



(De-) Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Forschungsbericht der Projektgruppe 2.1

Prüfungsleistung: Forschungsbericht
Semester: Sommersemester 2021
Studiengang: Bachelor Rehabilitationspädagogik
Modul: Projektstudium P2
Projektbegleitung: Dr. Alexander Röhm & Michéle Möhring
Verfasser_innen: Projektgruppe 2.1
Autor_innen: Frisch, L. Heidbrede, F.
Hölzer, M. Kleemann, N.
Rath-Yilmaz, D. Schulze, J.
Seppelfricke, L. Wengenroth, J.
Wisniewski, A.
E-Mail: destigma.meb.fk13@tu-dortmund.de
Abgabe: 09.07.2021

Zusammenfassung

Mehr als zehn Jahre nach dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention gestaltet sich die Umsetzung von Inklusion in Deutschland nach wie vor schwierig. Vor allem im Bereich des Überganges auf den ersten Arbeitsmarkt sind bislang keine wesentlichen Veränderungen festzustellen.

Der vorliegende Forschungsbericht befasst sich mit dem Thema (De-) Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Aus der ersten Studie des Projektes geht eine deutliche Forschungslücke im Kontext von stigmatisierenden und destigmatisierenden Prozessen während des Überganges auf den ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit einer körperlichen Behinderung in Deutschland hervor. Auf Grundlage dieser Forschungslücke schließt sich die im Verlauf dieses Berichtes detailliert beschriebene, zweite Studie des Projektes zu den Chancen und Barrieren beim Berufseinstieg von Menschen mit Körperbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, aus der Sicht von Menschen mit körperlicher Behinderung und Fachkräften vermittelnder Dienste an.

Ziel des Projektes ist es, stigmatisierende und destigmatisierende Prozesse zu erforschen, um im Idealfall optimierende Handlungsempfehlungen für Forschung und Praxis im Kontext beruflicher Teilhabe von Menschen mit körperlicher Behinderung zu generieren. Aufgrund forschungsökonomischer Gegebenheiten ist die Ausarbeitung dessen im Anschluss an die terminierte Ergebnispräsentation geplant.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	IV
1 Einleitung	1
2 Projektmanagement	3
2.1 Zeitplanung.....	3
2.2 Projektorganigramm.....	4
3 Theorie.....	6
3.1 Körperliche Behinderung.....	6
3.2 Stigmatisierung	7
3.2.1 Die Labeling Theory	7
3.2.2 Stigmatisierende Einstellungen.....	7
3.2.3 Auswirkungen.....	8
3.3 Gesetzliche Grundlagen und das Rehabilitationssystem in Deutschland	8
4 <i>Studie 1: Wissenschaftliche Evidenz zur Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt</i>	10
4.1 Ziele und Fragestellung.....	10
4.2 Methode.....	11
4.3 Ergebnisse.....	14
4.3.1 Arbeitsbereich von Menschen mit Behinderung.....	14
4.3.2 Menschen mit einer körperlichen Behinderung.....	16
4.3.3 Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext	19
4.4 Zusammenfassung und Fazit.....	22
5 <i>Studie 2: Chancen und Barrieren beim Berufseinstieg auf dem ersten Arbeitsmarkt aus Sicht von Menschen mit einer körperlichen Behinderung und vermittelnden Diensten</i>	23
5.1 Ziele und Forschungsfragen	23
5.2 Methode.....	25
5.2.1 Untersuchungsdesign.....	25
5.2.2 Rekrutierung.....	27
5.2.3 Stichprobe	29
5.2.4 Auswertungskriterien und -methoden	31
5.2.5 Gütekriterien.....	32
5.3 Ergebnisdarstellung	37
5.3.1 Oberkategorie Erfahrungen	37
5.3.2 Oberkategorie Subjektive Empfindungen (Arbeitsleben).....	46
5.3.3 Oberkategorie Unterstützungsmöglichkeiten	58

5.3.4 Oberkategorie Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer körperlichen Behinderung.....	68
5.3.5 Oberkategorie Veränderungsvorschläge	74
5.3.6 Gesamtbewertung	83
5.3.7 Oberkategorie Fazit/Ratschlag	85
5.4 Auswertung und Analyse der Forschungsergebnisse.....	89
5.4.1 Stigmatisierende Einstellungen als Barriere für den Berufseinstieg von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt	89
5.4.2 Stigmatisierung auf Einstellungsebene	90
5.4.3 berufliches Rehabilitationssystem als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt	91
5.4.4 Vorhandene Interventionsmaßnahmen zum Abbau von Stigmatisierungen gegenüber Menschen mit körperlicher Behinderung	92
5.4.5 Wahrnehmung von stigmatisierenden Einstellungen	93
5.5 Zusammenfassung und Fazit	94
6 Diskussion.....	97
6.1 Diskussion der Projektergebnisse	97
6.2 Limitation	104
6.3 Ausblick	106
7 Bewertung des Gesamtprojektes.....	109
Eidesstattliche Versicherung	VIII
Anhang.....	X

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitplanung der Projektgruppe 2.1	3
Abbildung 2: Projektorganigramm der Projektgruppe 2.1.....	5
Abbildung 3: Flow Chart der Suchstrategie zum Scoping Review (eigene Darstellung)	13
Abbildung 4: Rekrutierungsverlauf.....	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Untersuchungsziele	11
Tabelle 2: Stichprobendarstellung	30
Tabelle 3: Darstellung der prozentualen Intercoder-Übereinstimmung (Berechnung in MAXQDA)	34

1 Einleitung

Welche Bedeutung hat Arbeit in unserer Gesellschaft und wie gestaltet sich die Teilhabe von Menschen mit einer körperlichen Behinderung an dieser? Häufig spielen gesellschaftliche Prozesse wie beispielsweise die Stigmatisierung eine Rolle, wenn es für Menschen mit einer körperlichen Behinderung darum geht, einem Beruf nachzugehen. Mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 34,8 Stunden (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2021) nimmt die Arbeit einen großen Teil des Lebens ein und dient zudem als Grundlage zur ökonomischen Unabhängigkeit, weshalb ihr, unabhängig davon, ob eine Person eine Behinderung hat oder nicht, eine große Bedeutung zugeschrieben werden kann.

Im Rahmen des Projektes zur „(De-) Stigmatisierung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt“ betrachtet die Projektgruppe 2.1 den Berufseinstieg der genannten Personengruppe aus verschiedenen Perspektiven. Es werden Bedingungsfaktoren für (de-) stigmatisierende Prozesse sowie weitere Chancen und Barrieren im Kontext von Behinderung und Erwerbsarbeit erforscht, um anhand der im Projektverlauf gesammelten Informationen Handlungsempfehlungen für die Forschung und die Praxis zu generieren.

Zu Beginn des Forschungsberichtes wird die Projektorganisation komprimiert dargelegt, da projektgruppeninterne Prozesse eine große Relevanz für die Durchführung des Projektes aufweisen.

Zur Umsetzung der Untersuchungsziele des Projektes, welche im Verlauf dieses Berichtes näher beleuchtet werden, wird das Projekt in zwei aufeinander aufbauende Studien unterteilt. Die erste Studie des Projektes beinhaltet die Erfassung der wissenschaftlichen Evidenz zur Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Sie dient der grundlegenden Erarbeitung der Thematik und legt den Forschungsstand systematisch dar. Die aus der wissenschaftlichen Evidenz resultierenden Ergebnisse werden im ersten Teil des Projektberichtes dargestellt und in diesem Forschungsbericht lediglich, der Vollständigkeit halber, in verkürzter Form angeführt.

Der Fokus dieses Berichtes liegt auf der Darstellung der zweiten Studie des Projektes. Diese umfasst die explorative Annäherung an Chancen und Barrieren von Menschen mit körperlicher Behinderung während des Berufseinstiegs auf dem ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht von Betroffenen sowie von Fachkräften vermittelnder Dienste unter Einsatz von qualitativen Forschungsmethoden.

Dazu werden zunächst die Ziele und die Fragestellung der Studie vorgestellt. Daran anschließend erfolgt eine ausführliche Darstellung der Methode. Anhand der zur Datenauswertung gebildeten Oberkategorien werden die Ergebnisse präsentiert und unter Heranziehung der Forschungsfragen ausgewertet. Im weiteren Verlauf werden die Projektergebnisse diskutiert

und Limitationen aufgezeigt, woraufhin die Darstellung der durchgeführten Forschung mit einem Ausblick abgeschlossen wird.

Um diesen Forschungsbericht abzuschließen, wird das Gesamtprojekt aus der Sichtweise der Projektgruppenmitglieder bewertet.

2 Projektmanagement

Dieses Kapitel zum Projektmanagement der Projektgruppe 2.1 betrachtet einzelne Elemente der Erarbeitungsphase. Hierbei ist es von Bedeutung, die Zeitplanung und das Projektorganigramm darzustellen. Die im Folgenden dargelegten Aspekte beinhalten keine inhaltlichen Bezüge zur Projektthematik, dienen jedoch als Grundlage der gruppeninternen Organisation und werden somit als besonders relevant für den gesamten Forschungsprozess erachtet.

2.1 Zeitplanung

Die Zeitplanung für das in den nachfolgenden Kapiteln dieses Berichtes erläuterte Projekt orientiert sich an einem, von den Projektgruppenmitgliedern erarbeiteten, Meilensteinplan. Bei der Erstellung der Zeitplanung wurden alle Ziele anhand von Messbarkeit und Machbarkeit, welche als maßgebliche Kriterien für die Zieldefinition gelten, definiert. Des Weiteren wurde darauf achtgegeben, die Ziele genau zu bestimmen sowie diese mit Prioritäten zu versehen (Wöltje, Knoblauch, Hausner, Kimmich & Lachmann, 2015).

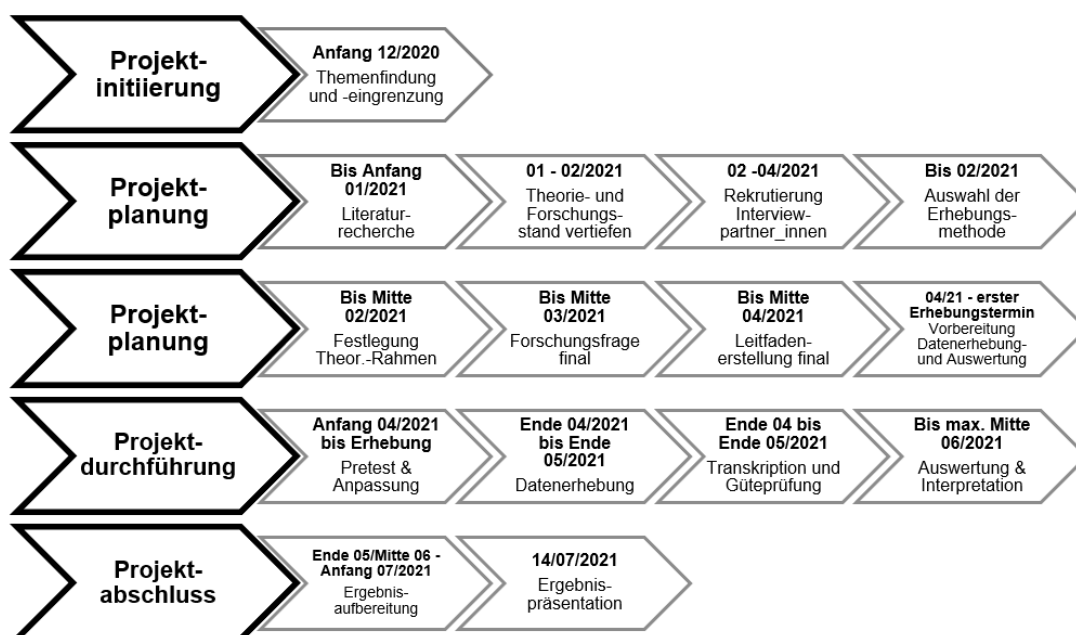


Abbildung 1: Zeitplanung der Projektgruppe 2.1

Die in Abbildung 2 dargestellten Meilensteine wurden daher den vier Projektphasen Initiierung, Planung, Durchführung und Abschluss zugeordnet und nach zeitlicher Priorität für den Projektablauf aufgegliedert. Wie innerhalb des Berichtes zur P1 Prüfung angeführt, ist es von Bedeutung, bei der Erstellung einer Zeitplanung eine gewisse Flexibilität gewährleisten zu können, um beispielsweise entsprechend auf äußere Faktoren reagieren zu können. Somit ergab

sich schlussendlich die dargestellte, mehrfach im Projektverlauf überarbeitete Darstellung der Zeitplanung der Projektgruppe 2.1.

2.2 Projektorganigramm

Dieser Abschnitt basiert auf dem Projektorganigramm der Projektgruppe 2.1 (Abbildung 2), welches im Dezember 2020 erstellt wurde. Die jeweiligen Rollen der Projektgruppenmitglieder wurden nach dem Austausch der individuellen Kompetenzen und Potenziale festgelegt. Der Prozess zur Bestimmung der Rollen beruht auf den „Teamrollentest – Test zu Bestimmung der Teamrolle“ von Erich Sturmair (2008) und dem „Individual-Rollentest“ nach Belbin (2015). Der Teamrollentest wurde vom Unternehmensberater für Personal- und Organisationentwicklung Erich Sturmair im Jahre 2008 entwickelt. Der Teamrollentest, welcher der Einschätzung der Teammitglieder dient, besteht aus sieben Frageblöcken und zielt auf eine Kategorisierung der Gruppenmitglieder in folgende Typen ab: Koordinator, Umsetzer, Erfinder, Macher, Wegbereiter, Teamarbeiter, Spezialist und Perfektionist (Sturmair, 2008).

Belbin, welcher in den 1970er-Jahren den Individual Rollentest entwickelte, geht davon aus, dass jeder Mensch über bestimmte Stärken und Schwächen verfügt. Diese werden mittels eines Fragenkataloges zur Selbsteinschätzung abgefragt, anhand deren Ergebnisse Teamrollenprofile erstellt werden können (Belbin, 2015). Aufgrund der durch den Test ermittelten Rollenverteilung wurde in einem weiteren Schritt das Projektorganigramm, welches in Abbildung 2 eingesehen kann, entwickelt (Belbin, 2015).

Organigramm der Projektgruppe 2.1 (De-) Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

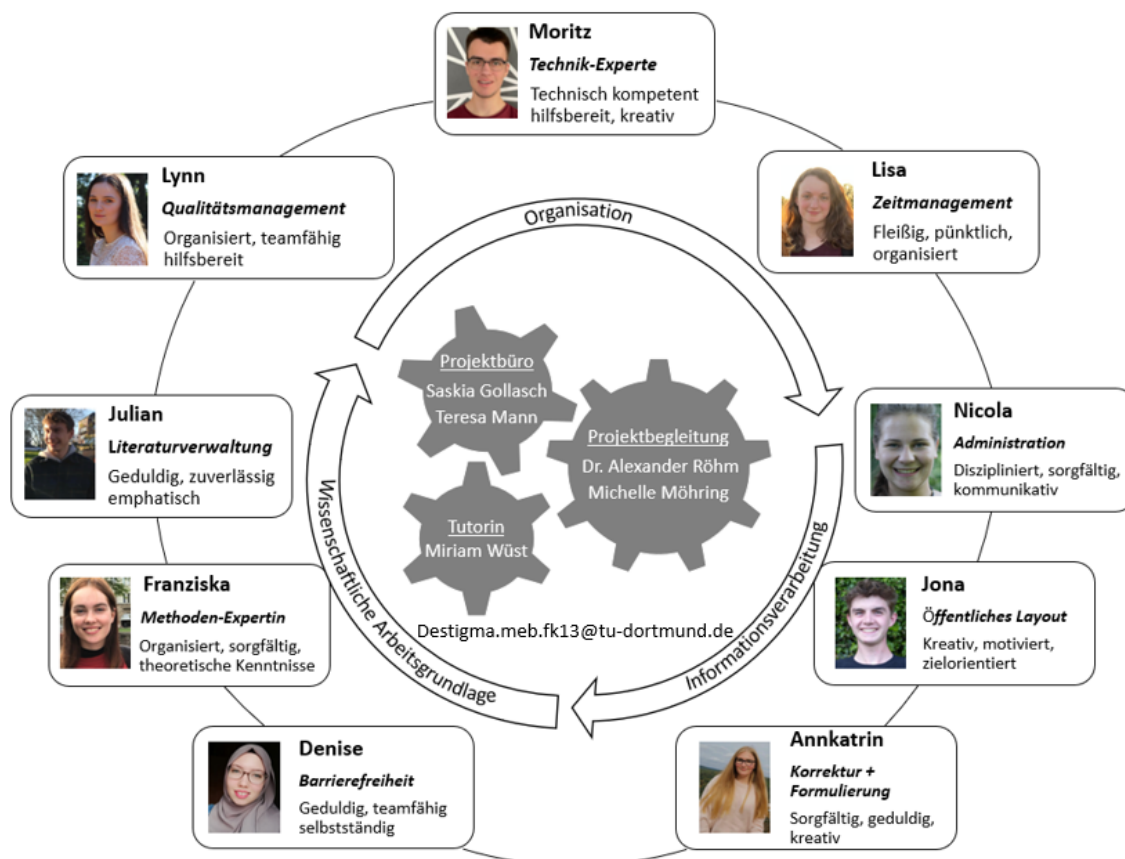


Abbildung 2: Projektorganigramm der Projektgruppe 2.1

Die Basis des Projektorganigramms bildet das Kernteam, welches aus allen Studierenden der Projektgruppe 2.1 besteht. Es wurde versucht, die Fähigkeiten jedes einzelnen Gruppenmitgliedes herauszustellen und diese zu vermerken. Diese Fähigkeiten bauen auf den durchgeführten Teamrollen-Tests nach Belbin (2015) und Sturmair (2008) auf. Die Verbindung der Mitglieder steht symbolisch für den Zusammenhalt der Gruppe. Des Weiteren werden in den Figuren die jeweils zugeordneten Funktionen der Gruppenmitglieder aufgezeigt. Im Mittelpunkt des Kreises befinden sich drei Zahnräder, welche die Projektbegleitung, bestehend aus Dr. Alexander Röhm und Michelle Möhring, das Projektbüro, vertreten durch Saskia Gollasch und Teresa Mann und die Tutorin Miriam Wüst darstellen sollen. Die Zahnräder dienen der bildlichen Darstellung des Gerüsts des Projektes, da diese drei Instanzen die Grundlage darstellen und durch sie das Projekt entstanden ist.

