

HAWK

Fakultät

Soziale Arbeit und Gesundheit

Hildesheim

33

Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch

INKLUSION IN SOZIALRÄUMLICHEN KONTEXTEN

Projektbericht

Dr. Lena Lokschin (Hrsg.)

Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch, 33

INKLUSION IN SOZIALRÄUMLICHEN KONTEXTEN

Projektbericht

Dr. Lena Lokschin (Hrsg.)

**Folgende Studierende des Studienganges Soziale Arbeit haben
am Projekt und am Bericht mitgearbeitet:**

Johanna Prüsse
Moritz Tacke
Alina Poppendorff
Sebastian Reif
Lysyll Meister
Dennis Karbe
Hannah Lyck
Fabian Pabst
Svenja Schulze
Alexandra Braun
Kenan Aker
Paula Hufnagel
Hanna Mücke
Anna-Lena Weber
Hewad Khesraw
Leon Züchner
Ebru Mergen
Jasmine Barjekly

Inhaltsverzeichnis

Kapitel I: Bunt, bunter, inklusiv: Die Zukunft ist jetzt Einleitung	8
Kapitel II: Warum nicht einfach Inklusion? Inklusion als das neue Normal	10
Kapitel III: Inklusion in kommunalen Verwaltungen	14
1. Vorhaben	14
1.1 Aufgaben der Gruppe	14
1.2 Herausforderungen im Projekt	15
1.3 Gesetzliche Lage	15
2. Konzeptvorstellung	16
2.1 Konzept Osnabrück	16
2.2 Konzept der Stadt Schaumburg	19
2.3 Zwischenfazit der Konzepte	19
3. Auswertung der Interviews	20
4. Relevante Informationen	22
4.1 Inklusionskonzepte und Maßnahmen	22
4.2 Finanzierung	24
4.3 Erfahrungen und Wünsche	25
5. Kritische Betrachtung	26
6. Fazit	27
7. Literaturverzeichnis	29
Kapitel IV: Inklusion in Unternehmen	30
1. Vorhaben	30
2. Inklusion als Begriff	31
1.2 Gesetzliche Lage in Deutschland	31
1.3 Ausgleichabgaben ab dem 01.01.2024	33
1.4 Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt	34
2. Inklusionskonzepte in Wirtschaftsunternehmen	34
2.1 Beispiel Definitionen und Strategien anhand zwei großer Unternehmen	35
2.2 Beispiel VW	35
2.3 Beispiel TUI	38

2.4 Zwischenfazit	41
3. Leitfragen Interviews	41
3.1 Interview I	42
3.2 Interview II	43
3.3 Interview III	44
4. Relevante Informationen	44
4.1 Inklusionspreis für die Wirtschaft	45
4.2 Charta der Vielfalt	46
4.3 The Valuable 500	47
4.3 Autism at work program	47
5. Fazit	48
Literaturverzeichnis	50
Abbildung Verzeichnis	51
Kapitel V: Inklusion an Schulen	52
Einleitung	52
1. Vorhaben	52
1.1 Aufgaben der Gruppe	53
1.2 Herausforderungen im Projekt	53
1.3 Gesetzliche Lage in Deutschland	54
2. Vorstellung der Konzepte	55
2.1 Grundschule Glücksburger Weg in Hannover	55
2.2 Grundschule Grimsehlweg in Hannover	56
2.3 Grundschule Gebrüder-Körting-Schule in Hannover	56
3. Auswertung der Interviews	57
3.1 Vorstellung Interview I	57
3.2 Vorstellung Interview II	59
4. Relevante Informationen	60
4.1. Preise im Bereich Inklusion an Schulen	60
4.2. Gebärdensprache	61
4.3. Leseförderunterricht	61
4.4. Der inklusive Schulkiosk	61

5. Fazit	62
5.1 Offene Fragen	62
5.2 Umsetzung der Inklusion an Schulen	62
5.3 Erkenntnisse	63
Literaturverzeichnis	64
Kapitel VI: Soziale Einrichtungen	65
1. Vorhaben und Herausforderungen im Projekt	65
2. Konzepte	67
2.1 Hannover 96	67
2.2 FC Germania Zündorf	68
3. Interviews	68
3.1 Lebenshilfe Hannover	68
3.2 Lebenshilfe Peine-Burgdorf	69
3.3 Fairkauf Hannover	69
3.4 ASC Göttingen	69
3.5 SV Borussia Hannover	70
4. Vorstellung des Leitfadens	70
5. Zusammenfassung der Ergebnisse	71
6. Erkenntnisse und Umsetzung der Inklusion in den Einrichtungen	72
7. Relevante Informationen	73
8. Fazit	74
Literaturverzeichnis	76

Kapitel I: Bunt, bunter, inklusiv: Die Zukunft ist jetzt Einleitung

Dr. Lena Lokschin

Es besteht kein Zweifel daran: Inklusion betrifft uns alle. Eine grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung der Inklusion ist die Bereitschaft der Gesellschaft und all ihrer Mitglieder, Veränderungen anzustreben und gemeinsam einen Paradigmenwechsel herbeizuführen.

Inklusion ist ein umfassendes Konzept, das darauf abzielt, eine Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrer individuellen Identität und ihren Merkmalen, uneingeschränkt teilhaben können. Es geht dabei um die gleichberechtigte Einbeziehung und Wertschätzung aller Menschen in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen, wie Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit, Kultur und Freizeit. Inklusion ist auch ein fortlaufender Prozess, der kontinuierliches Engagement und eine gemeinsame Verantwortung aller Mitglieder der Gesellschaft erfordert. Ziel ist es, eine Gesellschaft zu schaffen, in der Unterschiede anerkannt, respektiert und als Bereicherung betrachtet werden, und in der jeder Mensch die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial zu entfalten.

Im WS 2023/2024 wurde von Studierenden des 4. Semesters der HAWK Hildesheim die Umsetzung der Inklusion (-skonzepte) in verschiedenen niedersächsischen Einrichtungen/ Institutionen/Unternehmen untersucht und analysiert.

Es wurden vier Arbeitsgruppen gebildet, folgende Einrichtungen sollten berücksichtigt werden:

1. Stadtverwaltungen (Kommunen, Klein- und Großstädte, Gemeinden etc.) in Niedersachsen
2. Soziale Einrichtungen in Niedersachsen
3. Grundschulen und weiterführende Schulen in der Landeshauptstadt Hannover
4. Kleine, mittelständische und große Unternehmen in Niedersachsen

Die Aufgaben bestanden darin, einen umfassenden Einblick in die unterschiedlichen Ansätze der Einrichtungen und der Unternehmen zur Förderung von Inklusion zu gewinnen und deren Wirksamkeit zu analysieren. Das Projekt ermöglichte den Studierenden eine praktische Anwendung ihres erworbenen Wissens über Inklusion und sollte zur Sensibilisierung für die Bedeutung inklusiver Umgebungen beitragen.

Die Planung des Seminars sah wie folgt aus:

1.1 Recherche/ Datenerhebung (November 2023)

1.2 Inklusionskonzepte/Aktionspläne: Überprüfung (November- Dezember 2023)

1.3 Experteninterviews (November- Dezember 2023)

1.4 Vorstellung der Ergebnisse im Seminar (Januar 2024)

1.5 Gruppenbericht — bis Ende Februar 2024

Zum Beginn des Seminars wurden die Ziele des Projektes formuliert:

- Analyse von Inklusionskonzepten: Dies beinhaltet die Untersuchung von Strategien, Richtlinien, Maßnahmen und Programmen, die darauf abzielen, Inklusion in den jeweiligen Einrichtungen zu fördern.
- Identifizierung bewährter Praktiken und Herausforderungen: Das Projekt soll den Studierenden ermöglichen, bewährte Praktiken im Bereich der Inklusion zu identifizieren und mögliche Herausforderungen und Barrieren aufzuzeigen, mit denen die Einrichtungen konfrontiert sind. Dies kann dazu beitragen, Erkenntnisse und Empfehlungen für eine verbesserte Umsetzung von Inklusionskonzepten zu gewinnen.
- Entwicklung von Empfehlungen: Basierend auf den gesammelten Erkenntnissen sollen die Studierenden konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der Inklusionsbemühungen in den Einrichtungen erarbeiten. Diese Empfehlungen sollten praktisch umsetzbar und auf die jeweiligen Bedürfnisse und Kontexte der Einrichtungen zugeschnitten sein.
- Beitrag zur Wissenschaft und Praxis: Das Projekt zielt darauf ab, einen Beitrag zum wissenschaftlichen Verständnis von Inklusion und zur Praxis der inklusiven Gestaltung von Einrichtungen zu leisten. Die Ergebnisse können zur Weiterentwicklung von Inklusionskonzepten und zur Sensibilisierung für die Bedeutung von Inklusion in verschiedenen Bereichen beitragen.

Kapitel II: Warum nicht einfach Inklusion?

Inklusion als das neue Normal

Dr. Lena Lokschin

Inklusion verkörpert nicht lediglich eine lobenswerte Idee, sondern manifestiert sich als fundamentales Menschenrecht. Sie impliziert die unabdingbare Maxime, dass die Exklusion, Marginalisierung oder Diskriminierung von Individuen unter keinen Umständen toleriert werden darf. Als essenzielles Menschenrecht ist Inklusion zutiefst mit den Grundprinzipien der Freiheit, Gleichheit und Solidarität verflochten.

Das Recht auf Inklusion, ähnlich wie alle übrigen Menschenrechte, gründet sich auf dem universellen Prinzip der Menschenwürde: Angesichts dessen, dass jeder Mensch mit derselben inhärenten und unveräußerlichen Würde begabt ist, erwächst daraus unser gemeinsamer Anspruch auf gleiche Rechte und die Verpflichtung des Staates zu deren Verwirklichung. Dies impliziert, dass die Staatsgewalt nicht nur die rechtliche Verankerung der Menschenrechte gewährleisten, sondern auch die effektiven Bedingungen für deren gleichberechtigte Ausübung durch jeden schaffen muss. Menschenrechte dienen dem Schutz vor jeder Art von Diskriminierung, sei es aufgrund von Behinderung, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung. Ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung ist für die Realisierung von Inklusion unabdingbar.

Wenn heute in der Lehre über Inklusion gesprochen wird, muss zuerst überlegt werden, wie man als Lehrende den Begriff „Inklusion“ definiert. Der Terminus "Inklusion" genießt gegenwärtig sowohl eine signifikante Relevanz als auch eine intensive öffentliche Kontroverse. Er repräsentiert ein Konzept, das in medialen sowie akademischen Debatten vielschichtige Interpretationen erfährt. Grundsätzlich wird Inklusion als Prozess zur Veränderung des praktischen Handelns in Bezug auf den Umgang mit verschiedenen Diversitätsdimensionen verstanden. Welche Diversitätsdimensionen sind denn gemeint? In meinen Lehrveranstaltungen unterscheidet ich zwischen einem engen und einem weiten Inklusionsbegriff. Ein enger Inklusionsbegriff bezieht sich auf die Personen mit einer kognitiven oder einer körperlichen Beeinträchtigung (vgl. dazu Hericks 2021: 202). Ein weiter Inklusionsbegriff beinhaltet die Unterstützung sämtlicher Individuen mit dem Ziel, Diskriminierung und Bildungsbenachteiligung zu verringern und soziale Teilhabe zu fördern. Dies umfasst die Beachtung spezifischer individueller Voraussetzungen, einschließlich sprachlicher Kompetenzen, sozioökonomischer Situationen, kultureller und religiöser Zugehörigkeiten sowie geschlechtsspezifischer Aspekte. Der weite Inklusionsbegriff fasst somit mehrere Heterogenitätskategorien um: Alter, Geschlecht, soziale Herkunft,

Migrationshintergrund, nationale und religiöse Identität und noch viel mehr (siehe dazu auch Trautmann/ Wischer 2011: 41).

Ich erachte die Definition des Begriffs Inklusion von Rudolf als äußerst treffend formuliert:

„Inklusion meint das Recht jedes Menschen, in sozialen Bezügen leben zu können, also in allen Lebensbereichen dabei sein zu können. Es geht um das Dabeisein-Können beispielsweise in der Schule, auf dem Arbeitsmarkt, in Sport und Kultur, im politischen Leben. Nur wer in einem Lebensbereich dabei ist, kann dort seine Freiheit leben – sich bilden, arbeiten, kreativ sein, politisch mitentscheiden – und so seine Persönlichkeit entfalten. Die Menschenrechte garantieren allen Menschen, dass sie in allen Lebensbereichen ihre Freiheiten leben können. Als menschenrechtlicher Begriff hebt Inklusion die Pflicht des Staates hervor, zu gewährleisten, dass jeder Mensch den Zugang zu allen Lebensbereichen erhält und dort gleichermaßen dabei sein kann“ (Rudolf 2012: 40).

Um das Ziel der Inklusion zu verwirklichen – ein Miteinander, in dem alle Menschen frei und gleich, auf Grundlage eigener Selbstbestimmung, ihr Leben gestalten – ist es essentiell, sämtliche existierenden Barrieren, seien sie physischer oder mentaler Natur, schrittweise zu eliminieren.

In diesem Projekt haben wir versucht diverse Einrichtungen, kommunale Verwaltungen, Unternehmen der freien Wirtschaft zu erreichen und zu schauen wie Inklusion in unterschiedlichen Kontexten umgesetzt wird. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, um inklusive Praktiken zu etablieren? Existieren umfassende Strategien? Und falls ja, wie wird deren Umsetzung gewährleistet?

Es soll Folgendes festgehalten werden:

1. Die Inklusion stellt eine umfassende Herausforderung für Schulen, soziale Einrichtungen, kommunale Verwaltungen und sowohl für mittelständische als auch für große Unternehmen, und die Gesellschaft als Ganzes dar. Menschen mit Beeinträchtigungen oder auch Menschen mit verschiedenen sozialen, kulturellen und ökonomischen Hintergründen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen. Die Vielfalt dieser Bedürfnisse anzuerkennen und darauf einzugehen, erfordert differenzierte Ansätze und Ressourcen.
2. Inklusion erfordert strukturelle Anpassungen und finanzielle Investitionen: Sowohl im Bildungssektor als auch in der Arbeitswelt müssen physische, technologische und kommunikative Barrieren abgebaut werden, um eine vollumfängliche Teilhabe zu ermöglichen. Dies erfordert oft erhebliche Investitionen in Infrastruktur, Technologien und Personalentwicklung, was besonders für kleine und mittelständische Unternehmen eine Herausforderung darstellen kann.
3. Inklusion setzt eine Veränderung der Unternehmenskultur und gesellschaftlichen Werte voraus: Erfolgreiche Umsetzung der Inklusion benötigt ein Umdenken auf allen Ebenen der

Gesellschaft und in allen Organisationsformen. Stereotypen und Vorurteile müssen aktiv abgebaut und durch eine Kultur der Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt ersetzt werden. Dieser Wertewandel ist tiefgreifend und erfordert Zeit sowie kontinuierliche Bemühungen auf allen Ebenen.

4. Inklusion erfordert kontinuierliche Bildung und Sensibilisierung: Um eine inklusive Gesellschaft und Arbeitswelt zu schaffen, ist eine fortlaufende Sensibilisierung aller Beteiligten notwendig. Dies bezieht sich nicht nur auf das Erlernen von Fähigkeiten im Umgang mit Diversität, sondern auch auf das Verständnis und die Akzeptanz von Unterschieden. Die unzureichende Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen ist eine der größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Inklusion: Ohne angemessene Schulungen kann es an Verständnis und Sensibilität für die Bedürfnisse und Potenziale von Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen im Arbeitsumfeld mangeln.

5. Natürlich hängt die Umsetzung von Inklusion auch von politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab: Effektive Inklusionsbemühungen benötigen eine unterstützende Gesetzgebung und öffentliche Politik, die den Zugang zu Ressourcen, Rechten und Möglichkeiten für alle Individuen fördert. Darüber hinaus ist ein gesellschaftlicher Konsens erforderlich, der Inklusion als gemeinsames Ziel anerkennt und unterstützt. Obwohl rechtliche Grundlagen wie die UN-Behindertenrechtskonvention Inklusion auf internationaler und nationaler Ebene fördern, ist deren Umsetzung in Einrichtungen und Schulen oft unzureichend. Es mangelt an konkreten Maßnahmenplänen, verbindlichen Vorgaben und auch deren Überwachung.

6. Inklusion ist ein fortlaufender, dynamischer und kontinuierlicher Prozess. Der Prozess, der sich neuen Herausforderungen und Gegebenheiten anpassen muss. Dies erfordert von Schulen, sozialen Einrichtungen, Unternehmen und der Gesellschaft eine dauerhafte Engagementbereitschaft und die Bereitschaft, Strukturen und Prozesse ständig zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

7. In den meisten der untersuchten Einrichtungen und Unternehmen fehlen klare Inklusionsstrategien: Eine strategische Verankerung von Inklusion mit klaren Zielen, Maßnahmen und Erfolgskontrollen ist aber essenziell für den Erfolg; ohne diese Grundlagen bleiben Bemühungen oft fragmentarisch oder symbolisch. Inklusive Politik und Strategie der Einrichtungen sollen deutlich sichtbar werden. Es sollen inklusive Richtlinien (Konzepte) und Vorgehensweisen entwickelt werden; die Inklusion ist in alle Aspekte der Organisation oder Institution zu integrieren. Auch die Führungskräfte sind gefragt: Sie müssen sich für Inklusion stark machen und diese aktiv unterstützen, indem sie Ressourcen bereitstellen und eine Kultur der Akzeptanz fördern.

8. Es wurden auch Kommunikationsdefizite bei der Umsetzung der Inklusion festgestellt: Fehlende Kommunikation in Einrichtungen über Ziele, Maßnahmen und Erfolge der Inklusionsbestrebungen kann zu Desinteresse oder Missverständnissen führen. Um diese

Herausforderungen zu überwinden, sollten Einrichtungen eine offene, inklusive Kommunikationsstrategie verfolgen, die sicherstellt, dass alle Betroffenen regelmäßig informiert werden. Eine solche Strategie fördert nicht nur ein tieferes Verständnis und Engagement für Inklusionsbemühungen, sondern stärkt auch das Gemeinschaftsgefühl und die Motivation aller Beteiligten.

9. Es wurde festgestellt, dass die Inklusionsinitiativen oft als isolierte Projekte/Praktiken oder Aktionen und nicht als integraler Bestandteil der Einrichtungsstrategie und -kultur behandelt werden, was ihre Wirksamkeit begrenzt. Inklusion sollte daher als wesentlicher Teil der Vision und strategischen Ziele einer Einrichtung definiert werden. Dies bedeutet, dass Inklusionsziele in die langfristige Planung integriert werden müssen. Ein solcher Ansatz signalisiert die Bedeutung von Inklusion für die Organisation und gewährleistet, dass sie bei allen Entscheidungen berücksichtigt wird. Durch die Behandlung von Inklusion als integralen Bestandteil der Gesamtstrategie und -kultur, anstatt als Sammlung isolierter Projekte, können Organisationen eine inklusive und gerechte Umgebung schaffen.

10. Eine aktive Einbindung von Menschen mit Behinderungen und/oder kognitiven Beeinträchtigungen in Planungen und Projekte ist ein zentraler Aspekt für die Verbesserung und Weiterentwicklung der Inklusionspraktiken. Trotz gesetzlicher Vorgaben und internationaler Konventionen, die die Rechte von Menschen mit Behinderungen stärken, werden diese häufig nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse einbezogen. Dies führt dazu, dass ihre spezifischen Bedürfnisse und Perspektiven unberücksichtigt bleiben, was die Effektivität und Nachhaltigkeit von Inklusionsbemühungen untergräbt. Menschen mit Behinderungen und/oder kognitiven Beeinträchtigungen sind Expert:innen in eigener Sache. Sie verfügen über wertvolle Erfahrungen und Einblicke, die für das Verständnis von Barrieren und der Entwicklung funktionierender Lösungen unerlässlich sind. Indem sie ihre Perspektiven teilen, können Missverständnisse abgebaut und gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die realen Bedürfnissen gerecht werden.

Literatur:

Hericks, N. (2021): Von der Förderung zur Schule für Alle oder: Zwischen Exklusion, Separation, Integration und Inklusion. In: Hericks, N. (Hrsg.): Inklusion, Diversität und Heterogenität. Begriffsverwendung und Praxisbeispiel aus multidisziplinären Perspektive. Wiesbaden: Springer VS

Rudolf, B. (2012): Inklusion ist Bestandteil jedes Menschenrechts. Unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Was_ist_Inklusion_16_persoенliche_Antworten.pdf (Zugriff am 22.04.2024)

Trautmann, M; Wischer, B. (2011): Heterogenität in der Schule: Eine kritische Einführung. Wiesbaden: Springer VS

Kapitel III: Inklusion in kommunalen Verwaltungen

Johanna Prüsse, Moritz Tacke und Alina Poppendorff

1. Vorhaben

1.1 Aufgaben der Gruppe

Im Rahmen des Projekt-Seminars haben wir uns mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt. Wir haben uns für dieses Seminar entschieden, da wir zuvor noch nicht wirklich mit kommunalen Verwaltungen im beruflichen Kontext zu tun gehabt haben - und uns sehr interessiert hat, inwiefern Inklusion dort umgesetzt wird.

Wir konnten schnell feststellen, dass es in Verwaltungen eher selten Inklusionskonzepte gibt, eher waren Aktionspläne oder Leitfäden zu finden. Zu Beginn des Seminars haben wir uns als Gruppe gefunden und damit begonnen, insgesamt 80 Stadtverwaltungen in Niedersachsen untereinander aufzuteilen - jede*r von uns hatte somit circa 20 Städte, zu denen wir dann recherchierten und Kontaktaufnahmen gestartet haben. Damit wir immer einen guten Überblick hatten, haben wir eine Google-Docs Tabelle angelegt - so konnten wir gut nachverfolgen, wie weit wir sind und bei welchen Städten Kontaktaufnahmen erfolgreich waren. Im Rahmen der Kontaktaufnahmen haben wir passende Ansprechpartner*innen zu den jeweiligen Stadtverwaltungen herausgesucht und diese entweder versucht telefonisch oder per Mail zu erreichen. Dabei stellten wir uns, die HAWK, den Studiengang und unser Projekt vor - wir baten um ein Interview, damit wir die Verwaltungen zum Thema Inklusion befragen können. Einige meldeten sich (teils schnell) zurück und waren sehr hilfsbereit - indem sie zu einem Interview bereit waren. Einige meldeten sich leider gar nicht zurück - dazu kommen wir allerdings später noch einmal. Innerhalb unserer Gruppe haben wir einen Interview-Leitfaden erstellt, welchen wir dann für unsere Interviews mit verschiedenen Ansprechpartner*innen nutzen konnten. Insgesamt haben wir 6 Interviews durchführen können. Diese haben sowohl schriftlich, telefonisch (per Zoom) und persönlich stattgefunden. Dazu ist außerdem noch wichtig zu erwähnen, dass die Personenanzahl unserer Gruppe zu Beginn des Semesters noch fünf war - nach einigen Wochen waren wir leider nur noch zu dritt, dies greifen wir im weiteren Verlauf noch einmal auf. Daher konnten wir letztendlich nicht auf alle 80 Stadtverwaltungen eingehen, da dies der Rahmen für eine fünfer Gruppe gewesen wäre. Als wir alle Interviews dann fertig gestellt haben, folgte die Nachbearbeitung dieser - und somit die Vorbereitung unserer Präsentation als Prüfungsleistung in diesem Seminar. In unserer Präsentation stellten wir all unsere Ergebnisse vor - zudem sind wir näher darauf eingegangen, was bisher im Projekt gut gelaufen ist und was hätte besser laufen können.

