen sich folgende Erkenntnisse zur Beantwortung der zweiten Unterforschungsfrage formulieren:

Die befragten Personen arbeiten in unterschiedlichen Unternehmen in verschiedenen Branchen. Zu ihren Arbeitskollegen zählen auch Menschen mit Beeinträchtigungen. Am Arbeitsplatz werden sie gemeinsam arbeitsteilig tätig und die Arbeitsergebnisse leisten einen Beitrag zur Produktivität des Unternehmens. Den Arbeitnehmern ohne Beeinträchtigung ist es wichtig, dass jeder Kollege einen Anteil an der Wertschöpfungskette leistet und Aufgaben übernimmt. Die Befragten gaben zudem an, dass ihrer Ansicht nach die Zusammenarbeit mit ihren beeinträchtigten Kollegen gut gelingt und sich alle Mitarbeiter auf Augenhöhe als Kollegen wahrnehmen. Häufig empfinden die Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung die Zusammenarbeit mit ihren behinderten Kollegen als bereichernd und bemerken ein positives Betriebsklima sowie einen ausgeprägten kollegialen Zusammenhalt. Als hilfreich für eine gelingende Zusammenarbeit und ein Verständnis für mögliche behinderungsbedingte Bedürfnisse, wurde ein offener Umgang von dem behinderten Menschen mit seinen Beeinträchtigungen genannt. Zu Beginn der Zusammenarbeit zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen existieren gelegentlich Berührungsängste und Unsicherheiten auf Seiten der Personen ohne Beeinträchtigungen. Im Arbeitsprozess unterstützen sich die Mitarbeiter gegenseitig und legen Wert auf eine kollegiale Unterstützung ihrer Kollegen mit Behinderungen. Eine professionelle, externe Unterstützung ihrer behinderten Kollegen nehmen die Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung nur selten wahr. Erfolgt diese, bspw. durch einen Integrationsfachdienst, sind die Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung nicht in die Unterstützungsleistung involviert.

Als Chancen, welche im Zuge der Beschäftigung von behinderten Menschen entstehen, identifizierten die Untersuchungsgruppe die Tatsache, dass auch Menschen mit Behinderungen in Arbeitsprozesse integriert werden können, dass die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung in der Belegschaft steigt sowie die Möglichkeiten der Kontakt- und Erfahrungserweiterungen, welche sich im Rahmen der Zusammenarbeit bieten. Als Herausforderung im Arbeitsprozess identifizierten die Mitarbeiter ohne Beeinträchtigungen die Notwendigkeit zur starken Strukturierung von Fertigungsaufträgen, wonach Arbeitsabläufe kleinschrittig unterteilt werden. Hieraus entsteht die Gefahr, dass der Produktionsablauf gestört wird und Wartezeiten entstehen. Auch kommt es aufgrund von behinderungsbedingten Bedürfnissen zu Störungen im Arbeitsablauf, bspw. wenn wegen einer vermehrten Inanspruchnahme von Pausen Arbeitsprozesse verlangsamt ablaufen.

Zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes empfehlen die Teilnehmer der Untersuchungsgruppe einen Ausbau der Unterstützungsleistungen für die Berufsberatung sowie

der Aus-, Fort-, und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderungen durch die Agentur für Arbeit. Zudem sollen die Angebote zur professionellen Beratung am Arbeitsplatz ausgebaut und auch die Kollegen des Menschen mit Behinderung in die Beratungsprozesse integriert werden.

6.1.3 Die Rolle der Arbeitgeber

Fragestellung: Welche Erfahrungen und Meinungen haben Arbeitgeber bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen?

Abstraktionsniveau: Erfahrungen von Arbeitgebern in Bezug zu einem inklusiven Arbeitsmarkt, auf welchem Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden

Kodiereinheit: wesentliche Aussagen der Interviewpartner mit Bezug zu den Fragestellungen

Kontexteinheit: Ergebnisse aus der ersten Runde der Generalisierung und Reduktion aus den Interviews mit der Zielgruppe der Arbeitgeber

Aus dem Datenmaterial der Interviews mit der Zielgruppe der Arbeitgeber lassen sich folgende Erkenntnisse zur Beantwortung der dritten Unterforschungsfrage formulieren:

Arbeitgeber beschäftigen auch Menschen mit Behinderungen in ihren Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bieten diesen eine erwerbswirtschaftliche Beschäftigung, mit welcher sie ihren Lebensunterhalt verdienen können. Auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Branchen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Menschen mit Behinderungen werden eher in kleinen und mittelständischen Unternehmen oder in besonderen Betrieben zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (Inklusionsbetriebe) beschäftigt. Diese Inklusionsbetriebe verfügen über einen besonderen sozialen und gesellschaftlichen Auftrag, welcher in §215 SGB XI definiert ist. Inklusionsbetriebe belegen, dass auch in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine hohe Anzahl an Mitarbeitern mit Behinderungen

beschäftigt werden kann und dass diese Betriebe dennoch produktiv arbeiten und wirtschaftliche Stabilität erzielen können.

Die Befragten gaben an, dass bei der Besetzung von Arbeitsplätzen auch soziale und gesellschaftliche Aspekte eine Rolle spielen. Weiterhin äußerten die Arbeitgeber, dass, wenn die Arbeitsaufgaben durch die Person mit Beeinträchtigungen erfüllt werden könne, die Behinderungen in den Hintergrund rücken und einer Einstellung nicht entgegenstehen. Teilweise konnten die Teilnehmer der Untersuchungsgruppe jedoch noch keine Erfahrungen als Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen sammeln, auch weil sie diese Personengruppe noch nicht als Zielgruppe in der Personalbeschaffung identifiziert haben.

Einzelne Unternehmer können sich vorstellen, dass die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern einen positiven Effekt auf die öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens ausübt. Eine Vielzahl der Arbeitgeber sieht Herausforderungen bei der effizienten Arbeitsgestaltung infolge von behinderungsbedingten Eigenschaften. Zudem halten die Befragten eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten für erforderlich. Hier fehlt es ggf. an den baulichen Voraussetzungen. Als Herausforderung bei der Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes, sehen die Unternehmer die Überwindung von Stereotypen, mit welchen behinderte Menschen stigmatisiert werden.

Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erhalten Arbeitgeber von den Integrationsämtern sowie den Krankenkassen. Allerdings wünschen sich die Befragten einen Ausbau der Beratungsangebote, wo sich Unternehmer konkret zu Fördermöglichkeiten zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen informieren können und bspw. Informationen bzgl. der erforderlichen Arbeitsplatz- und Betriebsgestaltung sowie zu Fördermöglichkeiten erhalten.

Zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes empfehlen die Befragten aus der Untersuchungsgruppe der Arbeitgeber Maßnahmen zum Abbau der vorherrschenden gesellschaftlichen Vorurteile, mit welchen behinderte Menschen konfrontiert werden und eine Änderung der Betrachtungsweise, bei welcher nicht die Beeinträchtigungen im Fokus der Wahrnehmung stehen, sondern die Potentiale, über welche die Person verfügt.

6.2 Zusammenführung der Ergebnisse

Aus dem zusammengeführten Datenmaterial der zwölf Interviews lassen sich folgende allgemeine Erkenntnisse zur Beantwortung der vierten Unterforschungsfrage formulieren:

Menschen mit und ohne Beeinträchtigung arbeiten in unterschiedlichen Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei der Personalbeschaffung spielen für die Unternehmer auch soziale und gesellschaftliche Aspekte eine Rolle, weshalb sie auch Menschen mit Beeinträchtigungen Arbeit anbieten. Teilweise haben Arbeitgeber jedoch noch keine Erfahrungen mit behinderten Menschen sammeln können und haben diese Personengruppe noch nicht als Zielgruppe zur Personalbeschaffung identifiziert.

Am Arbeitsplatz werden die Kollegen arbeitsteilig tätig und leisten einen gemeinsamen Beitrag zur Wertschöpfungskette des Unternehmens. Mit ihrer Arbeit erwirtschaften die Menschen mit Behinderungen ein Arbeitsentgelt, mit welchem sie, bezogen auf die Entgelthöhe, zufrieden sind und ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Häufig handelt es sich bei den Firmen, welche Personen mit Beeinträchtigungen beschäftigen, um kleine bis mittelständische Unternehmen. Eine Besonderheit stellen die Inklusionsbetriebe dar. Diese verfügen über einen besonderen sozialen und gesellschaftlichen Auftrag, welcher in §215 SGB IX definiert ist, und deren Belegschaft muss dementsprechend eine Schwerbehindertenquote von 30 bis 50 Prozent aufweisen. Zur Anbahnung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen verfügen Arbeitgeber teilweise jedoch nicht über die erforderlichen Informationen bzgl. Fördermöglichkeiten oder räumlichen Anforderungen, um die Beschäftigung eines behinderten Menschen gelingend zu gestalten.

Die behinderten Menschen fühlen sich auf ihrer Arbeit wohl und sind gut in das Team der Kollegen integriert, schätzen den Austausch mit den anderen Beschäftigten und die kollegiale Unterstützung. Die Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung sind zu Beginn der Zusammenarbeit ggf. etwas unsicher, begegnen ihren Kollegen mit Behinderungen jedoch auf Augenhöhe und erleben einen offenen Umgang mit der Beeinträchtigung als erleichternd für die Zusammenarbeit. Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen steigt in der Belegschaft die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. Dies wirkt sich positiv auf das kollegiale Miteinander aus.

Die Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter mit Behinderung weisen oftmals ein niedriges Komplexitätsniveau sowie einen geringen Schwierigkeitsgrad auf. Insbesondere die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen sowie die Gruppe der Kollegen ohne Beeinträchtigungen wünschen sich in diesem Zusammenhang einen Ausbau der außer- und innerbetrieblichen Qualifizierungsangebote sowie Möglichkeiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Behinderungsbedingte Bedürfnisse können den Arbeitsablauf sowie die Produktivität einschränken. Auch ergeben sich Herausforderungen durch eine kleinschrittige Aufteilung der Arbeitsaufgaben. Hier sehen insbesondere Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigungen die Gefahr, dass der Produktionsablauf belastet und ineffizient wird.

Unterstützung zur Überwindung von Einschränkungen und Belastungen erfahren die Menschen mit Behinderungen vorwiegend von ihren Arbeitskollegen. Diese erleben die Zusammenarbeit mit ihren beeinträchtigten Kollegen oftmals als bereichernd und nehmen ein positives Betriebsklima wahr. Eine professionelle Unterstützung am Arbeitsplatz erfahren die Mitarbeiter mit Behinderung eher selten. Erfolgt diese, sind oftmals die Arbeitskollegen von den professionellen Beratungsleistungen ausgeschlossen. Untersuchungsgruppenübergreifend kann den Daten der Interviews entnommen werden, dass ein Ausbau der professionellen Beratungs- und Unterstützungsangebote als wichtig für die Suche und Aufnahme einer Beschäftigung sowie zur Sicherung von Arbeitsplätzen angesehen wird.

Eine weitere Herausforderung bei der Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist der Abbau von Stereotypen, mit welchen Menschen mit Beeinträchtigungen stigmatisiert werden. Maßnahmen zur gesellschaftlichen Aufklärung und Bildung zu diesem Thema können helfen, Vorurteile abzubauen und Berührungspunkte zu reduzieren.

Im Folgenden erfolgt ein Vergleich zwischen den vorliegenden Erkenntnissen aus der Datenerhebung und den normativen Zielen eines inklusiven Arbeitsmarktes, wie sie unter Kapitel 3.5.5 herausgearbeitet wurden.

6.3 Vergleich zwischen den normativen Zielen eines inklusiven Arbeitsmarktes und den empirischen Erkenntnissen

Zur Durchführung des Vergleiches zwischen den normativen Zielen eines inklusiven Arbeitsmarktes und den erarbeiteten Erkenntnissen zur Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben werden, zur Unterstützung der Lesbarkeit, die unter Punkt 3.5.5 formulierten Ziele erneut dargestellt und mit dem vorliegenden Datenmaterial, aus den Kapiteln 6.1 und 6.2, sowie ggf. weiteren Erkenntnissen aus dieser Arbeit verglichen. Die Vergleiche werden als Thesen formuliert.

1. Ziel:

Artikel 27 UN-BRK fordert einen offenen und für Menschen mit Behinderungen frei zugänglichen inklusiven Arbeitsmarkt, auf welchem diese erwerbswirtschaftlich tätig sein und ihren Lebensunterhalt durch ihre Berufstätigkeit verdienen können.

Thesen anhand eines Vergleiches mit dem vorliegenden Datenmaterial:

Menschen mit und ohne Behinderungen arbeiten zusammen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit der Erwerbsarbeit können die behinderten Menschen ihren Lebensunterhalt bestreiten.

In Deutschland sind behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, was anhand der unter Punkt 2.2 formulierten Inhalte sowie, wie unter Kapitel 3.3 dargestellt, den oftmals fehlenden Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM für Menschen mit wesentlichen Behinderungen deutlich wird. Teilweise haben Unternehmer die Personengruppe der behinderten Menschen noch nicht als Zielgruppe in der Personalbeschaffung identifiziert. Zudem konnte herausgearbeitet werden, dass in breiten Gesellschaftsschichten Vorurteile gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen herrschen, wodurch eine Einstellung in ein erwerbswirtschaftliches Beschäftigungsverhältnis erschwert werden kann und was ein möglicher Grund für die erhöhten Erwerbslosenzahlen in der Bevölkerungsgruppe der Menschen mit Behinderungen sein kann.

2. Ziel:

Auf diesem inklusiven Arbeitsmarkt können die behinderten Menschen ihre Beschäftigung sowie das Arbeitsumfeld frei wählen und erfahren Chancengleichheit, günstige,

nicht gesundheitsschädliche und gerechte Arbeitsbedingungen sowie eine Entlohnung, welche gleichwertig mit der ihrer nicht beeinträchtigten Kollegen ist.

Thesen anhand eines Vergleiches mit dem vorliegenden Datenmaterial:

Menschen mit Behinderungen arbeiten in verschiedenen Betrieben und in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Jedoch sei auch an dieser Stelle auf die oftmals vorliegende Alternativlosigkeit der Personengruppe der wesentlich behinderten Menschen verwiesen, welche kaum eine Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM haben. Auch ist die Chancengleichheit bei der Beseitigung von Arbeitslosigkeit nicht gegeben, wie aus den Formulierungen unter Punkt 2.2 deutlich wird. Zudem werden Menschen mit Behinderungen oftmals mit Aufgaben mit niedrigem Schwierigkeitsgrad sowie geringem Komplexitätsniveau betraut. Demnach werden verantwortungsvolle Arbeitsplätze von ihnen eher selten besetzt.

Die Entlohnung aus der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung ist ausreichend zur Finanzierung des Lebensunterhaltes. Da jedoch oftmals Tätigkeiten mit eher einfachen Aufgaben wahrgenommen werden, liegt vermutlich das Gehalt der Personengruppe der behinderten Menschen etwas niedriger als das des Bevölkerungsdurchschnitts.

Bei der Befragung gaben die behinderten Menschen an, sich auf ihren Arbeitsplätzen wohlfühlen. Die Untersuchungsgruppe der Arbeitgeber beachtet den Angaben zufolge die erforderlichen Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsplätze an behinderungsbedingte Bedürfnisse, weshalb von günstigen und nicht gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen, im Sinne des 2. Ziels, ausgegangen werden kann.

3. Ziel:

Menschen mit Behinderungen erfahren dieselben Rechte zur Mitbestimmung sowie zur beruflichen Entwicklung wie ihre nicht behinderten Kollegen. Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beschäftigung ist verboten.