3 Theorie

Zum Einstieg in die Thematik werden zunächst einige Begrifflichkeiten betrachtet, die dem grundlegenden Verständnis der Forschungsthematik dienen. Für das Projekt werden die folgenden Themenbereiche als relevant erachtet und aufgrund dessen erläutert: *Körperliche Behinderung, Stigmatisierung sowie stigmatisierende Einstellungen, die Folgen der Stigmatisierung, die gesetzlichen Grundlagen und das deutsche Rehabilitationssystem.*

Zunächst soll dazu der Begriff der (Körper-) Behinderung anhand einer explizit formulierten Definition nach Leyendecker (2005), auf welche sich die Projektgruppe im Kontext der Erarbeitung beruft, definiert werden. Darauffolgend soll die Labeling Theory nach Link und Phelan (2001) zur Erläuterung des Begriffes Stigmatisierung dargestellt und durch eine Definition stigmatisierender Einstellungen ergänzt werden. Des Weiteren soll aufgezeigt werden, auf welchen gesetzlichen Grundlagen die inhaltliche Erarbeitung der Forschungsthematik basiert.

Es ist anzumerken, dass die Betrachtung relevanter Begrifflichkeiten im Rahmen des vorliegenden Forschungsberichtes in gekürzter Form geschieht, da dieser an den ersten Projektbericht der Projektgruppe anschließt, in welchem die Begrifflichkeiten ausführlich erläutert werden (Anhang J).

3.1 Körperliche Behinderung

Zur Durchführung des Projektes war es zunächst notwendig, die Zielgruppe zu definieren, da Behinderungen sehr vielfältig sein können. Neben der Orientierung an der, im Allgemeinen auf Behinderung bezogenen, gesetzlichen Definition nach § 2 Absatz 1 Satz 1 des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) wird hierbei insbesondere die von Leyendecker (2005) formulierte Definition von Körperbehinderung als relevant erachtet. Diese umfasst alle wesentlichen Merkmale von Behinderung im Sinne der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Dazu zählen das Vorhandensein einer Schädigung (Impairment), eine Verhaltensbeeinträchtigung/Veränderung der Verhaltensmöglichkeiten (Activity limitations) und die erschwerte Selbstverwirklichung in der sozialen Interaktion und Teilhabe (Participation restricts) (Leyendecker, 2005). Leyendecker (2005) definiert eine Person als körperbehindert, „die infolge einer Schädigung oder einer chronischen Krankheit so in ihren Verhaltensmöglichkeiten beeinträchtigt ist, dass die Selbstverwirklichung in sozialer Interaktion erschwert ist“ (S. 21). Daran orientiert werden die im Verlauf der Forschung interviewten Menschen mit körperlicher Behinderung den folgenden drei Kategorien zugeordnet: chronische Erkrankung, organische Schädigung oder Schädigung des Stütz- und Bewegungssystems (Kapitel 5.2.3).

3.2 Stigmatisierung

Das dem Projekt zugrunde liegende Verständnis von Stigmatisierung lässt sich als angelehnt an das vom Soziologen Erving Goffman entwickelte, grundlegende Konzept in der Erforschung von Stigmatisierung bezeichnen, welches ein Stigma als ein abweichendes Merkmal beschreibt, das vorurteilsähnliche Zuschreibungen bedingt (Goffman, 2003). Zu ergänzen sind dabei heutige Auffassungen, die Goffmans ursprüngliche Konzeption dahingehend erweitern, dass Stigmatisierung einen komplexeren Prozess darstellt, der nicht nur die Zuschreibung von Merkmalen in Form von Vorurteilen und Stereotypen beinhaltet, sondern auch reale negative Auswirkungen wie Diskriminierung zur Folge hat (Bos, Pryor, Reeder & Stutterheim, 2013; Link & Phelan, 2001; Major & O'Brien, 2005). Bedeutsam ist zudem, dass die Projektgruppe die Begrifflichkeiten Vorurteil und Diskriminierung insofern von Stigmatisierung differenziert, dass diese Konzepte relevante Komponenten des theoretischen Konstruktes der Stigmatisierung sind, jedoch selbst keine Stigmatisierung darstellen. Ergänzend zu erwähnen ist, dass ein Stigma diskreditierende Merkmale beschreibt, während Stigmatisierung den Prozess, der durch Stigmata ausgelöst wird, darstellt (Pescosolido & Martin, 2015).

3.2.1 Die Labeling Theory

Die Labeling Theory von Link und Phelan (2001) beschreibt Stigmatisierung als einen aus fünf Komponenten zusammengesetzten Prozess, welcher Vorurteile und Diskriminierung beinhaltet und somit eine adäquate Bezugstheorie für dieses Projekt darstellt. Die Kurzdefinition der Theorie lautet: „Stigma exists when elements of labeling, stereotyping, status loss, and discrimination occur together in a power situation that allows them“ (Link & Phelan, 2001, S. 377). Hinsichtlich einer genaueren inhaltlichen Beschreibung dieser Theorie ist an dieser Stelle auf das Kapitel 2.2.1 des ersten Projektberichtes (Anhang J) zu verweisen.

3.2.2 Stigmatisierende Einstellungen

Zur vollständigen Nachvollziehbarkeit soll an dieser Stelle die von der Projektgruppe genutzte Definition von stigmatisierenden Einstellungen ergänzt werden.

Einstellungen stellen einen Pool an wertenden Beurteilungen zu verschiedenen Reizen und Objekten dar. Diese entwickeln sich aus unterschiedlichen individuellen und gesellschaftlichen Prozessen wie beispielsweise der Sozialisation, durch Beobachtungen und soziale Vergleiche mit anderen Menschen (Haddoch & Maio, 2007). Eine Definition für Einstellungen lautet: „Eine Einstellung (attitude) ist eine psychische Tendenz, die dadurch zum Ausdruck kommt, dass man ein bestimmtes Objekt mit einem gewissen Grad an Zuneigung oder Ablehnung bewertet“ (Eagly & Chaiken, 1993, S. 1).

Dieser Prozess geht insofern mit der zuvor erwähnten Labeling Theory einher, dass eine Person aufgrund des Vorliegens eines bestimmten Merkmals in Verknüpfung mit bestehenden Stereotypen negativ bewertet wird und weitere diskriminierende Folgen erfährt. Der Stigmatisierungsprozess und Einstellungen sind folglich nicht differenziert zu betrachten, sondern greifen insbesondere in den ersten Phasen des Stigmatisierungsprozesses ineinander. Somit sind die Einstellungen von Menschen ausschlaggebend für stigmatisierendes und diskriminierendes Verhalten. Der Prozess der Stigmatisierung umfasst weiterführend als negative Einstellungen auch reale negative Auswirkungen.

3.2.3 Auswirkungen

Stigmatisierungsprozesse haben historische und evolutionäre Verankerungen. So beschreiben Bos et al. (2013) eine, von drei grundlegenden Funktionen der Stigmatisierung, als Verhaltensweise zur Vermeidung von Krankheiten. Einige Autor_innen führten zu dieser Theorie eine Studie im Kontext der Entstehung von Stigmatisierung gegenüber Menschen mit Körperbehinderung durch und kamen zu dem Ergebnis, dass die Theorie der Krankheitsvermeidung einen Grund für Stigmatisierungsprozesse gegenüber Menschen mit Körperbehinderung darstellen kann, wobei die Validität dieses Ergebnisses weiter zu überprüfen ist (Averbeck-Lietz & Meyen, 2016; Park, Faulkner & Schaller, 2003).

Grundsätzlich ist zu sagen, dass Folgen und Auswirkungen von Stigmatisierung in vielfältiger Art und Weise und in verschiedenen Lebensbereichen gleichzeitig auftreten können (Link & Phelan, 2001), da Stigmatisierung als eine Art Kontinuum existiert, auf dem verschiedenste Stigmatisierungsprozesse ablaufen können, die unterschiedliche Ergebnisse nach sich ziehen (Link & Phelan, 2001; Pescosolido & Martin, 2015). Zur Bewältigung dieser Stigmatisierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen gibt es verschiedene Bewältigungsstrategien. Ein bedeutsames Konzept in diesem Kontext wird als „Label Avoidance“ bezeichnet und beschreibt die Angst vor Situationen, in denen Stigmatisierungen, Vorurteile oder Stereotypen auftreten können (N. Jones & Corrigan, 2014). Aufgrund dessen werden diese Situationen gemieden, zum Beispiel, wenn Personen mit Behinderung Angst vor Stigmatisierung haben und deshalb auf Arbeitsplatzanpassungen, die sie benötigen, verzichten (N. Jones & Corrigan, 2014).

3.3 Gesetzliche Grundlagen und das Rehabilitationssystem in Deutschland

Um die (De-) Stigmatisierung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt näher betrachten zu können, ist es notwendig, die Struktur des Arbeitsbereiches dieser Zielgruppe zu betrachten. Die in ausführlicher Form dem Kapitel 2.3 des ersten Projektberichtes (Anhang J) entnehmbare Darstellung dessen beinhaltet insbesondere die

Betrachtung des multilateralen „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“, auch bekannt als UN-BRK, welches die allgemeinen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderungen konkretisiert. Die Forderungen der UN-BRK werden in der Bundesrepublik Deutschland durch das „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen“ (BTHG) bis zum 01.01.2023 in das SGB IX implementiert.

Als ein wichtiges, durch das BTHG eingeführtes, Instrument zur Umsetzung von Inklusion für Menschen mit einer Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt lässt sich derzeit das Budget für Arbeit nennen, das während der Erarbeitung der ersten Projektphase innerhalb der systematischen Literaturrecherche (Kapitel 4 ff.), eingehend betrachtet wurde. Ein weiteres Instrument zur Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stellt die Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX dar. Diese geht eng einher mit § 160 SGB IX, welcher die Ausgleichsabgabe im Falle einer nicht Erfüllung der Quote beinhaltet. Diese Abgabe soll im Verlauf des Projektes aus der Sicht von Menschen mit körperlicher Behinderung sowie Fachkräften betrachtet werden (Kapitel 5.3.3). Um den Einstieg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern, wurden zudem einige Unterstützungsmaßnahmen, wie beispielsweise die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX) und die Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 5 SGB IX), gesetzlich verankert.

Arbeitsbereich von Menschen mit Behinderung

Zur ganzheitlichen Darstellung des Arbeitsbereiches von Menschen mit Behinderung ist es von Bedeutung auch den geschützten Bereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) zu beschreiben. Die Werkstatt ist in § 219 Absatz 1 SGB IX als „Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 10 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ definiert. Da der geschützte Rahmen der Werkstatt jedoch keinen zentralen Aspekt des Projektes darstellt, sondern im ersten Projektbericht lediglich zur vollständigen Erklärung des Arbeitsbereiches genutzt wird, wird die Betrachtung der WfbM in diesem Kontext nicht fortgeführt. Thematisch wird hier auf Kapitel 5.3.3 verwiesen, in welchem die WfbM thematisch im Rahmen der Ergebnisdarstellung des Projektes erneut aufgegriffen wird.

4 Studie 1: Wissenschaftliche Evidenz zur Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Nachdem im vorangegangenen die wichtigsten Begriffe des Projektes erklärt und definiert wurden, wird im folgenden Kapitel der aktuelle Forschungsstand, welcher den theoretischen Rahmen für die weitere Forschung bildet, und die daraus resultierende Forschungslücke dargestellt.

Angelehnt an die im vorangegangenen definierten Begrifflichkeiten, gliedert sich die erste Studie in die folgenden drei Teilbereiche:

- Arbeitsbereich für Menschen mit (Körper-) Behinderung,
- Körperliche Behinderung und
- Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext.

Um den aktuellen Forschungsstand innerhalb der zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen zu erfassen, hat sich die Projektgruppe in die genannten thematischen Untergruppen aufgeteilt. Diese Aufteilung ermöglicht eine explizite und umfassende Recherche im Hinblick auf den Arbeitsbereich für Menschen mit Behinderung, die Zielgruppe selbst und die Stigmatisierung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Nachfolgenden werden die Ziele und die Fragestellung sowie die Methodik der ersten Studie dargestellt. Des Weiteren erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse.

4.1 Ziele und Fragestellung

Das folgende Kapitel thematisiert die Zielsetzung zur systematischen Aufarbeitung des Forschungsstandes des Projektes zur (De-) Stigmatisierung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Zuge dessen werden auch die aus der Zielsetzung abgeleiteten zentralen Fragestellungen dargestellt. Zudem wird die Operationalisierung der Fragestellungen kurz erläutert.

Das übergeordnete Ziel des Forschungsprojektes liegt in der Untersuchung der Bedingungsfaktoren für stigmatisierende und destigmatisierende Prozesse im Kontext von Behinderung und Erwerbsarbeit. Zur schrittweisen Annäherung an die Zielsetzung wurden drei aufeinander aufbauende Unterziele aus der Hauptzielsetzung (Tabelle 1) abgeleitet. So wird ebenfalls sichergestellt, dass das Kriterium der Zielkomplementarität gegeben ist.

	Zielformulierung	Zielbeziehung
Ziel 1	Systematische Aufarbeitung des Forschungsstandes und Problemdefinition	Grundlage des Projektes
Ziel 2	Explorative Annäherung an den Forschungsgegenstand (durch Befragungen)	Zwischenergebnis
Ziel 3	Prozesse verstehen und mit diesem Verständnis potenzielle Probleme und Barrieren aufzeigen und im Idealfall konkrete Handlungsempfehlungen für Forschung und Praxis ableiten	Endprodukt des Projektes

Tabelle 1: Untersuchungsziele

Das erste Ziel liegt in der systematischen Aufbereitung des Theorie- und Forschungsstandes, die in einer umfassenden Problemdefinition münden soll. Die Erfassung des relevanten Theorie- und Forschungsstandes wird von der folgenden Fragestellung geleitet: *„Welche wissenschaftliche Evidenz existiert in Bezug auf Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt?“*.

Da der Untersuchungsgegenstand, wie während des ersten Teiles dieses Projektes festgestellt werden konnte (Kapitel 3 ff.) und im ersten Projektbericht ausführlich berichtet wurde, bislang nur geringfügig erforscht wurde und es an ausreichend adäquatem Vorwissen fehlt, wurden keine Forschungshypothesen aufgestellt (Döring & Bortz, 2016). Zur Beantwortung der zentralen Fragestellung wurden Forschungsfragen entwickelt, die dazu dienen, den relevanten Theorie- und Forschungsstand sukzessiv zu erschließen. Diese stellen gleichzeitig auch die Operationalisierung der Fragestellung dar. Operationalisierung meint in diesem Fall die Verknüpfung der in der Fragestellung enthaltenden theoretischen Konzepte beziehungsweise der Begriffe mit beobachtbaren Erfahrungswirklichkeiten (Döring & Bortz, 2016).