1.2 Herausforderungen im Projekt

Innerhalb des Projektes traten auch hin und wieder Herausforderungen auf. Zum Einen gab es intern unserer Gruppe leider Schwierigkeiten, weshalb unsere Gruppe von fünf Personen auf drei geschrumpft ist. Zu dritt konnten wir dann jedoch sehr gut weiterarbeiten und wir konnten die Aufgaben sehr gut untereinander aufteilen und reflektieren/besprechen. Allerdings gab es auch andere Herausforderungen, wie das Finden von passenden Interviewterminen, da die Verwaltungen natürlich nur sehr begrenzt Zeit haben - dies mussten wir mit unserem Studium und unserer Arbeit irgendwie vereinbaren können. Zudem hat die Weihnachts- und somit Urlaubszeit dies erheblich erschwert, da viele Verwaltungen in dieser Zeit teilweise mehrere Tage oder sogar Wochen komplett geschlossen hatten. So war es noch schwieriger, einen passenden Termin zu finden. Jedoch ist uns dies dennoch gut gelungen und wir konnten relativ schnell Termine vereinbaren. Eine sehr große Herausforderung vor der wir standen war, dass uns der Großteil der angeschriebenen Stadtverwaltungen leider nie geantwortet hat. Trotz Erinnerungs-Mails und zusätzlich telefonischen Kontaktaufnahmen konnten wir bei Vielen leider nichts erreichen - was wir sehr schade fanden. Eine Stadtverwaltung hat sich sogar zu Beginn bereit erklärt, uns zu helfen - leider folgte darauf dann aber keinerlei Antwort mehr und die Bereitschaft für ein Interview schien verflogen. Eine weitere Herausforderung war dann natürlich noch der zeitliche Aufwand, denn das Projekt hat sehr viel Zeit in Anspruch genommen - sei es die Recherche zu Beginn, die Kontaktaufnahmen in Form von Mails oder Telefonaten, das Vorbereiten des Interview-Leitfadens und die Interviews an sich - hinzu kommt noch die Vorbereitung der Prüfungsleistung (Präsentation) und nun die schriftliche Ausarbeitung. Dies hat natürlich einiges an Zeit in Anspruch genommen.

1.3 Gesetzliche Lage

Grundsätzlich sind Betriebe bzw. alle Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, eine Inklusionsbeauftragte Person zu beschäftigen, sobald auch nur ein Mensch mit einer Schwerbehinderung dort angestellt ist. Gemäß § 181 SGB IX in Verbindung mit § 154 SGB IX ist ein Unternehmen oder ein*e Arbeitgeber*in dann dazu verpflichtet, mindestens ein*e Inklusionsbeauftragte*n als Ansprechperson zu haben (vgl. Akademie Herkert 2024).

„Ein Inklusionsbeauftragter ist eine vom Arbeitgeber bestellte Person, die ihn bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten hinsichtlich der Integration von Schwerbehinderten unterstützt. Der Beauftragte nimmt hierbei eine Stellvertreterfunktion ein. Er setzt nicht nur Weisungen des Arbeitgebers um, sondern fungiert auch als Ansprechperson für die Schwerbehindertenvertretung“ (Akademie Herkert 2024).

Grundsätzlich gilt zudem die Regelung, dass ab 20 Arbeitnehmer*innen in einem Unternehmen mindestens fünf Prozent der Angestellten eine anerkannte Schwerbehinderung

haben müssen - dementsprechend gilt: je mehr Angestellte es in einem Unternehmen gibt, desto mehr Menschen müssen beschäftigt sein, welche eine anerkannte Schwerbehinderung haben. Wenn dem nicht nachgekommen wird, droht eine sogenannte Ausgleichsabgabe, welche Arbeitgeber*innen zahlen müssen (vgl. Arbeitswelt Portal 2021).

2. Konzeptvorstellung

Nach der Beschreibung unseres Vorhabens stellen wir zwei verschiedene Inklusionskonzepte vor mit denen wir uns genauer beschäftigt haben. Dies verdeutlicht die unterschiedliche Auffassung und Umsetzung des Themas der Inklusion in den beiden Städten.

2.1 Konzept Osnabrück

Das Konzept für ein inklusives Gemeinwesen in Osnabrück legt den Fokus darauf, wie die kommunale Verwaltung dazu beitragen kann, Chancengleichheit und Teilhabe für alle Bürger*innen zu gewährleisten. Es erklärt, wie der inklusive Sozialraum intensiver begleitet und gestaltet werden kann, um eine inklusive Gesellschaft zu schaffen. Zuletzt aktualisiert wurde das Konzept am 7.10.2020 (vgl. Osnabrück o.J., S.2f.).

Definition von Inklusion, Segregation und Integration

Im Konzept begegnet man zwei Definitionen des Begriffs Inklusion, eine knappen und eine umfassenden, detaillierten Definition. In der kurzen Definition wird Inklusion als die Teilhabe aller Menschen an allen Aspekten des Lebens definiert. In der langen Definition wird Inklusion wie folgt beschrieben: Inklusion bezieht sich auf den dringenden Wunsch nach Gleichberechtigung und Chancengleichheit für von Diskriminierung betroffene Menschen, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung. Dies betrifft verschiedene Lebensbereiche wie Arbeit, Wohnen und den Abbau von physischer oder psychischer Barrieren. Inklusion adressiert sämtliche Faktoren, die Chancengleichheit behindern. Im Gegensatz zur Integration, die eine Anpassung an die Norm betont, strebt Inklusion die volle rechtliche Gleichberechtigung von Menschen mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen an. Es ist ein Prozess, der in der Gesellschaft oft als Herausforderung wahrgenommen wird, da er traditionelle Strukturen in Frage stellt und neue Teilhabemöglichkeiten für alle schafft. Inklusion sollte ein zentrales Anliegen jeder pluralistischen Gesellschaft sein, um Wertschätzung und selbstbestimmtes Leben für alle zu ermöglichen (vgl. Osnabrück o.J., S.3).

Um den Unterschied zwischen Integration und Inklusion nochmal besser darzustellen, werden die Begriffe Segregation, Integration und Inklusion nochmal kurz erklärt. Segregation beschreibt die Ausgrenzung in Gemeinschaften aufgrund von Behinderung, Ethnie, Geschlecht, oder Alter. Das Gegenteil Integration ist die Schaffung chancengleicher

Partizipation. Oft wird es aber auch als Anpassung einer Einzelperson an die Mehrheitsgesellschaft beschrieben. Inklusion ist die Einbindung aller Menschen unabhängig von biografischen oder körperlichen Merkmalen, die von der vermeintlichen Norm abweichen. Inklusion erfordert eine Haltung, die Veränderungsprozesse mit Offenheit, Partizipation, Wertschätzung und Ressourcenorientierung gestaltet. (Vgl. Osnabrück o.J., S.3ff.)

Abbau von Barrieren

Erfahrungen zeigen, dass es für Menschen mit Behinderung im Alltag oft mit zahlreichen Hindernissen und Barrieren konfrontiert sind. Es genügt nicht nur ihre Rechte auf der gesetzlichen Ebene zu garantieren. Inklusion entsteht erst durch die konkrete Umsetzung dieser Rechte in inklusiven Sozialräumen. Das Ziel ist es, dass Menschen nicht nur dabei sind, sondern sich tatsächlich als Teil der Gesellschaft fühlen und gleichberechtigt daran teilhaben können.

In einer modernen Migrationsgesellschaft ist es von entscheidender Bedeutung, dass Inklusion nicht ausschließlich auf die Bedürfnisse der Mehrheitsgesellschaft ausgerichtet ist. Vielmehr sollte die Vielfalt der Bevölkerung in den Fokus genommen werden. Ein bewusster Umgang mit Intersektionalität ist daher unerlässlich, um sicherzustellen, dass inklusive Maßnahmen tatsächlich die gesamte Gesellschaft abdecken und niemand aufgrund mehrfacher Diskriminierung benachteiligt wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Frauen und Männer unterschiedlichen Alters in verschiedenen Lebenssituationen unterschiedlich von Behinderung betroffen sein können.

Besonders wichtig ist es, Kindern mit Behinderung die Chance zu geben, ein gleichberechtigtes Leben zu führen. Dazu müssen ihre Lern-, Arbeits-, Freizeit- und Wohnbedingungen so gestaltet sein, dass sie ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Um Menschen mit Behinderung Teilhabe und Selbstwirksamkeit zu ermöglichen, müssen sämtliche Dienstleistungen der Kommune zugänglich sein. Dazu gehören beispielsweise barrierefreie Straßen, Mobilitätskonzepte im öffentlichen Nahverkehr, die Bedürfnisse von Menschen mit Seh- oder Hörbehinderungen berücksichtigen, sowie gut erreichbare Sport- und Kulturangebote, die in verständlicher oder leichter Sprache angeboten werden.

Diese und weitere Maßnahmen dienen dazu, den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention gerecht zu werden und den uneingeschränkten Zugang zu allen Lebensbereichen sowie die volle Teilnahme an der Gesellschaft zu ermöglichen (vgl. Osnabrück o.J., S. 4ff.).

Kommunaler Index

Der Kommunale Index für Inklusion ist ein entscheidendes Instrument zur Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen, die auf die Förderung von Inklusion abzielen. Er bietet eine

strukturierte Möglichkeit, um zu beurteilen, inwieweit die Stadt oder Gemeinde ihre Ziele der Teilhabe und Chancengleichheit für alle Bürgerinnen und Bürger erreicht.

Dieser Index umfasst verschiedene Parameter, die je nach Kontext unterschiedlich gewichtet werden können. Einer dieser Parameter ist die Wertschätzung ihrer individuellen Merkmale oder Hintergründen. Eine inklusive Gesellschaft zeichnet sich durch eine Kultur der Anerkennung und des gegenseitigen Respekts aus, die es jedem Einzelnen ermöglicht, sich wertgeschätzt und akzeptiert zu fühlen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung der Selbstbestimmung. Menschen sollten die Möglichkeit haben, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und ihr Leben gemäß ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten. Ein inklusives Umfeld ermutigt daher zur Selbstbestimmung und unterstützt die individuelle Selbstständigkeit jedes Einzelnen.

Gleichberechtigung ist ein grundlegendes Prinzip der Inklusion und ein zentraler Bestandteil der Index. Es geht darum, allen Menschen die gleichen Rechte und Chancen einzuräumen, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen oder Umständen. Eine inklusive Stadt oder Gemeinde strebt danach, Barrieren abzubauen und gleiche Möglichkeiten für alle zu schaffen.

Vielfalt wird ebenfalls als entscheidender Faktor betrachtet. Eine inklusive Stadt oder Gemeinde erkennt und schätzt die Vielfalt ihrer Bewohnerinnen und Bewohner an und fördert eine Kultur der Offenheit und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensstilen, Traditionen und Perspektiven.

Empathie spielt eine wichtige Rolle im Prozess der Inklusion. Es geht darum, sich in der Lage anderer Menschen hineinversetzen zu können und ihre Bedürfnisse und Herausforderungen zu verstehen. Eine empathische Stadt oder Gemeinde zeigt Mitgefühl und Unterstützung für diejenigen, die aufgrund von Barrieren oder Diskriminierung benachteiligt sind.

Partizipation und die Anerkennung von Ressourcen sind ebenfalls zentrale Elemente des Index. Es geht darum, sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Gemeinde aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können und dass ihre Fähigkeiten und Ressourcen anerkannt und genutzt werden.

Der kommunale Index für Inklusion wird bei der Entwicklung neuer Ansätze und Maßnahmen verwendet, um sicherzustellen, dass diese die oben genannten Prinzipien und Parameter berücksichtigen. Er bietet eine Orientierungshilfe für die Stadt oder Gemeinde, um sicherzustellen, dass ihre Bemühungen um Inklusion effektiv und zielgerichtet sind (vgl. Osnabrück o.J., S.11f.)

In der Umsetzung hat die Stadt Osnabrück eine Checkliste für Projekte und Prozesse im Kontext der Inklusion erstellt, diese umfasst verschiedene Schritte. Zunächst wird der

Begriff Inklusion geklärt und relevante Aspekte definiert. Anschließend wird die Idealvorstellung einer inklusiven Gemeinschaft festgelegt, gefolgt von einer kritischen Reflexion des aktuellen Standes und der Berücksichtigung verschiedener Perspektiven. Ein konkreter Handlungsplan wird entwickelt, um Maßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Die Umsetzung erfolgt anhand eines Arbeits- und Zeitplans mit klaren Meilensteinen, begleitet von regelmäßigen Auswertungen und Feedbackschleifen zur Anpassung der Maßnahmen. Die Handlungsfelder umfassen Bildung, Wohnen, Versorgung, Arbeit, Beschäftigung, Kultur, Freizeit, Mobilität und Beförderung. Dabei sollen Ziele machbar, verbindlich, transparent und auf den Alltag übertragbar sein, und der Prozess sollte offen für Weiterentwicklung sein (vgl. Osnabrück o.J., S.14ff.).

Insgesamt ist die Entwicklung eines inklusiven Gemeinwesens entscheidend, um Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Menschen ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Die Kommune spielt dabei eine zentrale Rolle, indem sie die Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger fördert und Barrieren abbaut, um sicherzustellen, dass jeder Mensch in der Gemeinschaft gleichberechtigt teilnehmen kann.

2.2 Konzept der Stadt Schaumburg

Der für die Öffentlichkeit bekannte Inhalt zum Thema Inklusion der Stadt Schaumburg beginnt mit dem Zitat: „Chancengleichheit besteht nicht darin, dass jeder einen Apfel pflücken darf, sondern dass der Zwerg eine Leiter bekommt“ (Rheinhard Turre o.J.). Dieses Zitat unterstreicht die Bedeutung von individueller Unterstützung und Anpassung, um allen Menschen gleiche Chancen zu ermöglichen. Die Stadt hat das Ziel Inklusion in allen Lebensbereichen umzusetzen. Darunter fallen die Bereiche Bauen und Wohnen, Erholung, Bildung und Kultur, Arbeit, Freizeit, Mobilität und Verkehr, Gesundheit, Information und Kommunikation (vgl. Landkreis Schaumburg o.J.).

Diese Aussagen zielen darauf ab, eine Gesellschaft zu schaffen, in der jeder Einzelne, unabhängig von individuellen Unterschieden oder Herausforderungen, die gleichen Möglichkeiten zu Teilhabe und Entfaltung hat. Indem die Stadt Schaumburg sich für eine inklusive Umgebung einsetzt, trägt sie dazu bei, Barrieren abzubauen und eine Gemeinschaft zu schaffen, die von Vielfalt, Toleranz und gegenseitigem Respekt geprägt ist.

2.3 Zwischenfazit der Konzepte

Nach der Beschreibung der Konzepte wird deutlich, dass es unterschiedliche Auslegungen, besonders im Umfang der Inklusionskonzepte in Städten in Niedersachsen gibt.

Auf der einen Seite reflektieren sie einen gemeinsamen Ansatz zur Schaffung eines inklusiven Gemeinwesens. Sie betonen die zentrale Rolle der kommunalen Verwaltung bei

der Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe für alle Bürger*innen. Durch die Definition von Inklusion und die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Barrierenreduzierung und Förderung der Vielfalt zeigen diese Konzepte einen umfassenden Ansatz zur Schaffung einer Gesellschaft, in der alle Menschen gleiche Möglichkeiten haben, sich aktiv zu beteiligen und ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Auf der anderen Seite wird die Bedeutung einer multidimensionalen Herangehensweise, die verschiedene Lebensbereiche wie Bildung, Wohnen, Arbeit, Kultur, Freizeit und Mobilität umfasst. Sie legen Wert auf die Einbindung verschiedener Perspektiven und die Schaffung inklusiver Sozialräume, die allen Menschen gleichermaßen offenstehen.

Weiterhin werden die Unterschiede in dieser multidimensionalen Herangehensweise in den verschiedenen Bereichen deutlich. Dies betrifft die Interpretation, Definition und Umsetzung von Maßnahmen und Projekten. Die Vielfalt zeigt sich auch im Umfang der Konzeptbeschreibungen sowie darin, ob es spezifische Konzepte gibt oder eher Aktionspläne in verschiedenen Bereichen.

3. Auswertung der Interviews

Im weiteren Verlauf erfolgt die Beschreibung und Auswertung der geführten Interviews anhand der Interviewleitfragen. Anders als bei der Beschreibung der Konzepte wird hierbei genauer Bezug auf die persönlichen Aussagen der Interviewpartner*innen genommen. Insbesondere dessen persönliche Definition und Annahme zur Inklusion, sowie Erfahrungen und Wünsche in der Umsetzung von Projekten und Maßnahmen und weiteren relevanten Informationen.

Vorstellung der Interviewpartner*innen

Insgesamt führten wir im Zeitraum vom Anfang bis Ende Dezember sechs Interviews mit unterschiedlichen Verantwortlichen aus den jeweiligen Stadtverwaltungen in Hildesheim, Braunschweig, Osterholz/ Scharmbeck, Meppen, Salzgitter und Elze. Hierbei übernahm jedes Gruppenmitglied zwei Stück, sodass wir insgesamt auf sechs kamen.

Die Herausforderungen, die sich dabei zeigten, waren unter anderem dem Einzugsgebiet Niedersachsen geschuldet. Aufgrund der Entfernung konnten die Interviews teilweise, nicht vor Ort, sondern nur schriftlich oder per Telefon durchgeführt werden konnten. Weitere Herausforderungen entstanden bei der Interviewanfrage, wobei oftmals keine Rückmeldung erfolgte. Dennoch konnte, durch Unterstützung, jeder zwei Interviewpartner*innen für sich gewinnen.

Vorstellung des Interviewleitfadens

1. Welche Funktion haben Sie im Allgemeinen? Was sind Ihre Aufgaben?
2. Wie definieren Sie Inklusion? Welche Zielgruppen werden angesprochen? Seit wann spricht man in Ihrer Stadtverwaltung über Inklusion?
3. Gibt es ein Inklusionskonzept und wenn nicht, warum?
4. Gibt es Besonderheiten, wie beispielsweise Inklusionsbeauftragte oder -beirat?
5. Wie sieht die Umsetzung des Konzeptes in verschiedenen Bereichen (Schulen, Sportbereichen, Verkehr/ Mobilität..)
6. Welche konkreten Maßnahmen / Programme gibt, um die Inklusion zu fördern?
7. Gibt es Projekte, die die Inklusion innerhalb der Stadt fördern?
8. Wie sind die Inklusionsprojekte aufgestellt und umgesetzt worden?
9. Welche Erfahrungen wurden dabei gemacht? (positive und negative)
10. Finanzierung: Wie sind die Inklusionsprojekte aufgestellt und umgesetzt worden
11. Wie ist die Resonanz von Seiten der Bürger*innen?
12. Wie nehmen Sie persönlich die Inklusion in der Stadt wahr?
13. Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Welche Projekte sind in Zukunft noch geplant und was sind ihre Wünsche für die Zukunft?

Auswertung der Interviews anhand des Leitfadens

Die Interviewpartner*innen waren verschiedenste Verantwortliche aus Stadtverwaltungen in Niedersachsen. Daher ergaben sich hinsichtlich der Definition des Begriffs “Inklusion“, der Inklusionskonzepte, Maßnahmen und Programme und der Umsetzung große Unterscheidungen.

Deutlich zu erkennen ist, dass in allen untersuchten Stadtverwaltungen der Ausgangspunkt für das Beschäftigen mit der Thematik der Inklusion die Reform der UN-Behindertenrechtskonvention gilt. Vorreiter ist deutlich die Stadt Osterholz/ Scharmbeck mit der Einführung des ‘LINES-Projektes‘ 2007 und die Stadt Braunschweig mit der Einrichtung eines Inklusionsbeirates 2009 (siehe Abbildung 1).



Abbildung 1

Gemeinsamkeiten und Übereinstimmungen ergaben sich bei allen Interviewpartner*innen hinsichtlich der Definition der Inklusion. Von Inklusion als „Teilhabe, Teilgabe und Chancengerechtigkeit für alle in allen Teilen des Lebens“ bis hin zur Beschreibung der Inklusion darüber: „Dass Menschen mit Beeinträchtigung ihr Leben nicht mehr an vorhandene Strukturen anpassen müssen. Vielmehr sollten Strukturen geschaffen werden, die es jedem ermöglichen, überall teilzuhaben.“

Besonders herauszustellen in den verschiedenen Definitionen ist, dass alle Stadtverwaltungen deutlich das gleiche Ziel verfolgen. Der Fokus liegt klar auf der Teilnahme und Chancengleichheit aller Menschen am gesellschaftlichen Leben im Kleinen und vor allem auch im gesamtgesellschaftlichen System unabhängig der persönlichen Hintergründe.

4. Relevante Informationen

4.1 Inklusionskonzepte und Maßnahmen

Die Inklusionskonzepte der sechs Stadtverwaltungen, mit denen wir im Rahmen des Projektes gesprochen haben, fallen sehr unterschiedlich aus. Lediglich Braunschweig, Salzgitter und Meppen können ein Konzept oder einen Aktionsplan vorweisen. Die Stadt Braunschweig verfügt über ausführliche Leitlinien zur gleichberechtigten Teilhabe und einen Aktionsplan „Braunschweig inklusiv“, worin die Definition zur Inklusion, Grundsätze und die Umsetzung dieser genauer beschrieben sind. Hervorzuheben ist in dieser Hinsicht die detaillierte Aufklärung und der einfache Zugang zu diesem Aktionsplan sowie Aufklärung in leichter Sprache. Besonderheiten der Stadt Braunschweig ist die enge Vernetzung und Kooperation zur Verantwortlichen der Stadt Hildesheim und gegenseitigen Unterstützung in verschiedenen Maßnahmen und Projekten sowie dessen Umsetzung. Zu den Aufgaben in der Organisation zählt nicht nur das Einbeziehen des Inklusionsbeirates in Braunschweig, sondern auch das die Organisation der Projekte wie „Braunschweig inklusiv“ und

“Braunschweig für alle“. Zu diesem Anlass veranstaltet die Stadt Braunschweig jährlich Inklusionstage, wobei gezielt auf die Aufklärung und Sensibilisierung Bezug genommen wird, um Brücken zu bauen.

Die **Stadt Hildesheim** verfügt über kein Inklusionskonzept. Sie verfügt lediglich über einzelne Programme in Kooperation mit dem Landkreis Hildesheim. Die einzelnen Programme beziehen sich auf die strukturellen Bereiche der Stadt, wie Mobilität, Zugang, Sport, Schule und Soziales und Bau. Besonders großen Wert legt die Stadt Hildesheim auf den Inklusionsbeirat, der aus ehrenamtlichen Mitgliedern besteht und bei jeglichen Entscheidungen miteinbezogen wird. Weiterhin ist eine große Unterstützungsbereitschaft in Inklusionsprojekten in Verbindung zum Sport vorhanden. In dieser Hinsicht durfte die Stadt Hildesheim im vergangenen Jahr als ‘Host Town‘ der Special Olympics sein und verschiedene Delegationen aus den Teilnehmerländern begrüßen. Aufklärungsarbeit für die Sensibilisierung und Abbau von Barrieren ist in der Stadt Hildesheim auch ein wichtiger Punkt, neben ‘Pop-up Stores‘ gibt es etliche Aufklärungskampagnen durch Flyer und Broschüren, die zu einer Öffnung der Gesellschaft führen soll. Weiterhin macht die Stadt Hildesheim große Schritte zur inklusiven Teilhabe der Menschen mit Behinderung durch beispielsweise bauliche Maßnahme und die Organisation eines “runden Tisches“, wo sich Menschen mit und Behinderung begegnen und über anstehende Maßnahmen, deren Umsetzung oder Wünsche und Verbesserungsvorschläge austauschen können.

Die **Stadt Meppen** zählt als Vorreiter hinsichtlich des Einbezugs aller Bürger*innen. Durch eine Ist-Analyse hat die Stadt Meppen auf 118 Seiten nicht nur die Gegebenheiten hinsichtlich Mobilität, Verkehr, Bau Schule und Soziales aufgeschlüsselt, sondern auch reflektiert und Maßnahmen zur Verbesserung sowie Umsetzungspläne beschrieben. Besonders hervorzuheben sind in dieser Hinsicht die verschiedensten Informations- und Aufklärungsmaßnahmen sowie die Beschreibung derer Intention und Leitlinien. Das darin beschriebene Ziel: „Barrierefrei durch Meppen“ (vgl.) wird in Projekten in Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessengruppen und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Zielgruppen entwickelt und umgesetzt.