Thesen anhand eines Vergleiches mit dem vorliegenden Datenmaterial:

Menschen mit Behinderungen fühlen sich gut in das Team der Arbeitskollegen integriert. Alle Mitarbeiter arbeiten auf Augenhöhe zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Ausdrücklich wird diese kollegiale Unterstützung als bereicherndes, positives Merkmal betont.

Für Arbeitgeber steht eine Behinderung, bei fachlicher Eignung, nicht einer Einstellung im Wege.

Ein Ausbau betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Erhöhung der Angebote zur Aus-, Fort-, und Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen ist wesentlich zur Realisierung von gleichen Rechten zur beruflichen Entwicklung, im Sinne des 3. Ziels.

4. Ziel:

In Bezug auf die Themen Arbeit und Beschäftigung, erhalten Menschen mit Behinderungen freien Zugang zu umfangreichen Informationen, fachlicher Beratung und individueller Unterstützung.

Thesen anhand eines Vergleiches mit dem vorliegenden Datenmaterial:

Menschen mit Behinderungen erhalten nur gelegentlich professionelle externe Unterstützung im Arbeitsleben. Oftmals findet eine umfassende kollegiale Unterstützung statt.

Auch Menschen aus dem Arbeitsumfeld von behinderten Menschen haben einen Bedarf an fachlicher Beratung und Informationen. Diese Personen werden bislang nicht bzw. kaum in die Beratungsprozesse integriert.

6.4 Empfehlungen zur Optimierung der Inklusion

Anhand der dargestellten Thesen, welche im Rahmen des Vergleiches zwischen den normativen Zielen und den Erkenntnissen aus den Umfragen gewonnen werden konnten, erfolgen im Folgenden Empfehlungen zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und zu einer Stärkung des inklusiven Arbeitsmarktes. Die folgenden Ausführungen dienen der Beantwortung der in der Einleitung formulierten, übergeordneten Forschungsfrage: ‚Mit welchen Mitteln lässt sich die erwerbswirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben verbessern?‘

Thesen zur Verbesserung der erwerbswirtschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen:

Ausbau der Qualifizierungsangebote für Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen erleben vielfältige Benachteiligungen im Arbeitsleben. Sie sind u.a. übermäßig stark von Erwerbslosigkeit betroffen und sind häufig mit der Erledigung einfacher, nicht komplexer Arbeitsaufgaben mit niedrigem Schwierigkeitsgrad betraut. Zur Erhöhung der Chancengleichheit im Berufsleben ist daher ein Ausbau der Qualifizierungsangebote zweckmäßig. Zur beruflichen Förderung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen empfiehlt sich ein Ausbau der begleiteten und unterstützten Ausbildungsmöglichkeiten, wie sie bspw. über die Maßnahme der ‚Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen‘ (BaE) von der Bundesagentur für Arbeit angeboten werden. Hier findet die Ausbildung oftmals in einem geschützten Rahmen, in den Räumlichkeiten eines Bildungsträgers, statt und die jungen Menschen erhalten eine auf ihre individuelle Situation angepasste Betreuung und Begleitung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017: 1ff). Auch ältere Menschen mit Beeinträchtigungen würden von einem Ausbau der Förderungen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung profitieren. Durch die Teilnahme an berufsbezogenen Bildungsangeboten erhöht sich das Qualifikationsniveau und damit auch die Attraktivität der Personen auf dem Arbeitsmarkt. Zudem könnten sich behinderte Menschen vermehrt auch für anspruchsvolle Tätigkeiten qualifizieren. Wesentlich für eine erfolgreiche Teilnahme ist die Beachtung von möglichen behinderungsbedingten Bedürfnissen. Diese müssen im Vorfeld der Qualifizierungsangebote erfragt und ggf. entsprechende Maßnahmen zur Kompensation behinderungsbedingter Nachteile ergriffen werden, wie bspw. die Bereitstellung eines Gebärdensprachdolmetschers für die Teilnahme von gehörlosen Menschen. Weiterhin kann die Bundesagentur für Arbeit, durch eine Analyse des Arbeitsmarktes, Bedarfspotenziale identifizieren, in welchen sich ein Fachkräftemangel abzeichnet oder bereits existiert. In einem nächsten Schritt können dann über die regionalen Einkaufszentren, im Auftrag der Agenturen für Arbeit, Angebote zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen ausgeschrieben und von Bildungsträgern durchgeführt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit). Auf diese Weise würden behinderte Menschen die Möglichkeit erhalten, sich in Bedarfspotenzialen zu qualifizieren und somit zu gefragten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt werden.

Ausbau der Beratungs- und Informationsstrukturen

Zur Anbahnung und Sicherung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen sowie zur Sensibilisierung der Gesellschaft und insbesondere der Personengruppe der Arbeitgeber, ist ein Ausbau der Beratungs- und Informationsstrukturen zweckmäßig.

Maßnahmen zur gesellschaftlichen Aufklärung zum Thema ‚Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben‘, können zu einem Abbau von Vorurteilen und Berührungängsten führen und eine pluralistische Gesellschaft fördern, in welcher Vielfalt bereichernd wirkt und Unterschiede nicht als Anlass zu einem abschätzigen Vergleich mit einer gesellschaftlichen Norm führen. Menschen mit Behinderungen würden solche Maßnahmen zur gesellschaftlichen Bildung helfen, weniger mit Stereotypen konfrontiert zu werden. Realisieren ließen sich solche Maßnahmen über Aufklärungskampagnen in den Medien oder durch die Aufnahme von diesen und angrenzenden Themen in den schulischen Lehrplan. Weiterhin ließe sich durch einen Ausbau von relevanten Informationsstrukturen die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern. So kann bspw. die Aufmerksamkeit der Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz zu dem Thema ‚Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen‘ durch breitenwirksame Reportagen zum ‚Landespreis für [die] beispielhafte Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen‘ gefördert werden. Zudem könnten Anreize zur Integration von behinderten Menschen in die Privatwirtschaft durch eine Erhöhung des Preisgeldes geschaffen werden (vgl. Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung). Weiterhin kann dieser Preis als Beispiel für die Einrichtung eines gleichen oder ähnlichen Projektes in anderen Bundesländern genommen werden, um auch dort Anreize für den Ausbau von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen voranzutreiben.

Eine Erweiterung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen ist zur Anbahnung von neuen und zur Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen sinnvoll. Zur Vermeidung von Störungen am Arbeitsplatz sind in den Beratungsprozess nach Möglichkeit auch die Arbeitskollegen der Person mit Beeinträchtigungen sowie die Arbeitgeber zu integrieren. Maßnahmen zur Beratung und Unterstützung behinderter Menschen im Arbeitsleben werden u.a. im Rahmen des Berufsbegleitenden Dienstes von Integrationsfachdiensten, entsprechend §192 SGB IX, geleistet. Zur Realisierung eines Ausbaus wäre ggf. eine zugehende Beratung für Menschen mit Behinderungen sowie für Arbeitgeber erforderlich, bei welcher Mitarbeiter des

Integrationsfachdienstes die betreffenden Personen aktiv aufsuchen und Beratungsleistungen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben anbieten.

Ausbau barrierefreier Arbeitsplätze für behinderte Menschen

Zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von behinderten Menschen, ist ein Ausbau der barrierefreien Arbeitsplätze zweckmäßig.

Dies könnte durch eine Anpassung der Pflichtarbeitsplätze zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen realisiert werden, indem die Beschäftigungsquote von behinderten Menschen in §154 SGB IX erhöht wird. Ein weiterer Anreiz zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen ist die Anhebung der Ausgleichsabgabe, welche, entsprechend §160 SGB IX, für die unbesetzten Pflichtarbeitsplätze von den Arbeitgebern zu entrichten ist. Beide Maßnahmen würden für Unternehmer eine Steigerung der Abgaben bedeuten und somit die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen, im Sinne des §154 SGB IX, attraktiver werden lassen.

Weiterhin würde ein Ausbau der Arbeitsplätze, welche über das ‚Budget für Arbeit‘ entsprechend §61 SGB IX finanziert werden, dem Personenkreis der Beschäftigten im Arbeitsbereich einer WfbM verstärkt die Möglichkeit zur Aufnahme einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung bieten. Dies könnte bspw. realisiert werden, indem die WfbM ihr Angebot an Arbeitsplätzen im Arbeitsbereich, entsprechend §58 SGB IX, reduzieren und verstärkt Personen aus diesem Bereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln.

Alle drei vorgestellten Maßnahmen scheinen geeignet, um die erwerbswirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu verbessern. Die größten Potentiale zur Optimierung eines inklusiven Arbeitsmarktes entstehen durch eine Kombination und parallele Durchführung der formulierten Maßnahmen.

7. Fazit und Ausblick

Die Erwerbsarbeit stellt einen wesentlichen Lebensbereich eines erwachsenen Menschen dar. Menschen mit Behinderungen sind in besonderer Weise in der freien und selbstbestimmten Wahrnehmung von Erwerbstätigkeit benachteiligt. So sind sie häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und für manche Personen mit Beeinträchtigungen gibt es kaum eine alternative Beschäftigungsform als die Arbeit in einer WfbM. Eine Gesellschaft,

welche sich auf dem Weg zu einer Gestaltung umfangreicher Nachhaltigkeitsaspekte befindet und dem darin liegenden Anspruch an die Erfüllung intragenerativer Gerechtigkeitsaspekte entsprechen möchte, muss die Chancengleichheit im Arbeitsleben und damit Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes, auf welchem Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden, umsetzen und vollumfängliche Teilhabe ermöglichen. Im Rahmen der Übernahme einer Vielzahl supranationaler Übereinkommen sowie staatlichen Rechtsvorschriften, hat sich Deutschland u.a. der Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes verpflichtet. Zum Abbau der bestehenden Defizite bedarf es daher weniger der Ratifikation weiterer Abkommen und Bekundungen zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Vielmehr bedarf es einer konsequenten Umsetzung der bereits bestehenden Vorhaben, Rechtsvorschriften und Absichtserklärungen. Die Bundesrepublik bleibt in diesem Bereich bislang hinter den gesteckten Erwartungen und Zielen zurück. Für eine gelingende Umsetzung müssen historisch gewachsene Strukturen aufgebrochen und eine nachhaltige Gestaltung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Infolge der Befragungen von Personen aus relevanten Stakeholdergruppen lassen sich konkrete Maßnahmen für eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen ableiten. Diese Verbesserungspotentiale können wie folgt zusammengefasst werden:

Ein Ausbau der Qualifizierungsangebote, welche sich speziell an Menschen mit Behinderungen richten, trägt zur Erhöhung der Vermittlungschancen in erwerbswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse sowie zur Steigerung der Arbeitsplatzsicherheit bei. Hierdurch erhalten behinderte Menschen verstärkt die Möglichkeit, durch berufliche Fachexpertise zu gefragten Fachkräften zu werden, wodurch sich ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigern lässt. Weiterhin ist eine Förderung der Beratungs- und Informationsstrukturen notwendig, um alle Personen zu erreichen, welche relevant sind für die Gestaltung und Sicherung von Arbeitsplätzen, auf denen behinderte Menschen beschäftigt werden. Zudem ist ein Ausbau von barrierefreien Arbeitsplätzen erforderlich, auf welchen Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Dieser Ausbau kann realisiert werden, indem verstärkt Anreize zur Beschäftigung von behinderten Menschen geschaffen werden. Hierzu erscheint eine Erhöhung der Ausgleichabgabe als mögliches Instrument zur Zielerreichung vielversprechend.

Zur Identifikation weiterer Optimierungsmaßnahmen zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes wäre eine Untersuchung mit einer größeren Zielgruppe empfehlenswert. Auf diese Weise ließen sich die Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von behinderten Menschen weiter konkretisieren. Die Durchführung und eine Evaluation bzgl. der Wirksamkeit der hier vorgeschlagenen Maßnahmen wäre eine Aufgabe für künftige Forschungen. In einer Gemeinschaft, in der das Interesse für nachhaltige Themen steigt und in der der Ausbau einer inklusiven Gesellschaft vorangetrieben werden soll, sind weitere Forschungen durchzuführen und Herausforderungen zu überwinden.

8. Literaturverzeichnis

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2018): Die UN-Behindertenrechtskonvention – Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Bonn: Hausdruckerei BMAS

Becker H. (2016): ...inklusive Arbeit – Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) (2018): ABC Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Wiesbaden: Universum Verlag GmbH, 6. überarbeitete Ausgabe

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) (2020): BIH Jahresbericht 2019 / 2020 – Behinderung & Beruf und soziale Entschädigung, Hürth: CW Haarfeld GmbH

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (Hrsg.) (2021): Menschen in Werkstätten, online im Internet: <https://www.bagwfbm.de/page/25>, eingesehen am 12.05.2021

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (Hrsg.) (2020): Offener Downloadbereich > Statistik, online im Internet: <https://www.bagwfbm.de/category/34>, eingesehen am 13.05.2021

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktdienstleistungen, online im Internet: <https://www.arbeitsagentur.de/ausschreibungen/arbeitsmarktdienstleistungen>, eingesehen am 22.07.2021

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017): Deine alternative Berufsausbildung – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2019): Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan, online im Internet: <https://bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Nationaler-Aktionsplan/nationaler-aktionsplan-2-0.html>, eingesehen am 25.07.2021

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ – Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), Köln: Bundesanzeiger Verlag GmbH

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2018): Leichte Sprache – Ein Ratgeber, Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung, unveränderter Nachdruck Juni 2018

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

Die Bundesregierung (Hrsg.) (2016): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Neuauflage 2016, Berlin: Eversfrank Berlin GmbH

Eikötter M., Küstermann B. (2016): Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit – Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im deutschen Recht, Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Falk A. (2017): Die Inklusionsbetriebe nach der Reform – Kritik und Würdigung der neuen §§132–135 SGB IX (ab 01.01.2018: §§215–218 SGB IX n. F.) – Teil 1: Entwicklung der Inklusionsbetriebe und Erweiterung des Aufgabenkreises in §216 SGB IX n.F., online im Internet: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2017/D46-2017_Falk_Inklusionsbetriebe_Teil_1_EF.pdf, eingesehen am 18.05.2021

Felder F. (2017): Inklusion und Arbeit: Was steht auf dem Spiel? in Misselhorn C., Behrendt (Hrsg.): Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion – Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe, Stuttgart: J. B. Metzler Verlag / Springer-Verlag GmbH

Grunwald A., Kopfmüller J. (2012): Nachhaltigkeit, Frankfurt / New York: Campus Verlag, 2., aktualisierte Auflage

Guerra R.Y.R. (2017): Inklusion und Teilhabe durch Arbeitnehmergenossenschaften – Zur Lage beschäftigter Mitglieder von Produktivgenossenschaften in Deutschland, Wiesbaden: Springer Fachmedien

Herchen O. M. (2018): Corporate Social Responsibility – Wie Unternehmen mit ihrer ethischen Verantwortung umgehen, Norderstedt: Bod – Books on Demand, 2., aktualisierte Auflage

Hussy W., Schreier M., Echterhoff G. (2013): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor, Berlin und Heidelberg: Springer-Verlag, 2., überarbeitete Auflage

Internationale Arbeitsorganisation (Hrsg.) (o.J.): ILO Kernarbeitsnormen, online im Internet: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>, eingesehen am 16.05.2021

Jahoda M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? – Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert, Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Kubek V. (2012): Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion – Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Wiesbaden: Springer Fachmedien

Kulke D. (2020) in Hartwig S. (Hrsg.): Behinderung – Kulturwissenschaftliches Handbuch, Berlin: J. B. Metzler Verlag / Springer-Verlag GmbH

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung: Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, online im Internet: <https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/menschen-mit-behinderungen/integrationsamt-eingliederung-schwerbehinderter-menschen-in-das-arbeitsleben/landespreis-fuer-beispielhafte-beschaeftigung-schwerbehinderter-menschen/>, eingesehen am 23.07.2021

Marburger H. (2020): SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Regensburg: Walhalla Fachverlag, 13., aktualisierte Auflage

Mayring P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken, Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 12., überarbeitete Auflage

Porst R. (2014): Fragebogen – Ein Arbeitsbuch, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 4. Auflage

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2018): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Aktualisierung 2018, Frankfurt am Main: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

Sautter H. (2016): Sozial- und Umweltstandards, Studienbrief Nr. 0710 des Fernstudien-gangs „Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit“ der TU Kaiserslautern, 2. aktuali-sierte Auflage

Schäfer M. (Hrsg.) (2018): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen – In-ternationale Perspektiven, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

Schöb A. (2013): Integration und Inklusion, online im Internet: www.inklusion-schule.info/inklusion/integration-und-inklusion.html, eingesehen am 30.05.2021

Schreiner M. (2017): Teilhabe am Arbeitsleben – Die Werkstatt für Behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten, Wiesbaden: Springer Fachmedien

Schulte J.E. (2017): Mit Gas gegen „leere Menschenhülsen“ – Kranke und Behinderte waren die Opfer des ersten nationalsozialistischen Massenmords., online im Internet: <https://www.zeit.de/zeit-geschichte/2017/01/euthanasie-ns-regime-krank-behinderte-massenmord>, eingesehen am 09.05.2021

Talentplus (Hrsg.) (2018): Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Berufsbegleitender Dienst, online im Internet: <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsbegleitender-Dienst/>, eingesehen am 18.05.2021

Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz: Andere Leistungsanbieter – Zahlen zu den bisherigen Anträgen anderer Leistungsanbieter, online im Internet: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/andere-leistungsanbieter/>, eingesehen am 18.05.2021

Vereinte Nationen (Hrsg.) (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol, online im Internet: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>, eingesehen am 27.05.2021

von Hauff M. (2019): Nachhaltigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit, Studienbrief Nr. 0110 des Fernstudiengangs „Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit“ der TU Kaiserslautern, 5. Auflage

Welti F., Nachtschatt E. (2018): Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention, in Wansing G., Welti F., Schäfer M. (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen - Internationale Perspektiven, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

Woolfolk A. Schönpflug U. (2008): Pädagogische Psychologie, München: Pearson Education Deutschland GmbH

9. Anhang

Im Folgenden werden ergänzende Anhänge zur Arbeit aufgeführt.