4.2 Methode

Die hier vorliegende Forschungsarbeit teilt sich in zwei methodische Teile auf: zum einen die systematische Literaturrecherche und zum anderen einen empirischen Forschungsteil. In diesem Kapitel soll zunächst das Vorgehen der systematischen Literaturrecherche kurz erläutert werden und dann die Ergebnisse in Form des Forschungsstandes aufgezeigt werden. In Kapitel 5.2 wird dann auf das wissenschaftliche Vorgehen für den empirischen Forschungsteil eingegangen. Daran anschließend werden die Ergebnisse dargelegt.

Zur Beschreibung des theoretischen Hintergrundes, aber auch zur Erfassung des aktuellen Forschungsstandes wurde die Recherche von Dezember 2020 bis Januar 2021 in Form eines Scoping Reviews durchgeführt. Dieses Vorgehen steht in Bezug zu der in Kapitel 4.1 genann-

ten Forschungsfrage. Zudem bildet es die Grundlage des Projektes und damit auch die Legitimation für den zweiten empirischen Forschungsteil.

Ein Scoping Review eignet sich für die genannte Fragestellung (Kapitel 4.1), da hierbei nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Studien sowie graue Literatur miteinbezogen werden (Sturma, Ritschl, Dennhardt & Stamm, 2016). Es ist außerdem nützlich, um „breite Themenfelder [zu untersuchen] . . ., Lücken in der Evidenz [zu identifizieren] . . . und Schlüsselbegriffe [zu erklären]“ (Elm, Schreiber & Haupt, 2019, S. 2). Somit wird ein größtmöglicher Überblick über den Gegenstandsbereich gewährleistet (Sturma et al., 2016).

Im Folgenden soll der Ablauf der systematischen Literaturrecherche in Anlehnung an Sturma et al. (2016) sowie die Suchstrategie dargelegt werden.

Formulierung einer geeigneten Fragestellung

Vor der eigentlichen Recherche geht es darum, die Zielsetzung festzulegen, welche mit Betrachtung der Forschungsfrage in Kapitel 4.1 erläutert wurde. Daran schließt die Literatursuche an, bei der „unsystematisch, explorativ [begonnen wird], um einen ersten Eindruck über die vorhandene Literatur zu erhalten“ (Sturma et al., 2016, S. 214).

Identifizierung relevanter Literatur

Anschließend wird in verschiedenen wissenschaftlichen Datenbanken anhand vorher festgelegter Schlagwörter gesucht. Zudem werden themenspezifische Suchstrings mit Synonymen und englischen Begriffen erstellt. Diese Suchstrings enthalten relevante Begriffe zu den Themen Stigmatisierung, die Personengruppe Menschen mit einer körperlichen Behinderung, Rehabilitation, gesetzliche Grundlagen und Teilhabe am Arbeitsleben (Anhang A). Diese Begriffe werden mithilfe der Booleschen Operatoren (AND, OR, NOT) sinnvoll verbunden. Zudem wurden Trunkierungen verwendet, um die Trefferanzahl zu erhöhen. In folgenden Datenbanken wurden 376.371 Quellen identifiziert: Bidok, Google (Scholar), Medline/ PubMed, ERIC, SocINDEX, PSYINDEX, PsychArticles, PsychINFO, Rehadat, Fachportal Pädagogik, FIS Bildung, SSCI, GreenFILE, The Nation Archive, The New Republic Archive, eBook Collection, Academic Search Premier, MLA Directory of Periodicals, MLA International Bibliography, Philosopher's Index, Education Source, CINAHL, Academic Search Ultimate und Political Science Complete. Dazu ist zu sagen, dass die Projektgruppe sich einerseits aufgrund der Projektgruppengröße und andererseits, um den gesamten Forschungsbereich abzudecken in drei thematische Gruppen eingeteilt hat. Innerhalb dieser Kleingruppen (Zielgruppe Menschen mit körperlicher Behinderung, Stigmatisierung und Rehabilitationssystem in Deutschland) verlief die systematische Literaturrecherche mit gegenseitigen Absprachen zwischen den Gruppen. Während des gesamten Verlaufs „wird eine gute Dokumentation des Rechercheprozesses empfohlen“ (Sturma et al., 2016, S. 214). Um den Überblick zu behalten und Transparenz zu generieren, werden die Suchstrategien und die Ergebnisse samt der genutzten Datenbanken,

der Suchbegriffe, der gefundenen Literatur und dem Datum der Recherche in Tabellen festgehalten.

Selektion relevanter Literatur und kritische Bewertung

Nach der Recherche werden die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Qualität beurteilt. Dies geschieht innerhalb der thematischen Kleingruppen anhand von Ein- und Ausschlusskriterien. Diese Kriterien sind je nach Kleingruppe verschieden und beziehen sich z.B. auf das Erscheinungsjahr und die Sprache (Anhang A). Ein Einschlusskriterium ist beispielsweise, dass es sich um deutsch- oder englischsprachige Literatur handelt. Ein Ausschlusskriterium ist, wenn es sich um den Schulkontext handelt oder Menschen mit einer geistigen, seelischen oder sensorischen Behinderung die Zielgruppe darstellen. Selektiert wird zunächst anhand der Titel. Darauf folgt die Durchsicht der Abstracts und zum Schluss werden die Volltexte inspiziert um relevante Literatur zu identifizieren. Die Bewertung der gefundenen Literatur gestaltet sich so, dass je zwei Projektmitglieder die Titel und Abstracts unabhängig voneinander begutachten. Diskrepanzen hierbei werden entweder durch Konsensfindung oder durch die Beurteilung einer dritten Person gelöst. Nach der Entfernung von Duplikaten und der Selektion anhand von Titeln und Abstracts wurden 129 Quellen aus der Literaturrecherche miteinbezogen (Abbildung 3). Die Beschaffung der Volltexte und die Sichtung dieser hat sich hieran angeschlossen. Nach der Selektion anhand der Volltexte ergab sich eine Anzahl von 87 Arbeiten. Bei Scoping Reviews erfolgt die Selektion nicht anhand von Evidenz und Repräsentativität, dennoch sollte die gefundene Literatur überprüft und bewertet werden (Sturma et al., 2016).

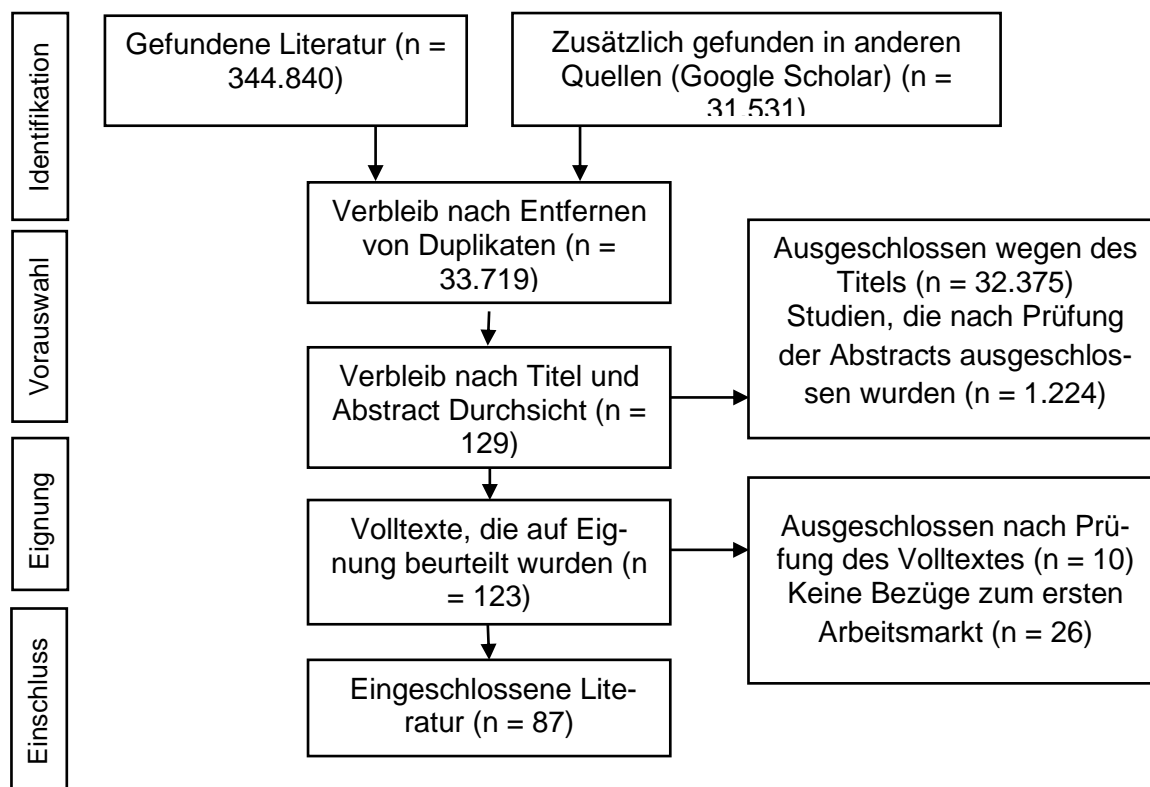


Abbildung 3: Flow Chart der Suchstrategie zum Scoping Review (eigene Darstellung)

Darstellung, Analyse und Zusammenfassung

Zur Datenanalyse wird die eingeschlossene Literatur gesichtet und sortiert. Hierfür werden Kategorien, zu denen sich die Informationen aus den Studien zuordnen lassen, gebildet (Sturma et al., 2016). Dies geschieht mithilfe der Software MAXQDA. Dafür sind zuerst Über- und Unterkategorien zu bilden, anhand derer die Literatur codiert wird. Die verwendeten Codes variieren je nach Kleingruppe und sind in den Recherchedokumenten im Anhang A ersichtlich. Im letzten Schritt, der Interpretation der Ergebnisse, geht es darum, den theoretischen Hintergrund und den aktuellen Forschungsstand darzulegen. Dabei handelt es sich nicht um die Auflistung von Studien, sondern vor allem um die Verknüpfung der Studienergebnisse und damit das Generieren von neuen Erkenntnissen (Sturma et al., 2016). Außerdem wird hierdurch die Forschungslücke im, innerhalb des Projektes betrachteten, Themengebiet identifiziert.

4.3 Ergebnisse

Im Folgenden wird der Forschungsstand, gegliedert in:

- Arbeitsbereich von Menschen mit Behinderung,
- Menschen mit einer körperlichen Behinderung und
- Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext.

komprimiert dargestellt. Für eine ausführliche Ergebnispräsentation, kann auf die Kapitel 3 ff. des ersten Projektberichtes zurückgegriffen werden.

4.3.1 Arbeitsbereich von Menschen mit Behinderung

In diesem Abschnitt wird der Forschungsstand zum Thema Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich vorgestellt. Folgende Forschungsfragen wurden von der Projektgruppe untersucht:

- Welche Problematiken lassen sich aus den bestehenden Gesetzen ableiten?
- Weshalb arbeiten Menschen mit einer körperlichen Behinderung eher in Werkstätten für Menschen mit Behinderung als eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt auszuüben?
- Welche Möglichkeiten der Eingliederung bietet das berufliche Rehabilitationssystem in Deutschland für Menschen mit einer körperlichen Behinderung?

Da die Beantwortung dieser Fragen im Rahmen der systematischen Literaturrecherche stattgefunden hat, welche im vorangegangenen Projektbericht detailliert geschildert wird, werden die Ergebnisse in diesem Forschungsbericht in gekürzter Form dargestellt. Dies gilt ebenso für die folgenden Kapitel 4.3.2 und 4.3.3.

Bezüglich der aus den bestehenden Gesetzen abzuleitenden Problematiken ist hervorzuheben, dass eine generelle Kritik gegenüber der generierten Unübersichtlichkeit des Sozialleistungssystems und dessen Trägern besteht, aufgrund welcher die Veränderungen durch das BTHG als notwendig zu betrachten sind. Bedingt dadurch, dass die relevanten Leistungen in den verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches verankert sind, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben jedoch in SGB IX festgehalten werden, ist für "Unternehmen und Menschen mit Beeinträchtigung nach wie vor nur schwer . . . [nachvollziehbar], welche rechtlichen Möglichkeiten ihnen offenstehen, an wen sie sich wenden müssen und welche Leistungen sie erhalten können" (Riecken, Jöns-Schnieder & Eikötter, 2017, S. 301). Zudem wurde dem Unterstützungssystem diagnostiziert, dass Hilfen häufig zu spät einsetzen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017). Weiterhin erweist sich besonders in Bezug auf die berufliche Erstausbildung als problematisch, dass in der UN-BRK keine expliziten Ziele für diese benannt werden. Die Herausstellung möglicher Ziele erfolgt ausführlich in Kapitel 3.1 des ersten Projektberichtes (Anhang J).

Um zu beantworten, weshalb Menschen mit einer körperlichen Behinderung eher in einer WfbM arbeiten als eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt auszuüben, ist dem zweiten Teilhabebericht zu entnehmen, dass der Schulabschluss als bedeutender Schlüsselfaktor hervorgehoben werden kann (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017). Ein niedriger oder fehlender Schulabschluss stellt besonders für Menschen mit Behinderungen eine Barriere für den Übergang von der Schule in den Beruf beziehungsweise in eine Ausbildung dar. Dies schlägt sich auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche nieder (Kapitel 3.1 des ersten Projektberichtes, Anhang J) (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017). Ergänzend zu einem oftmals fehlendem Schulabschluss kommen fehlende berufliche Abschlüsse hinzu, die eine weitere Barriere für einen erfolgreichen beruflichen Werdegang darstellen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017). Resümierend ist zu dieser Thematik festzuhalten, dass sich „Exklusionsrisiken . . . deutlich an Schulabschlüsse . . . [koppeln]“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017, S. 154), weshalb die WfbM häufig als Arbeitsort herangezogen wird um eine Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung überhaupt zu gewährleisten. Diese haben wiederum ein eher geringes wirtschaftliches Interesse daran, ihre Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln (Langner, 2013). Zusätzlich mangelt es vielen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes an einer positiven Einstellung und an der Motivation zur Einstellung von Menschen mit Behinderung (Riecken, Jöns-Schnieder & Walk, 2017).

Um eine Veränderung der durch die Fragestellung formulierten Situation zu erwirken, wären unter anderem grundlegende Einstellungsveränderungen seitens der Arbeitgebenden notwendig (Riecken, Jöns-Schnieder & Walk, 2017). Eine Betrachtung dessen soll im weiteren Verlauf des Projektes durch die Betrachtung von aus den Interviewergebnissen hervorgehenden Veränderungsvorschlägen erfolgen (Kapitel 5.3.5).

Zu den Möglichkeiten der Eingliederung des beruflichen Rehabilitationssystems in Deutschland für Menschen mit Behinderungen ist auf die in Kapitel 5.3.3 dargestellten Unterstützungsmaßnahmen zu verweisen.

Fazit/Diskussion

Dieses Kapitel dient der Darstellung struktureller Gegebenheiten des Arbeitsbereiches von Menschen mit einer (Körper-) Behinderung. Die Erkenntnisse über Mechanismen, die Unternehmen zu einer Einstellung von Betroffenen bewegen und über Unterstützungsstrukturen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten die Grundlage für die explorative Annäherung an den Forschungsgegenstand durch qualitative Methoden, welche im Verlauf des Projektes erfolgt. Des Weiteren unterstützen diese Erkenntnisse die Rekrutierung, da mögliche Gatekeeper durch die vorangegangene Recherche erfasst wurden. Zudem lassen sich die Fragen für die Interviewleitfäden anhand der Recherche adäquat auf die aktuelle Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beziehen.

4.3.2 Menschen mit einer körperlichen Behinderung

In diesem Kapitel wird der aktuelle Forschungsstand im Kontext von (körperlicher) Behinderung und Erwerbsarbeit systematisch dargestellt. Folgende Forschungsfragen sollen durch die Rechercheergebnisse beantwortet werden:

- Wie lässt sich Körperbehinderung definieren?
- Welche wissenschaftliche Evidenz existiert bezüglich der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit (Körper-) Behinderung?
- Welche gesetzlichen Grundlagen bestehen in Bezug auf Körperbehinderung?