Das Inklusionskonzept der **Stadt Salzgitter** beschreibt und definiert Ziele der in Inklusion in verschiedenen Bereichen, beschreibt darin Maßnahmen die zu ergreifen und dessen Umsetzung. Eine Besonderheit, die im Interview erwähnt wurde, sind die explizit ausgearbeiteten Programme für inklusiven Unterricht an den Schulen in Salzgitter. Grund dafür ist unter anderem, dass in einigen Stadtteilen der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund höher ist, üblich. Weiterhin wird großen Wert auf eine barrierefreie Infrastruktur und unterschiedliche Maßnahmen im Straßenbau sowie die hohe Kooperationsbereitschaft aus allen Bereichen in Verbindung mit den betroffenen Bürger*innen gelegt. Durch Sensibilisierungskampagnen hinsichtlich der Inklusion und zusätzlich Kooperationen zu Gewaltpräventionen in Salzgitter öffnet sich die Stadt und

möchte sich gegen Diskriminierung und für eine Chancengleichheit in der Gesellschaft aussprechen. Projekte, die die Stadt Salzgitter geplant hat, sind der Ausbau und Neubau von barrierefreien Spielplätzen, um die Teilhabe der Kinder und Jugendlichen mit Beeinträchtigung zu fördern.

Genau wie die Stadt Hildesheim verfügt auch die **Stadt Osterholz/ Scharmbeck** über kein Inklusionskonzept, sondern lediglich Maßnahmen und Projekte aus unterschiedlichen Bereichen, die die Inklusion in der Stadt fördern sollen. In der Stadtverwaltung gibt es nicht nur eine zuständige Person für die Aufgaben und Organisation der inklusiven Maßnahmen, sondern vielmehr ein gemischtes Team aus verschiedensten Vertreter*innen und Expert*innen, der Stadtverwaltung und verschiedenen Bildungsträgern sowie betroffenen Personen bei der Planung eines neuen Projektes. Somit wird ziel- und bedürfnisorientiert gearbeitet. Ziel dabei ist es jede Perspektive einzubinden, Transparenz zu fördern und vor allem eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu ermöglichen. Durch das "LINES" Projekt hatte die Stadtverwaltung Osterholz/ Scharmbeck schon früh Berührungspunkte zur Thematik der Inklusion. Das Projekt trägt dazu bei möglichst allen Kindern und Jugendlichen den Erwerb von Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe zu sichern. Dabei soll auf alle Kinder und Jugendlichen Rücksicht genommen werden, um die kulturelle und soziale Teilhabe zu fördern und die Chancengleichheit zu erhöhen. Dabei begleitet und fördert das Projekt nicht nur die Kinder und Jugendlichen, sondern bietet zusätzliche die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in den verschiedensten Bereichen an.

Durch die Interviews hat sich herausgestellt, dass das Ziel und die Umsetzung der Projekte und Maßnahmen hinsichtlich eine inklusiveren Gesellschaft bei allen Stadtverwaltungen ähnlich sind. Schon in der Definitionsfrage hat sich herauskristallisiert, dass das Ziel die Schaffung einer inklusivere Gesellschaft ist. Miteinbezogen einer Chancengleichheit und Teilhabe aller Menschen in allen Bereichen. Dabei soll Diskriminierung abgebaut und Inklusion als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft gesehen werden.

4.2 Finanzierung

In der Umsetzung der Maßnahmen und Projekte spielt natürlich die Finanzierung eine entscheidende Rolle. Die Finanzierung von Inklusionsmaßnahmen in den Städten Niedersachsens ist ein vielschichtiger Prozess, der auf verschiedene Quellen zurückgreift, um eine umfassende Teilhabe und Integration zu gewährleisten. Eine bedeutende Unterstützung bietet die Aktion Mensch, die sich durch Fördermittel und finanzielle Zuwendungen für die Verwirklichung von Projekten einsetzt, die die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen verbessern. Diese Förderung ist entscheidend für die Umsetzung von inklusiven Initiativen. Die Städte in Niedersachsen setzen auch auf öffentliche und städtische Mittel, die bis zu 5.000€ je Projekt bereitstellen können. Diese

finanziellen Ressourcen ermöglichen es den Kommunen, lokale Inklusionsprojekte zu fördern und gezielt auf die Bedürfnisse ihrer Bürger*innen einzugehen. Darüber hinaus spielen die Europäischen Sozialfonds eine wichtige Rolle, indem sie finanzielle Mittel für Projekte bereitstellen, die die soziale Integration und Inklusion fördern. Förderprogramme, sowohl auf regionaler als auch auf nationaler Ebene, bieten eine weitere finanzielle Unterstützung für Inklusionsmaßnahmen. Die Städte können durch die Teilnahme an diesen Programmen zusätzliche Mittel akquirieren und somit ihre inklusiven Strategien stärken. Partnerschaften mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen und anderen Organisationen ermöglichen es den Städten, Ressourcen zu bündeln und gemeinsam umfassende Inklusionsprojekte zu realisieren. Die Zusammenarbeit mit Vereinen und gemeinnützigen Organisationen trägt ebenfalls dazu bei, die finanziellen Mittel für Inklusionsinitiativen zu erhöhen.

Nicht zuletzt spielen Spenden eine entscheidende Rolle bei der Finanzierung von Inklusionsmaßnahmen. Privatpersonen und Unternehmen tragen durch ihre Spenden dazu bei, dass inklusive Projekte verwirklicht werden können.

Insgesamt ermöglichen diese vielfältigen Finanzierungsquellen den Städten in Niedersachsen, umfassende und nachhaltige Inklusionsmaßnahmen zu implementieren und so die Chancengleichheit und Lebensqualität für alle Bürger*innen.

4.3 Erfahrungen und Wünsche

Der Ausblick auf eine inklusivere Gesellschaft zeichnet sich durch eine Vielzahl positiver Entwicklungen, durch Maßnahmen und Programme, organisiert von einzelnen Verantwortlichen der Stadtverwaltungen in Kooperationen mit Ehrenamtlichen u.a., ab, die einen nachhaltigen Wandel in Richtung mehr Teilhabe und Chancengleichheit für alle Bürger*innen fördern.

Weiterhin hat sich durch die Interviews herausgestellt, dass der Fokus deutlich auf der Sensibilisierung der Gesellschaft liegt und diese als Schlüsselfaktor angesehen wird hin zu einer inklusiveren Gesellschaft. Durch gezielte Aufklärungsarbeit und Sensibilisierungskampagnen können Vorurteile und Diskriminierung abgebaut werden. Ein breites Verständnis für die Bedürfnisse verschiedener Gruppen in der Gesellschaft fördert eine inklusive Kultur.

Die Schaffung einer inklusiveren und zugänglicheren Stadt für alle Bürger*innen in sämtlichen Bereichen wird in den Interviews als ein zentrales Ziel genannt. Dies erfordert nicht nur bauliche Anpassungen, um physische Barrieren zu überwinden, sondern auch die Integration inklusiver Konzepte in Bildungseinrichtungen, Arbeitsplätze und Freizeitangebote.

Eine verstärkte Aufmerksamkeit für Inklusionsproblematiken ist daher von großer Bedeutung.

Schließlich äußerten die Interviewpartner*innen vermehrt Forderungen und Kritik Richtung der Politik und bürokratischen Prozesse. Die Politik spielt eine entscheidende Rolle in diesem Prozess. Eine verstärkte Aufklärungsarbeit und Unterstützung seitens der Politik sind notwendig, um politische Entscheidungsträger für die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen zu sensibilisieren und politische Maßnahmen zur Förderung der Inklusion zu initiieren. Mehr Offenheit und Öffentlichkeitsarbeit sind ebenfalls entscheidend. Der Austausch von Erfahrungen und Geschichten unterschiedlicher Menschen fördert das Verständnis und stärkt den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Eine verstärkte Kooperationsarbeit seitens aller Institutionen ist unabdingbar. Bildungseinrichtungen, Unternehmen, gemeinnützige Organisationen und staatliche Stellen müssen gemeinsam an der Schaffung inklusiver Strukturen arbeiten. Diese Kooperationen ermöglichen einen ganzheitlichen Ansatz und eine effektivere Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen.

Die Interviewpartner*innen haben sich zusammenfassend für die Zukunft gewünscht, dass Inklusion als Selbstverständlichkeit angesehen werden sollte. Dies erfordert einen grundlegenden Wandel in der Denkweise der Gesellschaft, in der Vielfalt als Bereicherung betrachtet wird und die Bedürfnisse aller Menschen gleichermaßen berücksichtigt werden. Eine inklusivere Gesellschaft basiert auf Respekt, Toleranz und einer festen Überzeugung, dass jeder Mensch einen wertvollen Beitrag leisten kann. Der Ausblick auf eine inklusivere Gesellschaft erfordert daher nicht nur strukturelle Veränderungen, sondern vor allem eine positive Veränderung in der Haltung und Mentalität der Gesellschaft.

5. Kritische Betrachtung

Die Finanzierung und zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen, wurden von den Interviewpartner*innen zum Anlass genommen Kritik zu äußern. Ein zentraler Punkt ist die Finanzierung. Oftmals stehen nicht ausreichend Mittel zur Verfügung, um umfassende Inklusionsmaßnahmen zu realisieren. Dies führt dazu, dass viele sinnvolle Projekte nicht oder nur eingeschränkt umgesetzt werden können, was die angestrebte inklusivere Gesellschaft behindert. Die Umsetzung von Maßnahmen für eine inklusivere Gesellschaft weist nach unseren Interviewpartner*innen mehrere kritische Aspekte auf, die die Effektivität und den Erfolg dieser Bemühungen beeinträchtigen. Die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen wird häufig durch zu lange andauernde Prozesse behindert. Bürokratische Hürden und langwierige Genehmigungsverfahren verlangsamen den Fortschritt erheblich. Dieser Zeitverlust kann die Wirksamkeit der Maßnahmen beeinträchtigen und den Bedürfnissen der Betroffenen nicht gerecht werden. Vorurteile und Diskriminierung sind weiterhin eine erhebliche Barriere auf dem Weg zu einer inklusiveren Gesellschaft. Diese negativen Einstellungen können die Umsetzung von Maßnahmen behindern und die Akzeptanz in der Gesellschaft beeinträchtigen.

Zu wenig Akzeptanz und Kooperationen sind ebenfalls ein problematischer Punkt. Ohne die

Unterstützung verschiedener Akteure wird es schwierig, inklusive Maßnahmen effektiv umzusetzen. Die mangelnde Vertrauensarbeit ist ein weiterer kritischer Punkt. Ohne ein fundiertes Vertrauensverhältnis zwischen den involvierten Parteien wird die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen erschwert. In vielen Fällen wird Inklusionsarbeit seitens der Institutionen als Belastung betrachtet. Dies kann dazu führen, dass die erforderlichen Ressourcen nicht angemessen bereitgestellt werden, was die Umsetzung von inklusiven Maßnahmen behindert. Die Schritte hin zu einer inklusiveren Gesellschaft erscheinen oft zu klein und unzureichend. Um nachhaltige Veränderungen zu bewirken, bedarf es größerer, zielgerichteter Schritte, die auf die Beseitigung von Barrieren abzielen. Die Rahmenbedingungen und Barrieren für eine inklusivere Gesellschaft müssen besser adressiert werden. Dazu gehören physische Barrieren ebenso wie soziale Strukturen, die den Zugang für alle Bürger*innen erschweren. Eine umfassende Analyse und Anpassung dieser Rahmenbedingungen ist notwendig, um wirkliche Fortschritte in Richtung Inklusion zu erzielen.

Alles in Allem können wir zudem festhalten, dass Inklusion bereits in vielen Bereichen und im Großen und Ganzen einen guten Ansatz findet, allerdings muss noch mehr passieren. Es gibt zwar bereits einige Aktionspläne oder Leitfäden von ein paar Städten, allerdings muss direkt in der Umsetzung noch mehr passieren - Barrierefreiheit beispielsweise muss selbstverständlicher werden, viel zu viele öffentliche Gebäude oder Toilettenanlagen sind noch immer nicht barrierefrei erreichbar. Wir stellen uns die Frage, wieso das in der Umsetzung tatsächlich so schwierig ist, wenn doch schon so gute Ansätze vorhanden sind. Auch in der Gesellschaft muss Inklusion viel mehr etabliert werden - nur darüber zu sprechen, reicht eben nicht aus. Wir denken, dass genau dies der Grund dafür ist, dass die Umsetzung in vielen Bereichen der Inklusion eben so schwierig ist. Solange wir überhaupt von Inklusion sprechen müssen, genauso lange sind wir keine inklusive Gesellschaft.

6. Fazit

Die verschiedenen Interviews mit den Stadtverwaltungen in Niedersachsen haben uns einen sehr interessanten und vielschichtigen Einblick in die Welt der Inklusion gegeben.

Insgesamt lässt sich herausstellen, dass bedeutende Fortschritte gemacht wurden, aber auch weiterhin Herausforderungen bestehen, um eine wirklich inklusive Gesellschaft zu schaffen. Die Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltungen ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Inklusionsmaßnahmen. Eine effektive Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Ressorts und Institutionen ist notwendig, um eine ganzheitliche und umfassende Umsetzung von inklusiven Konzepten zu gewährleisten. Dies erfordert eine integrierte Herangehensweise, bei der alle Beteiligten an einem Strang ziehen, um die Ziele der Inklusion zu verwirklichen.

Die Akzeptanz in Stadtverwaltungen ist ein Schlüsselaspekt. Es ist wichtig, dass Inklusion nicht nur als Pflichtaufgabe, sondern als Wert und Grundprinzip verstanden wird. Eine breite

Akzeptanz innerhalb der Verwaltung fördert ein inklusives Arbeitsumfeld und stärkt das Engagement für die Belange aller Bürgerinnen und Bürger.

Toleranz und Würde sind grundlegende Prinzipien für eine inklusive Stadtverwaltung. Der respektvolle Umgang miteinander, unabhängig von Hintergrund oder Fähigkeiten, schafft eine Atmosphäre, in der sich alle Menschen wertgeschätzt fühlen. Die Wahrung der Würde jedes Einzelnen ist dabei von zentraler Bedeutung.

Teilhabe, Selbstbestimmung und Empowerment sind entscheidende Elemente, um sicherzustellen, dass alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt an allen Aspekten des städtischen Lebens teilnehmen können. Stadtverwaltungen sollten Maßnahmen ergreifen, die es Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen ermöglichen, selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und ihre Potenziale zu entfalten.

Chancengleichheit ist ein übergeordnetes Ziel, das durch gezielte Maßnahmen und Programme unterstützt werden muss. Die Stadtverwaltungen müssen sicherstellen, dass alle Bürgerinnen und Bürger gleiche Möglichkeiten und Ressourcen erhalten, um ihr volles Potenzial zu entfalten.

Barrierefreiheit ist ein nicht verhandelbares Prinzip. Stadtverwaltungen müssen sich kontinuierlich bemühen, physische, kommunikative und soziale Barrieren abzubauen, um sicherzustellen, dass alle Menschen Zugang zu öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungen haben. Insgesamt zeigt das Resümee, dass die Inklusion in Stadtverwaltungen in Niedersachsen auf einem vielversprechenden Weg ist, aber eine kontinuierliche Anstrengung erforderlich ist, um eine vollständig inklusive Gesellschaft zu schaffen. Kooperation, Akzeptanz, Toleranz, Würde, Teilhabe, Selbstbestimmung, Empowerment, Chancengleichheit und Barrierefreiheit müssen als untrennbare Elemente betrachtet werden, um eine inklusive und gerechte Zukunft zu gestalten.

7. Literaturverzeichnis

Akademie Herkert (2024). Was macht ein Inklusionsbeauftragter? - Pflichten, Aufgaben und Unterschiede zur Schwerbehindertenvertretung. Online unter <https://www.akademie-herkert.de/neuigkeiten-fachwissen/personal-ausbildung-recht/inklusionsbeauftragter>

Arbeitswelt Portal (2021). Wie kommen Betriebe der Pflicht zur Inklusion nach? Online unter <https://www.arbeitswelt-portal.de/vielfalt/artikel/was-kommen-betriebe-der-pflicht-zur-inklusion-nach>

Landkreis Schaumburg (o.J.). Kreisbehindertenrat. Online unter: <https://www.schaumburg.de/Landkreis/Kreisbehindertenrat-Schaumburg/> (zugegriffen am 19.11.2023).

Osnabrück (o.J.). KONZEPT INKLUSION. Online unter: <https://staerkt.osnabrueck.de/de/beratung-und-unterstuetzung/inklusion/> (zugegriffen am 14.11.2023).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eigene Darstellung (09.01.2024): Timeline

Abbildung 2: Eigene Darstellung (09.01.2024): Kreisdiagramm Inklusion

Kapitel IV: Inklusion in Unternehmen

Sebastian Reif, Lysyll Meister und Dennis Karbe

1. Vorhaben

“Es ist normal, verschieden zu sein. Es gibt keine Norm für das Menschsein.” (Weizsäcker 1993: o.S.)

Im Winter Semester 2023/2024 haben wir im Rahmen des Seminars Inklusion in den Fokus gestellt. Ziel von uns allen war es aktuelle Inklusionskonzepte zu sammeln, um gemeinsam auszuwerten, wo sich diese unterscheiden oder gar gleichen. Hiermit wollen wir einen kleinen Einblick gewähren, welche spannenden Diskussionen sich in der Zusammenarbeit bildeten, welche Fülle an Informationen wir erhalten haben, um Systeme zu hinterfragen und uns gleichzeitig Grenzen, der Inklusion aufzuzeigen.

Unsere Gruppe „Unternehmen“ hatte die Aufgabe, die Unternehmen aus der freien Wirtschaft zu untersuchen, insgesamt 75 Betriebe sollten recherchiert werden (25 pro Person). Dabei wollten wir auch die Preise und Auszeichnungen berücksichtigen, um daraufhin so viele offene Experten*innen Interviews, mit Hilfe eines Leitfadenterviews zu führen, wie es uns die vorweihnachtliche Zeit, ermöglicht. Zu Beginn haben wir, innerhalb unserer Gruppe “Profit Unternehmen” festgestellt, dass wir alle unterschiedliche Zugänge zu dem Thema, “wie Inklusion in der Wirtschaft umgesetzt wird”, haben. Diese unterschiedlichen Erfahrungen wollten wir nun bei der Aufteilung der Unternehmen nutzen. Da es uns wichtig war, auch die Inklusionskonzepte der großen Unternehmen zu erlangen, hat sich ein Teil der Gruppe über eine öffentliche Liste der Norddeutschen Landesbank Girozentrale (Nord LB), auf die erfolgreichsten 25 Unternehmen in Niedersachsen aus dem Jahr 2018, gestürzt (Norddeutschen Landesbank Girozentrale 2019: 4).

Außerdem sah der Plan vor, uns Informationen über die Betriebe einzuholen, um dann in einen Erstkontakt zu treten. Hier ist es wichtig zu erwähnen, dass wir das Ganze auf Augenhöhe gestalten wollten und unser Interesse an den Betrieben und ihre online vorzufindenden Informationen zum Thema Inklusion, sehr beeindruckten. Dafür ist es wichtig gewesen die Betriebe genau anzuschauen, bevor wir die eigentliche Anfrage zum Inklusionskonzept stellen.

Aufgrund der immensen Vielfalt von Profitunternehmen haben wir übergreifende Institutionen wie Handels-, oder Handwerkskammer von unserem Vorhaben mitgeteilt und versucht uns vorweg etwas Hilfe und Informationen bei den dort ansässigen Inklusionsstellen einzuholen. Diese neuen Netzwerke sollten uns, neben den privaten, schon vorhandenen Netzwerken und den öffentlichen Netzwerken, welche sich im Internet für Inklusion einsetzen, bei unseren weiteren Zugängen, behilflich sein. Da es ab dem Moment der Recherche alles etwas “anders” verlief als im Vorfeld geplant, werden wir nun erstmal

mit der wichtigsten Definition und dem rechtlichen Hintergrund beginnen. Diese, im Vorfeld ausgearbeiteten Informationen, sollten unsere Nachforschungen begleiten.

2. Inklusion als Begriff

In den Interviews haben wir uns auf die Interpretation von Inklusion im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen konzentriert. Jedoch wird von den Interviewpartnern im Unternehmen eine weit gefasste Auslegung verstanden, die dem Verständnis des Begriffs im englischsprachigen Raum entspricht und vermehrt auch in Deutschland an Bedeutung gewinnt. In Deutschland wird der Begriff "Inklusion" vor allem im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen verwendet. Im englischsprachigen Raum hingegen umfasst das Verständnis von "Inclusion" auch weitere Diversity-Dimensionen wie ethnische und kulturelle Vielfalt, Geschlecht und sexuelle Orientierung, Alter, religiöse Zugehörigkeit und Nachhaltigkeit.

Die Definition des Inklusionsbegriffs ist, je nach Betrachtung, unterschiedlich (vgl. Kulke 2023: o.S.). Sie verfolgt das Ziel, jegliche Personengruppen, ohne Ausnahme, in alle Bereiche des sozialen und institutionellen Lebens einzubeziehen.

Dabei verlagert sich zunächst der Blick darauf, dass es an den gesellschaftlichen Strukturen liegt, sich so zu verändern, dass individuelle Bedürfnisse und Besonderheiten berücksichtigt werden, was den Abbau verschiedener Arten von Hindernissen erfordert (vgl. Kulke 2023: o.S.). Weiterhin wird die Relevanz von Wertschätzung gegenüber einer breiten Palette menschlicher Eigenschaften und Identitäten hervorgehoben, um über die Diskussionen hinaus, die primär um das Thema Behinderung kreisen, weitere Bereiche wie soziale Herkunft, Geschlecht oder Kultur mit einzuschließen (vgl. ebd.). Die Idee der Inklusion bezieht sich hierbei auf den Zugang und die Gestaltung von institutionellen Rahmenbedingungen in unterschiedlichen Lebenslagen, anstatt nur auf individuelle zwischenmenschliche Beziehungen. (vgl. ebd.). Es kann also festgehalten werden, dass der deutsche Begriff der Inklusion auch auf eine Behinderung und die damit rechtlichen Ansprüche gelegt wird.

1.2 Gesetzliche Lage in Deutschland

In Deutschland gibt es mehrere Gesetze, welche die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt regeln und fördern. Ein Wirtschaftsunternehmen in Deutschland muss sich insbesondere an folgende Gesetze halten:

1. **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):**

Das AGG zielt darauf ab, Benachteiligungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§1 Abs.1 AGG). Es schützt somit auch Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung in der Arbeitswelt.

2. **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen:**

Das SGB IX fördert die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, eine bestimmte Quote von schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen. Liegt die Beschäftigungsquote unter der gesetzlich vorgegebenen Quote, müssen die Unternehmen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Zudem regelt es die Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf unterstützende Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie die Schaffung eines barrierefreien Arbeitsplatzes (§1 Abs. 1 SGB IX). Dazu allerdings etwas mehr im nächsten Abschnitt.

3. **Behindertengleichstellungsgesetz (BGG):**

Das BGG zielt darauf ab, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern und ihre Gleichstellung mit nichtbehinderten Menschen zu fördern (§1 Abs. 1 BGG). Es betrifft öffentliche Stellen des Bundes, aber die Grundsätze der Barrierefreiheit und Gleichstellung werden häufig als Maßstab auch in der Privatwirtschaft angesehen.

4. **Arbeitszeitgesetz (ArbZG):**

Auch wenn das ArbZG nicht spezifisch auf Menschen mit Behinderungen ausgerichtet ist, können bestimmte Regelungen im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten und Ruhepausen relevant sein, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden und Inklusion zu fördern.