9.1 Datenschutzerklärung zu den Interviews

Die folgende Erklärung in ‚Leichter Sprache‘ wurde den Teilnehmern der Datenerhebung vor den Interviews übergeben oder per E-Mail zugesandt. Im Bedarfsfall wurde sie einzelnen Teilnehmern vorgelesen.

Erklärung zum Interviewverlauf sowie zum Umgang mit personenbezogenen Daten

Vielen Dank, dass Sie bereit sind an einem Interview teilzunehmen.

Ich führe Interviews durch, weil ich mehr über den Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderungen lernen möchte.

Ein Interview ist ein Gespräch.

Bei dem Gespräch stelle ich Fragen.

Sie können die Fragen beantworten.

Wenn Sie etwas nicht verstanden haben, können Sie nachfragen.

Ich nehme das Gespräch mit einem Handy auf.

Zuhause höre ich mir die Aufnahme an.

Dann schreibe ich das Gespräch mit einem Computer auf.

Alle Angaben zu Personen werde ich unkenntlich machen.

Dann schreibe ich zum Beispiel nicht Ihren Namen auf.

Ich schreibe dann zum Beispiel Frau X.

So kann niemand wissen, wer etwas gesagt hat.

Das nennt man anonymisieren.

Nach dem Aufschreiben lösche ich die Aufnahme von meinem Handy.

Haben Sie noch Fragen?

Ort, Datum

Marcel Daniel

9.2 Transkription der Leitfadeninterviews

Nachfolgend werden die Interviews mit den Teilnehmern aus den verschiedenen Stakeholdergruppen aufgeführt. Zur Transkription der Interviews wird das aufgezeichnete Gespräch vollständig und wörtlich niedergeschrieben. Hierbei werden auch Wiederholungen und unvollständige Sätze abgebildet. Pausen im Gesprächsverlauf werden durch Gedankenstriche gekennzeichnet. Bei der Transkription werden die Gesprächsinhalte des Befragten mit einem ‚B‘, die des Interviewers mit einem ‚I‘ gekennzeichnet (vgl. Mayring 2015: 57).

9.2.1 Transkription der Leitfadeninterviews der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen

Interviewnummer: 1

Interviewort und Datum: Neuwied, den 21.06.2021

Interviewpartner: Die Befragte ist weiblich, 26 Jahre alt und als Näherin in einem Inklusionsunternehmen beschäftigt.

I: „Erzählen Sie doch bitte etwas – über die Firma, in der Sie arbeiten.“

B: „Okay. – Also ich arbeite bei der I. – In der Näherei.“

I: „Ah. Und die I. ist ja ein – besonderes Unternehmen. Wissen Sie, was ich meine?“

B: „Ja, die I. ist eine Integrationsfirma. Das bedeutet – also hier tun viele behinderte Menschen arbeiten.“

I: „Genau. Ich glaube, früher hieß es Integrationsfirma. Das wurde, glaube ich, ähm geändert. Jetzt heißen diese Firmen Inklusionsunternehmen. Aber wir meinen das Gleiche. – Hier arbeiten dann auch Menschen ohne Behinderungen, oder?“

B: „Ja. Also manche mit Behinderung und manche keine. Also normal.“

I: „Und – wie sind Sie an diese Arbeitsstelle gekommen?“

B: „--- Nach der Schule. Da habe ich eine Maßnahme gemacht. – Bei der I. Also eigentlich durch die Frau K. Die hat damals gesagt, dass ich hier Praktikum machen kann.“

I: „Und die Frau K ist eine Lehrerin von der Schule?“

B: „Ja, ich glaube schon.“

I: „Und nach dem Praktikum konntest du dann bei der I. anfangen zu arbeiten?“

B: „Dann habe ich erst eine Maßnahme gemacht. --- Danach aber. Ich hatte zuerst die Maßnahme in der Näherei gemacht und dann habe ich – also danach meine ich jetzt, hier angefangen zu arbeiten.“

I: „Ähm – und was sind Ihre Aufgaben bei der Arbeit?“

B: „Also, ich arbeite in der Näherei. Da tue ich, ja so dies und das. Ich nähe manchmal Inkontinenzmatten oder so. Was die Frau S. halt sagt. Manchmal nähe ich auch Klettverschluss an die orangen Matten.“

I: „Und was sind das für Matten?“

B: „Die sind für S.“

I: „Okay.“

B: „Davon gibt es viel zu nähen. Besser gesagt sehr viel. Da nähe ich dann auf der einen Seite den Klett dran und dann dreht man die Matte so um. Da näht man dann den Flausch dran. Ich glaube, das heißt so.“

I: „Ist das schwierig?“

B: „Nein. Das ist nicht schwer. Also, wenn du weißt wie das geht, dann ist das nicht schwer. --- Aber es gibt andere Sachen, die schwer sind. Also zum Beispiel bei den Inkontinenzmatten. Da musst man aufpassen. Man muss sehr gerade nähen können. Da braucht man ein ruhiges Händchen. Schief geht da nicht. Dann ist das nicht gut und man hat Ausschuss gemacht. Das ist schlecht, weil man den dann nicht benutzen kann.“

I: „Und Ihnen gefällt die Arbeit?“

B: „Hmm – Ja. Gefällt mir. Eigentlich gefällt mir alles. Ich mag die Leute hier. Dann gehe ich gerne arbeiten. – Und die Arbeit macht auch Spaß --- also meistens.“

I: „Das ist schön. Und gibt es vielleicht auch Sachen auf der Arbeit, die Ihnen nicht so gut gefallen?“

B: „--- ich glaube nicht.“

I: „Okay. Toll. Und haben Sie jemanden auf der Arbeit, der Sie unterstützt? Der vielleicht mal hilft, oder so? Zum Beispiel bei den Inkontinenzmatten.“

B: „Der A. Der hilft mir manchmal. Der näht die Matten da schon sehr lange. Achso, und die --- die Frau S.“

I: „Ah, okay. Und wer sind die beiden?“

B: „Der A. ist mein Kollege. Mein Arbeitskollege. – Und die Frau S. ist die Meisterin.“

I: „Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?“

B: „Das ist eine gute Frage. (lacht) – Ich finde schon. Das ist okay. Klar, könnte mehr sein. Die meisten wollen ja mehr verdienen.“

I: „--- Ja, das kann sein.“

I: „Haben Sie Vorschläge und Ideen, wie man Menschen mit Behinderungen auf der Arbeit und bei der Arbeitssuche helfen kann?“

B: „Hmmm ---. Also, ich fände es gut, wenn man mehr Dinge erklärt bekommt. Wenn man viele Sachen gezeigt bekommt. Aber das ist ja nicht immer einfach. Da fehlt auch die Zeit. Also, ich verstehe das schon.“

I: „Aber verstehe ich das richtig, Sie würden gerne etwas mehr lernen auf der Arbeit?“

B: „Ja. So meine ich das. Ich kann die orangen Matten machen, auflegen – und so. Aber ich möchte noch – zum Beispiel gute nähen können.“

I: „Okay. – Und bei der Arbeitssuche. Wie könnte man behinderte Menschen da unterstützen?“

B: „Also, wenn man arbeitslos ist? Ich glaube, dann gibt es das Arbeitsamt. Die helfen dann.“

I: „Ja, das stimmt. An das Arbeitsamt könnte man sich dann wenden. Ja, vielen Dank für Ihre Zeit. Möchten Sie noch etwas ergänzen? Also etwas sagen, was noch wichtig ist?“

B: „Nein. Ich glaube nicht. Bin fertig.“

Interviewnummer: 2

Interviewort und Datum: Neuwied, den 21.06.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 33 Jahre alt und als Produktionshelfer in einem Inklusionsunternehmen beschäftigt.

I: „Können Sie etwas über die Firma erzählen, in der Sie arbeiten?“

B: „Ja. Die Firma heißt I. - Ich schaffe da bei der I. im Liegenbau.“

I: „Und wie kam es, dass Sie hier arbeiten?“

B: „Wie meinst du das, wie das kam?“

I: „Naja, ich meine, was haben Sie zum Beispiel vorher gemacht? Wie war dann Ihr Weg zu der I.?“

B: „Vorher war ich ja in Engers. Da im H. – Also in der Werkstatt.“ (Mit Werkstatt ist die WfbM gemeint. A.d.V.) Aber da war es nicht sowas für mich. Das hat mich, ehrlich gesagt – ja, genervt.“

I: „Und wie kam es dann, dass Sie zur I. gewechselt sind?“

B: „Ich habe Außenarbeitsplatz gemacht. Ja, da habe ich am Anfang immer zwei Tage oder so I. und den Rest in H. Ja, und dann kam der Herr G. und hat mir Arbeitsvertrag angeboten. So. Und dann habe ich angenommen. Jetzt bin ich schon lange bei I. Ich glaube, zehn Jahre oder so. Darum ist nicht so leicht sich zu erinnern.“

I: „Doch, ich konnte mir gut ein Bild von Ihrem Wechsel machen. Und was sind jetzt hier, bei der I., so Ihre Aufgaben?“

B: „Ich bin im Liegenbau. Da tue ich die Bretter schneiden. Mit der Säge. Die kommen mit einem LKW an. Der P. tut die abladen, ja, stellt die bei mir in die Halle und ich schneide die. Ja, und man muss auch die Ecken abrunden. Das mache ich auch mit der Säge. Sonst reißt der Schaumstoff. Ja, der geht da kaputt. Darum mache ich da die Ecken glatt. Dann gehe ich an die Ecken mit der Stichsäge lang. Ja, mach das mit der Schleifmaschine schön glatt. Dass da keine Späne mehr sind. So, das ist das eine. Dann mache ich noch die Kartons für die Liegen. Die tue ich falten. Ja, schön mit Klebeband entlang. Fertig. Dass das stabil ist. Da muss man die lange Seite kleben. Ja --- sonst helfe ich noch beim Laden. Also, wenn wir unseren LKW beladen. Packe ich die Liegen auf die Paletten.“

Fahre mit dem Hubwagen die zum LKW. So, ja, ich sag mal, das sind so die normalen Sachen, die ich mache.“

I: „Okay, also, ich konnte mir hier ein gutes Bild von Ihren Aufgaben machen.“

I: „Was gefällt Ihnen denn an ihrer Arbeit besonders gut?“

B: „Oh. Ich sag mal das Arbeiten. – Das Körperliche. Ich haue richtig rein. Ja, dass ich am Abend müde bin. Auf der Arbeit bin ich immer unterwegs. Ja, ich schneide. Dann bring ich die Pappe weg. Ja, das gefällt mir. In Aktion sein.“

I: „Ja, das kann ich verstehen. Und gibt es auch Dinge auf der Arbeit, die Ihnen nicht so gefallen?“

B: „Puh! --- Ja, wenn es langweilig ist. Ich mag nicht rumstehen. Däumchen drehen.“

I: „Okay. Und gibt es auch jemanden, der Sie auf der Arbeit unterstützt? Der Ihnen vielleicht hilft, wenn es Probleme gibt?“

B: „Ja, wir helfen uns, ich sag mal gegenseitig. Wenn zum Beispiel der P. zu mir kommt und was hat, ja, dann helfe ich dem. Oder der hilft mal mir. Wenn ich die Bretter umräume.“

I: „Und gibt es jemanden, der Ihnen hilft, wenn Sie zum Beispiel mal ein Problem mit einem Kollegen oder dem Chef haben?“

B: „Ich habe keinen Ärger auf der Arbeit.“

I: „Okay. – Ich habe noch eine Frage zu Ihrem Gehalt. Sind Sie mit der Höhe Ihres Gehaltes zufrieden?“

B: „--- Ja. Kann man sagen. Ich komm klar. Ja, ich habe meine Wohnung. Ja, ich kaufe ein. Das ist okay.“

I: „Und haben Sie Vorschläge, wie man vielleicht anderen Menschen mit Behinderungen helfen kann, dass Sie auch eine Arbeitsstelle finden?“

B: „Oh, das weiß ich nicht. Wenn die keine Arbeit haben? – Ja, dann müssen die bewerben.“

I: „Und auf der Arbeit? Haben Sie vielleicht Vorschläge, wie man dort behinderte Menschen unterstützen kann?“

B: „Ich denke mal, das Wichtigste ist, dass das mit den Kollegen stimmt. Wenn die gut sind und sich nicht lustig machen, dann ist das --- ja, gut.“

I: „Okay, vielen Dank. Haben Sie noch etwas, was Sie ergänzen möchten?“

B: „Ja, brauchst dich nicht bedanken.“

Interviewnummer: 3

Interviewort und Datum: Urbach, den 24.06.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 54 Jahre alt und als Lagermitarbeiter beschäftigt.