Die genannten Fragen werden, da sie im ersten Projektbericht eingehend thematisiert werden, in diesem Kapitel in verkürzter Form betrachtet. Die erste Forschungsfrage zur Definition einer körperlichen Behinderung wurde bereits in Kapitel 3.1 beleuchtet. Zudem wurde in Kapitel 3.3 ein Blick auf die bestehenden gesetzlichen Grundlagen gerichtet, weshalb sich dieses Kapitel mit der wissenschaftlichen Evidenz im Hinblick auf das Arbeitsleben von Menschen mit (Körper-) Behinderung und somit mit der im vorherigen als zweites aufgeführten Forschungsfrage beschäftigt. Die in diesem Kontext betrachteten Studien wurden anhand folgender Kategorien

untersucht, die nach der Volltextanalyse gebildet wurden: Gründe für und gegen die Einstellung von Menschen mit (Körper-) Behinderung, Aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit (Körper-) Behinderung, Probleme und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, Lösungsansätze/ gesetzliche Maßnahmen.

Eine von Buchinger und Gschwandter (2007) durchgeführte Studie zum Zusammenhang von Behinderung und Geschlecht, die im ersten Projektbericht näher beschrieben wird, stellt die folgenden für dieses Projekt relevanten Ergebnisse heraus. Die Ausführung einer Tätigkeit zu Erwerbszwecken fungiert für die befragten Frauen mit Behinderung zum einen als Sicherstellung der sozialen Interaktion und dient zum anderen der Stärkung der Autonomie. Bedingt durch die gleichwertige Teilhabe am Arbeitsleben können zudem das Selbstwertgefühl und die Unabhängigkeit der Frauen gesteigert werden. Sie gaben jedoch auch an, besonders während des Übergangs von der Schule in die Ausbildung Barrieren erfahren zu haben. Unter anderem gestaltete es sich für sie schwierig, eine Lehrstelle zu finden, da ihre Meinungen zu den persönlichen beruflichen Zielen zumeist nicht akzeptiert wurden. Die Frauen, die seit ihrer Geburt eine Behinderung aufweisen, beschrieben zusätzlich, bereits während der schulischen Bildung Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Die befragten Frauen berichteten aber auch von negativen Erfahrungen in Form von ausgelacht werden und "fadenscheinige[n] Ausreden" (Buchinger & Gschwandtner, 2007, S. 54). Andererseits gab es auch positive Erfahrungen in Form von offener Kommunikation über die Behinderung mit dem Führungspersonal oder anderen Mitarbeitenden. Eine aktive und offene Kommunikation kann folglich dazu beitragen, Barrieren abzubauen und negative Erfahrungen bei allen Beteiligten zu minimieren (Buchinger & Gschwandtner, 2007; Pauly & Schlüter, 2010).

Des Weiteren wurden im Laufe der systematischen Literaturrecherche Argumente für und gegen die Einstellung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt erfasst, die im Folgenden zusammengefasst werden sollen. So sprechen nach Böhm, Baumgärtner und Dwertmann (2013) die nachfolgenden Gründe aus verschiedenen Forschungen für die Einstellung behinderter Menschen:

- Die im Team entstehende Diversität kann positive Effekte, z.B. auf das Arbeitsklima, haben,
- eine demografisch betrachtet größere Kund_innengruppe kann angesprochen werden und
- gesellschaftlicher sowie aus der Gesetzgebung hervorgehender Druck.

Besonders hervorzuheben ist allerdings der wichtigste Grund für die Einstellung von Menschen mit Behinderung, der als solcher zu verstehen ist, dass die Einstellung von Menschen mit (Körper-) Behinderung einerseits positive Effekte auf psychische und körperliche

Gesundheit, sowie auf die Lebenszufriedenheit, der eben genannten Personengruppe hat. Andererseits werden soziale Isolation und Armut durch die Einstellung verringert (Böhm et al., 2013).

In der Literatur lassen sich ebenso Gründe gegen die Einstellung von Menschen mit Behinderung finden, welche nun zusammenfassen angeführt werden sollen:

- Arbeitgebende müssen aufgrund der individuellen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung sehr flexibel sein (Böhm et al., 2013),
- der besondere Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX) kann für Unternehmen abschreckend wirken (Deuchert & Liebert, 2013; Enggruber & Rützel, 2014),
- Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen durch steigende Anforderungen (Detmar et al., 2008),
- unzureichende fachliche Betreuung und Unterstützung der Betriebe (Detmar et al., 2008; Enggruber & Rützel, 2014),
- defizitäres Wissen bezüglich der Beschäftigung und Versorgung von Menschen mit Behinderung (Detmar et al., 2008; Enggruber & Rützel, 2014) und
- der durch die hohe Arbeitslosigkeit in der Gesellschaft entstehende Konkurrenzdruck zwischen Bewerber_innen mit und ohne Behinderung (Detmar et al., 2008; Jochmaring, 2019).

Zusätzlich lassen sich Vorurteile, Vorbehalte und Stereotype, deren Betrachtung im Rahmen dieses Projektes von großer Bedeutung ist, als besonders relevante Gründe für die Nicht-Einstellung akzentuieren (Detmar et al., 2008). So wird beispielsweise angenommen, dass Menschen mit Behinderung weniger lern- und leistungsfähig sind, ihnen Grundkompetenzen, wie lesen und rechnen fehlen und sie langsamer arbeiten als Menschen ohne Behinderung (Detmar et al., 2008; Enggruber & Rützel, 2014; Jochmaring, 2019). Es ist resümierend festzuhalten, dass besonders persönliche Erfahrungen mit Menschen mit einer Behinderung die Einstellungsentscheidungen von Personaler_innen beeinflussen.

Fazit/Diskussion

In diesem Kapitel wurden Gründe für und gegen die Einstellung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgezeigt, welche im ersten Projektbericht zusätzlich um Handlungsanweisungen und Verbesserungsansätze für alle Beteiligten sowie Best- und Worst-Practice-Beispiele und Erfahrungsberichte ergänzt wurden. Aufgrund der Betrachtung einiger dieser Aspekte im Rahmen der explorativen Annäherung an den Forschungsgegenstand durch wird an dieser Stelle von einer erneuten Darstellung dieser abgesehen. Abschließend ist zu sagen, dass insgesamt zwar einige Studien, Forschungen und Literaturreviews zur Thematik vorliegen, jedoch liegt der Fokus der wenigsten hierbei konkret auf Menschen mit einer körperlichen Behinderung, sondern auf Menschen mit Behinderung im Allgemeinen. Die

explorative Annäherung an den Forschungsgegenstand betrachtet daher explizit die Situation von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland.

4.3.3 Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext

In diesem Kapitel wird der Forschungsstand in Bezug auf die Stigmatisierung von Menschen mit einer Körperbehinderung explizit für den Arbeitskontext dargestellt. Die zu beantwortenden Forschungsfragen dieses Kapitels lauten:

- Wie entsteht Stigmatisierung im Arbeitskontext gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen?
- Inwiefern lassen sich Folgen und Auswirkungen von Stigmatisierung im Arbeitskontext gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen herausarbeiten?

Es ist eine Studie von Pérez-Garín, Recio, Magallares, Molero und García-Ael (2018) zu nennen, die zwar die Einschlusskriterien nicht erfüllt, da sie nicht den Arbeitskontext untersucht aber dennoch relevant in der Thematik der Stigmatisierung von Menschen mit Körperbehinderung ist. Die innerhalb dieser Studie befragten Personen schilderten unter anderem Stigmatisierungen, die sich in Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz durch angestarrt werden, durch eine nicht dem Alter entsprechende Umgangsweise oder durch die Absprache von Kompetenzen äußerten (Pérez-Garín et al., 2018). Ein weiteres Ergebnis, zu welchem auch Kowalski und Peipert (2019) kommen, ist, dass Personen mit unterschiedlichen Behinderungen auch unterschiedliche Behinderungsfolgen erleben (Kowalski & Peipert, 2019; Pérez-Garín et al., 2018). Als beispielhafte Studie ist hier die Studie von Shamshiri-Petersen und Krogh (2020) zu nennen, bei der fiktive Bewerbungen an Unternehmen in Dänemark gesendet wurden. Diese Studie stellt eine signifikant niedrigere Bereitschaft von der Seite der Arbeitgebenden fest, Personen, die im Rollstuhl sitzen, einzustellen im Vergleich zu Personen ohne Rollstuhl. Ergänzend kommen viele Studien zu dem Ergebnis, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen häufiger und stärker stigmatisiert werden als Menschen mit Körperbehinderung (Darcy, Taylor & Green, 2016; Gouvier, Sytsma-Jordan & Mayville, 2003; Zissi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou & Chtouris, 2007). Mögliche Gründe dafür sieht Unger (2002) darin, dass Bedenken hinsichtlich des Umganges mit Personen mit psychischen und kognitiven Behinderungen bestehen und davon ausgegangen wird, dass eben genannte Gruppen mehr Zeit zur Akklimatisierung benötigen als Menschen mit einer Körperbehinderung.

Aus den im ersten Projektbericht ausführlich betrachteten Studien lassen sich resümierend die folgenden Diskriminierungserfahrungen als am häufigsten vorkommend darstellen. Menschen mit Körperbehinderung erfahren Diskriminierung am Arbeitsplatz am häufigsten dadurch, dass ihnen für ihre Arbeit notwendige Anpassungen verwehrt bleiben (Bruyère, Schrader, Coduti &

Bjelland, 2010; Graham, McMahon, Kim, Simpson & McMahon, 2019). Hinzukommt das Erleben von Diskriminierung durch ungleiche Bezahlung im Vergleich zu Personen ohne Behinderung, die am selben Arbeitsplatz arbeiten (M. K. Jones, 2008; Lindsay, 2011).

Weiterhin ist anzuführen, dass sich insbesondere in Einstellungssituationen von Menschen mit (Körper-) Behinderung, Diskriminierungen zeigen (Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020). Dazu ist eine Studie von Sundar et al. (2018) anzuführen, welche herausarbeitet, dass zu geringe Bildung, zu wenig Vorbereitung und die Annahme, dass Personen nicht für die Ausübung der Arbeit geeignet sind, Barrieren während der Arbeitssuche darstellten. Fehlende Berufserfahrung kann im weiteren Lebenslauf eine doppelte Stigmatisierung, einerseits aufgrund der Behinderung und andererseits aufgrund zu geringer Berufserfahrung in Einstellungssituationen für Menschen mit einer Körperbehinderung nach sich ziehen (Braziene & Zaikauskaitė, 2014).

Als ein weiteres zentrales Ergebnis des Kapitel 3.4 des ersten Projektberichtes kann dargestellt werden, dass viele Studien Stereotype und Vorurteile im Kontext von Stigmatisierung am Arbeitsplatz nennen, die in diesem Kontext zu Formen von Diskriminierung von Menschen mit (Körper-) Behinderung führen (Darcy et al., 2016; Friedman, 2020; Gewurtz, Langan & Shand, 2016; Kaye, Jans & Jones, 2011; Lindstrom, Kahn & Lindsey, 2013; Murfitt, Crosbie, Zammit & Williams, 2018; Purc-Stephenson, Jones & Ferguson, 2017; Unger, 2002). Einige der betrachteten Vorurteile betreffen die Zuschreibung einer geringeren Leistungsfähigkeit sowie einer geringeren Produktivität von Menschen mit (Körper-) Behinderung (Darcy et al., 2016; Gewurtz et al., 2016; Robinson, 2000; Unger, 2002). Zudem beinhalten Vorurteile seitens Manager_innen, dass Menschen mit Behinderung keine Karriereambitionen haben und dass die Beschäftigung dieser Personengruppe ein Risiko darstellt (Bonaccio et al., 2020).

Stigmatisierungen im Arbeitskontext können zusätzlich zu der bereits dargelegten Folge der Diskriminierung weitere Auswirkungen für Menschen mit (Körper-) Behinderung haben, die im ersten Projektbericht eingehend betrachtet werden. Eine ungleiche Teilhabe am Arbeitsleben kann negative Auswirkungen auf das körperliche, soziale und wirtschaftliche Wohlbefinden von Menschen mit (Körper-) Behinderung haben (Lindsay, 2011). Dies zeigt sich zum Beispiel in Form von verringertem Selbstvertrauen oder einem niedrigeren Selbstwertgefühl im Vergleich zu Personen, die keine Stigmatisierung erfahren (Robinson, 2000).

Fazit/Diskussion

Das Vorhandensein einer Körperbehinderung kann zu Stigmatisierungen im Arbeitskontext führen, jedoch ist aus dem Forschungsstand zu entnehmen, dass Personen mit anderen Merkmalen (z.B. psychischen Behinderungen) in größerem Ausmaß stigmatisiert werden. Insbesondere Stereotype und Vorurteile wie das Absprechen der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung oder die Annahme, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Kosten nach sich zieht, führen zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Jedoch ist im Gegensatz dazu zu erwähnen, dass Unternehmen, die eine offene, positive, inklusionsbefürwortende, unterstützende, diversitätsorientierte oder behindertenfreundliche Einstellung haben, einen positiven Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit (Körper-) Behinderung haben und dort beschäftigte Personen mit Behinderung weniger häufig und weniger stark von Stigmatisierungen betroffen sind (Bradley, 2009; Lindsay, 2011; Lindsay, Cagliostro, Leck, Shen & Stinson, 2019; Schrader, Malzer & Bruyère, 2014; Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland & Thornton, 2010).

Ein möglicher Kritikpunkt an dem aktuellen Forschungsstand liegt darin, dass zwar in allen aufgezeigten Studien Menschen mit Körperbehinderung vorkommen, jedoch in wenigen Studien in den Schlussfolgerungen zwischen den Behinderungsarten differenziert wird. Aufgrund der aktuellen Studienlage ist davon auszugehen, dass Menschen mit Körperbehinderung nicht in dem Maße von Stigmatisierung betroffen sind, wie beispielsweise Menschen mit psychischen Erkrankungen. Da die Stigmatisierungsforschung die Zielgruppe des Projektes jedoch nur unzureichend einbezieht, ist die Relevanz für eine Untersuchung des Themenfeldes mit spezieller Betrachtung des deutschen Arbeitsmarktes gegeben.

Ansätze zur Destigmatisierung

In diesem Abschnitt soll es um bisherige Ergebnisse der Literaturrecherche gehen, die sich auf Ansätze zur Destigmatisierung beziehen und im Rahmen des ersten Projektberichtes näher betrachtet werden. Aus der Grundlagenliteratur lässt sich ableiten, dass destigmatisierende, das heißt der Stigmatisierung entgegenwirkende Maßnahmen, die sich nur auf einen konkreten stigmatisierenden Aspekt beziehen, langfristig nicht effektiv sind, da viele verschiedene Arten und Weisen der Stigmatisierung existieren (Link & Phelan, 2001). Interventionen und destigmatisierende Maßnahmen sollten daher Einstellungen und Glaubenssätze der stigmatisierenden Gruppe verändern oder Umstände dahingehend modifizieren, dass die stigmatisierende Gruppe weniger gesellschaftliche Macht oder Ressourcen zur Verfügung hat, um andere Gruppen zu stigmatisieren (Link & Phelan, 2001). Stigmatisierung ist als ein sozialer Prozess zu verstehen, weshalb es wichtig ist, die sozialen Strukturen dahinter zu verändern um Stigmatisierungen abzubauen (Pescosolido & Martin, 2015). Weitere spezifisch formulierte Ansätze zur Destigmatisierung, welche insbesondere den Kontakt zu Menschen mit Behinderung und die Aufklärung von Arbeitgebenden beinhalten, sind Kapitel 3.4 des ersten Projektberichtes (Anhang J) zu entnehmen. Für die an die systematische Literaturrecherche anschließende explorative Annäherung an den Forschungsgegenstand gilt es herauszufinden, welche Barrieren zum Beispiel in Form von Vorurteilen Menschen mit Körperbehinderungen im Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt erfahren (Kapitel 5.3.2) (Link & Phelan, 2001).

4.4 Zusammenfassung und Fazit

Im folgenden Kapitel sollen die Ergebnisse der systematischen und ausführlichen Literaturrecherche kurz zusammengefasst und resümiert werden.

Wie in Kapitel 4.3 beschrieben, wurden drei thematische Schwerpunkte gelegt: die körperliche Behinderung, die Stigmatisierung und die gesetzlichen Grundlagen inklusive des Rehabilitationssystems in Deutschland.