5. **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):**

Das BetrVG ermöglicht es Betriebsräten, spezielle Vertretungen für schwerbehinderte Menschen im Unternehmen einzurichten (Schwerbehindertenvertretungen), die sich insbesondere für deren Belange einsetzen. (§80 Abs. 1 BetrVG iVm. §178 SGB IX)

Diese Gesetze bilden zusammen ein umfassendes Regelwerk, das die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt fördert und unterstützt. Unternehmen sind angehalten, diese rechtlichen Anforderungen aktiv umzusetzen, um Diskriminierung zu vermeiden und einen inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen.

Die Ernennung eines Inklusionsbeauftragten ist folglich ein wesentlicher Schritt für Unternehmen zur Erfüllung ihrer gesellschaftlichen und rechtlichen Verpflichtungen zur Inklusion. In Deutschland müssen Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitenden laut § 181 SGB IX einen Inklusionsbeauftragte*n ernennen. Diese*r unterstützt bei Aufgaben wie der Einhaltung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen, deren Integration, Vermeidung von Arbeitslosigkeit und beruflicher Rehabilitation. Der*die Inklusionsbeauftragte ist Ansprechpartner*in für schwerbehinderte Beschäftigte, fördert in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat die Arbeitsplatzinklusion und trägt dazu bei, dass Arbeitsplätze behindertengerecht gestaltet werden.

1.3 Ausgleichsabgaben ab dem 01.01.2024

Ausgleichsabgabe für die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen mit dem Grad der Behinderung ab 50 in Bezug zur Arbeitsplätzeanzahl

Arbeitsplätze	Beschäftigungsquote	bis 31. Dezember 2023 pro nicht besetztem Arbeitsplatz im Monat	ab 01. Januar 2024 pro nicht besetztem Arbeitsplatz im Monat 4. Staffel
< 20 Beschäftigte		keine Ausgleichsabgabe	
< 60 (20 bis 39)	1 Pflichtarbeitsplatz	140 Euro	210 Euro
< 60 (40 bis 59)	2 Pflichtarbeitsplätze	140 Euro	410 Euro
ab 60	5 % Pflichtarbeitsplätze	360 Euro	720 Euro

Arbeitnehmende mit dem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können auf diese Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden und die Abgabe mindern, **wenn** ein Antrag auf Gleichstellung gestellt wurde.

Ausgleichsabgabe - tabellarische Darstellung der zu zahlenden Ausgleichsabgabe bei Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen ver.di

Abb. 1: Ausgleichsabgaben ab 01.01.2024 (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2023): 2)

Bei den Ausgleichsabgaben haben wir mitten in der Rechercharbeit eine Veränderung feststellen können. Die Grafik in Abb.1 zeigt die überarbeitete Staffelung der Ausgleichsabgaben für Unternehmen in Deutschland ab dem 01.01.2024. Hier ein Beispiel damit das ganze etwas Gesicht bekommt. Ein Unternehmen, welches in Deutschland gemeldet ist und 100.000 Arbeitsplätze angegeben hat, muss 5% Pflichtarbeitsplätze schaffen. Das wären genau 5.000 Pflichtarbeitsplätze. Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz hat das Unternehmen, ab dem 01.01.2024, eine Ausgleichsabgabe von 720€ zu bezahlen. Angenommen dieses Beispielunternehmen hat keinen einzigen Platz besetzt, so wird im Jahr 2024 jeden Monat eine Abgabe von 3.600.000€ für dieses Unternehmen anfallen.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) beschreibt die Änderung als kritisch, da ab dem 1. Januar 2024 keine Sanktionenandrohungen mehr für Unternehmen vorgesehen sind, welche die Quoten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht erfüllen. Ver.di spricht sich deutlich gegen diese Änderung aus. Dies ist besonders besorgniserregend angesichts der Tatsache, dass etwa 45.000 Arbeitgeber – oder jedes vierte Unternehmen – sich dagegen entscheiden, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen oder Arbeitssuchende

mit Behinderung einzustellen. Ein Großteil dieser Unternehmen sind kleine und mittlere Betriebe, die nur geringe Ausgleichsabgaben zahlen müssen, wie die oben genannte Tabelle zeigt. Trotz erheblicher Engpässe beim Personal wird das Potenzial von Menschen mit Behinderung von diesen Unternehmen systematisch übersehen (vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2023: 2).

1.4 Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter (in %)	4,53
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	163.507
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Schwerbehinderten (in %)	46,35
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten (in %)	10,8
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	168,8
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	134,68
Erwerbsquote der Schwerbehinderten (in %)	48,4
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	17.145
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen (in %)	74,1
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen (in %)	39

Es werden die Daten 1 bis 10 angezeigt von insgesamt 10

Details: Deutschland; Bundesagentur für Arbeit; BH; 2023 © Statista 2024

Abb. 2: Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit 2023: o.S.)

Um sich einen Überblick zu verschaffen, wie der Stand in Deutschland ist haben wir uns eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur Hilfe genommen. Wie auf Abb. 2 zu sehen, sind 48,4% der schwerbehinderten Menschen 2023 in die Erwerbsquote gefallen und 39% aller Arbeitgeber Deutschlandweit haben zur gleichen Zeit alle Pflichtarbeitsplätze besetzt. Bei diesem Ergebnis vermuten wir, dass in dem Bereich der Inklusion viel geschieht, es dennoch ungenutzte Potenziale aufzeigt. Mit diesen rechtlichen Informationen und der kleinen Vorrecherche wollen wir uns nun an die eigentliche Aufgabe machen.

2. Inklusionskonzepte in Wirtschaftsunternehmen

Nüchtern stellten wir schnell fest, dass der Begriff des “Inklusionskonzepts” kaum online auftaucht, geschweige denn, sich eindeutig Ansprechpartner*innen in den jeweiligen Unternehmen herausfinden lassen. Große Unternehmen bieten meist sehr viele Informationen und verwenden den Begriff “Inklusion” oft im Zusammenhang mit dem Begriff der “Nachhaltigkeit” oder dem englischen Begriff “diversity”. Mit dieser Widrigkeit, nicht ganz einfach und frei zugänglich an Inklusionskonzepte zu kommen, haben wir zu Beginn nicht gerechnet.

Ab 2017 gab es zusätzlich einen Strategiewechsel bei vielen Unternehmen. Inklusion wird seitdem oft als ein Teil des Nachhaltigkeitskonzeptes erwähnt und ist somit ein Unterpunkt eines großen, strategischen Unternehmensziels geworden. Da es Deutschland weit sehr viele Inklusionspreise und Projekte gibt, die teilweise von sehr komplizierten Unternehmensstrukturen begleitet werden, lässt sich bereits jetzt schon erahnen wie viel Kreative Energie und Innovationslust in diesen Unterpunkt gesteckt wird. Verständlich, da die Zielgruppe dieser Strategien meist vom Erfolg des Unternehmens maßgeblich beeinflusst werden.

Zielgruppen, sein es, die direkten Kunden*innen, welche ihre Ware möglichst kostengünstig erwerben möchten, oder auch Mitinvestoren*innen, die sich über mögliche Aktienveränderungen nicht immer positiv erfreuen werden und primär die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen verfolgen. Welche interessanten Ziele wir hinter dem Begriff der Nachhaltigkeit gefunden haben, wollen wir nun etwas genauer beleuchten.

2.1 Beispiel Definitionen und Strategien anhand zwei großer Unternehmen

In den einzelnen Nachhaltigkeitsberichten gibt es viele Informationen darüber, welchen Stellenwert Nachhaltigkeit und Inklusion bei den einzelnen Unternehmen haben. Hier möchten wir euch nun, für uns interessante Auszüge der Recherche, am Beispiel von Volkswagen (VW) und TUI präsentieren. Das kann selbstverständlich nicht für alle Unternehmen sprechen, die wir gesichtet haben, zeigt aber einen interessanten Querschnitt.

2.2 Beispiel VW

Volkswagen hat 2018 mit Platz eins der erfolgreichsten Unternehmen Niedersachsens, 676.553 Mitarbeiter angegeben. Ab 2017 ist der Inklusionsplan Teil des Nachhaltigkeitsberichtes geworden, dieser wurde von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstellt. Die Info “FEHLER UND IRRTÜRMER VORBEHALTEN” darin, hat uns aufhorchen lassen. Der VW-Konzerngrundsatz: *“WIR TRAGEN VERANTWORTUNG FÜR UMWELT UND GESELLSCHAFT. WIR SIND AUFRICHTIG UND SPRECHEN AN, WAS NICHT IN ORDNUNG IST. WIR WAGEN NEUES: WIR LEBEN VIELFALT. WIR SIND STOLZ AUF DIE ERGEBNISSE UNSERER ARBEIT, WIR STATT ICH, WIR HALTEN WORT”* wird großgeschrieben und zeigt, wie sehr das Unternehmen bemüht ist (Schönwälder & Mesterharm 2023: 3f). Auf der Firmenseite kann man unter den Punkten: Unternehmen, Ethik, Risikomanagement & Compliance einen spannenden Artikel zu Diversität und Inklusion vorfinden, der seinen Ursprung aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 hat (Volkswagen 2023: o.S.).

Er zeigt 5 Unterpunkte auf, die folgendes ansprechen:

1. **Weltweites Erfolgsprogramm „Diversity Wins @ Volkswagen“**

Das Programm richtet sich an alle Führungskräfte, Meister*in oder Top-Manager*in. Das Unternehmen möchte bei dieser Berufsgruppe ein Verständnis für die Wichtigkeit von Inklusion und Vielfalt vermitteln. Außerdem werden hier Verantwortungen definiert und Gestaltungsansätze oder Aktivitäten entwickelt (vgl. Volkswagen 2023: o.S.).

2. **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Hier werden verschiedene Modelle wie Jobsharing, pädagogische Unterstützungsprogramme für Eltern und innovative Sabbatical-Modelle, unter anderem „Meine Auszeit“, angeboten. Das Ziel dieser Initiativen ist es, ein Gleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen und den privaten Herausforderungen für alle Beschäftigtengruppen zu schaffen (vgl. Volkswagen 2023: o.S.).

3. **Beschäftigtennetzwerke**

Die Volkswagen Group misst der Integration verschiedener Perspektiven große Bedeutung bei. In diesem Zusammenhang fördert das Unternehmen weltweit eine Vielzahl von Beschäftigtennetzwerken, die sich unterschiedlichen Aspekten der Diversität widmen. Beispiele hierfür sind das LGBTIQ* & friends-Netzwerk „We drive proud“, „dads@audi“ sowie „#VäterConnection“ (vgl. Volkswagen 2023: o.S.).

4. **Gender Diversity und Internationalisierung: Chancengerechtigkeit in der Karriereentwicklung**

Verschiedene Initiativen werden verfolgt, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Das Kompass-2.0-Programm zielt darauf ab, weibliche Talente für den Einstieg in Management- oder Führungspositionen zu qualifizieren, und richtet sich dabei auch spezifisch an Produktionsmitarbeiterinnen. Ein neunmonatiges Mentoring bildet den Kern des Programms, das durch zusätzliche Angebote wie Netzwerktage, Dialogveranstaltungen, Seminare und Feedbackgespräche abgerundet scheint (vgl. Volkswagen 2023: o.S.).

5. **Partnerschaften und Initiativen**

In ihrem Bestreben nach Vielfalt und Inklusion ist die Volkswagen Group Teil einer Reihe von renommierten regionalen und internationalen Netzwerken, Organisationen, Initiativen und Vereinen. Beispiele hierfür sind die EAF Berlin, der Impact of Diversity Award, das FKİ, Panda sowie die Charta der Vielfalt, auf die im weiteren Verlauf noch näher eingegangen wird (vgl. Volkswagen 2023: o.S.).

Wie man sieht, wird Inklusion bei VW gelebt und welche immensen Bemühungen das Unternehmen in diese Richtung verfolgt kann man nur erahnen. Bei tieferer Recherche sind wir dann auf Frau Elke Heitmüller als Leiterin "Diversity Management" gestoßen (Volkswagen o.J: o.S.). Da wir nach mehreren Versuchen der Kontaktaufnahme niemanden erreicht haben, sind wir letztendlich darauf umgestiegen dem Unternehmen die folgende Nachricht zukommen zu lassen:

“Sehr geehrte Damen und Herren, Frau Heitmüller,

Im Rahmen unseres Seminars: "Inklusion im Fokus: Chancen für eine vielfältige Gesellschaft" sind wir, drei Studierende Menschen der HAWK Hildesheim aus dem Studiengang Soziale Arbeit, im Internet auf das Engagement, welches Ihr Unternehmen in diesen Bereich betreibt, gestoßen.

Gerne würden wir mehr erfahren, um einen tieferen Einblick in die Gestaltung und Umsetzung dieser Arbeit zu bekommen und möchten Ihnen hiermit eine freundliche Anfrage zur Sichtung Ihres Inklusionskonzeptes stellen.

*Als Verantwortliche Person wird Frau Verw. Prof. Dr. Lena Lokschin uns dabei begleiten, alle Daten ausschließlich Seminar intern zu verarbeiten, diese stehen somit **nicht** der Öffentlichkeit zur Verfügung.*

Vielleicht besteht sogar die Möglichkeit sich zu einem Telefongespräch zu verabreden, um weitere spannende Inhalte zu Inklusionsprojekten auszutauschen?

Falls Sie Fragen haben, oder weitere Informationen benötigen, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Über eine zeitnahe Antwort zu dieser Anfrage würde ich mich sehr freuen und verbleibe mit freundlichen Grüßen” (Mail vom 08.12.2023). Zwei Stunden später haben wir dann direkt eine Empfangsbestätigung erhalten und am 11.12.23 hat uns dann eine Mail mit folgender PDF erreicht:



Volkswagen AG - Kundenbetreuung - Brieffach 1798 - 38436 Wolfsburg - Deutschland



202312_VWDE_0000487531
+49 800 1234109
+49 800 3298655
kundenbetreuung@volkswagen.de

Ihre Zeichen
Ihre Nachricht
Unsere Zeichen
Telefon
Telefax
E-Mail

11.12.2023 Datum

Seminararbeit

Guten Tag 

vielen Dank für Ihre Kontaktaufnahme mit Volkswagen.

Sie wünschen eine Unterstützung bei Ihrer Seminararbeit durch unser Unternehmen.

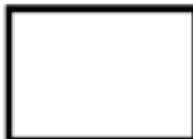
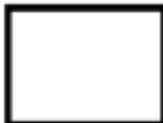
In der von Ihnen gewünschten Form ist dies jedoch leider nicht möglich. Täglich erreicht uns eine Vielzahl von ähnlichen Anfragen aus aller Welt. Uns steht jedoch nicht die nötige Kapazität zur Verfügung, um jedem dieser Anliegen die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Unser Tipp: Allgemeine Auskünfte über unsere Unternehmensstruktur erhalten Sie auf unserer Internetseite volkswagen-group.com.

Wir wünschen Ihnen frohe Feiertage und einen guten Start ins Jahr 2024.

Wir bitten um Ihr Verständnis für diese Vorgehensweise und wünschen Ihnen für Ihre Seminararbeit viel Erfolg!

Viele Grüße



Volkswagen Aktiengesellschaft
38436 Wolfsburg
Deutschland
Telefon +49 5361 9 0
Telefax +49 5361 9 28282
vw@volkswagen.de

Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Hans Dieter Pötsch

Vorstand:
Oliver Blume - Vorsitzender

Arno Anlitz
Ralf Brandstätter
Gernot Döllner
Manfred Dörs
Gunnar Kilian
Thomas Schäfer
Thomas Schmall-von Westerholt
Hauke Stars

Markenvorstand Volkswagen:
Thomas Schäfer - Vorsitzender

Dirk Große-Lohseide
Kai Grünitz
Imelda Labbé
Patrik Andreas Mayer
Arne Meiswinkel
Thomas Ulbrich
Christian Vollmer

Volkswagen Aktiengesellschaft
Sitz: Wolfsburg
Amtsgericht Braunschweig
HRB Nr.: 100484

Abb. 3: Absage Volkswagen (Email vom 11.12.2023)

2.3 Beispiel TUI

Das Unternehmen war 2018 mit 69.549 Mitarbeitern auf Platz 3 in Niedersachsen verzeichnet. Bei der online Recherche sind wir auf Begriffe wie Compliance und Integrität gestoßen und haben leider kein Konzept gefunden. Das macht es uns schwer den Begriff Inklusion aus TUI Sicht zu definieren. Es wird bestimmt eine Hauseigene Definition geben, allerdings finden wir den Begriff "Inklusion" auf der Firmen Internetseite, bei nur fünf

Artikeln wieder (Tuigroup o.J. a: o.S.) Allen Widrigkeiten zum Trotz, wollen wir trotzdem einen kleinen Einblick gestatten und die ersten drei Artikel davon, hier nun kurz aufzeigen.

1. **Menschenrechte und moderne Sklaverei**

Die TUI Group manifestiert hier ihr Engagement für Menschenrechte durch konkrete Maßnahmen und Verpflichtungen, die zum Schutz und zur Förderung dieser grundlegenden Prinzipien beitragen. In diesem Kontext ist TUI seit 2014 aktives Mitglied des UN Global Compact, bekräftigt also fortlaufend ihre Verpflichtung zu den zehn Prinzipien, die eine Bandbreite von Themen wie Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung abdecken. Dieses Bekenntnis reflektiert das tief verwurzelte Verständnis von TUI, dass Menschenrechte eine unverrückbare Säule ihres Unternehmensethos darstellen (vgl. Tuigroup o.J. b: o.S.).

2. **“TUI Green IT Award” startet**

Im Rahmen ihrer Initiative, führend in Sachen Nachhaltigkeit zu sein, hat TUI den "TUI Green IT Award" ins Leben gerufen. Ziel dieser Auszeichnung ist es, ökologische Innovationen innerhalb der Informationstechnologie-Branche anzuerkennen und zu fördern. Dieser Preis würdigt Projekte und Lösungen, die signifikant dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck der IT zu reduzieren und somit einen positiven Einfluss auf die Gesamtnachhaltigkeit von TUI zu haben. Der "TUI Green IT Award" zeigt exemplarisch, wie TUI durch innovative Technologien Nachhaltigkeitsziele fördert und zugleich den Weg für umweltfreundliche IT-Praktiken ebnet (vgl. Tuigroup o.J. c: o.S.).

3. **Attraktiver Arbeitgeber sein**

TUI legt großen Wert darauf, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, und begreift ihre Mitarbeiter als Schlüsselakteure bei der Verwirklichung ihrer Nachhaltigkeitsvision. Teil der Strategie „Care More“ ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten und einem hohen Engagement-Score geprägt ist. Obwohl die COVID-19-Pandemie die Durchführung der geplanten Mitarbeiterumfrage 2020 und somit die direkte Vergleichbarkeit der Engagement-Scores beeinträchtigt hat, belegen die Daten von 2019 mit einem TUIgether Score von 76 (Basisjahr 2015 war es ein Score von 73) das kontinuierliche Bestreben von TUI, sich als einer der Top-Arbeitgeber weltweit zu positionieren und dabei ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement zu erreichen (vgl. Tuigroup o.J. d: o.S.).

Zu dem Unterpunkt Korruptionsbekämpfung sind wir im Finanzbericht dann auf folgendes gestoßen. Es gibt laut Bericht seit 2017 keine Änderung in dem Diversitätskonzept (vgl. Tuigroup 2018: 125). *Das Compliance Management-System der TUI Group ist elementarer Baustein unseres Bekenntnisses zu unternehmerischem, ökologischem und sozialem Handeln und Wirtschaften. Es ist unverzichtbares Element sowohl der Unternehmenskultur in der TUI Group als auch unserer Corporate Governance-Aktivitäten. Strategisches Ziel des Compliance Management-Systems in der TUI Group ist es, Fehlverhalten vorzubeugen und Haftungsrisiken für das Unternehmen, seine gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeiter zu vermeiden und damit gleichzeitig den guten Ruf des Unternehmens zu schützen. (...) Das Compliance Management-System der TUI Group ist risikobasiert und baut auf den Säulen Prävention, Aufdeckung und Reaktion auf, die sich wiederum aus einer Vielzahl unternehmensinterner Maßnahmen und Prozesse zusammensetzen (...)* (Tuigroup 2018: 125).

Auf der Firmenseite haben wir dann einen Artikel aus der Financial Times gefunden, so heißt es weiter auf der Seite: „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von tausenden Unternehmen aus Europa haben an einer Umfrage der Financial Times teilgenommen, um die Vielfalt und Inklusion in Unternehmen zu identifizieren. TUI Group gehört demnach zu den „Diversity Leaders 2020“ in dem damals veröffentlichten Ranking. Der Bericht listet die 700 besten Unternehmen in zehn europäischen Ländern auf. Zu den Kriterien, nach denen bewertet wurde, zählen das Geschlechterverhältnis, Alter, Fragen der ethnischen Zugehörigkeit, zum Umgang mit Menschen mit Behinderungen, die Offenheit für alle Formen der sexuellen Orientierung sowie allgemeine Aspekte von Vielfalt in Unternehmen.“ (vgl. Tuigroup 2019: o.S.). Diese Seite ist heute leider nicht mehr in deutscher Sprache verfügbar, aber wir haben hier direkte Ansprechpartner für unsere Sache gefunden. Katharina Schiederig wird auf der englischen Version allerdings weiterhin als Global Lead Diversity & Inclusion der TUI Group erwähnt (vgl. Tuigroup 2019: o.S.). Außerdem wird uns Kurzey Esener als Head of Media Relations Corporate als Ansprechpartner für Fragen für Presse und Hochschulen angezeigt (Tuigroup o.J. e: o.S).

Da wir bis hierhin schon mehrere erfolglose Emails und Telefonate probiert haben, sind wir nun auch auf folgende förmliche Anfrage ausgewichen, die wir den Ansprechpartner*innen direkt gestellt haben.

„Sehr geehrter Herr Esener, Frau Schiederig, Im Rahmen unseres Seminars: "Inklusion im Fokus: Chancen für eine vielfältige Gesellschaft" sind wir, drei Studierende Menschen der HAWK Hildesheim aus dem Studiengang Soziale Arbeit, im Internet auf das Engagement, welches Ihr Unternehmen in diesen Bereich betreibt, gestoßen. Gerne würden wir mehr erfahren, um einen tieferen Einblick in die Gestaltung und Umsetzung dieser Arbeit zu bekommen und möchten Ihnen hiermit eine freundliche Anfrage zur Sichtung Ihres Inklusionskonzeptes stellen.

Als Verantwortliche Person wird Frau Verw. Prof. Dr. Lena Lokschin uns dabei begleiten,

*alle Daten ausschließlich Seminar intern zu verarbeiten, diese stehen somit **nicht** der Öffentlichkeit zur Verfügung. Vielleicht besteht sogar die Möglichkeit sich zu einem Telefongespräch zu verabreden, um weitere spannende Inhalte zu Inklusionsprojekten auszutauschen? Falls Sie Fragen haben, oder weitere Informationen benötigen, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Über eine zeitnahe Antwort zu dieser Anfrage würde ich mich sehr freuen und verbleibe mit freundlichen Grüßen” (Mail vom 08.12.2023).*

Leider gibt es bis heute (Stand Februar 2024), keine Rückmeldung von Seiten der TUI, so dass wir nun am Ende des Semesters auch bei TUI kein eindeutiges Inklusionskonzept nachweisen können.

2.4 Zwischenfazit

Um eine gewisse Transparenz zu gewährleisten, möchten wir hier im Anschluss, den Link zu unserer Recherche Liste teilen (QR-Code). Außerdem ist festzuhalten das bei Unternehmen in dem Bereich der Inklusion ständig etwas passiert. Viele Mitarbeitende haben uns inoffiziell bestätigt das Inklusion ein wichtiges Thema sei, es aber gleichfalls immer noch sehr kritisch öffentlich wahrgenommen wird. Damit sei die Angst der Unternehmen etwas Falsches zu sagen unser allgegenwärtiger Begleiter und wurde für uns hiermit bestätigt. Wir haben auch viele positive Beispiele auf unserem Weg kennen lernen dürfen und sind heute selbst überzeugt von dem ein oder anderen spannenden Projekt.