I: „Erzählen Sie doch bitte mal etwas über die Firma, in der Sie arbeiten?“

B: „Mein Name ist B. und ich arbeite bei B. im Lager. Wir produzieren Artikel für den Medizin- und Pflegebedarf.“

I: „Und wie sind Sie an diese Arbeit gekommen?“

B: „Ich arbeite seit 2014 hier. Die ersten zwei Jahre war ich mehr im Warenverkehr. Habe die Lieferfahrten gemacht. Später bin ich dann ins Lager gewechselt.“

I: „Und wie war Ihr Weg in die Firma? Also, haben Sie sich zum Beispiel hier beworben?“

B: „Ich habe vorher bei den K. gearbeitet. Dort ging es dann aber für mich nicht weiter und damals habe ich dann über einen Bekannten hiervon erfahren. Die haben damals Fahrer gesucht. Ja, und dann habe ich mich vorgestellt. Die haben mich direkt genommen. Ja, und ich kann das hier ja offen sagen, ich war damals schon nervös. Ich hatte damals schon Probleme mit dem Hören. Aber das war kein Problem für den Chef. Das rechne ich dem hoch an.“

I: „Ja. Sie haben eben schon erzählt, dass Sie im Lager arbeiten. Können Sie vielleicht etwas genauer Ihre Arbeitsaufgaben beschreiben?“

B: „Ja. Ich bereite zum Beispiel die Warenausgänge vor. Ich war ja früher selbst Fahrer. Jetzt stelle ich den Fahrern ihre Lieferungen zusammen. Ich packe das dann meistens auf Paletten und schaue, dass die Lieferungen vollständig sind. Das kontrolliere ich mit

den Lieferscheinen. Warenannahme mache ich auch. Aber das macht hauptsächlich mein Kollege.“

I: „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders?“

B: „- Die Menschen. Ich bin jetzt seit ca. sieben Jahren hier und das ist einfach ein tolles Team. Hier hilft man sich, - spricht auch mal was Privates. Das gefällt mir. Hier bist du nicht nur eine Nummer. Wir machen zum Beispiel auch öfter was hier in der Firma. Ein Fest oder so. Gut, jetzt im letzten Jahr nicht, aber ich hoffe mal, dass der ganze Mist bald vorbei ist und es wieder was normaler ist.“

I: „Und gibt es auch etwas, was Ihnen nicht so gefällt?“

B: „Montage. (lacht) Nein, eigentlich nicht. Es kann überall mal stressig werden. Das gehört dazu.“

I: „Ich glaube auch. Und haben Sie jemanden auf der Arbeit, der Sie unterstützt, der zum Beispiel mal hilft, wenn es schwierig wird?“

B: „Wir als Kollegen helfen uns. Da hilft einer dem anderen. Hier gibt es kaum jemanden, der nicht mitzieht.“

I: „Okay. Und wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Gehalt, wenn ich fragen darf?“

B: „Ja, das ist in Ordnung. – Was soll ich da sagen? Ich habe jetzt keine Porsche und keine Yacht. – Ich bin zufrieden.“

I: „Haben Sie Vorschläge, wie man Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben, bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz unterstützen kann?“

B: „--- Vielleicht wäre so eine Art Beratung, speziell für Behinderte, wichtig. Wo man als Behinderter professionelle Beratung bekommt. So in die Richtung vielleicht. Die sich dann nicht nur auf dem Arbeitsmarkt auskennen, sondern auch gucken können, welche --- Tätigkeiten der mit seiner Behinderung noch gut machen kann.“

I: „Okay. Dann sind wir fast fertig. Möchten Sie noch etwas ergänzen?“

B: „Nein.“

Interviewnummer: 4

Interviewort und Datum: Bonn, den 02.07.2021

Interviewpartner: Die Befragte ist weiblich, 58 Jahre alt und als Verkäuferin in einem Gartencenter beschäftigt.

I: „Okay. Können Sie mir etwas über die Firma erzählen, in der Sie arbeiten?“

B: „Ja, gerne. Ich arbeite in dem G. Das ist ein Gartencenter. Wir verkaufen da nicht nur Pflanzen, sondern haben auch viel Gartenzubehör und Möbel. Also, alles rund um das Thema ‚Garten‘.“

I: „Und wie lange sind Sie hier schon beschäftigt und was haben Sie vorher gemacht?“

B: „Ach, ich bin hier seit – lassen Sie mich überlegen – seit, Moment, wir haben jetzt ‘21, dann sind das 13 Jahre. Ungefähr. Und davor – da war ich im O. (Baumarkt; A.d.V.). Da war ich aber auch im Gartenbereich.“

I: „Und wie war das damals, als Sie die Stelle gewechselt haben?“

B: „Ich hatte mich damals umgeschaut und war auf der Suche nach was anderem. Dann habe ich, ich glaub, in der Zeitung gelesen, dass die hier im G. jemanden suchen. Ja, und dann habe ich mich hier beworben und bin seitdem hier.“

I: „Und was sind so Ihre Aufgaben hier?“

B: „Hmm – Morgens gießen und wässern wir. Ich verräume die Ware noch, schaue die Pflanzen durch, sortiere aus, ja, räume auf --- also, eigentlich alles, was auf der Fläche so anfällt. Kundenberatung mache ich auch.“

I: „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?“

B: „Ich bin am liebsten im Außenbereich und kümmere mich da um die Bäumchen und Sträucher. Ich finde es schön, wenn das da alles top aussieht und die Pflanzen gesund sind. Da fühle ich mich wohl.“

I: „Und gibt es auch Bereiche oder Aufgaben, die Ihnen nicht so gut gefallen?“

B: „—so richtig ablehnen tue ich jetzt nichts. Ich mache zum Beispiel nicht so gerne Reklamation. Da bin ich – naja, einfach von mir aus, nicht die richtige Frau am richtigen Ort. Aber sonst, hier es gibt Tage, da läuft es nicht, aber ich gehe gerne arbeiten.“

I: „Okay. Und haben Sie jemanden, der Sie auf Ihrer Arbeit unterstützt?“

B: „Nein. Also, sowas wie einen Assistenten? (lacht) Nein. Ich mache meine Arbeit schön selbst.“

I: „Dann habe ich noch eine Frage zu Ihrem Gehalt. Sind sie damit zufrieden?“

B: „Ja, die bezahlen hier schon ganz gut. --- Oder zumindest auch nicht weniger als woanders.“

I: „Okay. Und haben Sie vielleicht Vorschläge, Ideen, wie man Menschen mit Behinderungen im Berufsleben unterstützen könnte?“

B: „Ich glaube, jeder muss so gut sein Bestes geben, wie es eben geht. Wenn man sich anstrengt und fleißig ist, ist es – oder soll es doch egal sein, ob man jetzt behindert ist oder nicht. Wenn ich überlege, was man verbessern könnte, würde ich sagen, die Aufklärung. Dass das nicht abschreckend wirkt, wenn man eine Behinderung hat. Wir sind alles Menschen. Ob behindert oder nicht, sollte doch erstmal keine Rolle spielen.“

I: „Hmm – Ja. Und möchten Sie sonst noch etwas ergänzen?“

B: „Nein, jetzt fällt mir nichts ein.“

Interviewnummer: 5

Interviewort und Datum: Pirmasens, den 05.07.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 36 Jahre alt und als Küchenhelfer in einem Restaurant beschäftigt.

I: „Erzählen Sie doch bitte etwas über die Firma, in der Sie arbeiten?“

B: „Ja, also mein Name ist T., ich bin 36 Jahre alt und schaffe hier in dem N. Ich bin da in der Küche.“

I: „Und können Sie mir etwas darüber erzählen, wie Sie an diese Arbeit gekommen sind?“

B: „Über den Herrn Ü. Der ist hier von der K. (Integrationsfachdienst; A.d.V.). Ja, der hat das eigentlich gemacht. Der hat mich da vermittelt. Ich habe vorher eine Maßnahme von der Werkstatt (WfbM; A.d.V.) gemacht. Das ging ein paar Jahre. Ja, und als ich da fertig war, habe ich in dem N. angefangen. Also, ich hatte da schon was vorher

angefangen. In der Zeit in der Werkstatt, also, als ich noch in der Maßnahme war. Da war ich auch schon in dem N. Hab da mein Praktikum gemacht. Und dann konnte ich ganz hier arbeiten.“

I: „Okay. Schön. Und was sind Ihre Aufgaben hier?“

B: „- Ich bin hier in der Küche. Da bereite ich morgens und mittags das Essen mit vor. Ich schnippele das Gemüse, den Salat, Gurken und so was. Alles schön – akkurat. Der K. kommt zu mir und sagt: ‚Mach mal Rossosalat fertig.‘ Dann fang ich damit an. Das Zeug wird geschnippelt und dann räum ich das in Kisten. Die packe ich ins Kühlhaus. Ja, oder ich spüle auch manchmal die Töpfe weg oder die Schüsseln, Kisten. Wenn wir da am Mittag aufräumen, mache ich da auch mit. Das muss halt alles sauber sein. Vorher geht keiner aus der Küche.“

I: „Und was gefällt Ihnen bei der Arbeit besonders gut?“

B: „Was gefällt mir? Ich koche einfach gerne. Also, eigentlich alles. Ich komme ganz gut klar mit den Leuten. Und hier, der Ton ist in der Küche immer mal, ich sag mal rauer. Das sieht man ja auch im Fernsehen. Das ist kein Problem. – Ich mag’s zum Beispiel, wenn der K. kommt und sagt: ‚Das hast du prima gemacht.‘ Oder so. Find ich super.“

I: „Und gibt es auch Sachen, die Sie nicht so mögen?“

B: „Ja gut, stressig kann es immer mal werden. Gerade, wenn viel zu tun ist. Aber das gehört dazu. Ich komme damit klar. Da gibt es Tage, da kann es schon ganz schön stressig werden. Dann laufe ich da richtig rum. Da und da. Überall. Dann mach ich dies, direkt zum nächsten. Aber hilft ja nichts. Das geht schon.“

I: „Und haben Sie jemanden auf der Arbeit, der Sie unterstützt?“

B: „Wenn ich Fragen habe, gehe ich zunächst zum K. Der hat immer ein offenes Ohr. Das geht. Gibt da jetzt auch nicht so viele Sachen, wo ich Hilfe bräuchte. Manchmal kommt auch die Frau B. Die fragt auch, ob es Probleme gibt oder alles in Ordnung ist.“

I: „Wer ist das?“

B: „Ei, die ist von der K. (Integrationsfachdienst; A.d.V.). Die kommt manchmal vorbei. Ist nett. --- Ich zeig der dann, was ich so mache. Sprechen dann immer was. Ja. Aber da gibt’s nicht wirklich was zu klären.“

I: „Und Ihr Gehalt. Sind Sie damit zufrieden?“

B: „--- Ja, warum nicht? Das ist schon in Ordnung. Also, ich habe mehr wie früher. Da hatte ich was weniger. Weil in der Werkstatt (WfbM; A.d.V.) kriegst du nicht viel. Das geht nicht. Aber hier jetzt, habe ich mehr. Das ist gut. Da --- kümmert sich auch der Betreuer drum, das ist dem seine Aufgabe.“

I: „Okay. Und haben Sie vielleicht einen Vorschlag oder eine Idee, wie man Menschen mit Behinderungen besser im Arbeitsleben unterstützen könnte?“

B: „--- Da bin ich was überfragt. Ich sag mal so, es ist schon gut, wenn man Hilfe hat. Wenn man mal was fragen kann.“

I: „Okay. Vielen Dank. Möchten Sie sonst noch etwas ergänzen?“

B: „Nein, ich denke, ich habe alles gesagt.“

Interviewnummer: 6

Interviewort und Datum: Aschaffenburg, den 08.07.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 34 Jahre alt und als Helfer in einem Supermarkt beschäftigt.

I: „Können Sie mir etwas über die Firma erzählen, in der Sie arbeiten?“

B: „Ich arbeite hier in dem C. Das ist ein – ja, ein Supermarkt.“

I: „Und wie sind Sie an diese Stelle kommen?“

B: „Durch die Frau W., - von der AWO. Die hatte mich damals angesprochen. Ich war da zuerst bei der AWO Aktiv. Und dann habe ich die Stelle im C. bekommen.“

I: „Und können Sie mir sagen, was Ihre Aufgaben hier sind?“

B: „Ich mach hier alles, bis auf die Kasse. Also, Kasse habe ich auch mal probiert, das ist aber nicht so einfach für mich. Ich mach aber zum Beispiel Leergut. Das muss verpackt werden. Und Regale auffüllen. Ein- und ausräumen. Oder wenn zum Beispiel Ware kommt, dann helfe ich da beim Abladen.“

I: „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?“

B: „--- Ich fülle am liebsten die Regale auf. Da krieg ich meinen Wagen gepackt und fahre dann durch den Markt und räume ein. – Ich mache das meiste gerne. Aber da habe ich meine Ruhe und kann in Ruhe arbeiten.“

I: „Und gibt es auch Dinge, die Ihnen nicht so gefallen?“

B: „Nein, ich mache eigentlich das meiste gerne. - Ich habe jetzt ja auch nicht so einen langen Tag. Ich bin Teilzeit hier. Morgens 7:30 fange ich an und ich mach dann immer so gegen – ich würd mal sagen – zwölf rum Feierabend.“

I: „Okay. Und haben Sie jemanden, der Sie auf der Arbeit unterstützt?“

B: „--- Wir helfen uns da gegenseitig, unter den Kollegen. Wenn jetzt Getränke kommen, dann mache ich das. Das kann die T. nicht. Weiß ich. Keine Frage. Aber dafür stellt mir die T. meinen Wagen zusammen. So läuft das.“

I: „Und Ihr Gehalt? Wie zufrieden sind Sie damit?“

B: „Nein, ich finde das gut. So im Großen und Ganzen.“

I: „Also, Sie kommen damit gut zurecht?“

B: „Ja, so ist es.“

I: „Okay. Und haben Sie vielleicht einen Vorschlag oder eine Idee, wie man mehr Menschen mit Behinderungen auf der Arbeit oder bei der Arbeitssuche unterstützen könnte?“

B: „Hmm --- Da können Sie die Frau W. fragen. Ich glaube, die kennt sich da aus. Ich weiß das nicht.“

I: „Okay, dann war es das schon. Oder möchten Sie noch etwas ergänzen?“

B: „Fertig? Das ging zackig. Nein, ich habe nichts mehr.“

9.2.2 Transkription der Leitfadeninterviews der Zielgruppe der Kollegen ohne Beeinträchtigungen

Interviewnummer: 7

Interviewort und Datum: Neuwied, den 21.06.2021

Interviewpartner: Die Befragte ist weiblich, 40 Jahre alt und als Schneiderin in einem Inklusionsunternehmen beschäftigt.