Die Literaturrecherche wurde in Form eines Scoping Reviews durchgeführt, somit konnte jegliche Art von Literatur miteinbezogen werden, um einen größtmöglichen Überblick über die Thematik zur verschaffen. Nach Prüfung von Eignung und Qualität verblieb eine Anzahl von 87 Arbeiten. Die Literatur wurde mithilfe der Software MAXQDA gesichtet. Anhand von Über- und Unterkategorien wurde die Literatur codiert, diese variierten je nach den thematischen Schwerpunkten der drei Gruppen (Kapitel 3 ff. & 4.2 erster Projektbericht, Anhang J). Anschließend an die Darstellung der Methodik wurden der theoretische Hintergrund und der aktuelle Forschungsstand dargelegt. Dabei lag der Fokus auf der Verknüpfung der Studienergebnisse, wodurch die Forschungslücke im Hinblick auf den Forschungsgegenstand hervorgehoben wurde. Diese Schritte waren basal um in den zweiten Forschungsteil, die explorative Annäherung überzugehen, da ein Fundament an Wissen griffbereit war und anhand dessen weitere Fragen abgeleitet werden konnten.

Die zentralen Ergebnisse für die Themenbereiche bildet für den Schwerpunkt *körperliche Behinderung* eine Definition dieser von Leyendecker (2005) (Kapitel 3.1), die ein einheitliches Verständnis innerhalb des Projektes ermöglicht hat. Im Bereich der *Stigmatisierung* hat sich die Definition von Link und Phelan (2001) (Kapitel 3.2.1) als Grundlage für die Forschung etabliert. Im dritten Themenbereich der zur *gesetzlichen Grundlage* und zum *Rehabilitationssystem* in Deutschland wurden Gesetzestexte des SGB IX oder auch der UN-BRK als nützlich erachtet. Diese tragen dazu bei, die, in den Interviews getroffenen Aussagen auch aus der Gesetzesperspektive betrachten zu können, nachdem diese auch in den Interviewleitfaden (Anhang C) integriert wurde.

Resümierend ist festzuhalten, dass die Literaturrecherche sich als deutlich zeitintensiver, als zu Beginn erwartet, herausgestellt hat. Ursächlich hierfür sind unter anderem die zunächst uneinheitliche Dokumentation der Ergebnisse sowie die im Laufe der Zeit wechselnde Suchstrategie. Um sich in die Vorgehensweisen einzulesen und einzuarbeiten, mussten zeitliche Ressourcen aufgewendet werden. Hinsichtlich des Projektes bietet die Literaturrecherche nicht nur einen wichtigen Grundbaustein für die daran anschließende, im Folgenden dargestellte Studie, sondern ist bereits einzeln als eine eigene vollständige Forschung dar anzusehen.

5 Studie 2: Chancen und Barrieren beim Berufseinstieg auf dem ersten Arbeitsmarkt aus Sicht von Menschen mit einer körperlichen Behinderung und vermittelnden Diensten

Mit Betrachtung des im vorangegangenen Kapitel aufgezeigten Forschungsstandes ist deutlich geworden, dass bislang sehr wenig zum Projektthema geforscht wurde (Kapitel 4.3 ff.). Die aufgrund der Literaturrecherche identifizierten Studien beziehen sich meist auf Behinderungen im Allgemeinen. Zudem lässt sich feststellen, dass viel zum Themenfeld psychische Beeinträchtigung in Verbindung mit Stigmatisierung und Arbeit geforscht wurde. Dies bestätigt die Projektgruppe in Ihrem Vorhaben, einen weiteren Forschungsteil an die systematische Literaturrecherche anzuschließen. Das methodische Vorgehen für diesen zweiten Teil der Forschung soll im folgenden Kapitel näher betrachtet werden. Dazu wird zuerst das Untersuchungsdesign näher erläutert. Es folgt eine Beschreibung der Rekrutierung sowie der Stichprobe sowie die Darlegung der Auswertungsmethode. Darauf folgt in Kapitel 5.3 die Darstellung der, aus der zweiten Studie dieses Projektes hervorgehenden, Ergebnisse anhand der zur Datenauswertung gebildeten Oberkategorien. Daran anschließend erfolgt in Kapitel 5.4, unter Einbezug der formulierten Forschungsfragen (Kapitel 5.1), die Auswertung und Analyse der Forschungsergebnisse. Um dieses Kapitel zur zweiten Studie abzuschließen, wird ein zusammenfassendes Fazit gezogen.

5.1 Ziele und Forschungsfragen

Dieses Kapitel behandelt die Zielsetzung zur explorativen Annäherung an den Forschungsgegenstand. Aufbauend auf der Erfassung des relevanten Theorie- und Forschungsstandes (Kapitel 3 ff. & 4.3 ff.) liegt die zweite Zielsetzung in der explorativen Annäherung an den Forschungsgegenstand. In den leitfadengestützten Interviews (Kapitel 5.2 ff.) berichten sowohl die Betroffenen als auch die Fachkräfte von ihren Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitssituation von Menschen mit einer körperlichen Behinderung (Kapitel 5.3 ff.). Die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse bilden die Arbeitsgrundlage für die Erreichung der dritten Zielsetzung (Tabelle 1), die gleichzeitig auch das Endprodukt des Projektes darstellt. Die aus den Interviews gewonnenen Daten sollen mit den Erkenntnissen der Literaturrecherche abgeglichen werden, um zu erschließen, inwieweit sich die in der Literatur beschriebenen Barrieren im Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auch in der Praxis wiederfinden lassen. Bei dem Abgleich der Erkenntnisse liegt der Fokus insbesondere auf einstellungsbedingten Barrieren und der Rolle, die diese im Berufseinstieg einnehmen. Hieraus sollen im Anschluss an die Ergebnispräsentation Handlungsempfehlungen für die Theorie und Praxis abgeleitet werden, die im Idealfall der Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit einer körperlichen Behinderung dienen sollen.

Auf der Grundlage der formulierten Ziele wird der Forschungsgegenstand anhand der folgenden Fragestellung, welche im Erarbeitungsprozess mehrfach überarbeitet wurde, untersucht: *Welche Chancen/Barrieren nehmen Betroffene/vermittelnde Dienste für den Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt wahr?*

Für die Beantwortung dieser Fragestellung ergeben sich die folgenden Forschungsfragen:

1. Inwiefern stellen stigmatisierende Einstellungen gegenüber Menschen mit körperlicher Behinderung aus der Sicht von Betroffenen und vermittelnden Diensten eine Barriere für den Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt dar?
2. Wie äußert sich Stigmatisierung auf Einstellungsebene/ auf Ebene der Handlungsintention?
3. Wie nehmen Betroffene und vermittelnde Dienste das berufliche Rehabilitationssystem als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt wahr?
4. Wie werden bereits vorhandene Interventionsmaßnahmen, die zum Abbau stigmatisierender Einstellungen gegenüber Menschen mit körperlicher Behinderung beitragen sollen, bewertet?
5. Inwiefern stimmen die beiden Perspektiven in der Wahrnehmung von stigmatisierenden Einstellungen im Berufseinstieg von Menschen mit körperlicher Behinderung überein?

Inwiefern ergeben sich Unterschiede in Bezug auf die Wahrnehmung von Stigmatisierung gegenüber Menschen mit körperlicher Behinderung?

Die Forschungsfragen, die für die qualitative Forschung des Projektes verfasst worden sind, basieren ebenfalls auf den formulierten Untersuchungszielen (Tabelle 1) und dienen gleichzeitig als Anhaltspunkt für die Erstellung der Interviewleitfäden. Die Interviewleitfäden können zudem als Operationalisierung der zentralen Fragestellung für die qualitative Forschung verstanden werden, da das theoretische Wissen aus der Literaturrecherche in die Erstellung der Leitfäden einfließt und der Untersuchungsgegenstand somit überprüfbar wird.

Wie bereits erwähnt, wurde die Fragestellung, an der sich die explorative Annäherung an den Forschungsgegenstand anhand qualitativer Methoden orientiert, im Laufe des Projektes mehrfach überarbeitet. Die ursprüngliche Fragestellung lautete: *„Welche Rolle spielen stigmatisierende Einstellungen gegenüber Menschen mit einer körperlichen Behinderung aus Sicht von Betroffenen, Arbeitgebenden und vermittelnden Diensten für den Berufseinstieg auf den ersten Arbeitsmarkt?“*

Im Laufe der Forschung entschied die Projektgruppe jedoch den Fokus primär auf die Erfahrungen und die Empfindungen der Betroffenen und der vermittelnden Dienste zu legen und

somit die Perspektive der Arbeitgebenden aus der Fragestellung zu entnehmen. Ursächlich hierfür waren in erster Linie forschungsökonomische Gründe. Zudem wurde entschieden, den Schwerpunkt der Forschung nicht ausschließlich auf stigmatisierende Einstellungen zu legen, sondern ein umfassenderes Bild der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer körperlichen Behinderung abzuzeichnen. Daher wurde der Fokus der Forschungsfrage auf wahrgenommene Chancen und Barrieren im Berufseinstieg erweitert.

5.2 Methode

Aufgrund der in der Literaturrecherche identifizierten Forschungslücke (Kapitel 4.3 ff.) ist es notwendig, dass sich ein zweiter empirischer Forschungsteil anschließt. Dieser Teil dient der Beantwortung einer weiteren Forschungsfrage, auf welche in Kapitel 5.1 eingegangen wurde. Hierbei eignet sich die qualitative Forschung, da mithilfe dieser Grundlagenforschung eine explorative Annäherung an den noch wenig untersuchten Forschungsgegenstand möglich ist (Döring & Bortz, 2016).

Die subjektive Sichtweise von Betroffenen hat in der qualitativen Sozialforschung eine wichtige Bedeutung (Vogt & Werner, 2014). Der Schwerpunkt dieser Forschung liegt deshalb auf der Perspektive von Menschen mit einer körperlichen Behinderung. Dennoch ist es wichtig, möglichst viele unterschiedliche Perspektiven in der Forschung zu berücksichtigen. Dementsprechend sollen sowohl Menschen mit einer körperlichen Behinderung als auch Fachkräfte aus vermittelnden Diensten (IFD, Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Kommunale Inklusionsbeauftragung, Private Arbeitsvermittlung) befragt werden, um somit zu einer detaillierten und intensiven Auseinandersetzung mit den verschiedenen Erfahrungen und Sichtweisen der beteiligten Personen zu gelangen. Diese professionelle Perspektive der Fachkräfte bietet zudem die Möglichkeit einer adäquaten Einschätzung der Lage auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Folgenden wird auf die einzelnen methodischen Zugänge der geplanten qualitativen Forschung eingegangen. In Kapitel 5.3 ff. werden die Ergebnisse von diesem Forschungsteil dargestellt und darauf aufbauend in Kapitel 6.1 kritisch bewertet und diskutiert.

5.2.1 Untersuchungsdesign

Wie bereits erwähnt, bilden Menschen mit einer körperlichen Behinderung die wichtigste Personengruppe innerhalb dieses Projektes ab. Sie sollen als ‚Expert_innen in eigener Sache‘ in die Forschung miteinbezogen werden. Da das Ziel verfolgt wird, deren subjektive Sichtweise zu untersuchen, um somit deren Situation zu verstehen und aus dieser Perspektive heraus Ansätze zur Destigmatisierung generieren zu können, eignen sich qualitative Interviews. Die Methode des Leitfadenterviews bietet sich an, da persönliche Erfahrungen der Betroffenen in Bezug auf die Arbeit und mögliche (wahrgenommene) Stigmatisierung sehr offen erfragt

werden können (Misoch, 2019). Innerhalb dieses offenen Kommunikationsprozesses werden gezielte Nachfragen gestellt, um sicherzugehen, dass alle relevanten Informationen, die zur Beantwortung der Fragestellung dieses Projektes nötig sind, abgefragt werden.

Die Sichtweise der betroffenen Menschen mit körperlicher Behinderung soll um eine weitere Perspektive ergänzt werden. Die Einschätzung von Fachkräften aus vermittelnden Diensten ist von Bedeutung, da diese über eine Metasicht verfügen. Sie stehen in ständigem Kontakt mit Menschen mit Behinderung und können von ihren Erfahrungen in der Vermittlung von Menschen mit körperlicher Behinderung berichten. Im Gegensatz zu den Betroffenen haben sie dadurch ggf. eine weniger subjektive Sichtweise. Anhand von Leitfadeninterviews soll die Sichtweise der Fachkräfte in die Forschung miteinbezogen werden. Außerdem sollen gemäß der Forschungsfrage Nr. 5 (Kapitel 5.1) beide Perspektiven verglichen werden, weshalb sich auch bei den Fachkräfteinterviews für ein leitfadengestütztes Vorgehen entschieden wurde.

Die Sichtweise der Arbeitgebenden konnte aufgrund mehrerer Faktoren nicht in das methodische Vorgehen miteinbezogen werden. Die Gründe werden in Kapitel 6.2 dargestellt. Aufgrund dessen wird in Kapitel 5.3 ff. und 5.4 ff., in welchem die Ergebnisse dargestellt werden, nur Bezug auf die Sichtweisen der Betroffenen und der Fachkräfte der vermittelnden Dienste genommen.

Durchführung der Datenerhebung

Zur Durchführung der Leitfadeninterviews mit den Betroffenen und den vermittelnden Diensten muss beachtet werden, dass ein Kurzfragebogen und ein Leitfaden vorliegen muss (Misoch, 2019). Der Kurzfragebogen dient der Erfassung von demographischen Angaben, wie z.B. Geschlecht, Alter, Abschluss oder Beruf(e). Bei der Erstellung der Leitfäden wird nach dem SPSS-Verfahren von Helfferich (2011) vorgegangen. Die Leitfäden werden zudem unter Berücksichtigung der Daten aus der Literaturrecherche und der Forschungsfragen (Kapitel 4.1) erstellt, sodass diese das Forschungsinteresse der Projektgruppe widerspiegeln (Misoch, 2019). In beiden erstellten Leitfäden sind die Fragen vorformuliert und nach Themen geordnet. Außerdem untergliedern sich die Fragen in Leitfragen, konkrete Nachfragen und Aufrechterhaltungsfragen. Aufgrund des Prinzips der Offenheit, kann bei Bedarf während des Interviews von dieser Reihenfolge abgewichen werden (Misoch, 2019). Zudem besteht auch die Möglichkeit wichtige Nachfragen zu stellen, auch wenn diese im Leitfaden nicht aufgeführt wurden.

Nach der Erstellung folgt die Pre-Testung der Leitfäden unter realen Bedingungen als qualitative Zoom-Interviews. Für den Leitfaden der Betroffenen-Interviews wurde ein Pre-Test mit einem/ einer Studierenden mit körperlicher Behinderung durchgeführt. Für das Pre-Test-Interview mit Fachkräften wurde aufgrund eines vorhandenen Überblickes über Fachkenntnisse und den Arbeitsmarkt ein_e Studierende_r des Faches Rehabilitationspädagogik befragt, der/ die zugleich eine selbstständige arbeitgebende Person ist. Eine Anpassung der Leitfäden nach

den Pre-Tests musste nicht vorgenommen werden, da für die befragten Personen alle Fragen verständlich und thematisch eindeutig waren. Ein Prinzip der qualitativen Forschung ist die Prozesshaftigkeit, mit welcher eine gewisse Flexibilität einhergeht, sodass die Leitfäden auch ggf. noch während der Erhebungsphase angepasst werden können (Misoch, 2019).

Die Schwierigkeit bei einem Leitfadeninterview liegt in dem Spannungsfeld zwischen Offenheit und Strukturierung (Loosen, 2016). Der Leitfaden dient als Hilfestellung und als Sicherheit, damit alle relevanten Fragen beantwortet werden. Außerdem bietet er die Möglichkeit, verschiedene Erzählimpulse zu geben. Er ermöglicht zudem eine annähernde Vergleichbarkeit einzelner Interviews. Mit Blick auf die Forschungsfrage: ‚Inwiefern stimmen die beiden Perspektiven in der Wahrnehmung von stigmatisierenden Einstellungen im Berufseinstieg von Menschen mit körperlicher Behinderung überein?‘, wurde beispielsweise darauf geachtet, die Fragen für Betroffene und vermittelnde Dienste möglichst ähnlich zu halten bzw. die Themenfelder, die abgefragt werden sollten, zu vereinheitlichen. Trotz der vorformulierten Fragen sollte die befragte Person genug Raum haben, um von ihren Erfahrungen zu berichten, weshalb in beiden Leitfadeninterviews mit einer offenen Einstiegsfrage begonnen wird (Misoch, 2019). Optimalerweise folgt dieser Einstiegsfrage eine lange Erzählphase der befragten Person.