3. Leitfragen Interviews

Im Rahmen des Projekts haben wir Leitfragen für die Interviews entwickelt. Der Leitfaden sieht wie folgt aus:

1. Welche Funktion haben Sie im Unternehmen? Was sind Ihre Aufgaben?
2. Wie definieren Sie Inklusion? Seit wann spricht man in Ihrem Unternehmen über Inklusion?
3. Gibt es ein Inklusionskonzept und wenn nicht, warum? Welches Inklusionskonzept gibt es in Ihrem Unternehmen? Können sie es kurz beschreiben oder uns zur Verfügung stellen?
4. Welche Bedeutung hat Inklusion für ihr Unternehmen?
5. Welche konkreten Maßnahmen oder Programme gibt es in Ihrem Unternehmen um die Inklusion zu fördern?
6. Mit welchen Herausforderungen im Bereich Inklusion hat Ihre Einrichtung zu tun?
7. Wie barrierefrei ist Ihre Einrichtung?

8. Was sind für Ihre Einrichtung die Grenzen der Inklusion?
9. Wie nehmen Sie persönlich die Inklusion in Ihrer Einrichtung wahr? Wo gibt es Verbesserungspotenzial?
10. Welche langfristigen Ziele verfolgt Ihre Einrichtung hinsichtlich der Inklusion?
11. Welche Unterstützungsmöglichkeiten bieten Sie Ihren Mitarbeitenden an, um ihre Individuellen Bedürfnisse zu erfüllen?
12. Definieren sie für Ihr Unternehmen Beeinträchtigungen die für die Arbeit in Ihrer Einrichtung nicht in Frage kommen?

3.1 Interview I

Erste/r Interviewpartner*in: Leiter*in der politischen Arbeit mit Schwerpunkt auf der Umsetzung internationaler Menschenrechtsabkommen

Die Organisation beschäftigt derzeit rund 300 Mitarbeitende, von denen 28 Menschen mit Schwerbehinderung sind, was einem Anteil von 8,9 Prozent entspricht. Es gibt kein formales Inklusionskonzept oder Aktionsplan, jedoch besteht ein starker Fokus auf offener Kommunikation mit der Geschäftsleitung, um Inklusion pragmatisch umzusetzen. Besonders viel Aufmerksamkeit wird dabei auf die Barrierefreiheit in allen Bereichen gelegt, die als grundlegende Voraussetzung für Inklusion betrachtet wird. Diese wird weitgehend umgesetzt, insbesondere bei Neubauten.

Bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung liegt der Fokus auf deren Qualifikationen. Das Unternehmen verfolgt einen bewerberorientierten Ansatz und bietet Unterstützung bei Bewerbungsgesprächen an. Das Unternehmen legt großen Wert auf barrierefreie Kommunikationsplattformen, die allen Mitarbeitenden die aktive Teilnahme am Austausch ermöglichen. Diese Bemühungen werden durch die sorgfältige Pflege der internen Kommunikation unterstützt, einschließlich Schulungen zur Verwendung einfacher Sprache und zur Erstellung barrierefreier Dokumente. Assistenz am Arbeitsplatz wird auf Wunsch und bei Bedarf unterstützt, um sicherzustellen, dass die benötigte Hilfe erhalten wird.

Insgesamt zeigt sich, dass das Unternehmen sich sehr stark bemüht, Inklusion umzusetzen, auch wenn formelle Konzepte fehlen. Herausforderungen und die Umsetzung von Inklusion werden aktiv diskutiert und angegangen.

Zitat: „Barrierefreiheit schafft die notwendigen Bedingungen, um Inklusion zu ermöglichen.“

3.2 Interview II

Zweite/r Interviewpartner*in: Teamleitung Kundenerfolg und Botschafter*in für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Rund 430 Mitarbeitende sind beim Unternehmen beschäftigt, darunter sind 10 Menschen mit Behinderungen angestellt. Dies entspricht einem Anteil von etwa 2,33 Prozent. Das Unternehmen verfügt über kein formelles Inklusionskonzept, ist jedoch Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Diese Unterzeichnung unterstreicht das Engagement für eine inklusive Arbeitsumgebung.

Die*der Interviewpartner definiert ihre*seine Aufgaben als die Gewährleistung einer integrativen Arbeitsumgebung, in der jeder Mitarbeitende die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial zu entfalten. Dazu gehören die Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung, sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Bedeutung von Inklusion.

In dem Interview wird deutlich, dass Inklusion in diesem Unternehmen weit mehr als nur Lippenbekenntnisse sind. Sie betrachten Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung als grundlegende Werte, die fest in ihrer Arbeitsweise verankert sind. In dem Interview wird betont, dass Inklusion mehr bedeutet als nur Menschen mit verschiedenen Hintergründen einzubeziehen. Es geht darum, wirklich sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen anerkannt und respektiert fühlen.

Der Ansatz "How to work with me?" wird in dem Unternehmen aktiv gelebt und zielt darauf ab, die Zusammenarbeit und das Verständnis zwischen den Mitarbeitenden zu fördern. Mitarbeitende können im Gespräch ihre besonderen Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeitsumgebung, Kommunikationsstile oder Arbeitsmethoden, sowie spezifische Anforderungen an die Kommunikation offenlegen, sofern dies von ihrer Seite aus gewünscht ist. Durch diese Offenheit können Teammitglieder besser verstehen, wie sie mit ihren Kolleg*innen zusammenarbeiten können, um eine respektvolle und Arbeitsbeziehung aufzubauen. Für das Unternehmen gibt es keine festen Grenzen für Inklusion, jedoch müssen dabei auch finanzielle Aspekte im Blick behalten werden, da das Unternehmen profitabel bleiben muss.

Es werden verschiedene technologische Lösungen eingesetzt, um die Inklusion und die gleichberechtigte Teilhabe der Mitarbeitenden zu fördern. Außerdem werden Tools zur virtuellen Zusammenarbeit verwendet, die es Mitarbeitenden ermöglichen, flexibel und von verschiedenen Standorten aus zu arbeiten. Durch den gezielten Einsatz von Technologie wird die Arbeitsumgebung so gestaltet, dass sie für alle Mitarbeitenden zugänglich und inklusiv ist, wodurch Barrieren abgebaut werden. Zwei wichtige Zitate aus dem Gespräch sind hier aufzuführen: "Inklusion ist eine Erfahrung. Wir sehen Neurodiversität nicht als Problem, sondern als Chance, um verschiedene Denkweisen und Wahrnehmungen zu fördern." und:

„Das Grundproblem besteht oft darin, dass die Menschen Angst haben etwas falsch zu machen. Behinderung konfrontiert Menschen mit ihren eigenen Ängsten.“

3.3 Interview III

Dritte/r Interviewpartner*in: Leitung Mitarbeitende, kommissarische Inklusionsbeauftragte*r

Das Unternehmen beschäftigt fast 8000 Mitarbeitende, wovon 240 Menschen schwerbehindert oder gleichgestellt sind, was einem Anteil von rund 3,04 Prozent entspricht. Seit 2018 wurde eine Inklusionsvereinbarung eingeführt, und das Unternehmen verfolgt ein umfassendes Inklusionskonzept. In dem geführten Interview wird deutlich, dass die Institution sich aktiv für Inklusion einsetzt und verschiedene Maßnahmen zur Förderung umsetzt. Die Definition von Inklusion wird im Kontext der UN-BRK verstanden und verwirklicht. Die Aufgaben des*der Inklusionsbeauftragten umfasst hier die Umsetzung von Inklusionsprojekten, die Sicherstellung von Barrierefreiheit, die Zusammenarbeit mit externen Partnern wie der Agentur für Arbeit und die Förderung der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung. Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion liegen vor allem in der finanziellen Situation, insbesondere aufgrund alter Gebäude, die nicht vollständig barrierefrei sind. Dennoch wird dort, wo es möglich ist, auf Barrierefreiheit geachtet und die Zusammenarbeit mit externen Partnern wie der Agentur für Arbeit erleichtert die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen.

Trotz der finanziellen Herausforderungen und baulichen Barrieren zeigt die Institution einen engagierten Einsatz für Inklusion. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern wie der Agentur für Arbeit erleichtert zudem die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen und es wird versucht, Inklusion aktiv in allen Bereichen der Institution zu leben. Ein Zitat des I-Beauftragten fasst dies zusammen: "Inklusion ist für uns kein bloßes Lippenbekenntnis, sondern ein aktiver Prozess, den wir kontinuierlich vorantreiben."

Es wird betont: "Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Inklusion in unserer Institution gelebt wird. Dies bedeutet, dass wir nicht nur die Vereinbarung mit Leben füllen, sondern auch sicherstellen, dass keine Stellen vorab für bestimmte Gruppen ausgeschlossen werden."

4. Relevante Informationen

Während unserer Recherche sind wir auch auf verschiedene Aktionen und Preise aufmerksam geworden. Im folgenden Text werden die Auszeichnungen, Aktionen und Initiativen vorgestellt, die besonders herausgestochen sind.

Allem voraus steht hier der „Inklusionspreis für die Wirtschaft“, durchgeführt von der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Charta der Vielfalt, und dem Unternehmensforum und initiiert durch das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

4.1 Inklusionspreis für die Wirtschaft

Zum Ziel hat die Auszeichnung, den Mehrwert von Inklusion aufzuzeigen, sowie Hürden abzubauen. Die Gewinnerunternehmen sollen so als gute Beispiele vorangehen, um die Möglichkeiten von Inklusion in der Wirtschaft sichtbar zu machen. Es wird erklärt, dass es darum geht, das Potential von Menschen mit Behinderung zu erkennen und Wege zu teilen, diese in das Unternehmen zu integrieren. Barrieren sollen abgebaut und ein Dialog geöffnet werden, um die Anstellung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Bewerben kann sich grundsätzlich jedes Unternehmen. Voraussetzung ist hier, dass sich um die *“Einstellung”*, die *“Ausbildung”* und die *“Weiterbeschäftigung”* von Menschen mit Behinderung engagiert wird. Die zu beurteilenden Kriterien orientieren sich laut Organisation um:

- Vorbildfunktion
- Ganzheitliche Strategien zur Inklusion unter besonderer Betrachtung der Menschenrechte
- Aufzeigen von Vorteilen (Win-Win Situation für Unternehmen und Angestellte)
- Barrierefreiheit: nicht nur begrenzt auf Räumlichkeiten, sondern auch im Denken des Kollegiums und Unternehmensklima
- Nachhaltigkeit: langfristige Strategien und Wahrung des Sozialen Zusammenhaltes
- Innovative Lösungen

Sie werden durch die ausgewählte Jury evaluiert, bestehend aus VertreterInnen der Verleihenden Unternehmen und Organisationen, sowie VertreterInnen aus sozialen Organisationen mit der Ziel der Inklusion. Es wird dazu geäußert, dass es Unterschiede in der Bewertung gibt. Abhängig von der Größe der Unternehmen werden die Kriterien unterschiedlich stark gewichtet.

Unternehmen mit bis zu 50 Angestellten qualifizieren sich hier nach mit einem *“Vorbildhaften Einzelbeispiel oder Pilotprojekt”*.

Bei Unternehmen mit bis zu 500 Angestellten wird ein nachhaltiges Konzept vorausgesetzt.

Bei Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten wird die Integration von Strategien in Unternehmen vorausgesetzt. Hier geht es nicht nur um die Inklusion sondern auch um die Gesundheit von Angestellten im Unternehmen.

Preise wie diese bringen zum Ausdruck, wo sich die aktuelle Debatte befindet. Im momentanen Klima geht es auch in der Wirtschaft darum, das Potential von Menschen mit Behinderung anzuerkennen. Dass Vielfältigkeit nicht nur Hürden mit sich bringt, sondern nachhaltig das soziale Klima sowie den Profit von Unternehmen verbessern kann. Es geht um eine Bereicherung für die Wirtschaft, die Gesellschaft und des Individuums.

Andere Preise orientieren sich an ähnlichen Werten. Viele Länder des Bundes zeichnen ebenfalls jährliche Preise aus, sowie Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer. Letztere beiden arbeiten nach eigener Äußerung dazu mit Unternehmen zusammen, um mögliche Strategien zur Inklusion zu erörtern und diese zu beraten. Viele Informationen diesbezüglich sind nicht öffentlich zugänglich. Auch auf Nachfrage dürfen aus Datenschutzgründen keine genauen Details über die ausgezeichneten Unternehmen weitergegeben werden. Die (oft kleinen) Unternehmen teilen auf Ihren Webseiten, u.a., dass es sich um Selbstverständlichkeiten handelt und eine Bereicherung in der Arbeit darstellt.

Mehrfach wurde von Unternehmen geäußert, dass sie Teil eines oder mehrerer Netzwerke sind, die sich die Inklusion zum Ziel gesetzt haben. Die zwei größten Vertreter sind die Charta der Vielfalt und The Valuable 500.

4.2 Charta der Vielfalt

Die Charta wurde 2008 von der Bundesregierung ins Leben gerufen. Ziel ist es seitdem ein Netzwerk zu schaffen, das sich im Rahmen Inklusion, Unternehmen eine Plattform bietet, um sich auszutauschen und gemeinsame Ziele zu verfolgen. Die verfolgte Prämisse ist, dass Vielfalt eine Bereicherung darstellt. Klarer benannt werden die Ziele in der Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Verschiedenartigkeit in der Arbeitswelt. Die Teilnehmenden setzen sich in ihren Betrieben für ein Klima ein, das Vorurteilsfrei handelt und allen Mitarbeitenden erlaubt, sich unabhängig ihrer persönlichen Merkmale frei zu entfalten. Es geht um die Wertschätzung aller. Die Mitglieder beschränken sich auf den deutschen Arbeitsmarkt. Bei mehreren Auszeichnungen und Initiativen wird das Argument des Fachkräftemangels erwähnt. Ein seit Jahren herrschendes Problem, besonders im Handwerk. Die Inklusion und die Zelebrierung von Diversity können so Anschlüsse an neue Personengruppen knüpfen und den Mangel hemmen.

4.3 The Valuable 500

Anders hingegen The Valuable 500, ein internationales Unternehmensnetzwerk mit ähnlichen Zielen. Unter der Prämisse “*End Disability Exclusion*” haben sich 500 Unternehmen weltweit zusammengeschlossen, um eine gemeinsame Richtung anzustreben, in der systematische Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt aufgelöst wird. Die Ziele werden in drei großen Kategorien unterteilt:

- **Unternehmensführung:** Der Kerngedanke ist, dass Führungskräfte großen Einfluss auf Klima und Umgang mit sozialen Themen in der Firma haben. Personal in solchen Positionen soll sensibilisiert und geschult werden, um als Katalysator für die Inklusion und seine Folgen zu stehen (Teilhabe, Kreativität, Handlungsmöglichkeit). Sie gehen noch weiter und sagen, dass auch Menschen mit Behinderung kompetente Führungskräfte sein können. Die systematischen Strukturen des Unternehmens müssen dies nur zulassen.
- **Berichterstattung:** Es wird davon ausgegangen, dass Menschen mit Behinderungen in der freien Wirtschaft, selbst bei einer Anstellung, unter den Tisch fallen. Die Unternehmen verschreiben sich unter diesem Aspekt, statistisch ein schärferes Auge auf die Angestellten und die Strukturen um sie herum zu werfen. Statistische Eckdaten die es zu klären gilt werden anhand der “5 KPI” erklärt: Der Anteil an Menschen mit Behinderung im Unternehmen, die Ziele die verfolgt werden um Inklusion umzusetzen, welche Lehrgänge und Trainings in der Firma existieren, gibt es einen Vertreter und eine Subgruppe die sich mit dem Ziel-Personenkreis auseinandersetzt, Digitale Barrierefreiheit
- **Repräsentation:** Die Menschen authentisch selbst darstellen. Firmenintern, sowie in den Medien und Werbung. Der Anschluss an alle Kanäle ist wichtig und der Ausschluss wird verneint. Es ist von höchster Wichtigkeit, stereotype und engschiebige Narrative über Menschen mit Behinderungen aufzulösen.

Auch den Valuable 500 geht es um das Schaffen eines Dialoges. Die öffentliche, authentische Explosion verschiedener Lebenswelten und -Realitäten soll ein nachvollziehbares und menschenwürdiges Miteinander auf Augenhöhe schaffen.

4.3 Autism at work program

Nach den Erklärungen, welche Maxime und Ziele Unternehmen verfolgen, möchten wir noch auf Programme eingehen. Am meisten im Gedächtnis geblieben ist SAP mit ihrem “Autism at work program”. Auch hier gleichen sich die Ziele mit denen der Charta und den Valuable500, doch SAP geht noch einen Schritt weiter: Statt nur ein akzeptierendes Firmenklima zu verfolgen, zelebriert das Unternehmen Menschen, die von Autismus betroffen sind. In einem kurzen Video, in dem sie ihr Programm vorstellen, erklären sie, wie

viel produktiver die Arbeit in Teams geworden sei, da autistische Menschen mit ihrer neurodivergenten Denkweise Lösungen außerhalb der Norm für Probleme finden. Auch lösen Sie das Stigma auf, dass diese Personen unverträglich im sozialen Miteinander sind und dass sie das kreative Miteinander noch weiter fördern, als in konventionellen Teams.

5. Fazit

Öffentliche Debatten drehen sich vor allem darum, wie die Inklusion gestaltet werden kann. Dabei muss aber vorausgesetzt sein, dass Menschen mit Behinderung als fähige PartizipatorInnen der Gesellschaft gelten und sie eine Bereicherung für alle darstellen. Bei all den genannten Beispielen stehen immer wieder die Themen der Wertschätzung und der Sichtbarkeit im Vordergrund. Während unserer Recherche kam es immer wieder zu diesen dissonanzen. Gerade anhand der Beispiele lässt sich aufzeigen, dass es in der Praxis viel mehr darum geht, Stigmata aufzulösen und eine Wertschätzung zu prägen. Noch immer haben wir gesellschaftliche und ökonomisch Probleme damit den Wert von Individuen anzuerkennen und Diversity zu praktizieren, statt nur zu zelebrieren. Eine seit Jahrhunderten marginalisierte Gruppe wie Menschen mit Behinderungen stehen dabei in einem besonderen Licht. Folgt man den Aussagen der Valuable500, hat jede fünfte Person der Weltbevölkerung eine Einschränkung (sicherlich unterschiedlich in der Intensität), welche das Problem noch einmal in eine ganz andere Dimension rückt. Zunächst ist es Aufgabe Verschiedenheit und seine Bereicherung für die Gesamtheit der Gesellschaft anzuerkennen, erst dann kann nachhaltige Inklusion gewährleistet werden.

Es hat sich herausgestellt, dass es schwierig war Kontakt zu Unternehmen aufzunehmen. Möglicherweise sind größere Unternehmen vorsichtig in Bezug darauf, was sie über ihre Inklusionsbemühungen preisgeben. Das bedeutet nicht, dass sie gegen Inklusion sind, aber die Angst, etwas zu sagen, das später anders ausgelegt oder interpretiert werden könnte, war vorhanden. Eine Herausforderung bestand daher darin, überhaupt Interviewpartner zu finden. Dies gelang nur über persönliche Beziehungen. Oftmals erhielten wir keine Antwort auf die Interviewanfragen und Erläuterungen per E-Mail. Telefonate blieben ebenfalls erfolglos, obwohl zunächst Interesse bekundet wurde. Die Interviews oder kurzen Gespräche, die geführt wurden, zeigen jedoch, auch wenn diese nicht repräsentativ sind, dass die Unternehmen Inklusion fördern, anerkennen und bereit sind, diese umzusetzen.

Bei unserer Recherche sind wir auf viele Helfer und Unterstützung gestoßen. Meist waren es leider die kleinen und mittleren Unternehmen, die uns einen Einblick in ihre Konzepte geben konnten und für Fragen und Interviews bereit waren. Es gibt viele Versuche dem Thema der Inklusion gerecht zu werden, leider aber keine Erklärung dafür das sich Unternehmen

ungerne dazu äußern. Wir würden uns für die Zukunft mehr Transparenz der großen Unternehmen wünschen, da diese auch eine größere Gesellschaftliche Verantwortung tragen. Abschließend müssen wir die visionäre Kraft des Inklusionsgedankens betonen, gleichzeitig, aber auch Inklusion, kritisch hinterfragen in Bezug auf ihre Umsetzbarkeit, ihre Notwendigkeit und ob gesellschaftliche Systeme nicht grundsätzlich ein gewisses Maß an Selektion und Ausschluss benötigen (vgl. Kulke 2023: o.S.)

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2023). Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland nach Teilindikatoren im Jahr 2023. Zitiert nach de.statista.com, (Zugriff am 14.01.2023) von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1233749/umfrage/inklusion-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt/>

Kulke, D. (2023). Teilhabe und Inklusion. Bundeszentrale für politische Bildung. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521497/teilhabe-und-inklusion/>

Norddeutsche Landesbank Girozentrale (2019). Die 100 größten Unternehmen in Niedersachsen. Regionalwirtschaft Niedersachsen Report. (4-5). Ausgabe November 2019. (Zugriff am 18.02.2024) von https://www.nordlb.de/fileadmin/redaktion/Presse/pdf/2019/Die_100_groessten_Unternehmen_in_Niedersachsen_2018.pdf

Schönwälder, B. & Mesterharm, M. (2023). Die Konzerngrundsätze des Volkswagenkonzerns. Volkswagen Konzerngrundsätze. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.volkswagen-group.com/de/konzerngrundsaeetze-15957>

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2023). Gesetz und Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Ausgleichsabgabe für die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen mit dem Grad der Behinderung ab 50 in Bezug zur Arbeitsplätze anzahl. soPo aktuell, Nr. 349, (2) (Zugriff am 14.01.2023) von <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++9804c268-1f29-11ee-82cd-001a4a160129>

Tuigroup (2018). Finanzbericht 2018. (Zugriff am 18.02.2024) von https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/investoren/6_Finanzberichte-und-Praesentationen/Finanzberichte/2018/Excerpt_TUI_AR18_pp125_127_DE.pdf-20c8e3cc4b1eb3054f48db2ba58121fe.pdf

Tuigroup (2019). Financial Times Ranking. TUI is a Diversity Leader. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.tuigroup.com/en-en/media/stories-archive/2019/2019-11-28-financial-times-tui-diversity-leader#:~:text=Katharina%20Schiederig%2C%20Global%20Lead%20Diversity%20%26%20Inclusion%20at,has%20been%20ranked%20among%20the%20Diversity%20Leaders%2020.>

Tuigroup (o.J. a). Ergebnisse für den Begriff “Inklusion”. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.tuigroup.com/de-de/meta/search?utf8=%E2%9C%93&query=Inklusion>

Tuigroup (o.J. b). Menschenrechte und moderne Sklaverei. Verantwortung. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/Menschenrechte-und-moderne-Sklaverei>

Tuigroup (o.J. c). TUI Green IT Award startet. Storys. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.tuigroup.com/de-de/medien/storys/2022/2022-11-28-tui-green-award-startet>

Tuigroup (o.J. d). Attraktiver Arbeitgeber sein. Nachhaltigkeit. Verantwortung. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/nachhaltigkeit/berichterstattung/better-holidays-better-world-2020/ambitions-and-commitments/care-more>

Tuigroup (o.J. e). Kontakt. Journalisten. (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.tuigroup.com/de-de/kontakt/journalisten>

Volkswagen (2023). Nachhaltigkeitsbericht 2022. Vielfalt. (90-92). (Zugriff am 18.02.2024) von <https://www.volkswagen-group.com/de/diversitaet-und-inklusion-16087>

Volkswagen (o.J.). Volkswagen als Arbeitgeber. Firmenkultur und Verantwortung. (90-92). (Zugriff am 18.02.2024) von https://www.volkswagen-karriere.de/de/volkswagen-als-arbeitgeber/firmenkultur-und-verantwortung.html/__layer/layers/firmenkultur---vielfalt-master.layer

Weizsäcker, R. v. (1993). Ansprache des Bundespräsidenten bei der Eröffnungsveranstaltung der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte. Bonn. (Zugriff am 21.02.2024) von https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Richard-von-Weizsaecker/Reden/1993/07/19930701_Rede.html

Abbildung Verzeichnis

Abb. 1: Bundesagentur für Arbeit (2023). Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland nach Teilindikatoren im Jahr 2023. Zitiert nach [de.statista.com](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1233749/umfrage/inklusion-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt/), (Zugriff am 14.01.2023) von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1233749/umfrage/inklusion-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt/>

Abb. 2: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2023). Gesetz und Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Ausgleichsabgabe für die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen mit dem Grad der Behinderung ab 50 in Bezug zur Arbeitsplätze anzahl. *sopo aktuell*, Nr. 349, S: 2) (Zugriff am 14.01.2023) von <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++9804c268-1f29-11ee-82cd-001a4a160129>

Abb. 3: Volkswagen (2023). Absage Email an Sebastian Reif vom 11.12.2023.