I: „Bitte erzählen Sie doch etwas über die Firma, in der Sie arbeiten.“

B: „Ja, gerne. Also die Firma heißt I. Das ist hier ein Inklusionsunternehmen. Hier arbeiten also Behinderte und --- Leute ohne Behinderung zusammen. – Ich glaube, die Firma gibt es schon seit über 20 Jahren. Wir haben verschiedene Bereiche. Da gibt es die Schneiderei, die Näherei, Wäscherei, Liegenbau, Kantine und eine Kniepolsterfertigung. Ja, was gibt es noch zu sagen? – Vielleicht, dass wir auch eine Beratungsstelle haben. Da arbeiten die Pädagogen. Die kümmern sich auch um die Anliegen von Behinderten.“

I: „In der Firma arbeiten also Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen. Können Sie mir etwas über diese Zusammenarbeit erzählen?“

B: „Ja, klar. Wir sind halt ein Inklusionsunternehmen. Hier arbeiten behinderte und nicht behinderte Menschen zusammen. Am Anfang war das schon – ja – unbekannt oder komisch für mich. Ich hatte vorher noch nie --- so richtigen Kontakt mit Behinderten gehabt. Aber als ich dann hier angefangen habe, habe ich schnell gemerkt, dass ich mir da keinen Kopf machen brauche. Das war schnell klar. Die sind eigentlich ganz normal. Jeder hat seine Macken. – Und mittlerweile finde ich klasse, dass es sowas gibt. Das ist ein ganz anderes Betriebsklima als jetzt vielleicht in einem, ja, normalen Betrieb. Das hat schon einen positiven Effekt auf das Miteinander. Auf das Team.“

I: „Okay, ja. Und können Sie mir etwas über Schwierigkeiten, Herausforderungen oder auch Chancen erzählen, die sich aus der Zusammenarbeit ergeben?“

B: „- Ja, eine Schwierigkeit ist vielleicht, dass die Arbeiten sehr stark strukturiert werden müssen. Also, die Aufgaben werden quasi so verteilt --- oder besser unterteilt, dass auch die – ja, nicht so kompetenten Leute miteinbezogen werden. Das kannte ich vorher anders. Da hat man mehr selbst gemacht. Angezeichnet, Zuschnitte, Näharbeiten säubern etc. Und hier wird das eher unterteilt. Ja, der schneidet zu, der macht diese Naht, der andere die andere und wieder ein anderer säubert dann. Das ist gut, dass da die Menschen miteinbezogen werden, aber die Gefahr ist ganz klar, dass es Chaos gibt. Hier wartet ja im Prinzip auch jeder, dass der andere, der die Vorarbeiten macht, fertig ist. Wenn es da nicht weitergeht, warten drei, vier Leute. --- Aber die Chancen sind ganz klar ein positives Arbeitsklima. In dem sich auch jeder ein Stück weit verantwortlich für seine Kollegen sieht.“

I: „Und erhalten Sie und Ihre Kollegen mit Behinderung Unterstützung bei den Herausforderungen?“

B: „--- Unterstützung? Also von wem denn?“

I: „Ganz egal. Von jemandem intern oder extern.“

B: „Da würde ich mal Ja sagen. Also, wie gesagt, wir helfen uns da stark gegenseitig. Und man fühlt sich auch verantwortlich und auch die behinderten Kollegen engagieren sich. Das ist schon mal gut. Aber jetzt, dass wir Unterstützung bekommen? Hier müssen wir genau so arbeiten und unser Geld verdienen wie in jedem anderen x-beliebigen Betrieb auch.“

I: „Und hätten Sie dann Verbesserungsvorschläge, wie man die Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben verbessern könnte? Also zum Beispiel bei der Stellensuche oder auch in einer Beschäftigung?“

B: „Also, zur Stellensuche kann ich nicht viel sagen. Ich denke, dass da auch das Arbeitsamt zuständig wäre. Und in der Arbeit fände ich es gut, wenn es vielleicht extra Fortbildungen für Behinderte geben könnte. Viele haben da noch Potential. Wenn man das richtig --- fördern würde, könnten die sich weiterentwickeln.“

I: „Okay, vielen Dank. Möchten Sie noch etwas ergänzen?“

B: „Nein. – Ich finde es gut, dass Sie da so eine Umfrage machen. Würde mich mal interessieren, was da so rauskommt.“

Interviewnummer: 8

Interviewort und Datum: Urbach, den 24.06.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 38 Jahre alt und als Lagerist beschäftigt.

I: „Schön. Erzählen Sie mir doch bitte etwas über die Firma, in der Sie arbeiten.“

B: „Ich arbeite bei B. Wir produzieren, importieren und konfektionieren Artikel hauptsächlich für den Pflegebedarf in Krankenhäusern, Altenheimen und so.“

I: „Und Sie haben in der Firma ja auch Kollegen mit Behinderung. Können Sie mir etwas über die Zusammenarbeit erzählen?“

B: „Ja, der B. hat da glaub ich eine – Behinderung. Der geht da aber ganz offen mit um. Der ist für mich ein ganz normaler Kollege --- wie die anderen auch. Die Zusammenarbeit ist eigentlich gut. Der war ja auch schon vorher, also, bevor er zu mir ins Lager kam, bei uns als Fahrer. Das war ein Vorteil. Der kannte die Produkte und wusste, wie man ordentlich verlädt. Das passt schon.“

I: „Und was würden Sie sagen, gibt es bei der Zusammenarbeit vielleicht besondere Schwierigkeiten oder auch Chancen?“

B: „Ja, die Schwierigkeit ist halt, dass ich jetzt nicht einfach durchs Lager rufen kann. Man muss halt zum B. gehen. Der hört das sonst halt nicht. Der hat zwar so eine Art Hörgerät, aber bekommt damit trotzdem nicht alles mit. Das ist jetzt aber auch nicht weiter ein Problem. Ich muss nur darauf achten, dass der B. alles verstanden hat. Aber der fragt auch nach. Ich sag das nur, weil wir schon Situationen hatten, wo wir --- ja, einfach – wo die Kommunikation nicht richtig angekommen ist. Aber größtenteils klappt das einwandfrei.“

I: „Und ergeben sich aus der Zusammenarbeit auch Chancen?“

B: „Ich finde das gut, dass wir auch -- Behinderte beschäftigen. Ich denke, gerade für Leute mit Einschränkung ist es schwierig, oder schwieriger, einen Job zu finden.“

I: „Und erhalten Sie Unterstützung zur Bewältigung der Herausforderungen?“

B: „Also, der B. ist, glaube ich, in Behandlung wegen seinem Hörproblem. Er geht da zu einem Hörtraining.“

I: „Und jetzt speziell auf der Arbeit?“

B: „Nein. Also jetzt speziell hier nicht.“

I: „Und haben Sie Verbesserungsvorschläge, wie man die Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben verbessern könnte?“

B: „Ich denke mal es wäre gut, wenn es vielleicht wirklich eine Unterstützung genau hier fürs Arbeitsleben gäbe. Vielleicht, wenn wir hier ab und zu zusammen so eine Art Coaching bekommen könnten. Also, wo ich dann zum Beispiel erklärt bekomme, worauf ich zum Beispiel achten muss, damit der B. mich besser versteht. Oder so.“

I: „Okay. Dann wären wir fertig, es sei denn, Sie möchten noch etwas ergänzen?“

B: „Nein, das war es dann.“

Interviewnummer: 9

Interviewort und Datum: Pirmasens, den 05.07.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 35 Jahre alt und als Koch in einem Restaurant beschäftigt.

I: „Erzählen Sie doch bitte etwas über die Firma, in der Sie arbeiten.“

B: „Ich arbeite in dem N. Das ist eine Restaurant-Bar. Ich bin da jetzt seit ungefähr drei Jahren.“

I: „Und in dem Restaurant arbeiten ja auch Menschen mit Behinderungen. Können Sie mir etwas über die Zusammenarbeit erzählen?“

B: „Ja. Das ist kein großes Ding. Wir sind alles Kollegen. Es hat jeder seine Aufgaben. Und in der Küche ist es wichtig, dass jeder genau das macht. Nur so kann jedes Rädchen ineinandergreifen. So funktioniert Teamarbeit in der Küche. Da ist es egal, ob der eine dies nicht kann oder jenes nicht oder behindert ist. Wenn die Aufgaben gut gelingen und der Ablauf stimmt, ist es ganz egal.“

I: „Ob jetzt jemand behindert ist oder nicht?“

B: „Genau. Das spielt letztlich keine Rolle, solange jeder seinen Teil macht, sind wir alle Kollegen.“

I: „Und gibt es vielleicht besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag?“

B: „ – Das würde ich jetzt nicht sagen. Wie gesagt, wenn jeder seine Aufgaben erledigt, dann läuft das. Es kann natürlich sein, dass es da an manchen Stellen mal schwierig wird, aber das ist eher normal. Ob jetzt jemand behindert ist oder nicht. So lange der grundsätzlich für die Arbeit geeignet ist, dann sehe ich da kein Problem.“

I: „Und was würden Sie sagen, entstehen durch die Zusammenarbeit auch eventuell besondere Chancen?“

B: „ --- Das wird alles ein bisschen bunter. Da profitiert jeder von. Man lernt es auch mehr zu schätzen, dass man gesund ist.“

I: „Erhalten Sie --- eine besondere Unterstützung im Arbeitsalltag mit Ihren behinderten Kollegen?“

B: „Ab und zu kommt die Frau B. Die spricht dann mit dem T. oder dem Chef. Ich denke, das ist gut, dass er da noch Unterstützung bekommt.“

I: „Und haben Sie Verbesserungsvorschläge, wie man die Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben weiter verbessern könnte?“

B: „Naja. Ich denke, es läuft hier bei uns schon ganz gut.“

I: „Sie meinen mit dem Team und der Unterstützung durch Frau B.?“

B: „Ja. Das klappt. Ich würde da auch nichts ändern. Die Abläufe und Aufgaben sind klar und jeder macht da macht so gut er kann. So soll es doch sein.“

I: „Okay. Vielen Dank. Möchten Sie noch etwas ergänzen?“

B: „Nein.“

9.2.3 Transkription der Leitfadeninterviews der Zielgruppe der Arbeitgeber

Interviewnummer: 10

Interviewort und Datum: Neuwied, den 22.06.2021

Interviewpartner: Die Befragte ist männlich, 58 Jahre alt und Geschäftsführer in einem Inklusionsunternehmen.

I: „Erzählen Sie doch bitte etwas über die Firma, in der Sie tätig sind.“

B: „Gut. Die Firma heißt I. Uns gibt es jetzt seit über 20 Jahren. Das hätte zu Beginn keiner gedacht, dass das so lange gut geht. Die I. ist eines der ältesten Inklusionsunternehmen in Deutschland. Wir können grob in eine Beratungseinrichtung und einen Produktionsbereich unterteilt werden. In der Produktion haben wir eine Schneiderei, eine Industrienäherei, eine Wäscherei, Bügel- und Mangelstube, einen Liegenbau, eine kleine Holzwerksatt und eine Kniepolsterfertigung. Auch ja, und natürlich noch eine kleine Kantine. Ist schon ein ganz schönes Spektrum an Leistungen, welche wir hier anbieten. -- Und als Inklusionsunternehmen beschäftigen wir eben auch Menschen mit Behinderungen. Insgesamt haben wir 56 festangestellte Mitarbeiter und eine Schwerbehindertenquote von über 40 Prozent. Das zeigt mir letztendlich, dass viele Menschen, welche

ansonsten in der WfbM arbeiten, auch Potential für eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hätten.“

I: „Ja, damit haben Sie auch schon meiner zweiten Frage ein bisschen vorweggegriffen.“

B: „Oh, war ich zu schnell?“

I: „Nein, nein. Hatte mir nur notiert, dass ich auch fragen möchte, ob und wenn ja, wie viele Menschen mit Behinderungen hier arbeiten.“

B: „Ja, wie gesagt, wir haben eine Schwerbehindertenquote in unserer Belegschaft von über 40 Prozent. Dabei verteilen sich die Menschen mit Behinderung über die gesamten Bereiche der Firma. Damit will ich sagen, dass nicht nur im Produktionsbereich Menschen mit Behinderung arbeiten, sondern auch in der Pädagogik.“

I: „Und was waren Ihre Beweggründe für die Einstellung der schwerbehinderten Mitarbeiter?“

B: „Naja, als Inklusionsunternehmen sind wir da nicht ganz frei. Wir haben vom Gesetz her eine Beschäftigungspflicht von 30 bis 50 Prozent. Wir liegen mit unseren 40 und noch was Prozent da ziemlich genau in der Mitte. Die Beweggründe sind natürlich auch sozial und gesellschaftlich motiviert, aber im Vergleich zu einem x-beliebigen Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sind wir eben auch an gesetzliche Rahmenbedingungen gebunden.“

I: „Und welche Herausforderungen und auch Chancen sehen Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen?“

B: „Inklusionsunternehmen sind da insofern eine gute Sache, als dass sie aufzeigen, dass es auch anders geht. Dass behinderte Menschen, mit schweren Behinderungen, sich eben nicht nur für Tätigkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt eignen, sondern, dass man auch Wirtschaftsunternehmen gestalten kann, die --- die den inklusiven Gedanken leben und Vielfalt tatsächlich in ihren Betrieb --- und ihre Arbeitsabläufe integrieren.“

I: „Und was sind Ihrer Meinung nach besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung?“

B: „Die festgefahrenen Strukturen und Vorurteile zu durchbrechen und behinderten Menschen eben auch Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzubieten. Das ist mit

Sicherheit die größte Herausforderung. Sich da nicht von seinen Vorurteilen leiten zu lassen.“

I: „Und was sind Ihrer Meinung nach besondere Chancen?“

B: „Dass allen Menschen Arbeit angeboten werden kann. Nicht nur Beschäftigung. Da ist ein Unterschied. Ich meine hier tatsächlich Arbeit, mit der sich ein Leben finanzieren lässt. Und eben nicht bloß Beschäftigung, in welcher nur so getan wird, als ob jetzt gearbeitet wird.“

I: „Und erhalten Sie Unterstützung bei der – Gestaltung der Arbeitsplätze bei Ihren behinderten Mitarbeitern?“

B: „Jaja. Wir werden vom Integrationsamt gefördert. Da geht es hauptsächlich um finanzielle Förderungen zur Ausstattung und Sicherung der Arbeitsplätze.“

I: „Okay. Und haben Sie Vorschläge, wie man Menschen mit Behinderungen helfen könnte einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen und auch zu behalten?“

B: „Wie gesagt, ich denke, das Schwierigste ist das Ablegen der Vorurteile. Mit Behinderung wird auch häufig Aufwand, Leistungseinschränkung und vieles mehr verbunden. Wenn man sich aber traut hinter seine Vorurteile zu blicken und --- den Menschen zu betrachten, würde man noch einiges an Potentialen erkennen.“

I: „Okay. Dann wären wir fertig. Es sei denn, Sie möchten noch etwas ergänzen.“

B: „Nein, dann danke ich für das Gespräch.“

I: „Ich habe zu danken.“

Interviewnummer: 11

Interviewort und Datum: Urbach, den 24.06.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 51 Jahre alt und Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens.

I: „Bitte erzählen Sie doch etwas über Ihre Firma?“

B: „Wir sind die Firma B. Ich habe die Firma ‘99 gegründet. In 2014 ist dann mein Bruder mit in die Geschäftsleitung eingestiegen. Wir produzieren Artikel für den Medizinbedarf

und gehören in dem Bereich, auch mit unseren Patenten, zu den richtungsweisenden Herstellern.“

I: „Und Sie beschäftigen in Ihrem Unternehmen auch Menschen mit Behinderungen?“

B: „Ja, wir haben zwei Mitarbeiter mit Behinderung. Einer davon ist sogar schwerbehindert.“

I: „Und was waren so die Beweggründe für die Einstellung der behinderten Mitarbeiter?“

B: „Die Einstellung war unabhängig davon, ob eine Behinderung vorlag. Das hat im Bewerbungsprozess eher eine untergeordnete Rolle gespielt. Wichtig war und ist mir, dass meine Mitarbeiter menschlich ins Team passen und geeignet sind. Natürlich würde ich da schauen, ob die Anforderungen durch die Person erfüllt werden können. Aber wenn das passt, und wie gesagt, die ins Team passen, dann ist es egal, ob behindert oder nicht.“

I: „Und erleben Sie Herausforderungen oder Schwierigkeiten bei der Beschäftigung?“

B: „Am ehesten bei unserem Kollegen im Lager. Da muss man aufpassen, dass alles verstanden wird. Bei der Frau K. im Büro gar nicht. Die hat einen höhenverstellbaren Schreibtisch bekommen und einen speziellen Stuhl. Damit hat die keine Probleme. Und im Lager ist das jetzt auch nicht wirklich ein Problem. Da kann man leider nichts machen. Der hat zwar schon Hörgeräte, aber er hört trotzdem sehr wenig.“

I: „Und erleben Sie eventuell auch Chancen, welche sich durch die Beschäftigung ergeben?“

B: „-- Ich finde, man hat als Unternehmer auch eine soziale Verantwortung. Da ist man nicht nur für sich und – sein Einkommen verantwortlich. Da ist man Arbeitgeber auch für seine Mitarbeiter. Die verdienen damit ihre Existenz. Und das gilt auch für alle meine Mitarbeiter.“

I: „Erhalten Sie denn Unterstützung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze oder im Arbeitsalltag?“

B: „Bei der Frau K. haben wir, glaube ich, etwas dazu bekommen, für den Schreibtisch und so. Ich meine, das lief damals über die Krankenkasse. Da bin ich mir aber nicht mehr zu hundert Prozent sicher. --- Aber sonst nicht. Bei dem B. wüsste ich auch nicht, wie man dort was verbessern könnte.“

I: „Und haben Sie vielleicht Vorschläge, wie man einen inklusiven Arbeitsmarkt, -- wo also Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, weiter ausbauen oder stärken könnte?“

B: „Wichtig ist, dass entsprechende Gesundheitsleistungen erbracht werden. Im Sinne wie bei der Frau K. Auf diese Weise lassen sich die Arbeitsplätze dann gegebenenfalls gesundheitsförderlich ausstatten. Da wäre Beratung wichtig.“

I: „Beratung für wen genau?“

B: „Ja, zum einen natürlich für den Behinderten selbst. Was ist das Problem – die Einschränkung – und wie kann man dann gegebenenfalls den Arbeitsplatz ausstatten, dass sich dort gut arbeiten lässt? Und zum anderen auch die Vorgesetzten. Dass die wissen, worauf sie zu achten haben. Was wird zum Beispiel von der Krankenversicherung oder sonst wem bezahlt und für was muss der Unternehmer selbst aufkommen?“

I: „Okay. Vielen Dank. Möchten Sie sonst noch etwas ergänzen?“

B: „Nein, nein.“

Interviewnummer: 12

Interviewort und Datum: Köln, den 05.07.2021

Interviewpartner: Der Befragte ist männlich, 50 Jahre alt und Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens.