5.2.2 Rekrutierung

Die Stichprobe für diese Studie wird anhand des Gate-Keeper-Verfahrens generiert (Kruse, Weber, Dresing, Pehl & Schmieder, 2015). Als Gatekeeper agieren sowohl Institutionen der beruflichen Teilhabe als auch die Gruppenmitglieder selbst. Zur Gewinnung von Proband_innen werden ein Flyer, ein persönliches Anschreiben für Betroffene/Fachkräfte und die Datenschutzerklärung (alle Dokumente sind in Anhang B einzusehen) erstellt und per E-Mail an insgesamt zwei Institutionen, mit der Bitte, die Rekrutierungsschreiben an passende Klient_innen weiterzuleiten, verschickt. Des Weiteren werden die Dateien an sechs persönliche Kontakte gesendet. Die folgende Abbildung stellt den Rekrutierungsablauf dar.

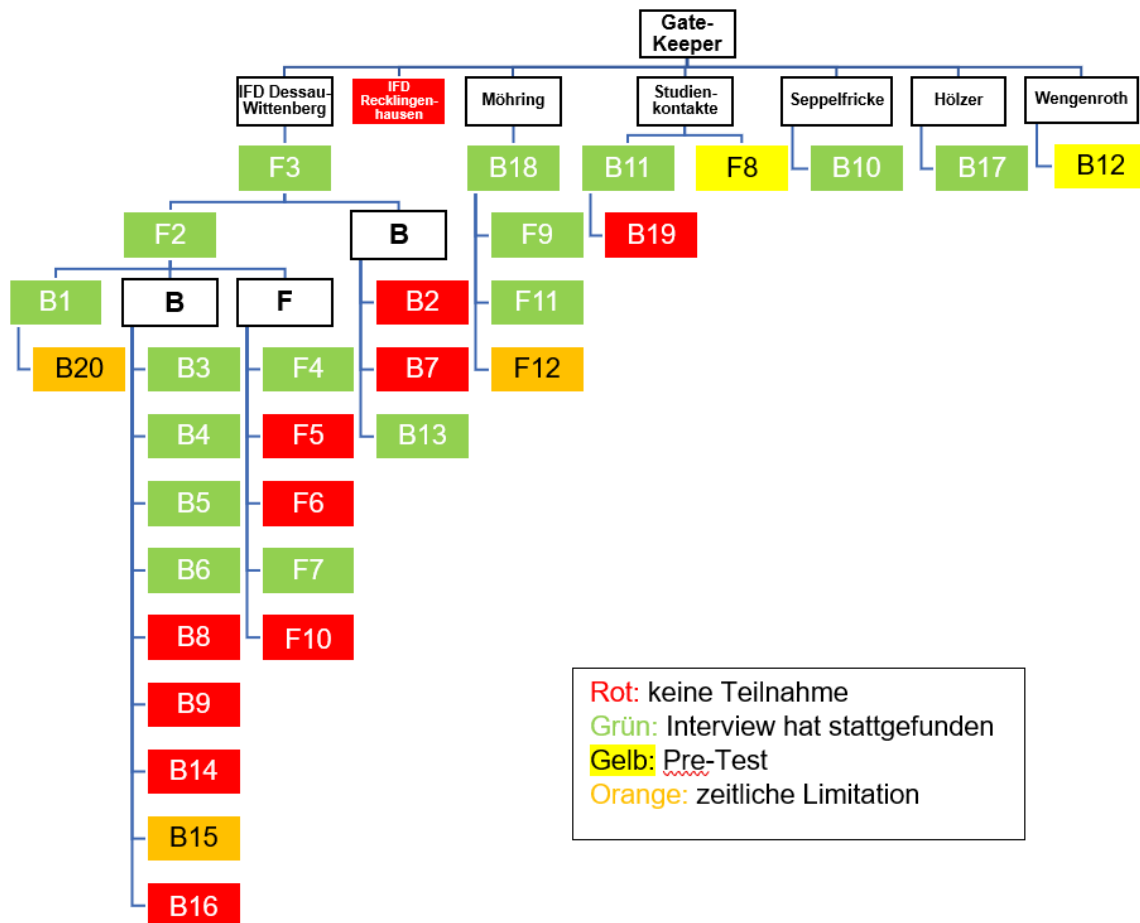


Abbildung 4: Rekrutierungsverlauf

Bei Interesse an der Studienteilnahme werden die Interessent_innen über offene Fragen zur Studie aufgeklärt und erhalten bei einer Zusage zur Teilnahme die Einwilligungserklärung sowie den Fragebogen über die soziodemografischen Daten (Anhang B). Weiterhin werden per E-Mail Terminvorschläge für ein Interview abgesprochen und sobald ein passender Termin steht, stellt sich das interviewende Gruppenmitglied vor. Bevor das Interview geführt wird, werden Fragebogen und die unterschriebene Datenschutzerklärung zurückgesendet.

Die Interviewdurchführung erfolgt über die Videokonferenzsoftware Zoom, telefonisch und in drei Fällen unter Einhaltung der geltenden Hygienemaßnahmen persönlich. Die flexible Art der Interviewdurchführung ermöglicht es Menschen mit verschiedenen technischen Möglichkeiten an der Studie teilzunehmen. Des Weiteren schaffen sowohl das Online-Interviewformat als auch die Telefoninterviews eine anonymere Interviewsituation, die dazu beiträgt, möglichen Tendenzen zu sozialerwünschtem Antwortverhalten entgegenzuwirken.

Die Interviews werden innerhalb der Videokonferenzsoftware oder mit einem Aufnahmegerät mitgeschnitten und für die Datenanalyse aufbereitet (Kapitel 5.2.4).

Die Rekrutierung der Stichprobe und die Interviewdurchführung erfolgen, aufgrund der zeitlichen Gegebenheiten des Projektes, parallel. Die Rekrutierung startet am 26.04.2021. Nach

Start der Rekrutierung gibt es einen schnellen Rücklauf an Interessierten. Die Interviews sind zwischen dem 29.04.2021 und dem 31.05.2021 durchgeführt worden. Während der Datenerhebungsphase wurde, mit Blick auf die Heterogenität der Stichprobe, nachrekrutiert.

5.2.3 Stichprobe

Zum näheren Verständnis des Ablaufes der Stichprobenzusammensetzung wird an dieser Stelle auf Kapitel 4.4 des ersten Projektberichtes (Anhang J) verwiesen.

Die Stichprobe setzt sich zusammen aus Menschen mit körperlicher Behinderung und Fachkräften der unterschiedlichen vermittelnden Dienste, welche im weiteren Verlauf genannt werden (Anhang H). Während, angelehnt an das Hauptziel des Projektes (Kapitel 5.1), Menschen mit körperlicher Behinderung mit 62,5% aus der Betroffenenperspektive den Forschungsgegenstand schildern, sollen die 37,5% Fachkräfte der vermittelnden Dienste einen professionellen Blick auf den Forschungsgegenstand gewährleisten. Dementsprechend wird die Darstellung der Heterogenität der Stichprobe in Betroffene und Fachkräfte aufgeteilt.

Die Betroffenen-Stichprobe wird kategorisiert nach Geschlecht, Alter, Bildungsgrad, Behinderungsform, Berufssituation und Arbeitsstellenwechsel abgebildet. Die Informationen dazu wurden dem soziodemografischen Fragebogen (Anhang B) entnommen.

Befragt wurden 40 % (n = 4) männliche und 60 % (n = 6) weibliche Betroffene im Alter von 24-63 Jahren. Jeweils 10 % (n = 1) der Betroffenen sind im Alter von 20- 29 Jahren und 50- 59 Jahren. Von den Betroffenen geben 20 % (n = 2) an zwischen 40- 49 Jahre alt zu sein. Ebenfalls befinden sich 20 % (n = 2) im Alter zwischen 60-69 Jahren. Mit 40 % ist der Großteil der Betroffenen zwischen 30- 39 Jahre alt. In Anlehnung an die Definition von Körperbehinderung nach Leyendecker (2005) (Kapitel 3.1) haben 40 % der Betroffenen eine organische Schädigung, 10 % eine chronische Krankheit und 50 % eine Schädigung des Stütz- und Bewegungssystems. Laut eigener Aussage bewirken bei 30 % (n = 3) der Betroffenen mit einer organischen Schädigung die Auswirkungen der Schädigung zusätzlich eine Einschränkung des Stütz- und Bewegungssystems.

In Folgender Tabelle 2 werden die weiteren erhobenen Daten dargestellt.

Stichprobendarstellung	n	%
<i>Bildungsgrad</i>		
Abitur/ Fachhochschulreife	4	40
Mittlere Reife	4	40
Hauptschulabschluss	1	10
Förderschulabschluss	0	0
Kein Schulabschluss	0	0

Unbekannt	1	10
<i>Berufssituation</i>		
In Ausbildung	0	0
Im Studium	1	10
Im Arbeitsverhältnis	6	60
Rente	3	30
davon Altersrente	2	20
davon Erwerbsunfähigkeitsrente	1	10
arbeitssuchend	0	0
arbeitslos	0	0
<i>Anzahl der Arbeitsstellenwechsel</i>		
Kein Wechsel	4	40
Ein Wechsel	1	10
Zwei Wechsel	1	10
Drei Wechsel	2	20
Mehr als Fünf Wechsel	1	10
Unbekannt	1	10
<i>Assistenzbedarf</i>		
Kein Bedarf	7	70
01 bis 12 Stunden	2	20
13 bis 24 Stunden	1	10

Tabelle 2: Stichprobendarstellung

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Teilnehmenden der Betroffenenstichprobe mehrheitlich weiblich und zwischen 30- 39 Jahren alt sind. Das Spektrum der Körperbehinderung ist in der Stichprobe als nahezu heterogen zu bezeichnen. Die Betroffenen haben überwiegend einen mittleren bis hohen Schulabschluss und gehen einer beruflichen Tätigkeit nach. Ebenso haben die Betroffenen größtenteils keinen Assistenzbedarf.

Die befragten Fachkräfte der vermittelnden Dienste werden in den Kategorien Geschlecht, Alter, Berufsjahre im vermittelnden Dienst und Institution abgebildet. Die für die Darstellung verwendeten Daten wurden in einem separaten Fragebogen erfasst (Anhang B).

Von den sechs Fachkräften, die von der Projektgruppe befragt wurden, sind ein Drittel ($n = 2$) männlich und zwei Drittel ($n = 4$) weiblich. Eine Fachkraft gibt an im Alter zwischen 30- 39 Jahre zu sein, ein Drittel der Fachkräfte sind im Alter zwischen 40- 49 Jahren und die Hälfte der Fachkräfte befindet sich im Alter zwischen 50- 59 Jahren. Mit 66,7 % ($n = 4$) sind die Fachkräfte mehrheitlich länger als 10 Jahre im vermittelnden Dienst tätig. 33,3 % der befragten Fachkräfte geben an seit einem bis fünf Jahren im vermittelnden Dienst zu arbeiten. Die Vielfalt der teilnehmenden vermittelnden Dienste in der Stichprobe ist als heterogen zu bezeichnen. Ein Drittel der Fachkräfte sind bei einem Integrationsfachdienst beschäftigt. Zudem üben

jeweils ein Sechstel ($n = 1$) der Fachkräfte ihre Tätigkeit bei folgenden vermittelnden Diensten aus:

- Bundesagentur für Arbeit,
- Kommunale Inklusionsbeauftragung,
- Private Arbeitsvermittlung,
- Jobcenter.

5.2.4 Auswertungskriterien und -methoden

Zur Auswertung der Daten eignet sich die qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz (2018), da die Nutzung dieser sinnvoll bei computergestützter Auswertung mit Hilfe der Software MAXQDA ist. Außerdem eignet sie sich für die themenstrukturierte Einteilung der Daten mithilfe von Kategorien für den hier erwarteten Erkenntnisgewinn.

Kuckartz (2018) unterteilt diese Auswertungsmethode in drei Formen, die inhaltlich strukturierende, die evaluativ skalierende und die typenbildende qualitative Inhaltsanalyse. Da es in der Forschung nicht um die Bewertung oder die Bildung von Typen geht, sondern das Ziel verfolgt wird, relevante Aspekte aus dem Material zu identifizieren, zu systematisieren und Verbindungen herzustellen, kommt die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse zur Auswertung infrage. Bei diesem Verfahren werden die Daten anhand von Schlüsselbegriffen analysiert und in einem Kategorienschema systematisiert (Kuckartz, 2018). Der Codiervorgang kann sowohl deduktiv, das heißt anhand von Vorannahmen und Theorien, als auch induktiv, also am Material, geschehen. Für die hier vorliegende Forschung wurde eine Mischform verwendet, da sich aufgrund des Vorwissens aus der Literaturrecherche die deduktive Bildung der Kategorien angeboten hat. Dennoch konnten einige Textpassagen nicht zugeordnet werden, weshalb zusätzlich induktiv gearbeitet wurde.

Zum Ablauf der Auswertung ist zu sagen, dass zuerst die Audiodateien der Interviews transkribiert werden. Dafür wird ein passendes Transkriptionssystem ausgewählt. Die Transkripte werden mit Easytranscript und MAXQDA erstellt und bearbeitet. Die Transkription erfolgt vollständig mit einer leichten Glättung und das Transkriptionssystem ist angelehnt an die Transkriptionsmodule von Fuß und Karbach (2019) (Anhang D). Die fertigen Transkripte (Anhang E) werden dann für die weitere Textarbeit in das Programm MAXQDA importiert (Anhang G). Anschließend kommt es zur initiierenden Textarbeit, bei der das Material gesichtet wird und wichtige Aussagen markiert werden (Kuckartz, 2018). Es empfiehlt sich zudem, Fallzusammenfassungen beziehungsweise Postskripte (Anhang E) für die Interviews mit den Betroffenen zu schreiben, um einen Überblick zu schaffen (Kuckartz, 2018). Vor allem im Hinblick auf die hohe Anzahl an beteiligten Forschenden bietet sich dies der Transparenz halber an.

Im nächsten Schritt werden bei der deduktiv-induktiven Vorgehensweise deduktive Hauptkategorien anhand des Interviewleitfadens (Anhang C), der Forschungsfragen oder der Theorien gebildet (Kuckartz, 2018). Bevor mit dem eigentlichen Codieren begonnen werden kann, müssen Codierregeln festgelegt sowie Kategorien mit einer Definition und mit einem Ankerbeispiel versehen werden (Kuckartz, 2018).

Nach dem ersten Codierdurchlauf sollte das Material noch einmal durchgegangen werden, um induktiv Subkategorien herauszufiltern, die im Kategoriensystem ergänzt werden (Kuckartz, 2018). Mit dem vollständig ausdifferenzierten Kategoriensystem (Anhang F) wird abschließend ein weiterer Durchlauf gestartet.

Im letzten Schritt wird das Kategoriensystem vervollständigt, d.h. die Zusammenhänge einzelner Kategorien werden analysiert (Kuckartz, 2018). Zur Beantwortung der Forschungsfragen ist diese Verdichtung essenziell. Die Darstellung der Ergebnisse anhand von Ober- und Unterkategorien ist in Kapitel 5.3 ff. einsehbar. Die Beantwortung der Forschungsfragen geschieht im Zuge der Auswertung und Analyse der Forschungsergebnisse in Kapitel 5.4 ff. Zusätzlich erfolgt die Beantwortung der Hauptfragestellung (Kapitel 5.1) des Projektes im Rahmen einer Diskussion (Kapitel 6.1).

5.2.5 Gütekriterien

Um die Qualität der im Rahmen der explorativen Annäherung an den Forschungsgegenstand anhand von qualitativen Methoden erhobenen Daten zu gewährleisten, wurde sich an den von Kuckartz (2018) formulierten Gütekriterien zur qualitativen Inhaltsanalyse orientiert. Im Zuge dessen sollte die allgemeine Diskussion über die Formulierung von Gütekriterien in der qualitativen Forschung nicht außer Acht gelassen werden. Die im Rahmen von psychologischen Diagnoseverfahren entwickelten Gütekriterien „mit ihren Zielgrößen Standardisierung, Messbarkeit, Genauigkeit und Reproduzierbarkeit“ (Kuckartz, 2018, S. 202) haben weder für die qualitative Forschung im Allgemeinen noch spezifisch für die Methodik dieses Forschungsberichtes eine Relevanz. Kuckartz (2018) versucht dieses Dilemma mit einer Neuformulierung der Gütekriterien zu umgehen und damit spezifische Standards für die qualitative Forschung zu schaffen. In der nachfolgenden Erläuterung der Qualität der Methodik im Kontext der Projektarbeit wird sich daher auf die von Kuckartz (2018) formulierten Standards bezogen. Bei der Spezifizierung von Gütekriterien für die qualitative Forschung unterscheidet Kuckartz zwischen der internen und der externen Studiengüte. Während bei der internen Studiengüte die Qualität der Erhebungs- und Auswertungsverfahren bedeutsam sind, bezieht sich die externe Studiengüte auf die Schlussfolgerung einer allgemeinen Quintessenz aus der Forschung.