Abb. 4: QR Code der selbst erstellten Liste unserer Projektgruppe.

Kapitel V: Inklusion an Schulen

Hannah Lyck, Fabian Pabst, Svenja Schulze, Alexandra Braun,
Kenan Aker und Paula Hufnagel

Einleitung

Der vorliegende Bericht wird im Rahmen des Kurses “Inklusion im Fokus: Chancen für eine vielfältige Gesellschaft” verfasst. Das Modul ermöglicht praxisbezogen und forschungsorientiert an fachlichen Themen zu arbeiten und selbstständig nach Lösungen zu suchen. Hierbei wird sich im Vorfeld auf ein Themenbereich spezifiziert und die Studierenden arbeiten gemeinsam in Kleingruppen an ihren Projekten. Die Prüfungsleistung in diesem Modul besteht aus zwei Komponenten. Der erste Teil der Prüfung besteht aus einer gemeinsamen Bearbeitung und Durchführung des Projekts mit einer anschließenden Präsentation im Kurs. Dazu wird ein Bericht verfasst, indem die Ergebnisse des Seminars festgehalten werden.

Im Folgenden wird zunächst das Vorhaben thematisiert. Dabei werden Aspekte wie die Aufteilung der zu erfüllenden Aufgaben, Herausforderungen sowie die gesetzliche Lage in Deutschland behandelt. Anschließend beinhaltet dieser Bericht drei verschiedenen Inklusionskonzepte unterschiedlicher Schulen und orientiert sich an die zuvor gezeigten Analysekriterien. Im Anschluss werden die geführten Interviews bezüglich der Inklusion vorgestellt. Gefolgt davon beinhaltet das nächste Kapitel relevante Informationen wie erworbene Preise, Gebärdensprache oder inklusive Schulkiosks. Der Bericht endet mit einem kritischen Fazit, in dem noch einmal die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst sowie offene Fragen angesprochen werden. Die einzelnen Kapitel wurden auf alle Gruppenangehörigen aufgeteilt und mit dem entsprechenden Namen zum Nachverfolgen der Aufteilung versehen.

1. Vorhaben

Der vorliegende Teil des Berichtes gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten Abschnitt werden die spezifischen Aufgaben unserer Projektgruppe detailliert beschrieben. Dies umfasst die Kontaktaufnahme mit den Schulen, die Erstellung einer Liste der erfassten Schulen, die Durchführung von Interviews sowie die systematische Festhaltung und Auswertung der Ergebnisse innerhalb unserer Gruppe. Im zweiten Teil werden die Herausforderungen analysiert, die während der Durchführung des Projekts aufgetreten sind. Dabei wird auf Schwierigkeiten wie Schließzeiten der Schulen, die Identifikation geeigneter Ansprechpartner und die Organisation von Interviews eingegangen. Abschließend wird im dritten Abschnitt die rechtliche Situation zum Thema Inklusion an Schulen in Deutschland erläutert. Dabei werden relevante Gesetze, Verordnungen und Richtlinien betrachtet.

1.1 Aufgaben der Gruppe

Im Rahmen unseres Projekts widmeten wir uns der Ausarbeitung der Inklusionskonzepte an Schulen in Hannover. Unsere Hauptaufgabe bestand darin, Grundschulen, und weiterführenden Schulen in der Landeshauptstadt Hannover (LHH) zu kontaktieren, um Informationen über ihre Inklusionskonzepte zu erlangen und diese anschließend auszuwerten. Im Seminar wurde die Entscheidung getroffen, sich auf die LHH zu konzentrieren, da die Gruppe „Schule“ aus sechs Personen bestand und die Stadt Hildesheim nicht so viele Schulen wie die LHH hat.

Zu Beginn erstellten wir eine umfassende Liste aller Schulen in Hannover. Diese umfasste insgesamt 128 Schulen, was bedeutete, dass jeder der sechs Studierenden sich intensiv um jeweils 21 zugeteilten Schulen kümmerte. Unser Ziel war es, für diese Schulen die Kontaktdaten der Inklusionsbeauftragte*n zu ermitteln oder, falls diese nicht vorhanden waren, die Kontaktdaten des Sekretariats zu finden, um eine erste Kontaktaufnahme zu ermöglichen. Zur Vorbereitung dieser Kontaktaufnahme verfassten wir gemeinsam eine standardisierte E-Mail, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder des Teams denselben Inhalt übermittelten. Parallel zur ersten Kontaktaufnahme begannen wir mit der Suche nach Informationen zum Thema Inklusion auf den Websites der Schulen. Während unserer gesamten Recherche sammelten wir Informationen wie Inklusionsrichtlinien auf den Websites, den Inhalt der Inklusionskonzepte und die Kontaktdaten der Inklusionsbeauftragten und dokumentierten diese sorgfältig. Nach der Erstkontaktaufnahme mit den Schulen bemühten wir uns, geeignete Interviewpartner*innen zu finden. Dies gestaltete sich als herausfordernd und lediglich zwei unserer Studierenden konnten erfolgreich Interviews durchführen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unsere Hauptaufgaben in der Kontaktaufnahme mit den Schulen sowie in der Dokumentation und Erfassung der Ergebnisse im Bereich der Inklusion lagen.

1.2 Herausforderungen im Projekt

Im Rahmen unseres Projekts stießen wir auf diverse Schwierigkeiten, die einen reibungslosen Ablauf beeinträchtigten und unsere Arbeit beeinflussten.

Zu Beginn des Projekts stellten die Schließzeiten der Schulen eine bedeutende Herausforderung dar. Insbesondere während der Herbst- und Weihnachtsferien sowie an Wochenenden und Feiertagen gestaltete sich die Kontaktaufnahme mit den Schulen äußerst schwierig. Diese Unterbrechungen im Schulbetrieb reduzierten unsere Möglichkeiten, Interviews durchzuführen oder direkte Gespräche mit zugewiesenem Ansprechpartner*innen

zu führen. Darüber hinaus erschwerte die begrenzte Verfügbarkeit von Schulpersonal die Terminfindung für potenzielle Gespräche erheblich. Eine weitere Hürde bestand darin, dass das Finden geeigneter Ansprechpartner*innen für den Themenbereich Inklusion oft erschwert war. Die unzureichenden Informationen auf den Websites der Schulen erforderten in vielen Fällen eine Kontaktaufnahme über die Sekretariate, die selbst oft nicht über die spezifischen Zuständigkeiten oder die Existenz einer/eines Inklusionsbeauftragten informiert waren. Es war zudem häufig nicht klar, ob in der Schule ein Inklusionskonzept vorhanden war, was unsere Recherche zusätzlich erschwerte. Die Kommunikation mit den Schulen gestaltete sich ebenfalls herausfordernd. Telefonate wurden selten angenommen und die schriftlichen Anfragen führten nicht immer zu zufrieden stellenden Ergebnissen. Oftmals wurden wir informiert, dass keine Zeit für die Bereitstellung von Informationen oder Konzepten bestehe. Diese mangelnde Kooperationsbereitschaft seitens einiger Schulen führte zu Frustration und Demotivation innerhalb unserer Gruppe. Das Finden geeigneter Interviewpartner gestaltete sich ebenfalls als problematisch. Viele Anfragen wurden abgelehnt, und Krankheitsausfälle erschwerten die Terminplanung zusätzlich.

Trotz dieser Herausforderungen konnten wir als Team adäquate Lösungsansätze entwickeln und uns auf die gegebenen Umstände einstellen. Es war notwendig, unsere Erwartungen anzupassen und alternative Strategien zu entwickeln, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Auch wenn wir nicht alle Hindernisse überwinden konnten und mit einigen Ergebnissen unzufrieden sein mussten, konnten wir dennoch wertvolle Erkenntnisse gewinnen.

1.3 Gesetzliche Lage in Deutschland

Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen sichert Menschen mit Behinderungen einen diskriminierungsfreien Zugang zum Bildungssystem zu. In Niedersachsen ist die inklusive Schule im Schulgesetz verankert, wobei das Ziel der individuellen Förderung aller Schülerinnen und Schüler festgelegt ist. Bis 2028 bleibt der Schulbesuch im Förderschwerpunkt Lernen im Sekundarbereich I möglich. Alle Schulen in Niedersachsen sind inklusiv, und Lehrkräfte müssen sich dieser Aufgabe stellen. Die Heterogenität der Lerngruppen wird als Grundlage akzeptiert und die Unterrichtsplanung ist auf individuelle Förderung ausgerichtet. Es wird kein Unterschied zwischen Schüler*innen mit und ohne Unterstützungsbedarf gemacht, da jede/r Schüler*in individuelle Lern- und Entwicklungspotenziale hat, die durch pädagogische Unterstützung entfaltet werden können. Niedersachsen folgt einem erweiterten Inklusionsbegriff, der allen individuellen pädagogischen Bedarfen gerecht werden soll. Untergesetzliche Regelungen werden angepasst, um die inklusive Schule zu unterstützen (vgl. Niedersächsisches Kulturministerium 2022).

2. Vorstellung der Konzepte

In diesem Kapitel werden die einzelnen Inklusionskonzepte der Schulen in Hannover vorgestellt sowie analysiert. Die Kriterien dieser Analyse sind folgende:

- Å Seit wann gibt es das Inklusionskonzept? Wie oft wurde es aktualisiert?
- Å Wer sind die Verfasser*innen?
- Å Was sind die Ziele?
- Å Wie lautet der Begriff der Inklusion?
- Å Was wird außerdem thematisiert?
- Å Wie wird das Konzept umgesetzt? (Projekte, Barrierefreiheit, Anzahl der Personen)
- Å Was sind die Grenzen der Inklusion?
- Å Werden betroffene Personen mit einbezogen?
- Å Gibt es Besonderheiten? (Gremien, Beirat, beauftragte Personen)
- Å Wer sind die Ansprechpersonen?

Wie auch in den Vorstellungen der Konzepte kurz benannt, können aufgrund von fehlender Kommunikation und fehlendem Informationsaustausch nicht alle Kriterien thematisiert werden. Grund hierfür ist die schon erwähnte mangelnde Bereitschaft an Interaktion seitens der Schulen.

2.1 Grundschule Glücksburger Weg in Hannover

Die Grundschule Glücksburger Weg ist seit dem Schuljahr 2012/ 2013 eine inklusive Schule. Demnach muss wahrscheinlich auch in diesem Zeitraum das Inklusionskonzept erstellt worden sein. Ein genaues Datum liegt jedoch nicht vor, da mit keiner Ansprechperson Kontakt aufgenommen werden konnte. Das einseitige Konzept von der Internetseite der Schule berichtet von dem Ziel, dass alle Kinder wohnortsnah unterrichtet sowie individuell gefördert werden sollen. Außerdem findet in der Grundschule ein gemeinsamer Unterricht mit verschiedenen Kindern statt. Alle sind integriert und es kommt zu keiner Trennung aufgrund von Unterschieden im Lernen. Um den Kindern gerecht zu werden, kommt es zu einer frühzeitigen präventiven sowie stützenden Förderung. Um diese ganzen Aspekte zu erreichen, haben die angestellten Lehrkräfte mehrere Aufgaben, die hohe Anforderungen in der Inklusion stellen. Beispielsweise müssen die Lehrer*innen einen Umgang gestalten, in dem sich Akzeptanz, Toleranz, Rücksichtnahme sowie Unterstützungsbereitschaft widerspiegelt. Des weiteren sollen die verschiedenen Entwicklungen der Kinder, aber auch die der Förderpläne beachtet und umgesetzt werden. Eine begleitende Diagnostik ist ein weiterer Teil der zu erfüllenden Aufgaben. Das Konzept hat außerdem den Begriff Inklusion als gemeinsamer Unterricht mit allen Kindern, sowie eine Anstrebende Förderung von Kindern definiert. Weitere Informationen liegen in dem Inklusionskonzept jedoch nicht vor,

weshalb nicht alle Kriterien thematisiert werden können (vgl. Grundschule Glücksburger Weg o.J.).

2.2 Grundschule Grimsehlweg in Hannover

Im einseitigen Inklusionskonzept, welches auf der Internetseite zu finden ist, wird berichtet, dass seit dem Schuljahr 2013/ 2014 die Grundschule Grimsehlweg eine inklusive Schule ist. In jedem Jahrgang sind vier bis fünf Klassen inklusiv. Des Weiteren sind Förderschullehrkräfte mit 40 Stunden an der Grundschule angestellt. Diese Aspekte sollen dafür sorgen, dass der Unterstützungsbedarf besonders und individuell an die Schüler*innen abgestimmt ist. Hinzuzufügen ist, dass die Förderung durch differenzierte und kompetenzorientierte Lernangebote erreicht werden kann. Die gerade genannten Ziele können durch regelmäßige Teamsitzungen umgesetzt werden, da in diesem Treffen die Förderpläne erstellt und aktualisiert werden. Außerdem erarbeiten die Lehrkräfte sonderpädagogische Gutachten. Wie auch in der Grundschule Glücksburger Weg findet ein gemeinsamer Unterricht mit allen Schüler*innen statt, was bewirken soll, dass kein Kind anders und ungerecht behandelt sowie von der Klasse getrennt unterrichtet wird. Zusätzliches Fördermaterial steht den Schulkindern ständig zur Verfügung, um eine individuelle Unterstützung zu ermöglichen. Der Begriff Inklusion sowie andere Kriterien für die Analyse konnten auch hier nicht thematisiert werden, da diese im Konzept fehlen und es zu keinem Kontakt mit den verantwortlichen Personen der Grundschule kam (vgl. Grundschule Grimsehlweg o.J.).

2.3 Grundschule Gebrüder-Körting-Schule in Hannover

Dieses Inklusionskonzept befindet sich mit im Schulkonzept und ist sehr kurz gefasst. Es ist im Internet frei zugänglich. Wie auch in den anderen Konzepten können aufgrund von fehlenden Informationen nicht alle Kriterien bearbeitet werden. Ziel der Grundschule ist es, dass die Entwicklungen der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Schüler*innen gefördert werden. Außerdem orientieren sich die Lehrkräfte an den Stärken der Kinder. Um dies zu erreichen, werden die Lehrer*innen als Lehrbegleiter*innen gesehen. So können alle Schüler*innen im Lernprozess ohne Stress und im Schulalltag unterstützt werden (vgl. Gebrüder-Körting-Schule o.J.). Die Grundschule Gebrüder-Körting-Schule definiert den Inklusionsbegriff wie folgt: „Jedes Kind ist einzigartig und auf seine Art besonders. Wir wertschätzen Individualität und sehen Verschiedenartigkeit als Gewinn. Die Schulgemeinschaft lebt eine Willkommenskultur, die geprägt ist von Offenheit und Toleranz sowie Teilhabe aller beteiligten Personen. Die Vermittlung inklusiver Werte wie Akzeptanz und Respekt im sozialen Miteinander ist uns im Schulleben besonders wichtig.“ (Gebrüder-Körting-Schule o.J.).

3. Auswertung der Interviews

Im folgenden Abschnitt wird der Interviewleitfaden vorgestellt, welcher in unseren geführten Interviews angewendet wurde. Diese von uns aufgestellten Fragen lauten:

1. Welche Funktionen haben Sie an der Schule? Was sind Ihre Aufgaben?
2. Wie definieren Sie Inklusion? Welche Zielgruppen werden angesprochen und seit wann wird in der Schule über Inklusion gesprochen?
3. Welche Bedeutung hat Inklusion für Ihre Schule?
4. Welche konkreten Maßnahmen oder Programme gibt es in der Schule, um die Inklusion zu fördern?
5. Gibt es Unterstützungen von staatlicher Seite? Hilfe bei der Finanzierung et cetera?
6. Mit welchen Herausforderungen hat die Schule im Bereich Inklusion zu kämpfen?
7. Wie barrierefrei ist die Schule?
8. Was sind die Grenzen der Inklusion für die Schule?
9. Wie nehmen Sie persönlich die Inklusion an der Schule wahr?
10. Gibt es irgendwelche Verbesserungswünsche beziehungsweise Potential, was für die Zukunft nützlich ist?

Mithilfe dieses Leitfadens wurde ein umfassender Einblick in den einzelnen Schulen bezüglich Inklusion ermöglicht. Vorteil dieser Ablauf der Fragen im geführten Interview ist zunächst eine klare Strukturierung. Die Punkte sind thematisch geordnet und beginnen mit der Rolle und Funktion der interviewten Person. Anschließend wird nach der Definition von Inklusion gefragt, um ein gemeinsames Grundverständnis für diesen Begriff zu schaffen. Im weiteren Verlauf werden Fragen gestellt, die sich auf die Inklusion in der Schule in Bezug auf Ziele, Maßnahmen und Unterstützung seitens des Staats fokussiert. Auch nach der eigenen Meinung der interviewten Person wird gefragt, um einen weiteren Blick ermöglicht zu bekommen, abseits der zu vertretenden Meinung der Schule. Durch diesen strukturierten Aufbau des Interviewleitfadens lassen sich zusammenfassend Informationen effizient sammeln, die im weiteren Verlauf ausgewertet werden können. Aufgrund dieser Basis lässt sich eine Datenerhebung erfassen, mit der weitere Diskussionen über das Thema Inklusion geführt werden können sowie einen Ausblick auf eventuelle Veränderungen geben lässt.

3.1 Vorstellung Interview I

In diesem Bericht widmen wir uns ausführlicher der Arbeit und den Perspektiven zweier Lehrkräfte einer Waldorfschule in Hannover, die sich mit Hingabe und innovativen Ansätzen der Herausforderung der Inklusion stellen. Die anonymisierten Personen, Lehrkraft A und Lehrkraft B, fungieren beide als Klassenführer für Förderklassen und tragen durch ihren täglichen Einsatz und ihr umfassendes Engagement wesentlich zur Inklusionskultur der

Schule bei. Lehrkraft A ist zusätzlich im Deputatswesen engagiert und verfügt über umfassende Kenntnisse der strukturellen und organisatorischen Anforderungen einer inklusiven Bildungsumgebung. Diese Position ermöglicht es ihr, direkt an der Gestaltung von Stundenplänen und der Einsatzplanung des Lehrpersonals mitzuwirken, was eine bessere Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler ermöglicht. Lehrkraft B ist hauptsächlich in der direkten pädagogischen Arbeit mit den Förderklassen tätig und legt einen starken Fokus auf die praktische Umsetzung inklusiver Bildungsansätze im Klassenzimmer. Ihre Erfahrungen fließen in die Gestaltung des Unterrichts ein und schaffen eine lebendige Lernumgebung, die auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen zugeschnitten ist. Beide Lehrkräfte teilen ein Verständnis von Inklusion, das weit über die bloße Integration von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf hinausgeht. Sie betrachten Inklusion als einen Prozess, der es jedem Kind ermöglicht, seinen eigenen Lernweg zu gehen, persönliche Stärken zu entdecken und Respekt sowie Verständnis für die Unterschiedlichkeit anderer zu entwickeln. Der inklusive Ansatz in der Waldorfschule wird somit nicht nur als pädagogische Notwendigkeit, sondern auch als Chance für die Gemeinschaft gesehen, aus der Vielfalt der Schülerinnen und Schüler zu lernen und zu wachsen. Wie folgendes Zitat verdeutlicht: *"Am Ende eines Schuljahres soll jeder Schüler ein Stück weitergekommen sein, aber sie müssen nicht eine Messlatte erreichen, und wenn sie über diese nicht springen können, müssen sie das Schuljahr nicht wiederholen; so ist es nicht. Unsere Pädagogik ist völlig anders organisiert. Wir achten auf die Entwicklungsreife der Kinder, und bei der Einschulung zeigen alle Kinder, ob behindert oder nicht, eine gewisse Entwicklungsreife, wie Zahnwechsel oder ob sie auf einem Bein springen können oder was auch immer, und die Pubertät durchleben auch alle, und das erfordert ein bestimmtes Vorgehen in Methodik und Didaktik"* (Interview mit Person A).

Finanzielle Einschränkungen stellen eine signifikante Herausforderung dar. Als Schule in freier Trägerschaft ist die Verfügbarkeit von Ressourcen für spezialisierte Lehrkräfte, therapeutische Unterstützung und individuell angepasste Lernmaterialien begrenzt. Beide Lehrkräfte betonen, wie entscheidend finanzielle Mittel für die Vertiefung und Ausweitung inklusiver Maßnahmen sind. Sie weisen darauf hin, dass das niedrigere Gehaltsniveau im Vergleich zu staatlichen Schulen auch die Rekrutierung und langfristige Bindung engagierter Lehrkräfte erschwert. Die Selbstverwaltung eröffnet den Lehrkräften einzigartige Möglichkeiten, direkt auf die Gestaltung eines inklusiven Schulumfelds einzuwirken. Durch die enge Zusammenarbeit in der Lehrerschaft können Stundenpläne so konzipiert werden, dass sie auf die individuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler abgestimmt sind, beispielsweise durch die Einbindung spezifischer Förderstunden oder die flexible Gruppierung der Lernenden. Diese Gestaltungsfreiheit unterstützt nicht nur den inklusiven Unterricht, sondern fördert auch ein tiefes Verständnis und eine hohe Akzeptanz der Lehrkräfte und Schüler für die Notwendigkeit differenzierter Bildungswege. Trotz der finanziellen und strukturellen Herausforderungen steht die Arbeit von Lehrkraft A und B

beispielhaft für das große Engagement und die Kreativität, mit der an der Waldorfschule in Hannover Inklusion gelebt wird. Ihre Definition von Inklusion geht über das Konzept des gemeinsamen Unterrichts hinaus und hin zu einer Gemeinschaft, in der jedes Mitglied nach seinen individuellen Möglichkeiten gefördert wird, sich zu einer selbstbestimmten und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu entwickeln. Ihre Hingabe und ihre Ansätze bieten wertvolle Einblicke in die Praxis der inklusiven Pädagogik und sind ein lebendiges Beispiel dafür, wie unter herausfordernden Bedingungen positive Bildungserfahrungen für alle Schülerinnen und Schüler geschaffen werden können.

Durch den strukturierten Aufbau des Interviewleitfaden lassen sich zusammenfassend Informationen effizient sammeln, die im weiteren Verlauf ausgewertet werden können. Aufgrund dieser Basis lässt sich eine Datenerhebung erfassen, mit der weitere Diskussionen über das Thema Inklusion geführt werden können sowie einen Ausblick auf eventuelle Veränderungen geben lässt.

3.2 Vorstellung Interview II

Die Interviewpartner*in ist Lehrkraft einer allgemeinbildenden Schule in Hannover. Außerdem unterrichtet sie die Inklusionsklasse der Schule und hat bei der Entwicklung der Inklusionsklasse über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren mitgewirkt. Inklusion wird „als ein Konzept, mit dem alle Menschen ungeachtet ihrer Beeinträchtigungen am gesellschaftlichen Leben mitwirken können. Dabei würde ich Inklusion von Integration abgrenzen, in der Menschen mit Beeinträchtigungen Teil der Gesellschaft sind, aber in diesem keine aktive Rolle darin einnehmen (können)“ definiert. An der Schule werden bisher Schüler*innen mit den Entwicklungsschwerpunkten geistige Entwicklung sowie Kinder auf dem Autismus-Spektrum unterrichtet. Für eine erfolgreiche Umsetzung der Inklusion ist eine Förderschulkraft den Großteil des Unterrichts anwesend, um die Kinder mit Förderbedarf zu unterstützen und insbesondere, dem jeweiligen Niveau entsprechend, die Hauptfächer zu unterrichten.