I: „Bitte erzählen Sie doch etwas über Ihr Unternehmen.“

B: „Die Firma heißt K. Wir sind eine GmbH und sind europäischer Marktführung im Bereich zertifizierter Knieprotektoren.“

I: „Und beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen auch Menschen mit Behinderungen?“

B: „Nein. Aktuell haben wir niemanden mit einer Behinderung in unserer Belegschaft.“

I: „Was wären für Sie denn Beweggründe zur Beschäftigung von behinderten Menschen?“

B: „Ja. --- Da muss ich gestehen, dass ich mir da bislang wenig Gedanken drum gemacht habe. Ich würde jetzt auch bei der Personalbeschaffung eher nicht gezielt nach Menschen

mit Behinderung suchen. Ich denke aber, dass, wenn sich hier jemand mit Behinderung bewerben würde und die Behinderung nicht hinderlich bei der Bewältigung der Arbeit wäre, dass ich dann durchaus auch so jemandem eine Chance geben würde.“

I: „Und welche Herausforderungen würde Sie bei der Beschäftigung eines behinderten Menschen vermuten?“

B: „Gut, ich denke, dass dort, je nach Behinderungsart, auch entsprechende Räumlichkeiten vorhanden sein müssen. Dass man beispielsweise entsprechende Toilettenräume zur Verfügung stellt. Das wäre in der jetzigen Situation bei uns gar nicht gegeben und auch nicht ohne Weiteres baulich umzusetzen.“

I: „Und abseits von --- baulichen Maßnahmen?“

B: „Das kann ich schwer sagen. Ich war schließlich noch nie in der Situation.“

I: „Und können Sie sich auch vorstellen, dass sich durch die Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Behinderung auch Chancen ergeben?“

B: „Man könnte dies gegebenenfalls öffentlichkeitswirksam nutzen. Bei uns, als Vertreter von persönlicher Schutzausrüstung, weiß ich allerdings nicht, ob man damit einen Vorteil erzielen könnte.“

I: „Welche Unterstützungsleistungen würden Sie sich für die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter wünschen?“

B: „ – Gut wäre mit Sicherheit, wenn es ein Beratungsangebot gäbe. Wo beispielsweise auch Leute wie ich, die jetzt noch kaum oder keine Berührung mit dem Thema hatten, sich informieren können. Auf dem Arbeitsplatz hängt es, so denke ich, stark davon ab, wie da die Bedarfe sind. Für mich ist es schwer, das pauschal zu sagen.“

I: „Hätten Sie Verbesserungsvorschläge zur Beschäftigungssituation von behinderten Menschen?“

B: „Dazu kann ich nicht viel sagen.“

I: „Ich danke Ihnen. Möchten Sie noch etwas ergänzen?“

B: „Nein. Ja, ich danke auch.“

9.3 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung

Nachfolgend werden die wesentlichen Aussagen der Interviewpartner zu den Forschungsfragen aufgenommen und die Daten, in einem ersten Durchgang, mittels Generalisierung und Reduktion, verdichtet. Wiederholungen oder Äußerungen, welche keinen Bezug zu den Forschungsfragen haben, werden nicht bearbeitet.

9.3.1 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen

Forschungsfragen: Welche Erfahrungen haben Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung erwerben können?

Welche zusammenfassenden Erkenntnisse lassen sich anhand der Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen, der Arbeitskollegen sowie der Arbeitgeber zur weiteren Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes formulieren?

Abstraktionsniveau:

1. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
1.1 Menschen mit Behinderungen arbeiten in einem erwerbswirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnis
1.2 Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen vor der Arbeitsaufnahme, im Beschäftigungsverhältnis sowie bei Problemen im Arbeitsverhältnis

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Kodiereinheit: Aussagen der Befragten mit Bezug zu den Fragestellungen

Tabelle 3: Erster Durchgang zur Datenverdichtung bei der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen

Inter- view- Nr. / Frage Nr.:	Wesentliche Aussagen	Generalisierung	Reduktion
Inter- view 1 / Frage 1	„... ich arbeite bei der I. – In der Näherei.“ „...die I. ist eine Integrationsfirma. Das bedeutet – also hier tun viele behinderte Menschen arbeiten.“	- in der Näherei eines Inklusionsunternehmens	- Menschen mit Behinderungen arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. - Sie sind in verschiedenen Unternehmen und in verschiedenen Arbeitsbereichen beschäftigt. - Menschen mit Behinderungen sind in kleinen und mittelständischen Unternehmen beschäftigt.
Inter- view 2 / Frage 1	„Ja. Die Firma heißt I. - Ich schaffe da bei der I. im Liegenbau.“	- im Liegenbau eines Inklusionsunternehmens	
Inter- view 3 / Frage 1	„...ich arbeite bei B. im Lager.“	- im Lager (eines mittelständischen Unternehmens; A.d.V.)	
Inter- view 4 / Frage 1	„Ich arbeite in dem G. Das ist ein Gartencenter.“	- in einem Gartencenter (kleines bis mittelständisches Unternehmen; A.d.V.)	
Inter- view 5 / Frage 1	„...und schaffe hier in dem N. Ich bin da in der Küche.“	- in der Küche eines Restaurants (kleines bis mittelständisches Unternehmen; A.d.V.)	

Inter- view 6 / Frage 1	„Ich arbeite hier in dem C. Das ist ein – ja, ein Supermarkt.“	- in einem Supermarkt (kleines bis mittelständisches Unternehmen; A.d.V.)	
Inter- view 1 / Frage 2	„Nach der Schule. Da habe ich eine Maßnahme gemacht.“ „...durch die Frau K. Die hat damals gesagt, dass ich hier Praktikum machen kann.“ „...Ich hatte zuerst die Maßnahme in der Näherei gemacht und dann habe ich [...] jetzt hier angefangen zu arbeiten.“	- Unterstützung durch die Schule - Unterstützung durch Agentur für Arbeit (als Träger von Maßnahmen) - durch Praktika	- Bei der Bewerbung
Inter- view 2 / Frage 2	„Vorher war ich ja in [...] der Werkstatt.“ „Ich habe Außenarbeitsplatz gemacht. [...] und dann kam der Herr G. und hat mir Arbeitsvertrag angeboten.“	- Unterstützung durch die WfbM	erhalten Menschen mit Behinderung häufig Unterstützung. - Sie erhalten Unterstützung von der
Inter- view 3 / Frage 2	„...dann über einen Bekannten hiervon erfahren. Die haben damals Fahrer gesucht. Ja, und dann habe ich mich vorgestellt. Die haben mich direkt genommen.“	- Unterstützung durch Bekannte - Bewerbung eigenständig durchgeführt	Agentur für Arbeit, Integrationsfachdiensten, durch Schulen, Bekannte sowie Mitarbeiter der WfbM.
Inter- view 4 / Frage 2	„Ich hatte mich damals umgeschaut und war auf der Suche nach was anderem. Dann habe ich, ich glaub, in der Zeitung gelesen, dass die hier im G. jemanden suchen. Ja, und dann	- eigene Initiative - Bewerbung eigenständig durchgeführt	- Gelegentlich ist die Initiative zur Bewerbung sowie der Bewerbungsprozess vollständig eigenständig organisiert.

	habe ich mich hier beworben und bin seitdem hier.“		
Interview 5 / Frage 2	„Über den Herrn Ü. Der ist hier von der K.“ (Integrationsfachdienst; A.d.V.) „...der hat mich da vermittelt.“ „Ich habe vorher eine Maßnahme von der Werkstatt (WfbM; A.d.V.) gemacht.“	- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst einer WfbM	
Interview 6 / Frage 2	„Durch die Frau W., - von der AWO. Die hatte mich damals angesprochen. Ich war da zuerst bei der AWO Aktiv.“	- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst	
Interview 1 / Frage 3	„...ich arbeite in der Näherei.“ „Ich nähe manchmal Inkontinenzmatten oder so. Was die Frau S. halt sagt. Manchmal nähe ich auch Klettverschluss an die orangen Matten.“	- Die Erledigung unterschiedlicher Näharbeiten gehört zum Aufgabenbereich.	
Interview 2 / Frage 3	„Ich bin im Liegenbau. Da tue ich die Bretter schneiden. Mit der Säge.“ „... mach das mit der Schleifmaschine schön glatt.“ „Dann mache ich noch die Kartons für die Liegen. Die tue ich falten. Ja, schön mit Klebeband entlang.“ „...helfe ich noch beim Laden.“	- Arbeiten mit der Säge - Arbeiten mit der Bandschleifmaschine - Kartonagen kleben - Helfen beim Beladen	- Menschen mit Behinderungen arbeiten in verschiedenen Bereichen. - Sie erledigen verschiedene Aufgaben. - Oftmals weisen die Aufgaben ein

<p>Inter- view 3 / Frage 3</p>	<p>„Ich bereite zum Beispiel die Warenausgänge vor.“ „Ich packe das dann meistens auf Paletten und schaue, dass die Lieferungen vollständig sind. Das kontrolliere ich mit den Lieferscheinen. Warenan- nahme mache ich auch.“</p>	<p>- Bereitstellung und Konfektionierung der Warenausgänge - Kontrolle der Ware mittels Lieferscheine</p>	<p>niedriges Schwierig- keitsniveau und ein geringes Komplexi- tätsniveau auf.</p>
<p>Inter- view 4 / Frage 3</p>	<p>„...Morgens gießen und wäs- sern“ „Ich verräume die Ware noch, schaue die Pflanzen durch, sortiere aus, [...] räume auf“ „Kundenberatung mache ich auch.“</p>	<p>- verschiedene Auf- gaben auf der Ver- kaufsfläche - Kundenberatung</p>	
<p>Inter- view 5 / Frage 3</p>	<p>„Ich bin hier in der Küche. Da bereite ich morgens und mit- tags das Essen mit vor. Ich schnippele das Gemüse, den Salat, Gurken und so was.“ „Das Zeug wird geschnippelt und dann räum ich das in Kis- ten. Die packe ich ins Kühl- haus.“</p>	<p>- Vorbereitung der Speisen für die Kalt- küche - Sortierung des Ge- müses - Spül- und Aufräum- arbeiten</p>	
<p>Inter- view 6 / Frage 3</p>	<p>„Ich mach aber zum Beispiel Leergut. Das muss verpackt werden.“ „Und Regale auffüllen. Ein- und Ausräumen.“ „Oder wenn zum Beispiel Ware kommt, dann helfe ich da beim Abladen.“</p>	<p>- verschiedene Auf- gaben auf der Ver- kaufsfläche - verschiedene Auf- gaben im Lager - Unterstützung beim Laden der LKW</p>	

Inter- view 1 / Frage 4	(Die Arbeit; A.d.V.) „Ja. Ge- fällt mir.“ „Ich mag die Leute hier. Dann gehe ich gerne arbeiten.“	- Die Arbeit gefällt. - Die Arbeitskollegen sind wichtige Be- zugspersonen.	
Inter- view 2 / Frage 4	„Ich sag mal das Arbeiten. – Das Körperliche.“ „Ich haue richtig rein. Ja, dass ich am Abend müde bin.“ „(Es; A.d.V.) gefällt mir. In Aktion sein.“	- Körperliche Tätig- keit wird als Aus- gleich wahrgenom- men.	- Den Menschen mit Behinderungen ge- fallen häufig ihre Ar- beitsaufgaben.
Inter- view 3 / Frage 4	„Die Menschen. [...] und das ist einfach ein tolles Team.“ „Hier hilft man sich, - sprichst auch mal was Privates. Das ge- fällt mir. Hier bist du nicht nur eine Nummer.“ „Wir machen zum Beispiel auch öfter was hier in der Firma. Ein Fest oder so.“	- Die Arbeitskollegen sind wichtige Be- zugspersonen. - Unterstützung durch Arbeitskolle- gen - Sich als eingebun- den in eine Gemein- schaft zu erleben - außerbetriebliche Aktivitäten	- Die Arbeit wird als Ausgleich wahrgе- nommen. - Die Unterstützung durch Arbeitskolle- gen wird als positiv wahrgenommen. - Menschen mit Be- hinderungen erleben sich als Teil des Teams.
Inter- view 4 / Frage 4	„Ich bin am liebsten im Au- ßenbereich und kümmerge mich da um die Bäumchen und Sträucher. Ich finde es schön, wenn das da alles top aussieht und die Pflanzen gesund sind. Da fühle ich mich wohl.“ „Ich mache zum Beispiel nicht so gerne Reklamation. Da bin ich – naja, einfach von mir aus,	- Die Arbeitstätigkeit gefällt. - Die Bearbeitung von Reklamationen gefällt nicht.	- Anerkennung durch Vorgesetzte wirkt positiv - Am ehesten wird Stress als Belastung wahrgenommen.

	nicht die richtige Frau am richtigen Ort.“		
Interview 5 / Frage 4	<p>„Ich koche einfach gerne.“</p> <p>„Ich komme ganz gut klar mit den Leuten.“</p> <p>„Ich mags zum Beispiel, wenn der K. kommt und sagt: ‚Das hast du prima gemacht.‘ Oder so. Find ich super.“</p> <p>„Ja gut, stressig kann es immer mal werden.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeitstätigkeit gefällt. - Eingebundensein in das Team - Arbeitskollegen als Bezugspersonen - Anerkennung durch Vorgesetzte - Stress wird als Belastung wahrgenommen. 	
Interview 6 / Frage 4	<p>„Ich fülle am liebsten die Regale auf. Da krieg ich meinen Wagen gepackt und fahre dann durch den Markt und räume ein. – Ich mache das meistens gerne. Aber da habe ich meine Ruhe und kann in Ruhe arbeiten.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeitstätigkeit gefällt. 	
Interview 1 / Frage 5	<p>„Der A. Der hilft mir manchmal. Der näht die Matten da schon sehr lange. Achso, und [...] die Frau S.“</p> <p>„Der A. ist mein Kollege. Mein Arbeitskollege. Und die Frau S. ist die Meisterin.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte 	
Interview 2 /	<p>„Ja, wir helfen uns, ich sag mal, gegenseitig. Wenn zum Beispiel der P. zu mir kommt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung durch Arbeitskollegen 	<ul style="list-style-type: none"> - Menschen mit Behinderungen erhalten