Interne Studiengüte

Die Beschreibung der Qualität der internen Studiengüte teilt Kuckartz (2018) in die Beschreibung der verschiedenen Stufen der Datenerfassung und der Auswertung auf. Entlang dieser Aufteilung in der Fachliteratur wird an dieser Stelle die Güte des Verfahrens der qualitativen Forschung des Projekts detailliert vorgestellt.

Fixierung der Daten

Durch die digitale Durchführung der Interviews konnte eine Aufzeichnung der Audiospur unkompliziert durchgeführt werden. Der Großteil der Interviews fand über die Plattform Zoom statt, weshalb die integrierte Funktion zur Aufzeichnung des Gesprächs genutzt werden konnte. Die dort aufgezeichnete Datei wurde so gespeichert, dass das Videosignal gelöscht und nur die Audioaufzeichnung gespeichert wurde (Anhang E). Diese Datei wurde auf der lokalen Festplatte der interviewenden Person gespeichert und bei Bedarf über Sciebo an andere Gruppenmitglieder gesendet.

Transkription

Die aufgezeichnete Audiospur wurde mithilfe der Software Easytranscript verschriftlicht. Diese Transkription erfolgte mit einer leichten Glättung. Weitere Informationen zur Transkription der Interviews werden in Kapitel 5.2.4 erläutert.

Auch zur Beschreibung der Qualität der Auswertung der erhobenen Daten hat Kuckartz (2018) verschiedene Kategorien festgelegt, entlang derer im folgenden Abschnitt das Auswertungsverfahren dieses Projektes bewertet werden soll.

Methode zur Inhaltsanalyse

Für die Auswertung der erhobenen Daten wurde die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) genutzt. Die inhaltlich strukturierende Variante wurde der evaluativ skalierenden und der typenbildenden qualitativen Inhaltsanalyse vorgezogen, da das Ziel war relevante Aspekte aus den Aussagen der interviewten Person zu extrahieren (Kapitel 5.2.4).

Durchführung der Inhaltsanalyse

Die Analyse des vorhandenen Materials wurde sowohl deduktiv als auch induktiv in MAXQDA durchgeführt (Anhang G). Damit wurde sichergestellt, dass keine relevanten Aussagen im Material nicht berücksichtigt worden sind. Zu Beginn des Codierungsprozesses wurden deduktive Kategorien anhand des Interviewleitfadens, der Forschungsfragen oder der Theorien gebildet (Kuckartz, 2018). Diese wurden in der Form eines Kategoriensystems mit Ober- und Unterkategorien festgehalten. In diesem Kategoriensystem wurden die verschiedenen Kategorien mittels kurzer und prägnanter Definitionen und mit Ankerbeispielen dargestellt, damit mehrere Personen im Laufe des Codierungsprozesses die verschiedenen Kategorien korrekt zuordnen können. Das erhobene Material (die Transkripte) wurde von vier Gruppenmitgliedern

unabhängig voneinander codiert. Des Weiteren wurde anhand von vier Transkripten die Inter-coder-Übereinstimmung überprüft. Das Ziel war eine Übereinstimmung der codierten Segmente von mindestens 90% zwischen zwei codierenden Personen zu erreichen. Das von Kuckartz (2018) erkannte Problem, „dass bei einer qualitativen Inhaltsanalyse in der Regel das Material nicht vorab segmentiert wird“ (S. 211) wurde umgangen, indem im Vorfeld festgelegt wurde welche Bestandteile jeweils codiert werden. Daher wurde sich im Rahmen der Projektgruppe entschieden, den zu codierenden Bereich festzulegen mit der Regel, dass jeweils die gesamte Antwort der interviewten Person auf eine Frage inklusive der Zeitmarken codiert wird. Dadurch wurde vermieden, dass Unterschiede in der Codierung auftreten, wenn Teile der Aussage nicht codiert werden. Durch die vorher festgelegten Codiereinheiten konnte damit Cohens Kappa mit der Methode nach Brennan und Prediger (1981) berechnet werden.

Datei-name	1. Codierung	2. Codierung	Prozentuale Übereinstimmung	Kappa nach Brennan und Prediger (1981)
B10	Frisch	Seppelfricke	94,95%	.95
B11	Seppelfricke	Hölzer	91,09%	.90
B04	Hölzer	Wisniewski	96,77%	.97
B13	Wisniewski	Frisch	93,75%	.93

Tabelle 3: Darstellung der prozentualen Inter-coder-Übereinstimmung (Berechnung in MAXQDA)

Mit der Berechnung des Kappa mit der Methode von Brennan und Prediger (1981) lässt sich ein Koeffizient bilden, der eine zufallsbereinigte Darstellung der Übereinstimmung ermöglicht und bei der Berechnung nicht auf Randhäufigkeiten einer generierten Kreuztabelle zurückgreifen muss, da diese nicht existieren, weil es durch die vorher festgelegten Codiereinheiten keine Segmente gibt, die von keiner codierenden Person nicht codiert wurden (Kuckartz, 2018).

Der Vorschlag nach Brennan und Prediger (1981) beruht auf der Idee, dass der zufallsbereinigte Koeffizient auf Basis der Anzahl der genutzten Kategorien berechnet wird. Allerdings liegt dieser Wert zumeist nahe der prozentualen Übereinstimmung (Kuckartz, 2018).

Bei Abweichungen zwischen den beiden codierenden Personen eines Transkripts wurden die problematischen Stellen extrahiert und neue Definitionen und Regeln in das Kategoriensystem integriert. Danach erfolgte ein weiterer unabhängiger Durchgang der Codierung. Bis der Wert einer 90 %-igen Übereinstimmung erreicht wurde, wurden sieben Durchgänge mit den deduktiven Kategorien absolviert.

Da Cohen für die Interpretation von Kappa vorschlägt, dass Werte über .81 als eine nahezu perfekte Übereinstimmung gelten (McHugh, 2012), lässt sich an dieser Stelle sagen, dass im

Rahmen der Codierung der Interviews nach der mehrfachen Wiederholung der Codierung eine nahezu perfekte interne Studiengüte generiert wurde.

Segmente, die keiner der vorhandenen Kategorien zugeordnet werden konnten, wurden in eine Restekategorie codiert, da das Ziel war, jede Antwort der interviewten Person zu codieren, damit jeder relevante Aspekt berücksichtigt wird. Nachdem eine hohe Übereinstimmung der deduktiven Kategorien erreicht wurde, wurden die Segmente der Restekategorien von allen codierenden Personen geprüft und anhand dieses Materials neue induktive Kategorien gebildet. Im folgenden Schritt der Analyse des Datenmaterials wurden die Segmente der Restekategorien den neu gebildeten induktiven Kategorien zugeordnet.

Da im Rahmen der induktiven Codierung nur wenige neue Kategorien hinzugefügt wurden, bei denen es sich um Unterkategorien der bisherigen Oberkategorien handelt, in die die Codierungen aus der Restekategorie zugeordnet wurden, gab es ohne einen Korrekturdurchlauf zwischen allen Transkripten eine prozentuale Übereinstimmung von 100%.

Zudem erfolgte ein erneutes Screening des gesamten Materials, um zu prüfen, ob noch weitere, bereits codierte Segmente zu den neuen Kategorien zugeordnet werden könnten.

Um sicherzustellen, dass alle relevanten Daten berücksichtigt wurden, wurden zuerst verschiedene Codierdurchgänge durchgeführt. Die Organisation der Daten in einer Ordnerstruktur in Microsoft Teams gewährleistet die Sicherstellung, dass kein Transkript verloren geht. Die Organisation der Transkripte erfolgte über eine Exceltabelle, in der alle relevanten personenbezogenen Daten koordiniert wurden (Anhang H).

Durch die Orientierung an der von Kuckartz entwickelten Checkliste zur internen Studiengüte, lässt sich an dieser Stelle sagen, dass das Projekt eine zufriedenstellende interne Studiengüte erreicht hat, da alle, von Kuckartz (2018) aufgestellten, Kriterien erfüllt werden konnten. (2018) aufgestellten, Kriterien erfüllt werden konnten.

Externe Gütekriterien

Während in der quantitativen Forschung versucht wird, mittels großer Stichproben und mit inferenzstatistischen Methoden Schlussfolgerungen auf die Gesamtpopulation zu schließen, gibt es in der qualitativen Forschung wie im Falle dieses Projektes häufig nur relativ kleine Stichproben. Daher liegt das Ziel der qualitativen Forschung in der Verallgemeinerung und Übertragbarkeit der Ergebnisse, um eine generelle Gültigkeit zu erzielen und nicht nur eine situative (Kuckartz, 2018). Kuckartz (2018) weist auf die Existenz von vier Strategien hin, um „die Verallgemeinerbarkeit von empirischen Befunden zu erhöhen“ (S. 218). Als Beispiel nennt er die Diskussion mit Experten (peer debriefing), die Diskussion mit Forschungsteilnehmenden (member checking), den ausgedehnten Aufenthalt im Feld und die Triangulation bzw. den Einsatz von Mixed-Methods. Im Rahmen dieses Projekts wurden die ersten beiden Strategien

umgesetzt. Kuckartz (2018) weist auf die Existenz von vier Strategien hin, um „die Verallgemeinerbarkeit von empirischen Befunden zu erhöhen“ (S. 218). Als Beispiel nennt er die Diskussion mit Experten (peer debriefing), die Diskussion mit Forschungsteilnehmenden (member checking), den ausgedehnten Aufenthalt im Feld und die Triangulation bzw. den Einsatz von Mixed-Methods (Kuckartz, 2018). Im Rahmen dieses Projekts wurden die ersten beiden Strategien umgesetzt.

Diskussion mit Experten (peer debriefing)

Kuckartz (2018) beschreibt diese Methode als „regelmäßige Treffen und regelmäßiger Austausch mit kompetenten Personen außerhalb des Forschungsprojekts“ (S. 218). Für das vorliegende Projekt waren regelmäßige Treffen mit den begleitenden Lehrenden und einer Tutorin vorgesehen. Diese Treffen fanden in regelmäßigen Abständen (mindestens jede zweite Woche) statt und erfüllen damit das von Kuckartz (2018) aufgestellte Kriterium für diese Strategie. Im Rahmen dieser Treffen wurden die Vorgehensweise vorgestellt und offene Fragen durch die betreuenden Personen beantwortet. Um die Inhalte der Treffen zu archivieren, wurde von einer an der Sitzung teilnehmenden Person ein Protokoll geführt.

Diskussion mit Forschungsteilnehmenden (member checking)

Diese Strategie wird von Kuckartz (2018) als „Besprechung der Analyseergebnisse mit den Forschungsteilnehmenden selbst, um so im Sinne kommunikativer Validierung eine qualifizierte Rückmeldung zu den Forschungsergebnissen zu erhalten“ (S.218) beschrieben. Die Umsetzung dieser Strategie bedeutete im Rahmen dieses Projektes, dass es mindestens einmal wöchentlich ein Treffen der Gruppenmitglieder gab, um alle beteiligten Personen über den aktuellen Arbeitsstand in Kenntnis zu setzen, da die verschiedenen Aufgaben im Rahmen des Projekts unter allen Gruppenmitgliedern aufgeteilt wurden. Dabei wurden Ergebnisse der anderen Aufgaben vorgestellt und Input von nicht beteiligten Personen eingeholt.

Auch wenn im Rahmen des Projekts zwei der vier Strategien zur Generalisierung und Verallgemeinerbarkeit nach Kuckartz (2018) beachtet und umgesetzt wurden, lassen sich die Ergebnisse nicht als allgemeingültig betrachten, da primär subjektive Empfindungen der befragten Personen dargestellt werden, die von einem relativ kleinen Personenkreis (Kapitel 5.2.3) geäußert wurden.

Abschließend sollte erneut erwähnt werden, dass es durch den Unterschied in der Standardisierung zwischen quantitativer und qualitativer Forschung, nicht vollständig möglich ist die Güte dieses Projektes zu beschreiben (Sträubing, 2018).

5.3 Ergebnisdarstellung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der in Kapitel 5.2.4 beschriebenen Datenauswertung dargestellt. Zur Ergebnisdarstellung werden zusammenfassende Aussagen der Betroffenen und der Fachkräfte sowie ausgewählte Zitate aus den Transkripten herangezogen. Die Aussagen der Fachkräfte werden im Folgenden mit den Abkürzungen F1- F11 und die der betroffenen Personen mit B1- B18 gekennzeichnet. Die Unterteilung des Kapitels ergibt sich aus den deduktiv gebildeten Oberkategorien: *Erfahrungen, subjektive Empfindungen, Unterstützungsmöglichkeiten, Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung, Veränderungsvorschläge, Gesamtbewertung und Fazit/Ratschlag.*

5.3.1 Oberkategorie Erfahrungen

Die Oberkategorie „Erfahrungen“ wurde deduktiv gebildet und umfasst drei Unterkategorien. In diese Oberkategorie fallen alle Aussagen, bei denen Betroffenen sowie Fachkräfte von ihren subjektiven Erfahrungen und Eindrücken berichten. Die Unterkategorien werden nach „Übergang Schule/Beruf“, „Bewerbungsprozess“ und „(Erster) Arbeitsmarkt“ differenziert.

Übergang Schule-Beruf

In der Unterkategorie „Übergang Schule/Beruf“ werden sämtliche Aussagen zusammengefasst, die von den Betroffenen hinsichtlich ihrer persönlichen Erfahrungen und Erlebnisse im Übergang von der Schule in das Berufsleben gemacht werden. Hinzu kommen die Erfahrungen, die von den interviewten Fachkräften hinsichtlich der Begleitung von Menschen mit körperlicher Behinderung im Übergang geschildert werden.

In Interview F11 wird geäußert, dass die Art und Schwere einer Behinderung eine entscheidende Rolle bei der beruflichen Ersteingliederung von Menschen mit körperlicher Behinderung spielt (Transkript F11, Z. 22- 27, Z. 410- 412). So sei die Art der Behinderung entscheidend für die infrage kommenden Arbeitsfelder der Betroffenen (Transkript F11, Z. 27- 31, Z. 165- 170). Zudem schildert die Fachkraft F11, dass die Behinderungsform der Betroffenen einen maßgeblichen Einfluss auf die realisierbaren Arbeitsstunden der Betroffenen hat (Transkript F11, Z. 35- 42). Es ist möglich, dass bestimmte Behinderungsbilder eine Vollzeitbeschäftigung bei den jeweiligen Arbeitgebenden unmöglich machen (Transkript F11, Z. 35- 40). Im Zuge dessen stellt die Fachkraft F11 die Agentur für Arbeit als die entscheidende Institution in der beruflichen Ersteingliederung von Menschen mit körperlicher Behinderung heraus. Als zentrale Aufgabe der Agentur für Arbeit nennt die Fachkraft die Beratung von Betroffenen hinsichtlich eines geeigneten Berufsfeldes und möglicher Fördermaßnahmen sowie die Vermittlung von Betroffenen an Kooperationspartner_innen.

F11: „[...] ähm ja gut, da ist ja die Agentur für Arbeit eigentlich, grade was Rehabilitation angeht, ganz stark im Fokus (I: Ja), weil die ja per gesetzlicher Vorgabe, die einzigen sind, die diese Ersteingliederung machen können. Wir haben die dann in dem Sinne bei unserem Kunden mit begleitet, ähm das sah sehr unterschiedlich aus. Da gibts ganz verschiedene Modelle. Das hängt davon ab, von von wegen ähm wie die Beeinträchtigungen da waren“ (Transkript F11, Z. 22- 27).

In den Interviews B4 und B1 wird in diesem Zusammenhang gesagt, dass die Beratung der Agentur für Arbeit in einer Empfehlung einer Karriere in der WfbM oder in einem Berufsbildungswerk mündete. Die betroffenen Personen berichten, dass die Agentur für Arbeit ihnen auch ohne das Vorliegen einer kognitiven Beeinträchtigung keine Perspektive auf eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt geboten hat (Transkript B1, Z. 17- 19).

B4: „[...] ich habe ja was mit meinem Herzen also deswegen wurde hier mir gesagt, sich soll in einer Behindertenwerkstatt“ (Transkript B4, Z. 5- 6).

Zusätzlich wird in zwei Interviews geäußert, dass die Wahlfreiheit in Bezug auf die Auswahl eines Berufsfeldes durch die Unterstützung des Arbeitsamtes verloren geht (Transkript B5, Z. 12- 13; Transkript B6, Z. 17- 18).