Allerdings birgt das Thema Inklusion auch viele Herausforderungen. In der Kommunikation mit den Eltern gibt es oft Probleme, da diese teilweise gegen die Lehrer*innen arbeiten, sich auf Ratschläge und Gesprächsangebote nicht einlassen wollen oder gegen diese argumentieren. Weiterhin unterstützen die Schulbegleitungen teilweise zu wenig oder zu viel, was die Schüler*innen negativ beeinflusst, aber auch mit den Schüler*innen gibt es Schwierigkeiten. Ein/Eine Schüler*in konnte nicht weiter beschult werden, da es große disziplinarische Schwierigkeiten gab und der/die Schüler*in sich selbst und andere in Gefahr gebracht hat. Zur Finanzierung gibt die Lehrkraft an, dass benötigte Sachmittel übernommen werden, aber personelle Probleme mit Schulbegleitung bestehen, dass diese nur schwer und mit sehr langer Wartezeit zu bekommen sind. Als Fazit merkt die Lehrkraft an, dass das Beste aus der Inklusion gemacht wird, was mit dem momentanen Mitteln möglich ist. Allerdings wird auch angemerkt:“ Die Inklusion unserer Schule, bzw. die Inklusion an allen

allgemeinbildenden Schulen außer der Schulform Integrierte Gesamtschule ist aus meiner Sicht keine Inklusion“. Für eine erfolgreiche Inklusion müssten mehr Ressourcen zur Verfügung stehen und die Inklusionsklassen abgeschafft werden. Anstatt dessen müsste jede „normale“ Klasse inklusiv sein, was zum momentanen Zeitpunkt aber nicht möglich ist, da Lehrkräfte nicht ausreichend für Inklusion ausgebildet werden und es an personellen Ressourcen fehlt. Trotzdem wird festgestellt, dass die Schüler*Innen untereinander davon profitieren. Soziale Kompetenzen werden ausgebaut und es entstehen neue Freundschaften, die sonst nicht entstanden wären, die die Schüler*Innen räumlich getrennt wären. Die Lehrkraft befürwortet das Konzept der Inklusion, sieht aber auch sehr viel Potenzial, wofür aber deutliche mehr finanzielle und personelle Ressourcen nötig wären.

4. Relevante Informationen

Preise im Bereich der Inklusion an Schulen würdigen Schulen, die sich besonders stark für die Teilnahme aller Schülerinnen und Schüler einsetzen, unabhängig von ihren individuellen Bedürfnissen. Sie dienen als Anerkennung und Motivation für andere Schulen, inklusive Praktiken zu fördern und Vielfalt zu unterstützen. Im Folgenden gehe ich darauf ein, aus welchen Gründen eine Schule, die wir im Rahmen unseres Projekts beleuchteten, den Preis für Inklusion gewann.

4.1. Preise im Bereich Inklusion an Schulen

Der Deutsche Schulpreis wird seit 2006 von der Robert Bosch Stiftung GmbH in Kooperation mit der Heidehof Stiftung, der ARD und der ZEIT Verlagsgruppe verliehen. Mehr als 2.000 Schulen haben sich seit Beginn des Programms um den Preis beworben. Die Jury bewertet dabei sechs Qualitätsbereiche, darunter Leistung, Umgang mit Vielfalt und Unterrichtsqualität (vgl. Deutscher Schulpreis 2020). Im Jahr 2020 ging der Preis an die Otfried-Preußler Schule in Hannover, welche wir auch im Laufe des Projekts betrachteten. Nicht nur technisch setzt die Schule auf Barrierefreiheit, sondern auch in Hinblick auf ein generelles „barriereloses Miteinander“. Das bedeutet, dass jede Persönlichkeit eines jeden Schülers und jeder Schülerin akzeptiert wird. Ein multiprofessionelles Team und die Einteilung der Klassen in kleine Häusereinheiten mit Namen aus Kinderbüchern, schaffen eine unterstützende Umgebung für die individuelle Entwicklung eines jeden Kindes. Ein weiterer Freiraum, um auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen einzugehen, findet sich in den innovativen und individuell gestaltbaren Lernzeiten (vgl. ebd. 2020). Für mehr Inklusion im Denken und Handeln setzt die Schule unter anderem auf Gebärdensprache, Piktogramme und Vorlesestifte, um ein reibungsloses Miteinander zu ermöglichen. Darüber hinaus werden gemeinsame, selbstgeführte Arbeitsgemeinschaften und ein inklusiver Schulkiosk eingerichtet, um das Selbstbewusstsein der Kinder zu stärken und ihre aktive Teilhabe am Schulleben zu fördern (vgl. ebd.)

Im nächsten Schritt werden zwei der unzähligen Handlungsmöglichkeiten, auf die die Otfried-Preußler Schule setzt, genauer betrachtet.

4.2. Gebärdensprache

Die gebärdete Sprache in Deutschland basiert im Allgemeinen auf der so genannten visuell-gestischen Modalität. Das heißt dass sie nicht nur durch manuelle Gestiken und die Benutzung der Hände und Arme, sondern auch die die der nicht-manuellen wie Oberkörper und Gesicht funktioniert (vgl. Happ/ Leuninger 2018, S. 6 ff.). An der Otfried-Preußler Schule wird die Gebärdensprache als Bestandteil ihrer inklusiven Praktiken im Alltag genutzt. Sie dient als Kommunikationsmittel, insbesondere für Kinder mit geringen Deutschkenntnissen und hierbei vor allem für die Kommunikation der Kinder untereinander, wodurch eine Art Geheimsprache entsteht, die es den Schüler*innen ermöglicht, sich zu verständigen und ihnen gleichzeitig Selbstsicherheit verleiht. Ein wichtiger Punkt beim Blick auf das Engagement der Schule für eine umfassende Kommunikationsförderung und die Teilhabe aller Kinder (vgl. Otfried-Preußler-Schule a.o.J.).

4.3. Leseförderunterricht

Generell beschreibt Leseförderunterricht eine wirksame pädagogische Methode, welche darauf ausgerichtet ist, das Leseverständnis zu verbessern. Darunter fallen Strategietrainings, eine daraus resultierende, erhöhte Schüleraktivität und kooperative Lehrmethoden, wie Paired oder Repeated Reading. Der Fokus liegt darauf, den Unterricht grundlegend zu verändern, um eine erfolgreiche Leseförderung in der Einrichtung, hier Beispiel am Grundschule, zu ermöglichen (vgl. Souvignier/ Förster/ Kawohl 2016, S. 79 f.). Die Otfried-Preußler-Schule stärkt die Freude am Lesen durch eine wöchentliche Leseförderung von 90 Minuten. Kooperationen mit der Stadtbücherei, Lesewettbewerbe, Lesepatzen und die Nutzung von Klassensätzen unterstützen alle Schüler*innen dabei, barrierefrei auf die Lernziele zugreifen zu können (vgl. Otfried-Preußler-Schule o.J. a).

4.4. Der inklusive Schulkiosk

Seit mehreren Jahren bietet die Otfried-Preußler Schule auch eine Arbeitsgemeinschaft für die Kinder Namens "Ottis Eck" an – Ein Schulkiosk von Kindern für Kinder. Das Team von Ottis Eck präsentiert eine Vielzahl an verschiedenen Spezialitäten und Lebensmitteln. Ihr Sortiment umfasst unter anderem Kakao, Brezeln, Joghurt und Müsliriegel. Sie bieten stetig wechselnde Stile an, wie zum Beispiel den Sportkiosk mit Kuchen und Hot Dogs, den Halloweenkiosk mit gruseligen Leckereien wie Wackelpudding mit Haribo-Augen sowie den Adventskiosk mit Punsch und Brezeln. Auch besondere Anlässe werden gebührend gefeiert. Beim Fest Inklusion verwöhnen sie ihre Gäste mit frischem Popcorn und selbstgebackenem Kuchen, während sie am Tag der Kinderrechte einen Teil ihres Gewinns an den Verein

Mittendrin spenden und eine feierliche Scheckübergabe auf ihrer Bühne organisieren (vgl. Otfried-Preußler-Schule o.J. b).

5. Fazit

Im Verlauf dieses Projekts kam die Frage auf, wer Inklusion an Schulen kontrolliert. Daher folgt in diesem Kapitel eine Hinführung zu offenen Fragen, die während des ersten Teils des Projektes nicht beantwortet werden konnten. Anschließend folgt aus unserer Perspektive eine kritische Sichtweise auf das Thema Inklusion in Schulen.

5.1 Offene Fragen

Seit 2009 wurde von der Bundesregierung die UN-Behindertenrechtskonvention eingeführt, womit die Bundesländer zur Umsetzung von Inklusion in Schulen verpflichtet sind. Aufgrund dieses Projekts konnte jedoch festgestellt werden, dass die meisten Schulen nur teilweise Inklusion umsetzen. Zur Inklusion gehört, dass alle zusammen lernen, teilhaben und Barrieren abgebaut werden. Aber warum gibt es in den meisten Schulen noch sichtbare und versteckte Barrieren, wenn sie seit über zehn Jahren verpflichtet sind, Inklusion umzusetzen? Gibt es bestimmte Umsetzungspläne, bis wann sie bestimmte Dinge geändert, beziehungsweise angeschafft haben müssen und werden diese kontrolliert?

5.2 Umsetzung der Inklusion an Schulen

Damit Inklusion in Schulen unserer Meinung nach funktioniert, muss sowohl bei den Fachkräften als auch bei den Schüler*innen früher mit Inklusion begonnen werden. Dies bedeutet für die Kinder, dass sie möglichst schon im Kindergarten(-alter) lernen, was Inklusion bedeutet. Es müsste für die Kinder „normal“ werden, dass alle mit und ohne Behinderung zusammen spielen, lernen und einbezogen werden beziehungsweise teilhaben dürfen. Für die Fachkräfte in den Schulen wäre es bedeutend, wenn sie gemeinsame Fortbildungen zum Thema Inklusion absolvieren würden. Aber vor allem die Lehrkräfte sollten schon im Lehramtstudium an Modulen zur Inklusion teilnehmen, um den richtigen Umgang mit den Schüler*innen zu lernen und sinnvolle Unterstützungsangebote machen zu können. Momentan ist dies leider nicht in den Modulbüchern für das Studium vorhanden, wodurch die angehenden Lehrkräfte erst in ihrem Referendariat auch mit inklusiven Kindern in Kontakt treten. Aufgrund der fehlenden Vorbereitung in ihrem Studium, sind die Lehrkräfte überlastet. Hinzu kommt der Lehrermangel, der Personalmangel an Sonderpädagog*innen und vermehrte Dokumentation, wodurch die Überforderung weiter ansteigt und Krankheitsfälle öfter auftreten können.

5.3 Erkenntnisse

Abschließend lässt sich sagen, dass von den insgesamt 128 untersuchten Schulen in Hannover, ohne die jeweiligen Außenstellen mitzurechnen, nur *zehn* Schulen ihr Inklusionskonzept, entweder online auf ihrer Website oder nach Nachfrage unsererseits zur Verfügung gestellt haben. Hinzukommend haben sich zwei Schulen bereit erklärt, mit uns ein Interview zum Thema Inklusion an ihrer Schule durchzuführen. Gründe für das nicht Bereitstellen von Inklusionskonzepten oder das Durchführen von Interviews, sollen fehlende Kapazitäten sein. Diese lassen sich laut den Antworten der Schulen auf den herrschenden Lehrermangel zurückführen oder auf den Herbst beziehungsweise Winter, da mehrere Lehrkräfte zu dieser Zeit erkrankt sind. Das Resümee, welches wir daraus ziehen, ist sehr enttäuschend für unser Projekt. Durch die teilweise vorliegenden Rückmeldungen lässt sich daraus schließen, dass eine fehlende Bereitschaft sowie fehlendes Interesse der Schulen für das Thema Inklusion vorliegen. Hinzukommend war eine weitere Schwierigkeit die Kommunikation, da die Herbst- und Weihnachtsferien in den Zeitraum gefallen sind, wodurch wenige Fachkräfte an den Schulen anwesend waren.

Literaturverzeichnis

Deutscher Schulpreis (2020). Otfried-Preußler-Schule. Porträt. (Zugriff am 26.02.2024) von <https://www.deutscher-schulpreis.de/preistraeger/otfried-preussler-schule/portraet>

Deutscher Städtetag (2020). Deutscher Schulpreis 2020 für Otfried-Preußler-Schule. (Zugriff am 26.02.2024) von <https://www.staedtetag.de/ueber-uns/aus-den-staedten/schulpreis-2020-hannover>

Gebrüder-Körting-Schule (o.J.). Schulkonzept der Gebrüder-Körting-Schule. Inklusion: Bei uns sind alle Menschen gleich. An unserer Schule ist jeder(r) willkommen. (Zugriff am 10.01.2024) von <https://www.gebrueder-koerting-schule.de/pdf/schulkonzept.pdf>

Grundschule Glücksburger Weg (o.J.). Regionales Konzept. (Zugriff am 10.01.2024) von <http://www.gs-gluecksburger-weg.de/über-uns/regionales-konzept/>

Grundschule Grimsehlweg (o.J.). Inklusion. (Zugriff am 10.01.2024) von <https://grundschulegrimsehlweg.de/wp-content/uploads/2023/08/Inklusion-2023.pdf>

Interviews mit Person A und B am 28.11.2023

Leuninger, H., Happ, D. (2018). Vorwort. In: D. Happ, H. Leuninger (Hrsg.). Gebärdensprachen: Struktur, Erwerb, Verwendung. (5-9). Sonderheft 13. Hamburg: Helmut Buske Verlag

Niedersächsisches Kulturministerium (2022). Rechtliche Vorgaben. (Zugriff am 17.01.2024) von https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/inklusive_schule/rahmenkonzept_inklusive_schule/rechtliche_vorgaben/rechtliche-vorgaben-175277.html

Otfried-Preußler-Schule (o.J. a). Konzept der Individualisierung durch “Fördern und Fordern”. (Zugriff am 26.02.2024) von <https://wordpress.nibis.de/opgs/files/2019/12/Konzept-Individualisierung.pdf>

Otfried-Preußler-Schule (o.J. b). Schulleben. Unser Schulkiosk Ottis Eck. (Zugriff am 26.02.2024) von <https://wordpress.nibis.de/opgs/2020/02/13/unser-schulkiosk-ottis-eck>

Souvignier, E., Förster, N., Kawohl, E. (2016). Implementation eines Förderkonzeptes zur diagnosebasierten individuellen Leseförderung in der Grundschule. In: M. Philipp, E. Souvignier (Hrsg.). Implementation von Lesefördermaßnahmen. Perspektiven auf Gelingensbedingungen und Hindernisse. (77-98). Münster: Waxmann Verlag GmbH

Kapitel VI: Soziale Einrichtungen

Hanna Mücke, Anna-Lena Weber, Hewad Khesraw, Leon Züchner, Ebru Mergen und Jasmine Barjekly

1. Vorhaben und Herausforderungen im Projekt

In unserem Projekt zum Thema “Inklusion” war es uns in erster Linie wichtig, die Inklusionskonzepte von sozialen Einrichtungen zu analysieren. Wir wollten Strategien und Programme untersuchen und herausfinden, welche Maßnahmen in den sozialen Einrichtungen vollzogen werden, um Inklusion in der Einrichtung zu etablieren und zu fördern. Des Weiteren waren wir an möglichen Herausforderungen und Barrieren interessiert, welche die Inklusion in gewissen Bereichen einschränken. Auch die Begründungen, wenn Inklusionskonzepte nicht vorhanden sind, waren für uns von Interesse. Insbesondere Verbesserungsvorschläge oder Zukunftsaussichten für die Einrichtungen sind deshalb relevant.

Zu Beginn musste der Begriff “Inklusion” für uns klar sein und die sozialen Einrichtungen wurden von uns zuerst gegliedert. Dafür haben wir uns an das Ministerium für Gesundheit und Soziales gewandt. Zu unserem Bedauern, wurden wir, sowohl bei der Gliederung als auch bei der genauen Anzahl von sozialen Einrichtungen, nicht umfangreich informiert. Somit mussten wir diese Einrichtungen für uns selbst ordnen und haben sie gegliedert in folgende Punkte:

- Beratung
- Kindergärten/Krippen
- Vereine (auch Sportvereine)
- Sozialkaufhäuser
- Soziale Wohnformen (zusätzlich ambulante Unterstützungsformen)
- Seniorenheime

Durch festgelegte Kriterien konnten insgesamt 8 Einrichtungen untersucht und analysiert werden. Nur die wenigsten Einrichtungen haben ein klar ausgeschriebenes Inklusionskonzept, da die Einrichtungen oftmals grundlegend auf Inklusion und die gleiche Teilhabe aller Menschen abzielt. Somit hielten viele Einrichtungen es nicht für relevant, ein explizites Inklusionskonzept auszuschreiben. 100 Einrichtungen wurden zuvor online

recherchiert. Daraus wurden ebenfalls einige Punkte wie z.B. Ansprechpartner, seit wann gibt es die Einrichtung, Inklusionskonzept etc., herausgearbeitet. Hierfür wurde eine Tabelle angelegt.

Die Herausforderungen eines solchen Projektes lassen sich in zwei Bereiche aufteilen. Zum einen besteht bei einer Gruppenarbeit ein höheres Konfliktpotential durch die Anzahl der Mitwirkenden. Dabei ist unter anderem die Aufteilung der Arbeitsaufträge, das Zeitmanagement und die Kommunikation zu beachten. Zum Anderen ist die erfolgreiche Durchführung unseres Projekts von den sozialen Einrichtungen abhängig die wir untersucht sowie interviewt haben. Dabei kann es ebenfalls zu Komplikationen kommen, da wir nicht beeinflussen können wie zuverlässig und kompetent die einzelnen Einrichtungen sind. Im Folgenden werden wir die Punkte näher erläutern.

Der Bereich, welcher in unserer Gruppenarbeit eine Herausforderung darstellte, war die Abhängigkeit der sozialen Einrichtungen, welche wir analysiert und interviewt haben. Dabei haben wir innerhalb der Gruppe verschiedene Erfahrungen gemacht. Zum einen sollten wir auf den Internetseiten von Insgesamt 100 Einrichtungen nach einen Inklusionskonzept suchen. Dabei haben alle aus unserer Gruppe ernüchternde Ergebnisse erhalten. Dies wiederum mindert die Motivation, da das Gefühl entsteht nach etwas nicht Vorhandenem zu suchen. Doch auch dies ist ein Ergebnis. Des Weiteren sollte jede Person zwei Einrichtungen finden, welche bereit sind ein Interview über Inklusion mit uns zu führen. Ein paar von uns haben sehr schnelle Rückmeldungen erhalten und ein Interview mit engagierten, hilfsbereiten Menschen geführt. Andere wiederum haben auch nach wiederholtem nachfragen, mehreren E-Mails und Telefonaten keinerlei Rückmeldungen erhalten. Es führte dazu, dass ein paar aus unserer Gruppe nicht rechtzeitig ihre Interviews führen konnten und so die weiteren Schritte nicht durchgeführt werden konnten. Dies wiederum beeinflusst auch den Rest der Gruppe. Es zeigt sich, dass auch äußere Einflüsse, die von den Studierenden nicht zu kontrollieren sind, die Gruppenarbeit sehr beeinflusst bzw. behindert. Doch auch das sind Erkenntnisse, welche wir in die Analyse unseres Projekts mit einbeziehen können.

Gesetzliche Grundlagen

Im deutschen Sozialgesetzbuch (SGB) sind verschiedene Abschnitte und Paragraphen enthalten, die die Rechte und Regelungen für beeinträchtigte und behinderte Menschen konkretisieren. Ein wesentlicher Abschnitt ist das SGB IX, das sich mit der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen befasst. Hier werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33), zur medizinischen Rehabilitation (§ 19) und weitere Maßnahmen zur Unterstützung festgelegt. Insbesondere das Schwerbehindertenrecht (§ 90) regelt Rechte und Pflichten von Schwerbehinderten. Im SGB XII, das die Sozialhilfe betrifft, sind ebenfalls wichtige Paragraphen enthalten, die beeinträchtigte Menschen betreffen. Zum Beispiel regelt § 19 die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen und § 42 die Hilfe zur Pflege. Auch

im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V) finden sich relevante Regelungen. So legen § 33 Leistungen bei Krankheit, § 34 Hilfsmittel und § 40 Rehabilitationsmaßnahmen fest, die auch für beeinträchtigte Menschen von Bedeutung sind. Zusätzlich spielt das SGB VIII eine Rolle, das die Kinder- und Jugendhilfe betrifft. Hier ist insbesondere § 35a relevant, der die Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche regelt, sowie § 41, der die Hilfe zur Erziehung umfasst. Diese Paragraphen bieten spezifische Regelungen und Leistungen für beeinträchtigte und behinderte Menschen. Es ist ratsam, sich genauer mit den Inhalten der einzelnen Paragraphen vertraut zu machen, um genauere Informationen über die Rechte und Leistungen zu erhalten, die für bestimmte Situationen gelten (vgl. Stascheit 2023).

2. Konzepte

2.1 Hannover 96

Im Rahmen unseres Seminars haben wir in unserer Gruppe mehrere Interviews mit sozialen Einrichtungen geführt. Soziale Einrichtungen wie die Tafel Hildesheim, Pro Team Himmelsthür, Fairkauf Hannover, Lebenshilfe Peine Burgdorf, Lebenshilfe Hannover, SV Borussia Hannover, Hannover 96 und der ASC Göttingen, wobei nicht jede dieser Einrichtungen ein Inklusionskonzept hatte. Der zu beschreibende Verein Hannover 96 hat ein Inklusionskonzept, das aber nicht auf der Website zu finden ist. Der Verein öffnete sich zum 1.1.2017 für Menschen mit Handicap. Seit dem 1.11.2022 hat der niedersächsische Verein einen Inklusionsbeauftragten, der für diesen Bereich zuständig ist. Die Homepage des Vereins ist barrierefrei, viele Informationen sind in leichter Sprache zu finden. Im Interview wird der Begriff „Inklusion“ vom Inklusionsbeauftragten wie folgt definiert: „Inklusion ist das Zusammenführen und die uneingeschränkte Teilhabe lassen alle Menschen unabhängig von Ihrer Herkunft, Glaubensrichtung, sexuellen Orientierung. Sie bedeutet, die Schubladen von Unternehmen aus der Kommode des Lebens zu nehmen und die Vielfalt als normale und bereichernde Teilung der Gesellschaft anzuerkennen.“ Des Weiteren bedeutet Inklusion, dass Individuen mit Beeinträchtigung nicht mehr gezwungen sind, ihr Leben an bestehenden Strukturen anzuknüpfen. Stattdessen liegt es in der Verantwortung der Gesellschaft, Umgebungen zu schaffen, in denen jeder Mensch einschließlich Individuen mit Einschränkungen, von Beginn an als bedeutender Bestandteil der Gesamtheit angesehen wird. Der Inklusionsbeauftragte spricht im Interview weitere wichtige Aspekte an wie z.B. Aktionen mit anderen Vereinen oder auch mit dem Klinikum Warendorf in Zusammenarbeit mit der Mertesacker Stiftung, bei denen es sich um Integration und um Inklusion handelt und wo alle Zuschauer mitmachen können. Hinzu kommen diverse Sportangebote von Hannover 96 wie z.B. die Sommerfestaktion, welche ebenfalls mit der Mertesacker Stiftung angeboten werden. Darüber hinaus finden in der Justizvollzugsanstalt Hammeln integrative

Fußballturniere statt, bei denen mit den Insassen Fußball gespielt wird. Der Inklusionsbeauftragte benennt weitere Ziele des Vereins: Mehr Selbstverständlichkeit schaffen für Menschen mit Handicap im Sport, Beratung von anderen Vereinen, Institutionen sowie Unternehmen zu Themen Inklusion im Sport, mehr Sportveranstaltungen und mehr Menschen mit Beeinträchtigung im Verein.