Frage 5	und was hat, ja, dann helfe ich dem. Oder der hilft mal mir.“		in den meisten Fällen Unterstützung am Arbeitsplatz durch ihre Arbeitskollegen. - Gelegentlich erhalten sie auch Unterstützung durch Vorgesetzte. - In seltenen Fällen wird der Integrationsfachdienst als Unterstützung genannt.
Interview 3 / Frage 5	„Wir als Kollegen helfen uns. Da hilft einer dem anderen.“	- Unterstützung durch Arbeitskollegen	
Interview 4 / Frage 5	keine Unterstützung benannt	- keine Unterstützung benannt	
Interview 5 / Frage 5	„Wenn ich Fragen habe, gehe ich zunächst zum K. Der hat immer ein offenes Ohr. Das geht. Gibt da jetzt auch nicht so viele Sachen, wo ich Hilfe bräuchte. Manchmal kommt auch die Frau B. (Integrationsfachdienst; A.d.V.) Die fragt auch, ob es Probleme gibt oder alles in Ordnung ist.“	- Unterstützung durch Kollegen - Unterstützung durch Integrationsfachdienst	
Interview 6 / Frage 5	„Wir helfen uns da gegenseitig, unter den Kollegen.“	- Unterstützung durch Kollegen	
Interview 1 / Frage 6	„Ich finde schon. Das ist okay. Klar, könnte mehr sein. Die meisten wollen ja mehr verdienen.“	- grundsätzlich mit dem Gehalt zufrieden - würde gerne mehr verdienen	

Inter- view 2 / Frage 6	„Kann man sagen. Ich komm klar.“	- grundsätzlich mit dem Gehalt zufrieden	- Die Befragten sind mit ihrem Gehalt zu- frieden. - In wenigen Fällen würden sie gerne mehr verdienen.
Inter- view 3 / Frage 6	„...das ist in Ordnung.“ „Ich bin zufrieden.“	- mit dem Gehalt zu- frieden	
Inter- view 4 / Frage 6	„Ja, die bezahlen hier schon ganz gut.“	- mit dem Gehalt zu- frieden	
Inter- view 5 / Frage 6	„Das ist schon in Ordnung. Also, ich habe mehr wie frü- her.“	- mit dem Gehalt zu- frieden	
Inter- view 6 / Frage 6	„...ich finde das gut. So im Großen und Ganzen.“	- grundsätzlich mit dem Gehalt zufrieden	
Inter- view 1 / Frage 7	„...ich fände es gut, wenn man mehr Dinge erklärt bekommt. Wenn man viele Sachen ge- zeigt bekommt. Aber das ist ja nicht immer einfach. Da fehlt auch die Zeit.“	- wünscht sich wei- tere Qualifizierung am Arbeitsplatz - die Agentur für Ar- beit als Unterstützer für arbeitslose	

	„Also, wenn man arbeitslos ist? Ich glaube, dann gibt es das Arbeitsamt.“	Menschen mit Behinderungen	
Interview 2 / Frage 7	„Ich denke mal, das Wichtigste ist, dass das mit den Kollegen stimmt.“	- Unterstützung durch Kollegen	- Ausbau der (betrieblichen) Qualifizierungsangebote - kollegiale Beratung und Unterstützung - professionelle Unterstützung im Arbeitsverhältnis und bei der Arbeitssuche, bspw. durch den Integrationsfachdienst oder die Agentur für Arbeit
Interview 3 / Frage 7	„Vielleicht wäre so eine Art Beratung, speziell für Behinderte, wichtig. Wo man als Behindert professionelle Beratung bekommt. [...] Die sich dann nicht nur auf dem Arbeitsmarkt auskennen, sondern auch gucken können, welche Tätigkeiten der mit seiner Behinderung noch gut machen kann.“	- professionelle Beratung am Arbeitsplatz und im Falle von Arbeitslosigkeit	- gesellschaftliche Aufklärung und gesellschaftliche Bildung
Interview 4 / Frage 7	„...würde ich sagen die Aufklärung. Dass das nicht abschreckend wirkt, wenn man eine Behinderung hat.“	- gesellschaftliche Aufklärung und Bildung	
Interview 5 / Frage 7	keine Angaben	- keine Angaben	
Interview 6 /	„Da können Sie die Frau W. (Integrationsfachdienst;	- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst	

Frage 7	A.d.V.) fragen. Ich glaube, die kennt sich da aus.“		
------------	---	--	--

9.3.2 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung der Zielgruppe der Kollegen ohne Beeinträchtigungen

Forschungsfragen: Welche Erfahrungen haben Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigung, die mit einem behinderten Menschen zusammenarbeiten, im Rahmen dieser Zusammenarbeit sammeln können?

Welche zusammenfassenden Erkenntnisse lassen sich anhand der Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen, der Arbeitskollegen sowie der Arbeitgeber zur weiteren Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes formulieren?

Abstraktionsniveau:

2. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
2.1 Menschen mit und ohne Beeinträchtigung werden zusammen arbeitsteilig tätig und verrichten Arbeit gemeinsam
2.2 Erfahrungen im Arbeitsleben von Personen ohne Beeinträchtigung, welche einen Menschen mit Behinderungen als Arbeitskollegen haben

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Kodiereinheit: Aussagen der Befragten mit Bezug zu den Fragestellungen

Tabelle 4: Erster Durchgang zur Datenverdichtung bei der Zielgruppe der Arbeitskollegen ohne Beeinträchtigungen

Interview-Nr. / Frage Nr.:	Wesentliche Aussagen	Generalisierung	Reduktion
Interview 7 / Frage 1	„Das ist hier ein Inklusionsunternehmen. Hier arbeiten also Behinderte und --- Leute ohne Behinderung zusammen.“	- Es gestalten sich kollegiale Beziehungen in Inklusionsunternehmen.	- Menschen mit und ohne Beeinträchtigung arbeiten zusammen und werden arbeitsteilig tätig. - Die Zusammenarbeit gestaltet sich in verschiedenen Unternehmensarten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
Interview 8 / Frage 1	„Wir produzieren, importieren und konfektionieren Artikel hauptsächlich für den Pflegebedarf in Krankenhäusern, Altenheimen und so (mittelständisches Unternehmen; A.d.V).“	- Es gestalten sich kollegiale Beziehungen in mittelständischen Unternehmen. - Es handelt sich um Unternehmen, welche Pflegedarfe herstellen.	
Interview 9 / Frage 1	„Ich arbeite in dem N. Das ist eine Restaurant-Bar.“	- Es gestalten sich kollegiale Beziehungen in Unternehmen in der Gastronomie.	
Interview 7 / Frage 2	„Wir sind halt ein Inklusionsunternehmen. Hier arbeiten behinderte und nicht behinderte Menschen zusammen. Am Anfang war das schon [...] unbekannt oder komisch für mich. Ich hatte vorher noch nie so richtigen Kontakt mit	- Zu Beginn wird die Zusammenarbeit mit behinderten Kollegen als ‚komisch‘ empfunden und die Situation ist ‚unbekannt‘.	

	<p>Behinderten gehabt. Aber als ich dann hier angefangen habe, habe ich schnell gemerkt, dass ich da mir keinen Kopf machen brauche. [...] Die sind eigentlich ganz normal. Jeder hat seine Macken.“</p> <p>„Und mittlerweile finde ich klasse, dass es sowas gibt. Das ist ein ganz anderes Betriebsklima als jetzt vielleicht in einem, ja, normalen Betrieb. Das hat schon einen positiven Effekt, auf das Miteinander. Auf das Team.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es werden sich Gedanken über die Zusammenarbeit gemacht. - Nach einiger Zeit werden die behinderten Kollegen als ‚normale‘ Kollegen wahrgenommen. - Die Zusammenarbeit wird als bereichernd empfunden. - Es werden positive Eigenschaften auf das kollegiale Miteinander hervorgehoben sowie auf das Betriebsklima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Zusammenarbeit zwischen Kollegen mit und ohne Behinderungen gelingt. - Die Personen nehmen sich als Kollegen wahr, ohne zu differenzieren zwischen ‚behindert‘ und ‚nicht behindert‘. - Zu Beginn der Zusammenarbeit herrscht ggf. Unsicherheit und es existieren Berührungsängste. - Ein offener Umgang mit der Behinderung und den behinderungsbedingten Bedürfnissen erleichtert die Zusammenarbeit. - Es ist wichtig, dass auch die behinderten Kollegen ihren Anteil an der Arbeitsaufgabe leisten.
Interview 8 / Frage 2	<p>„...der B. hat da glaub ich eine – Behinderung. Der geht da aber ganz offen mit um. Der ist für mich ein ganz normaler Kollege.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ein offener Umgang mit der Behinderung und evtl. behinderungsbedingten Bedürfnissen wird von den Kollegen geschätzt. - Der Kollege mit Behinderung wird als ‚normaler‘ Kollege wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oftmals wird die Zusammenarbeit als bereichernd empfunden und es werden
Interview 9 /	<p>„Wir sind alles Kollegen. Es hat jeder seine Aufgaben. Und in der Küche ist es wichtig, dass jeder genau das macht.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der Kollege mit Behinderung wird als ‚normaler‘ Kollege wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oftmals wird die Zusammenarbeit als bereichernd empfunden und es werden

Frage 2	Nur so kann jedes Rädchen ineinandergreifen. So funktioniert Teamarbeit in der Küche. Da ist es egal, ob der eine dies nicht kann oder jenes nicht oder behindert ist. Wenn die Aufgaben gut gelingen und der Ablauf stimmt, ist es ganz egal.“	- Es ist wichtig, dass jeder seinen Beitrag zur Bewältigung der Arbeit leistet.	positive Effekte auf das Betriebsklima und den kollegialen Zusammenhalt wahrgenommen.
Interview 7 / Frage 3	<p>„...eine Schwierigkeit ist vielleicht, dass die Arbeiten sehr stark strukturiert werden müssen. Also, die Aufgaben werden [...] so verteilt oder besser unterteilt, dass auch die [...] nicht so kompetenten Leute miteinbezogen werden.“</p> <p>„Ja, der schneidet zu, der macht diese Naht der andere die andere und wieder ein anderer versäubert dann.“</p> <p>„Das ist gut, dass da die Menschen miteinbezogen werden, aber die Gefahr ist ganz klar, dass es Chaos gibt. Hier wartet ja im Prinzip auch jeder, dass der andere, der die Vorarbeiten macht, fertig ist. Wenn da es nicht weitergeht, warten drei, vier Leute.“</p> <p>„...die Chancen sind ganz klar ein positives Arbeitsklima. In dem sich auch jeder ein Stück</p>	<p>- Die Arbeiten müssen stark strukturiert und unterteilt werden.</p> <p>- Es ist gut, dass die Menschen mit Behinderungen in die Arbeitsprozesse integriert werden können.</p> <p>- Es besteht die Gefahr, dass durch die starke Strukturierung Chaos entsteht und es in der Produktionskette zu Wartezeiten kommt.</p> <p>- Eine weitere Chance ist die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung sowie ein positives Betriebsklima.</p>	<p>- Insbesondere ergeben sich, infolge der Beschäftigung von behinderten Menschen, Herausforderungen im Arbeitsalltag, da die Arbeitsaufgaben stärker strukturiert und unterteilt werden müssen und hierdurch Chaos und Produktionslücken entstehen.</p> <p>- Zudem kommt es, aufgrund behinderungsbedingter Bedürfnisse,</p>

	weit verantwortlich für seine Kollegen sieht.“		gelegentlich zu Störungen im Arbeitsprozess.
Interview 8 / Frage 3	<p>„...die Schwierigkeit ist halt, dass ich jetzt nicht einfach durchs Lager rufen kann. Man muss halt zum B. gehen. Der hört das sonst halt nicht. Der hat zwar so eine Art Hörgerät, aber bekommt damit trotzdem nicht alles mit.“</p> <p>„Ich finde das gut, dass wir auch Behinderte beschäftigen. Ich denke, gerade für Leute mit Einschränkung ist es schwierig, oder schwieriger, einen Job zu finden.“</p>	<p>- Es existieren Schwierigkeiten im Arbeitsablauf, welche in Folge der behinderungsbedingten Bedürfnisse entstehen.</p> <p>- Es wird positiv bewertet, dass Menschen mit Behinderungen die Chance auf eine Arbeitsstelle erhalten.</p>	<p>- Positiv hervorzuheben ist, dass die behinderten Kollegen in die Arbeitsprozesse integriert werden können.</p> <p>- Es steigt die Bereitschaft in der Belegschaft Verantwortung zu übernehmen.</p> <p>- In der gesamten Belegschaft wird es positiv bewertet, dass</p>
Interview 9 / Frage 3	<p>„Wie gesagt, wenn jeder seine Aufgaben erledigt, dann läuft das.“</p> <p>„Das wird alles ein bisschen bunter. Da profitiert jeder von. Man lernt es auch mehr zu schätzen, dass man gesund ist.“</p>	<p>- Wenn auch die behinderten Kollegen ihre Arbeitsaufgaben erledigen, existieren keine besonderen Schwierigkeiten.</p> <p>- Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird die Selbstreflexion gestärkt.</p> <p>- Die Vielfaltigkeit und Pluralität von Leben werden in der Gesellschaft verbreitet.</p>	<p>Menschen mit Behinderungen eine Chance zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen.</p> <p>- Zudem werden Menschen, welche bislang mit dem Thema ‚Behinderung‘ wenig in Berührung gekommen sind, die Pluralität von Leben und die Vielfaltigkeit gewahrt.</p>

Interview 7 / Frage 4	„...wir helfen uns da stark gegenseitig. Und man fühlt sich auch verantwortlich und auch die behinderten Kollegen engagieren sich.“	- Es überwiegt die kollegiale Hilfe.	- Die Arbeitskollegen helfen sich gegenseitig. Die Arbeitskollegen nehmen keine oder nur selten Unterstützung durch externe Fachdienste wahr. Wenn diese kommen, so sind die Arbeitskollegen nicht in die Beratung integriert.
Interview 8 / Frage 4	„Nein. Also jetzt speziell hier nicht (auf der Arbeit; A.d.V.).“	- keine Unterstützung	
Interview 9 / Frage 4	„Ab und zu kommt die Frau B. Die spricht dann mit dem T., oder dem Chef. Ich denke, das ist gut, dass er da noch Unterstützung bekommt.“	- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst. Allerdings werden die Kollegen nicht in die Beratung integriert.	
Interview 7 / Frage 5	„Also zur Stellensuche kann ich nicht viel sagen. Ich denke, dass da auch das Arbeitsamt zuständig wäre.“ „Und in der Arbeit fände ich es gut, wenn es vielleicht extra Fortbildungen für Behinderte geben könnte. Viele haben da noch Potential. Wenn man das richtig --- fördern würde, könnten die sich weiterentwickeln.“	- Unterstützung bei der Arbeitslosenberatung durch die Agentur für Arbeit - Ausbau der Angebote zur Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen	- Menschen mit Behinderungen sollten bei der Arbeitssuche verstärkt Unterstützung durch die Agentur für Arbeit erhalten. - Zur Stärkung der
Interview 8 /	„Ich denke mal, es wäre gut, wenn es vielleicht wirklich eine Unterstützung genau hier fürs Arbeitsleben gäbe.“	- Zur Stärkung der Teilhabe am Arbeitsleben wird der Ausbau von	Teilhabe am Arbeitsleben sollten die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote

Frage 5	Vielleicht, wenn wir hier ab und zu zusammen so eine Art Coaching bekommen könnten. Also, wo ich dann zum Beispiel erklärt bekomme, worauf ich zum Beispiel achten muss, damit der B. mich besser versteht.“	professioneller Beratung, auch der Kollegen, empfohlen.	für behinderte Menschen ausgebaut werden. - Die professionelle Beratung am Arbeitsplatz sollte ausgebaut werden. - Auch die Arbeitskollegen sollten in die Beratungsprozesse der Integrationsfachdienste einbezogen werden.
Interview 9 / Frage 5	(keine Vorschläge; A.d.V.)		

9.3.3 Dokumentation des ersten Durchgangs zur Datenverdichtung der Zielgruppe der Arbeitgeber

Forschungsfragen: Welche Erfahrungen und Meinungen haben Arbeitgeber bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen?

Welche zusammenfassenden Erkenntnisse lassen sich anhand der Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen, der Arbeitskollegen sowie der Arbeitgeber zur weiteren Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes formulieren?

Abstraktionsniveau:

3. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
3.1 Arbeitgeber beschäftigen in ihrem Unternehmen behinderte Menschen
3.2 Motive, Bedenken und Herausforderungen von Arbeitgebern bzgl. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

4. Kategorie zur Gestaltung der Interviewleitfragen:
4.1 Erkenntnisse, Herausforderungen und Potentiale zur Förderung der erwerbswirtschaftlichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Kodiereinheit: Aussagen der Befragten mit Bezug zu den Fragestellungen

Tabelle 5: Erster Durchgang zur Datenverdichtung bei der Zielgruppe der Arbeitgeber

Inter- view- Nr. / Frage Nr.:	Wesentliche Aussagen	Generalisierung	Reduktion
Inter- view 10 / Frage 1	<p>„Die I. ist eines der ältesten Inklusionsunternehmen in Deutschland.“</p> <p>„In der Produktion haben wir eine Schneiderei, eine Industrienäherei, eine Wäscherei, Bügel- und Mangelstube, einen Liegenbau, eine kleine Holzwerksatt und eine Kniepolsterfertigung. [...] und natürlich noch eine kleine Kantine.“</p> <p>„Und als Inklusionsunternehmen beschäftigen wir eben auch Menschen mit Behinderungen. Insgesamt haben wir 56 festangestellte Mitarbeiter und eine Schwerbehindertenquote von über 40 Prozent. Das zeigt mir letztendlich, dass viele Menschen, welche</p>	<p>- Menschen mit Behinderungen arbeiten in Inklusionsunternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.</p> <p>- Sie arbeiten in unterschiedlichen Unternehmensbereichen.</p> <p>- Menschen mit Behinderungen können erwerbswirtschaftlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden.</p> <p>- Auch Unternehmen mit einer hohen Schwerbehindertenquote können</p>	<p>- Menschen mit Behinderungen arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.</p> <p>- Sie arbeiten in verschiedenen Unternehmen und unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern.</p> <p>- Sie arbeiten eher in kleinen und mittelständischen Unternehmen.</p> <p>- Auch Unternehmen mit einer hohen</p>

	ansonsten in der WfbM arbeiten, auch Potential für eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hätten.“	wirtschaftlich rentabel arbeiten.	Schwerbehindertenquote können produktiv und wirtschaftlich stabil sein.
Interview 11 / Frage 1	„Wir produzieren Artikel für den Medizinbedarf und gehören in dem Bereich, auch mit unseren Patenten, zu den richtungsweisenden Herstellern.“	- Menschen mit Behinderungen werden in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Bereich der Medizinbedarfs Herstellung beschäftigt.	
Interview 12 / Frage 1	„Wir sind eine GmbH und sind europäischer Marktführung im Bereich zertifizierter Knieprotektoren (Bislang werden keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt; A.d.V.).“		
Interview 10 / Frage 2	„...wir haben eine Schwerbehindertenquote in unserer Belegschaft von über 40 Prozent. Dabei verteilen sich die Menschen mit Behinderung über die gesamten Bereiche der Firma. Damit will ich sagen, dass nicht nur im Produktionsbereich Menschen mit Behinderung arbeiten, sondern auch in der Pädagogik.“	- Menschen mit Behinderungen arbeiten in unterschiedlichen Unternehmensbereichen. - Unternehmen verfügen über eine hohe Schwerbehindertenquote.	- Menschen mit Behinderungen arbeiten in unterschiedlichen Unternehmen. - Sie sind eher in kleinen und mittelständischen Unternehmen
Interview 11 /	„Ja, wir haben zwei Mitarbeiter mit Behinderung. Einer davon ist sogar schwerbehindert	- Kleine und mittelständische Unternehmen beschäftigen	speziellen Unternehmen

Frage 2	(Es handelt sich um ein kleines bis mittelständisches Unternehmen; A.d.V.). “	Menschen mit Schwerbehinderungen.	zur Förderung behinderter Menschen beschäftigt. - Manche Unternehmen beschäftigen keine Mitarbeiter mit Behinderung.
Interview 12 / Frage 2	„Nein. Aktuell haben wir niemanden mit einer Behinderung in unserer Belegschaft.“	- In manchen Unternehmen werden keine behinderten Menschen beschäftigt.	
Interview 10 / Frage 3	<p>„...als Inklusionsunternehmen sind wir da nicht ganz frei. Wir haben vom Gesetz her eine Beschäftigungspflicht von 30 bis 50 Prozent.“</p> <p>„Die Beweggründe sind natürlich auch sozial- und gesellschaftlich motiviert, aber im Vergleich zu einem x-beliebigen Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sind wir eben auch an gesetzliche Rahmenbedingungen gebunden.“</p>	<p>- Für Inklusionsunternehmen gelten gesetzliche Beschäftigungsquoten.</p> <p>- Neben diesen Quoten spielen auch soziale und gesellschaftliche Motive eine Rolle bei der Vergabe von Arbeitsplätzen an Menschen mit Behinderungen.</p>	- Inklusionsunternehmen leisten einen gesetzlich definierten, besonderen sozialen und gesellschaftlichen Auftrag.
Interview 11 / Frage 3	„Die Einstellung war unabhängig davon, ob eine Behinderung vorlag. Das hat im Bewerbungsprozess eher eine untergeordnete Rolle gespielt. Wichtig war und ist mir, dass meine Mitarbeiter menschlich ins Team passen und geeignet sind.“	<p>- Bei der Einstellung von behinderten Menschen spielt die Behinderteneigenschaft eine untergeordnete Rolle.</p> <p>- Wichtig ist, dass die Person in das Team passt und die Arbeitsaufgaben durch</p>	<p>- Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit behinderten Menschen spielen soziale und gesellschaftliche Aspekte eine Rolle.</p> <p>- Die Behinderungseigenschaft rückt bei</p>

	„Natürlich würde ich da schauen, ob die Anforderungen durch die Person erfüllt werden können.“	sie verrichtet werden können.	der Stellenbesetzung in den Hintergrund. - Die Arbeitsaufgaben müssen durch die
Interview 12 / Frage 3	„Da muss ich gestehen, dass ich mir da bislang wenig Gedanken drum gemacht habe. Ich würde jetzt auch bei der Personalbeschaffung eher nicht gezielt nach Menschen mit Behinderung suchen.“ „Ich denke aber, wenn sich hier jemand mit Behinderung bewerben würde und die Behinderung nicht hinderlich bei der Bewältigung der Arbeit wäre, dass ich dann durchaus auch so jemandem eine Chance geben würde.“	- Arbeitgeber haben bislang keine Erfahrungen mit behinderten Menschen sammeln können. - Arbeitgeber haben Menschen mit Behinderungen (noch) nicht als Zielgruppe bei der Personalbeschaffung akzeptiert. - Wichtig ist, dass die erwartete Arbeitsleistung erbracht werden kann.	behinderte Person erfüllt werden können. - Teilweise haben Arbeitgeber mit behinderten Menschen noch keine Erfahrungen sammeln können und haben diese Personengruppe noch nicht als Zielgruppe in der Personalbeschaffung identifiziert.
Interview 10 / Frage 4	„Inklusionsunternehmen sind da insofern eine gute Sache, da sie aufzeigen, dass es auch anders geht. Dass behinderte Menschen, mit schweren Behinderungen, sich eben nicht nur für Tätigkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt eignen, sondern, dass man auch Wirtschaftsunternehmen gestalten kann, [...] die den inklusiven Gedanken leben und Vielfalt tatsächlich in ihren Betrieb	- Inklusionsunternehmen zeigen beispielhaft, dass auch Wirtschaftsunternehmen behinderte Menschen beschäftigen können. - Sie sind Betriebe, welche den inklusiven Gedanken leben und Vielfalt in ihren Betrieb integrieren. - Eine Herausforderung ist die Überwindung festgefahrener	- Inklusionsunternehmen verfügen über einen besonderen gesellschaftlichen und sozialen Auftrag. - Inklusionsunternehmen verdeutlichen,

	<p>und ihre Arbeitsabläufe integrieren.“</p> <p>„Die festgefahrenen Strukturen und Vorurteile zu durchbrechen und behinderten Menschen eben auch Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzubieten. Das ist mit Sicherheit die größte Herausforderung. Sich da nicht von seinen Vorurteilen leiten zu lassen.“</p> <p>„Dass allen Menschen Arbeit angeboten werden kann. Nicht nur Beschäftigung. Da ist ein Unterschied. Ich meine hier tatsächlich Arbeit, mit der sich ein Leben finanzieren lässt. Und eben nicht bloß Beschäftigung, in welcher nur so getan wird, als ob jetzt gearbeitet wird.“</p>	<p>Strukturen und Vorurteile, mit welchen behinderte Menschen stigmatisiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine Chance ist, dass behinderten Menschen in Inklusionsunternehmen erwirtschaftliche Arbeit angeboten werden kann, mit welcher sich ein Lebensunterhalt erwirtschaften lässt. 	<p>dass auch eine hohe Anzahl an behinderten Menschen in einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine Herausforderung zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist die Überwindung von Stereotypen, mit welchen behinderte Menschen stigmatisiert werden. - Betriebe bieten behinderten Menschen Arbeit, mit welcher diese ihren Lebensunterhalt gestalten können.
<p>Interview 11 / Frage 4</p>	<p>„Am ehesten bei unserem Kollegen im Lager. Da muss man aufpassen, dass alles verstanden wird. Bei der Frau K. im Büro gar nicht. Die hat einen höhenverstellbaren Schreibtisch bekommen und einen speziellen Stuhl. Damit hat die keine Probleme. Und im Lager ist das jetzt auch nicht wirklich ein Problem. Da kann man</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Teilweise erschweren behinderungsbedingte Eigenschaften den Arbeitsablauf. - Eine behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes ist wichtig für eine gelingende Tätigkeit. - Als Unternehmer verfügt man über 	<ul style="list-style-type: none"> - Behinderungsbedingte Eigenschaften können den Arbeitsablauf erschweren. - Eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und eine entsprechende Gestaltung der

	<p>leider nichts machen. Der hat zwar schon Hörgeräte, aber er hört trotzdem sehr wenig.“</p> <p>„Ich finde, man hat als Unternehmer auch eine soziale Verantwortung. Da ist man nicht nur für sich und – sein Einkommen verantwortlich. Da ist man Arbeitgeber auch für seine Mitarbeiter. Die verdienen damit ihre Existenz.“</p>	<p>eine besondere soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Man ist auch für die wirtschaftliche Existenz seiner Angestellten verantwortlich.</p>	<p>Räumlichkeiten sind wichtig.</p> <p>- Manche Unternehmer können sich vorstellen, dass die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern einen positiven Effekt auf die öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens</p>
<p>Interview 12 / Frage 4</p>	<p>„...ich denke, dass dort, je nach Behinderungsart, auch entsprechende Räumlichkeiten vorhanden sein müssen. Dass man beispielsweise entsprechende Toilettenräume zur Verfügung stellt.“</p> <p>„Man könnte dies gegebenenfalls öffentlichkeitswirksam nutzen.“</p>	<p>- Bei der Beschäftigung von behinderten Menschen ergeben sich Herausforderungen bei der Gestaltung der Räumlichkeiten.</p> <p>- Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen können Unternehmen ggf. öffentlichkeitswirksam nutzen.</p>	<p>hat.</p>
<p>Interview 10 / Frage 5</p>	<p>„Wir werden vom Integrationsamt gefördert. Da geht es hauptsächlich um finanzielle Förderungen zur Ausstattung und Sicherung der Arbeitsplätze.“</p>	<p>- Das Integrationsamt fördert Unternehmen bei der Beschäftigung von behinderten Menschen.</p>	<p>- Das Integrationsamt und ggf. die Krankenkassen fördern den Arbeitgeber</p>
<p>Interview 11 /</p>	<p>„Bei der Frau K. haben wir, glaube ich, etwas dazubekommen, für den Schreibtisch und</p>	<p>- Krankenkassen fördern die</p>	<p>bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter.</p>

Frage 5	so. Ich meine, das lief damals über die Krankenkasse.“	Beschäftigung von behinderten Versicherten.	- Wünschenswert wäre ein Beratungsangebot für Arbeitgeber, in welchem diese über Möglichkeiten und Förderungen zur Beschäftigung von behinderten Menschen informieren können.
Interview 12 / Frage 5	„Gut wären [...] ein Beratungsangebot gäbe. Wo beispielsweise auch Leute wie ich, die jetzt noch kaum oder keine Berührung mit dem Thema hatten, sich informieren können. Auf dem Arbeitsplatz hängt es, so denke ich, stark davon ab, wie da die Bedarfe sind.“	- ein Beratungsangebot, welches sich an Arbeitgeber richtet, worin diese über Möglichkeiten und Förderungen informiert werden	
Interview 10 / Frage 6	„Wie gesagt, ich denke, das Schwierigste ist das Ablegen der Vorurteile. Mit Behinderung wird auch häufig Aufwand, Leistungseinschränkung und vieles mehr verbunden. Wenn man sich aber traut hinter seine Vorurteile zu blicken und den Menschen zu betrachten, würde man noch einiges an Potentialen erkennen.“	- Das Überwinden von Vorurteilen, wie bspw. Aufwand oder Leistungseinschränkungen, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Stärkung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. - Behinderte Menschen verfügen oftmals über ungenutzte Potentiale.	- Zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist es wichtig, vorherrschende gesellschaftliche Vorurteile abzubauen und die Potentiale von behinderten Menschen zu erkennen. - Arbeitgeber wünschen sich Beratung bzgl. der erforderlichen Arbeitsplatz- und Betriebsgestaltung sowie zu Fördermöglichkeiten bei
Interview 11 / Frage 6	„Wichtig ist, dass entsprechende Gesundheitsleistungen erbracht werden. Im Sinne wie bei der Frau K. Auf diese Weise lassen sich die Arbeitsplätze dann gegebenenfalls	- Ein Ausbau der Leistungen zur bedarfsgerechten Arbeitsplatzgestaltung würde den Ausbau eines inklusiven	

	<p>gesundheitsförderlich ausstat- ten. Da wäre Beratung wich- tig.“</p> <p>„„Ja, zum einen natürlich an den Behinderten selbst. Was ist das Problem, die Ein- schränkung und wie kann man dann gegebenenfalls den Ar- beitsplatz ausstatten, dass sich dort gut arbeiten lässt? Und zum anderen auch die Vorge- setzten. Dass die wissen, wo- rauf sie zu achten haben. Was wird zum Beispiel von der Krankenversicherung oder sonst wem bezahlt und für was muss der Unternehmer selbst aufkommen?“</p>	<p>Arbeitsmarktes un- terstützen.</p> <p>- Beratung des behin- derten Menschen so- wie des Arbeitgebers bzgl. der Anforde- rungen und Förde- rungen würde einen inkluisiven Arbeits- markt stärken</p>	<p>der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.</p>
<p>Inter- view 12 / Frage 6</p>	<p>keine Angaben</p>		

10. Eigenständigkeitserklärung

„Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.“

Ort, Datum

Unterschrift