Der Verein hat seit 6 Jahren eine Handicap-Abteilung. Im von uns durchgeführten Interview mit dem Inklusionsbeauftragten Herrn A. wird auch betont, dass der Verein sich gegen die Diskriminierung einsetzt. Das Gebäude des Vereins zu hundert Prozent barrierefrei, sowohl die Zufahrt, die Auslegung für Blinde mit einer Führungslinie, Fahrstühle sowie auch die Türen

2.2 FC Germania Zündorf

Die Kölner Inklusionsmannschaft des FC Germania Zündorf hat ein ausführliches Inklusionskonzept, das uns zur Verfügung gestellt wurde. Im Konzept wird Inklusion als „vielfältige Gruppe, in der verschiedene Altersklassen, verschiedene Geschlechter, von denen manche eine Beeinträchtigung mit sich tragen, jedoch nicht alle“ beschrieben. Die Inklusionsmannschaft des FC Germania Zündorfs beschäftigt acht Trainer*innen, die ehrenamtlich dort tätig sind. Hierbei ist zu beachten, dass auch das Team der Trainer*innen verschiedene Beeinträchtigungen vorweisen, ein Trainer sitzt beispielsweise im Rollstuhl. Des Weiteren besitzt einer eine Hörbehinderung. Je nach Stärkengebiet teilen sich die Trainer*innen die Aufgabenbereiche selbst auf. Außerdem spielt die Mannschaft in der Inklusionsliga mit. Den Trainer*innen der Mannschaft wurde der Ehrenamtspreis verliehen. Hinzu kommt, dass sie 2021 von der Stadt Köln für den Preis für Engagement vorgeschlagen wurden. Zur Zeit spielen im Inklusionsteam 25 Spieler*innen.

3. Interviews

3.1 Lebenshilfe Hannover

Die Lebenshilfe Hannover, wurde 1960 gegründet und ist Teil der bundesweiten Lebenshilfe, die 1958 entstand. Ihr Hauptziel ist es, Menschen mit geistiger Behinderung ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dazu bietet sie Wohnheime, Tagesstätten, ambulante Betreuung, Beratungsdienste und Bildungs- und Freizeitangebote an. In den Wohnheimen und Wohngruppen erhalten die Menschen Unterstützung im Alltag, während sie in den Tagesstätten betreut und gefördert werden. Die Lebenshilfe Hannover arbeitet eng mit anderen Organisationen zusammen, um die Lebensqualität und Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung zu verbessern. Bei meiner Kontaktaufnahme mit der Lebenshilfe

Hannover per E-Mail erhielt ich zwar eine Antwort, jedoch folgten darauf keine weiteren Nachrichten oder Terminvereinbarungen. Dies führte dazu, dass ich keinen Interviewpartner finden konnte. Dennoch ist es wichtig, diese Erfahrung zu berücksichtigen, da sie ebenfalls ein Ergebnis darstellt und Einblicke in den Kommunikationsprozess mit der Organisation bietet.

3.2 Lebenshilfe Peine-Burgdorf

Dieses Interview wurde mit der Leitung der Beratungsstelle durchgeführt. In ihrer Aufgabe, Menschen mit Hilfebedarf und deren Familien zu unterstützen, beinhaltet die Lebenshilfe ebenfalls Wohn- und Werkstätten, Beratungs- und Förderungsangebote. Laut Frau S. ist es Ihr Ziel ist eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft zu schaffen und dass alle gleichbestimmt und selbstbestimmt leben können. Die Grenzen der Inklusion spiegeln sich fast nur bei manchen Angeboten in den Werkstätten wider, da die Teilnehmer*innen fähig sein müssten, die gegebenen Aufgaben zu erledigen. Des Weiteren ist die Lebenshilfe nicht auf psychische Krankheiten ausgerichtet.

3.3 Fairkauf Hannover

Herr C. ist Bereichsleiter der Sozialen Arbeit bei Fairkauf und führte mit uns das Interview. Fairkauf ist ein Secondhand Kaufhaus, welches langzeitarbeitslosen Menschen ermöglicht, sich wieder auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Fairkauf ist eine gemeinnützige Genossenschaft, welche unter anderem auch Menschen mit einer Behinderung inkludiert. Die Grenzen hierbei sind jedoch, dass nicht alle Kaufhäuser komplett barrierefrei sind. Wenn die Behinderung zu beeinträchtigend für die Tätigkeit ist, ist eine Arbeit bei Fairkauf oft nicht möglich. Dennoch sind dort Menschen mit einer Behinderung, welche durch die Arbeit wieder soziale Kontakte und Beziehungen herstellen können und somit eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erhalten. Außerdem wird der Tagesablauf strukturiert und die Persönlichkeitsbildung gefördert.

3.4 ASC Göttingen

Der ASC Göttingen ist ein Sportverein aus Göttingen, Deutschland, der in verschiedenen Sportarten aktiv ist, darunter Basketball und Volleyball. Der Verein wurde 1846 gegründet und hat eine lange Geschichte im deutschen Sport. Im Basketball ist der ASC Göttingen besonders bekannt für sein Profi-Team, das in der Basketball-Bundesliga (BBL) spielt. Der Verein hat sich in der deutschen Basketballszenen etabliert und hat eine starke Fanbasis. In Volleyball ist der ASC Göttingen ebenfalls aktiv und nimmt an regionalen und

überregionalen Wettbewerben teil. Insgesamt repräsentiert der ASC Göttingen eine wichtige sportliche Institution in der Stadt und der Region.

3.5 SV Borussia Hannover

Unser Interviewpartner Herr S. ist der dritte Vorsitzende des Fußballvereins SV Borussia Hannover. Der Verein besitzt kein Inklusionskonzept als auch keinen Inklusionsbeauftragten, weil sich keine Personen mit Beeinträchtigung bisher angemeldet haben. Es gibt auch kein Personal mit Beeinträchtigung. Langfristige Ziele bezüglich der Inklusion hat der Fußballverein nicht; Inklusion wird im Verein nicht thematisiert.

4. Vorstellung des Leitfadens

Um ein strukturiertes und erkenntnisreiches Interview mit unseren ausgewählten Einrichtungen durchzuführen, haben wir sorgfältig überlegt, welche Fragen für uns von Interesse sind und wie wir sie formulieren können, um neue Erkenntnisse zu gewinnen. Dabei haben wir zwei Prototypen mit möglichen Fragen und einer Struktur entwickelt. Es war uns wichtig, dass die interviewten Personen sich nicht wie in einem Verhör fühlen, sondern dass das Gespräch offen und entspannt verläuft. Gleichzeitig sollten die Fragen präzise sein und Raum für ausführliche Antworten bieten, ohne lediglich mit einem einfachen Ja oder Nein beantwortet zu werden. Zudem mussten die Fragen einen klaren Bezug zu unseren Einrichtungen haben, um ein zielgerichtetes Gespräch zu ermöglichen. Da wir eine Vielzahl von Einrichtungen wie Second-Hand-Kaufhäuser, die Tafel Hildesheim sowie Sportvereine wie Hannover 96 und den ASC Göttingen interviewt haben, war es eine Herausforderung, einheitlich gute Fragen zu finden. Dennoch haben wir uns nicht davon abhalten lassen und die Fragen entwickelt, die in den Interviews umgesetzt wurden.

Einige der Fragen umfassen:

- „Mit welchen Herausforderungen im Bereich Inklusion hat Ihre Einrichtung zu tun?“ - Diese Frage bietet Raum für ausführliche Antworten und ermöglicht es den Interviewpartnern, sowohl wahrgenommene als auch persönliche Herausforderungen zu benennen.
- „Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Welche Projekte sind in Zukunft noch geplant, und was sind Ihre Wünsche für die Zukunft?“ - Besonders die Frage nach zukünftigen Projekten und Wünschen gibt Einblicke in die Langfristigkeit und die Visionen der Einrichtung.
- „Welche langfristigen Ziele verfolgt Ihre Einrichtung hinsichtlich der Inklusion?“ - Diese Frage zielt darauf ab, die langfristigen Perspektiven der Einrichtung zu erforschen und zu verstehen.

- „Wie barrierefrei ist Ihre Einrichtung?“ - Diese Frage ist wichtig, um zu erfahren, inwieweit Menschen mit Behinderungen Zugang zu den Räumlichkeiten und Angeboten der Einrichtung haben.
- „Was sind für Ihre Einrichtung die Grenzen der Inklusion?“ - Diese Frage soll aufzeigen, wo möglicherweise Grenzen gesetzt werden müssen und welche Herausforderungen es gibt, um eine umfassende Inklusion zu erreichen.

Der Interviewleitfaden bietet somit eine Vielzahl von Fragen, die es ermöglichen, das Thema Inklusion umfassend zu beleuchten und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Durch die Interviews konnten wir viel lernen und sowohl im Studium als auch persönlich wertvolle Erkenntnisse gewinnen.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse unserer Inklusionsforschung haben faszinierende Einblicke in die Praxis von sozialen Einrichtungen gewährt. Die zentrale Erkenntnis war die Vielfalt der Ansätze hinsichtlich Inklusion. Es war beeindruckend zu sehen, dass einige Einrichtungen bereits gut etablierte Inklusionskonzepte verfolgen und aktiv in die Umsetzung inklusiver Maßnahmen involviert sind. Andererseits stellte sich heraus, dass eine beträchtliche Anzahl von Einrichtungen weder ein Inklusionskonzept hat noch über das notwendige Bewusstsein für dieses Konzept verfügt. In den durchgeführten Interviews stießen wir auf faszinierende Erkenntnisse, die unsere Aufmerksamkeit besonders weckten. Besonders spannend war die Vielfalt der Ansätze, die von sozialen Einrichtungen verfolgt wurden, wenn es um die Umsetzung von Inklusion ging. Einige Organisationen zeigten sich äußerst engagiert und bewusst in ihrer Bemühung, inklusive Praktiken zu etablieren, während andere wiederum weder über ein Inklusionskonzept verfügten noch mit dem Begriff vertraut waren. Diese Diversität verdeutlichte die Bandbreite der Herausforderungen und Möglichkeiten im Bereich der Inklusion. Ein weiterer interessanter Aspekt war die unterschiedliche Wahrnehmung und Interpretation des Begriffs "Inklusion" durch die Befragten. Es wurde deutlich, dass es keine einheitliche Vorstellung gab und dass Aufklärung und Sensibilisierung in diesem Bereich nach wie vor von großer Bedeutung sind. Darüber hinaus stellte die Schwierigkeit, viele der befragten Einrichtungen zu erreichen, eine herausfordernde Hürde dar. Dieses Hindernis betonte die Notwendigkeit einer verbesserten Kommunikation und Zugänglichkeit für einen effektiven Austausch im Bereich der Inklusion. Insgesamt war es faszinierend zu beobachten, wie die Realität der Inklusion in verschiedenen Kontexten interpretiert und umgesetzt wird. Diese Erkenntnisse werden uns dabei helfen, gezieltere Maßnahmen zur Förderung inklusiver Praktiken zu entwickeln und unsere Rolle als Inklusionsbeauftragte noch effektiver zu gestalten. Als Inklusionsbeauftragte verstehen wir unsere zentrale Rolle in der Förderung inklusiver Praktiken. Unser Hauptziel ist es, nicht nur das Verständnis für Inklusion zu vermitteln,

sondern aktiv an der Entwicklung und Umsetzung von konkreten Inklusionskonzepten teilzuhaben. Unser Fokus liegt dabei auf der Sensibilisierung für die vielfältigen Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen und der gezielten Schaffung von inklusiven Strukturen. Durch die kontinuierliche Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen setzen wir uns dafür ein, dass Inklusion nicht bloß eine theoretische Idee bleibt, sondern als gelebte Realität in unserer Gemeinschaft fest verankert wird. Unsere Aufgabe besteht darin, aktiv Brücken zwischen verschiedenen Gruppen und Interessensvertretern zu bauen. Wir fördern den Dialog und engagieren uns nachhaltig, um die Umsetzung inklusiver Praktiken zu unterstützen und somit einen positiven Wandel in unserer Gemeinschaft zu bewirken.

6. Erkenntnisse und Umsetzung der Inklusion in den Einrichtungen

Die Tafel Hildesheim sieht neben geistlicher und physischer Beeinträchtigung, vor allem soziale Ungleichheiten als eine Problematik, wo Inklusion passieren muss. Menschen werden durch Armut aus sozialem, Kulturellem und Medizinischem ausgeschlossen. Dennoch sieht sie einen Wandel, denn hier in Deutschland muss keiner verhungern, es gibt keine existentielle Armut mehr. Ein Inklusionskonzept brauchen sie nicht, sagt Annelore Ressel, denn ihr Angebot zielt ja schon darauf ab, dass Menschen inkludiert werden. Sie denkt Menschen mit Beeinträchtigung müssen über den zweiten Arbeitsmarkt, durch eine Tagesstruktur an die Arbeitswelt herangeführt werden. Dabei ist der soziale Aspekt besonders wichtig, die Arbeit nicht nur als Einkommensquelle zu sehen, sondern als Ort der Begegnung, Kommunikation und Möglichkeit das eigene Können herauszufinden. Viele Menschen, die das Angebot der Tafel nutzen, arbeiten auch dort, als "1,50€ Jobber". Allerdings gibt es Einschränkungen, da die Arbeit bei der Tafel körperlich sehr anstrengend ist, kann nicht jeder Mensch dies ausführen. Auch für einen Menschen mit einer geistlichen Beeinträchtigung ist leider zu wenig Personal vorhanden. Annelore Ressel möchte Menschen unterschiedlicher Herkunft miteinander verbinden, angefangen bei Kindern und Jugendlichen. Für Kinder muss sehr viel mehr getan werden, da diese sehr unter den sozialen Ungleichheiten leiden und es so schwer ist dort herauszutreten. Dafür wurde das Kinderrestaurant K.Bert eröffnet, wo Kinder für sehr wenig Geld bzw. Umsonst essen bekommen haben. Zudem wurde mit der Sozialagentur Cluster zusammengearbeitet, Kochkurse für Kinder gegeben und weiteres durchgeführt. "Solange die Herkunft ausschlaggebend ist für den Werdegang eines Menschen, und die Gesellschaft das billigend in Kauf nimmt, solange stinkt es hier." Annelore Ressel ist richtig sauer, da diese sozialen Ungleichheiten solch verharrende Auswirkungen haben. Jede Spende, Jeder Cent hilft auf drei Ebenen. Zum einen hilft es den Menschen, es wird in die sozialen Sicherung Systeme eingezahlt und gleichzeitig gewährleistet es den Fortbestand der Tafel. Allerdings reichen die Spenden nicht aus und es ist nie einfach.

7. Relevante Informationen

Beispiele aus der Praxis

In Hannover setzt sich der Sportbund aktiv für die Förderung inklusiver Sportangebote ein, wobei einige der prominenten Beispiele aus der Praxis herausragen. Ein bedeutender Akteur in diesem Kontext ist der Sportbund Hannover, der durch gezielte Maßnahmen die Inklusion von Menschen mit Handicap vorantreibt. Besonders erwähnenswert ist das geführte Interview bei Hannover 96, das tiefe Einblicke in die inklusiven Bemühungen dieses Sportvereins ermöglichte. Der Landes Sportbund Niedersachsen spielt ebenfalls eine zentrale Rolle in der Förderung der Inklusion im Sport. Vereine, die sich vor Ort aktiv für die Gestaltung und Umsetzung von inklusiven Maßnahmen einsetzen, können von finanzieller Unterstützung profitieren. Die Richtlinie zur Förderung der Inklusion im und durch Sport bildet einen festen Bestandteil des Maßnahme Plans, der im Rahmen der Kooperation zwischen dem Landes Sportbund Niedersachsen e. V. und dem Behinderten-Sportverband Niedersachsen e. V. entwickelt wurde (StadtSportbund Hannover e.V, 2024). Diese Initiative ist eingebettet in den umfassenden Aktionsplan "Inklusion im niedersächsischen Sport". Die Fördermittel des Landes Sportbundes Niedersachsen erstrecken sich über verschiedene Leistungen, darunter die Unterstützung von Assistenzbedarfen und die Finanzierung von inklusiven Veranstaltungen. Diese finanzielle Unterstützung trägt dazu bei, die Teilnahme von Menschen mit Handicap am Sport zu erleichtern und inklusive Gemeinschaften zu fördern. Auf der offiziellen Homepage des Landes Sportbundes Niedersachsen finden Interessierte eine Liste von Vereinen in Niedersachsen, die inklusive Sportangebote bereitstellen. Diese transparente Darstellung ermöglicht es Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, passende Sportmöglichkeiten zu finden und aktiv am Vereinsleben teilzunehmen. Besonders hervorzuheben ist auch die Zusammenarbeit des Stadt Sportbunds Hannover mit dem „Turn-Klubb“ zu Hannover und Hannover 96 e.V. Die gemeinsame Initiative hat ein virtuelles und niederschwelliges Bewegungsangebot geschaffen. Das entsprechende Video lädt nicht nur zu sportlichen Aktivitäten ein, sondern auch zu einer reizvollen Reise durch die Natur. Diese niederschwelligen Angebote ermöglichen eine breite Teilnahme und tragen dazu bei, dass der Sport für alle Menschen zugänglich wird. Insgesamt zeigen diese Praxisbeispiele, dass Hannover auf verschiedenen Ebenen erfolgreich inklusive Sportangebote etabliert (StadtSportbund Hannover e.V, 2024). Die Zusammenarbeit zwischen Sportbünden, Vereinen und Institutionen trägt dazu bei, dass der Sport für Menschen mit Handicap nicht nur eine Option, sondern eine selbstverständliche und bereichernde Erfahrung wird (StadtSportbund Hannover e.V, 2024). Nach meiner Recherche wurde ein weiteres herausragendes Inklusionsprojekt in Hannover identifiziert, welches aktiv die Medien nutzt, um das Bewusstsein für inklusive Jugendarbeit zu schärfen. Das Projekt betreibt einen eigenen YouTube-Channel mit dem aussagekräftigen Thema "Wie inklusiv ist die Jugendarbeit in der Region Hannover". Hierbei handelt es sich um eine Initiative von

JANUN Hannover e.V., die in Kooperation mit dem lokalen Bürger*innenfernsehen H1 Talkshows veranstaltet. Die Talkshows bieten eine Plattform, auf der verschiedene Akteure aus der Jugendarbeit in der Region Hannover zu Wort kommen, um ihre Erfahrungen, Best Practices und Herausforderungen im Bereich der Inklusion zu teilen. Die Medienpräsenz dieses Projekts ermöglicht es, die Thematik einem breiten Publikum zugänglich zu machen und den Dialog über inklusive Jugendarbeit voranzutreiben. Der eigene YouTube-Channel stellt eine moderne und zugängliche Möglichkeit dar, um Informationen zu verbreiten und gleichzeitig die Vielfalt inklusiver Jugendarbeit sichtbar zu machen. Durch die Kooperation mit dem lokalen Bürger*innenfernsehen wird sichergestellt, dass die Inhalte auch im öffentlichen Raum präsent sind und somit ein größeres Bewusstsein für die Bedeutung inklusiver Ansätze in der Jugendarbeit geschaffen wird (JANUN Hannover, 2021).

8. Fazit

Um nun nochmal einen Blick zu bekommen, welche Themen für uns noch offen sind und was wir noch gerne hätten wissen wollen, muss erst einmal gesagt werden, dass wir als Gruppe zwar mit dem Thema Inklusion etwas anfangen konnten, doch im Laufe des Seminars einen viel besseren Blick und mehr Wissen über besagtes Thema bekommen haben. Es gibt eine Menge an Fragen und Problemen, die wir uns über die gesamte Zeit dieser Seminareinheit gestellt haben und welche bis heute nicht geklärt werden konnten oder nicht klärbar sind.

Als erstes haben wir uns gefragt, ob wir etwas nachhaltig bewirken konnten oder wie sehr wir durch Interviews oder auch Nachfragen bei Behörden oder Ämtern einen weiteren Denkanstoß geben konnten. Denn auch wenn man dieses Seminar einfach abtun könnte und das für sich mitgenommene Wissen als zufriedenstellend empfindet, wollten wir in einem gewissen Rahmen versuchen die Einrichtungen zum Thema Inklusion sensibilisieren. Natürlich gibt es auch Einrichtungen, die uns schon sehr gut zeigten, wie es funktionieren kann, doch dies ist bei weitem noch nicht der Standard und dies war für uns eine Möglichkeit dem Thema mehr Aufmerksamkeit zu geben.

Eine weitere offene Frage, die wir uns noch stellen, ist, warum so viele Einrichtungen zwar Inklusion gut umsetzen, aber nichts darüber z.B. auf ihrer Websites zu finden ist. Man kann dies zwar abtun als Selbstverständlichkeit, dies aber nicht wirklich der Standard ist.

Um noch einmal auf die persönliche Ebene zurück zu kommen, haben wir uns auch noch eine entscheidende Frage für unsere Zukunft gestellt. Hat dieses Seminar uns im Bereich Inklusion so weit gebracht, dass wir nun aktiver und auch in unserem Hinterkopf und bewusster sind wie wichtig dieses Thema ist? Als Sozialarbeiter*innen werden wir natürlich immer danach streben, eine faire Gesellschaft voranzutreiben und für Chancengleichheit zu sorgen.

Kritischer Blick auf die Umsetzung von Inklusion

Die Umsetzung von Inklusion in sozialen Einrichtungen ist ein Thema, das viel Diskussion und Analyse erfordert, da es oft nicht so reibungslos verläuft, wie es idealerweise sein sollte. Einige kritische Aspekte konnten wir bei der Umsetzung von Inklusion in sozialen Einrichtungen herausarbeiten.

Zum einen fehlen der Einrichtung oft finanzielle und personelle Ressourcen, um eine gut ausgebaute und inklusive Umgebung zu schaffen. Der Personalmangel in diesem Bereich war nie größer als aktuell. Somit kann es zur Überlastung der Mitarbeiter*innen in sozialen Einrichtungen kommen. Des Weiteren ist ein relevanter weiterer Punkt die Barrierefreiheit. Schlechte Wege, fehlende Rampen oder Aufzüge sind eine physische Barriere und erschweren den Zugang. Auch die digitale Barrierefreiheit für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderung ist wiederum mit finanziellen Mitteln verbunden. Zudem könnte eine mangelnde Sensibilisierung eine Hürde sein. Einige Mitarbeiter*innen in sozialen Einrichtungen könnten auf die Bedürfnisse der Menschen eventuell nicht genügend vorbereitet sein. So spielen auch kulturelle Unterschiede eine Rolle, sodass die Umsetzung von Inklusion vielleicht eingeschränkt bzw. erschwert werden könnte. Durch das Erkennen der Herausforderungen und der Relevanz von Inklusion, kann ein Verständnis dafür geschaffen und daran gearbeitet werden, um Inklusion insgesamt besser zu etablieren.

Literaturverzeichnis

Janun Hannover (2021). Inklusion. (Zugriff am 20.02.2024 von <https://janun-hannover.de/mitmachen/inklusion/>)

Stadt Sportbund Hannover (2024). Inklusive Sportangebote. (Zugriff am 20.02.2024 von <https://www.ssb-hannover.de/sportentwicklung/integration-inklusion/inklusive-sportangebote/>).



Kontakt

HAWK
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Brühl 20 | 31134 Hildesheim
www.hawk.de/s

Zeitung: Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch | Nr. 33/2024 | ISSN 2510-1722
Redaktion der Zeitung: Dr. Andreas W. Hohmann
Herausgeberin: Dr. Lena Lokschin (Hrsg.)