B5: „Ich hatte nicht die Wahl mich irgendwie einen Beruf auszusuchen. Das wurde festgelegt“ (Transkript B5, Z. 12- 13).

Des Weiteren geben vier der Betroffenen an, dass eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt nur durch persönliche Kontakte möglich wurde (Transkript B1, Z. 67- 69; Transkript B3, Z. 4- 13; Transkript B4, Z. 8- 10; Transkript B17, Z. 187- 190). So berichtet beispielsweise die betroffene Person B4, dass eine Einstellung in einem Gärtnereibetrieb lediglich durch den Kontakt einer verwandten Person zu dem Inhaber des Betriebes zustande kam (Transkript B4, Z. 8- 10). Auch die befragte Person B1 beschreibt ihre Familie als wichtige Unterstützung für den Übergang von der Schule ins Berufsleben (Transkript B1, Z. 73- 81). Diesbezüglich heben die interviewten Personen B1 und B17 auch die Bedeutung von Fürsprecher_innen innerhalb der Ausbildung oder im Unternehmen hervor (Transkript B1, Z. 53- 55; Transkript B17, Z. 187- 190).

B1: „[...] Ausbilder dort, den hatte ich [...] hinter mir. [...] Der hat auch gesagt, der traut mir das zu, die Ausbildung [...]“ (Transkript B1, Z. 53- 55).

Die interviewte Person B6 erzählt, dass ein beauftragter Bildungsträger eine Ausbildungsstelle für sie ausgesucht hat, ohne dass die Möglichkeit bestand, die eigenen Interessen und Wünsche einzubringen. Außerdem fasst die betroffene Person B6 zusammen, dass der Prozess

deutlich schwieriger und langandauernder war, als es zunächst angekündigt wurde (Transkript B6, Z. 9- 13; Z. 46; Z. 309- 310). Auch die befragte Person B18 erzählt, dass es viel Zeit benötigt hat, nach der Schule eine Anstellung zu finden.

B18: „[...] für mich hats immer sehr sehr lange gedauert bis ich irgendwo unterkam (I: Ja). Wenn ich aber dann da unterkam, dann war ich genau da richtig und wurde auch richtig akzeptiert und äh konnte da meine Stärken voll ausleben“ (Transkript B18, Z. 603- 605).

Zudem gibt B18 an, dass die Suche nach einer Anstellung sich für sie als sehr kraftraubend dargestellt hat und nur mit einem großen Durchhaltevermögen zu stemmen war (Transkript B18, Z. 609- 612). Außerdem vermutet die befragte Person, dass die langandauernde und oftmals schleppend verlaufende Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz ohne jenes Durchhaltevermögen schnell dazu führt, dass sich die betroffenen Personen wertlos und benachteiligt fühlen.

B18: „Aber es hat eben lange gedauert und wenn man äh:: diese Kraft nicht oder hat oder diesen Willen nicht hat (I: Ja), dann glaub ich, kann man auch verzweifeln und dann führt das in&in die Phase, dass man denkt man äh ist nichts wert oder man ist aufgrund der Behinderung weniger Wert als jemand, der keine Behinderung hat“ (Transkript B18, Z. 609- 612).

Zudem wird in drei der Interviews berichtet, dass der Übergang von der Schule in den Beruf ein hohes Maß an Eigeninitiative erfordert hat. (Transkript B1, Z. 61; Transkript B10, Z. 22- 66; Transkript B17, Z. 186- 190)

Bewerbungsprozess

In die Unterkategorie „Bewerbungsprozess“ fallen alle Aussagen, in denen Betroffene und Fachkräfte ihre persönlichen Erfahrungen in Hinblick auf den Bewerbungsprozess schildern. Die Unterkategorie wurde ursprünglich nochmals unterteilt in die allgemeine Beschreibung des Prozesses sowie die Gründe für Zu- und Absagen, wird hier jedoch in einem zusammenhängenden Text dargestellt.

Drei der betroffenen Personen berichten, dass sie an einem regulären Bewerbungsprozess teilgenommen haben (Transkript B1, Z. 46- 49; Transkript B4, Z. 41- 47; Transkript B18, Z. 7- 42). Zum Teil wird beschrieben, dass einige der Tätigkeiten und Stellen sich eher zufällig oder durch persönliche Kontakte ergeben haben. Beispielsweise berichtet die betroffene Person B3, dass sie über ihren Fahrdienst einen Praktikumsplatz im Büro des Unternehmens bekommen hat, woraus im Laufe der Zeit eine feste Anstellung wurde (Transkript B3, Z. 101- 106). Des Weiteren äußern vier der betroffenen Personen, dass sie ihre Behinderung bereits

frühzeitig offengelegt haben (Transkript B4, Z. 68- 69; Transkript B11, Z. 84- 88; Transkript B13, Z. 91- 93; Transkript B18, Z. 12- 13). Die betroffene Person B4 sagt in diesem Kontext, dass sie bislang keinerlei Schwierigkeiten durch die Offenlegung der Behinderung hatte (Transkript B4, Z. 85- 88). Hierzu merkt die befragte Person zusätzlich an, dass dies auch daran liegt, dass sie nicht alle zwei Jahre den Betrieb oder das Unternehmen wechselt (Transkript B4, Z. 125- 129). In dem Interview mit der betroffenen Person B10 wird thematisiert, dass sich die im Vorhinein bestehende Sorge, bei der Offenlegung ihrer körperlichen Behinderung auf soziale Ablehnung zu stoßen, nicht bestätigte.

B10: „Ja genau [...] und dann natürlich hat man dann erst kurz Sorge, das anzusprechen, um irgendwie, dass man irgendwie auf Ablehnung stößt, hat ja, egal vor welcher Sache dir unangenehm ist im Leben hat man ja immer kurz Sorge, aber tatsächlich waren ähm beide Parteien, sowohl die U2.2 als auch der U1.6, ähm, gar nicht abgeschreckt und da bin ich auch sehr dankbar bis heute“ (Transkript B10, Z. 237- 241).

Die betroffene Person B10 berichtet, dass sie mit der Offenlegung ihrer Behinderung bislang nur positive Erfahrungen gemacht hat (Transkript B10, Z. 441- 443). In dem Interview erzählt die Person, dass ihre körperliche Beeinträchtigung zufällig aufgefallen ist, dann allerdings dazu führte, dass ihr zusätzliche Urlaubstage zugesprochen wurden. Auch der Betrieb habe dann durch die Zuschüsse, die mit der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung einhergehen, profitiert (Transkript B10, Z. 192- 203).

In dem Interview mit der Fachkraft F3 wird geäußert, dass den Betroffenen in der Beratung empfohlen wird, ihre Behinderung offenzulegen (Transkript B3, Z. 61- 62). Es ginge darum die Behinderung und die damit einhergehenden Bedarfe für die Arbeitgebenden und Kolleg_innen begreifbar zu machen, um frühzeitig den Grundstein für die gemeinsame Zusammenarbeit zu legen (Transkript F3, Z. 91- 99). Es sei ebenfalls wichtig, bei der Beschreibung der eigenen Behinderung wenig Fachbegriffe zu nutzen und gezielt auf Hinweise und benötigte Hilfsmittel für die Praxis einzugehen, beschreibt die Fachkraft (Transkript F3, Z. 70- 85). Diesbezüglich merkt sie noch an, dass es schnell zu Unstimmigkeiten kommt, wenn eine Behinderung erst im Laufe der Beschäftigung offengelegt wird (Transkript F3, Z. 110- 115). Schnell könne bei den Arbeitgebenden der Eindruck entstehen, dass ein Anliegen der Betroffenen nach dem anderen kommt, wodurch das Arbeitsverhältnis zunehmend angespannter wird (Transkript F3, Z. 91- 99). Die Fachkraft berichtet, dass am Ende dann Kleinigkeiten ausreichen, damit das Arbeitsverhältnis beendet wird.

F3: „[...] Also wenn man offen und ehrlich von Anfang an ist, habe ich immer das Gefühl, werden die Arbeitsverhältnisse auch für langfristige Zeiten ähm ge- zusammen- gekommen, ähm kommen zusammen. (I. Hmm) Wenn du nach nem Jahr sagst "Jetzt

ist das und dann wieder das", dann kommen so Unstimmigkeiten, wo man dann auch merkt, der Arbeitgeber merkt, das was nicht richtig ist. Die Kollegen merken was. Der Mitarbeiter selber wird unzufriedener, weil er dann die Schwierigkeiten hat und (.) dann reichen mitunter schon Kleinigkeiten, dass das Arbeitsverhältnis in die Brüche geht“ (Transkript F3, Z. 110- 117).

Die betroffene Person B3 berichtet hingegen, dass sie durch das Erwähnen ihrer Behinderung schon häufig negative Erfahrung gemacht habe. Auch mit dem Verweis auf eine Arbeitsassistentz, durch die sämtliche Tätigkeiten möglich seien, wurden viele Bewerbungen abgelehnt, was von der betroffenen Person als frustrierend und kraftraubend wahrgenommen wird.

B3: „[...] Ja wenn du immer wieder von oben draufkriegst, dann sagst du irgendwann "ach scheiße" und wenn dich dann irgendwas beflügelt, dann denkst du "okay let's go wir probieren es noch einmal" aber Bewerbungen sind eine von den Sachen, die ich jetzt in meinem Leben nicht mehr machen würde, weil es keinen Sinn hat. Also die Leute lesen körperliche Einschränkung und selbst wenn man die Arbeitsassistentz mit erwähnt, was ich ja auch gemacht hab, dass ich dadurch voll einsetzbar bin und so weiter das (..) macht keinen Sinn“ (Transkript B3, Z. 148- 154).

Die betroffene Person B18 berichtet von ihrem Eindruck, dass ein offensiver Umgang mit der eigenen Behinderung zu Absagen führen kann. So habe die befragte Person zum Teil Absagen erhalten, die sich nicht auf eine geringere Qualifikation oder vergleichbare Ursachen zurückführen lassen.

B18: „[...] aber es kam mir schon an der ein oder andern Stelle so vor, dass ähm (.) äh die Absagen kamen, nicht weil mein Abitur äh so schlecht war oder ich eben da schlechte Noten hatte. Ähm sondern (.) äh ja, größtenteils dass es wirklich daran lag, äh weil ich bin da sehr offensiv mit umgegangen. Also ich hab in die in das Anschreiben immer reingeschrieben, dass ich eben ne Behinderung hab, also ne Behinderung vorliegt. Äh im Lebenslauf das auch nochmal erwähnt, besser gesagt äh ich glaube sogar ne Kopie des&des Schwerbehindertenausweises wie auch immer dazu getan, zu der Bewerbung.(I: Ja) Ähm und ähm ja es kam eben dazu, dass ähm:: äh sehr viele Absagen gab, ähm:: (.) Und ich eigentlich so, ja, fast (.) schon gar nicht mehr die Hoffnung hatte äh: dann noch direkt in dem Jahr“ (Transkript B18, Z. 10- 18).

In dem Interview mit der Fachkraft F2 wird geäußert, dass die Einstellung eines Menschen mit Behinderung immer aus Überzeugung geschehen sollte (Transkript F2, Z. 279- 284). Daher solle nicht mit den Fördermitteln geworben werden, die mit der Einstellung einhergehen. Im Hinblick auf mögliche Gründe, die gegen eine Einstellung eines Menschen mit körperlicher Behinderung sprechen, äußert die Fachkraft F7, dass bei einigen Arbeitgebenden zunächst

an den Aufwand gedacht wird, den die Einstellung mit sich bringen könnte. Insbesondere die baulichen Maßnahmen insofern welche vorgenommen werden müssen sowie das Stellen diverser Anträge nennt die Fachkraft als mögliche Gründe der Arbeitgebenden gegen die Einstellung eines Menschen mit Behinderung.

F7: „[...] das sind ja alles Sachen, die erstmal geklärt werden müssen und darum ist es ähm denke ich auch mal die Denkweise bei vielen Arbeitgebern ähm den Aufwand, den die manchmal haben und unsere Bürokratie in dem Sinne, ja (I: Mmh), was ich da für Anträge stellen muss, wie lange manchmal so ein Antrag vielleicht auch dann dauern kann ähm viele Arbeitgeber, die dann sagen "ne, der Aufwand ist mir einfach zu hoch, für das was ich dann machen müsste, um jemand der jetzt im Rollstuhl sitzt eingestellt werden zu können“ (Transkript F9, Z. 93- 99).

Auch die Fachkraft F11 sieht in erster Linie einstellungsbedingte Barrieren als Problem für die Einstellung von Menschen mit Behinderung. So werde häufig eine Behinderung mit einer Krankheit verknüpft, die dann dazu führt, dass die Menschen vermeintlich häufiger ausfallen, leistungsschwächer sind und nur unter gewissen Umständen gekündigt werden können (Transkript F11, Z. 339- 342). Die interviewte Fachkraft F4 äußert, dass das soziale Verständnis der Leute in Führungspositionen eine entscheidende Grundlage für die Einstellung eines Menschen mit körperlicher Behinderung darstellt (Transkript F4, Z. 181- 187). In diesem Kontext sagt die Fachkraft F3, dass insbesondere die Einstellung der ersten Ansprechpartner_innen, gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, ausschlaggebend ist. An der Einstellung ließe sich oftmals schon erkennen, inwiefern der Betrieb oder das Unternehmen gewillt ist, einen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen (Transkript F3, Z. 51- 64).

F3: „[...] Der Dreh- und Angelpunkt ist wirklich immer (.) wer ist der erste Ansprechpartner, den du hast. Wie ist seine Meinung zu solchen Beeinträchtigten? Ist die Meinung positiv weißt du, okay das geht durch. Ist die Meinung negativ, kannst du im Grunde genommen davon ausgehen, hier musst du viel intensiver arbeiten“ (Transkript F3, Z. 280- 283).

Zudem wird in dem Interview mit der Fachkraft F3 die Erfahrung geschildert, dass besonders Unternehmen, in denen Vorsitzende selber Menschen mit Behinderung im direkten persönlichen Umfeld oder in der Familie haben, einer Einstellung grundsätzlich offener gegenüberstehen als solche Unternehmen, die bislang noch keine Berührungspunkte hatten (Transkript F3, Z. 52- 53). Auch die Fachkraft F2 berichtet von der Erfahrung, dass Selbstbetroffenheit oder Arbeitgebende, die grundsätzlich schon einmal Kontakt zu Menschen mit Behinderung hatten, einer Einstellung dieser positiver gegenüberstehen (Transkript F2, Z. 53- 56). Wenn dies allerdings nicht der Fall ist, sei Inklusion generell kein allzu großes Thema bei vielen Arbeitgebenden, schildert F2 (Transkript F2, Z. 68- 79). Allerdings sagt die Fachkraft F2 auch, dass

zunächst die vorhandene Qualifikation sowie die berufliche Vorerfahrung ausschlaggebend für eine Beschäftigung sei und erst im nächsten Schritt geschaut wird, inwiefern die Behinderung einer Einstellung entgegenstehen würde (Transkript F2, Z. 69- 72).

(Erster) Arbeitsmarkt

Unter die Unterkategorie „Arbeitsmarkt“ fallen alle Aussagen, bei denen Betroffene und Fachkräfte ihre subjektiven Erfahrungen und Erlebnisse in der Beschäftigung sowie in der Begleitung auf dem Arbeitsmarkt schildern.

Drei der befragten Personen berichten bislang keine schlechten Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gemacht zu haben, die ausschließlich auf die körperliche Behinderung zurückzuführen sind (Transkript B4, Z. 103- 104; Transkript B13, Z. 115- 116; Transkript B17, Z. 184- 185). Auch die betroffene Person B1 äußert, dass lediglich bei bestimmten Tätigkeiten mehr Zeit benötigt wird, die körperliche Behinderung sich ansonsten aber nicht negativ auf ihre berufliche Laufbahn ausgewirkt hat (Transkript B1, Z. 84- 90).

Zudem beschreiben zwei Betroffene, dass die Anschaffung von technischen Hilfsmitteln, sonstigen Arbeitsmaterialien oder benötigter Büroausstattung kein Hindernis dargestellt hat (Transkript B13, Z. 60- 62; Transkript B18, Z. 105- 114). Die befragte Person B18 sagt in diesem Kontext aus, dass sie ohne konkret danach zu fragen, ein größeres Büro zugeteilt bekommen hat (Transkript B18, Z. 105- 114). Zusätzlich seien Anschaffungen wie ein höhenverstellbarer Tisch oder ein ergonomischer Schreibtischstuhl unmittelbar nach der Einstellung zur Verfügung gestellt worden (Transkript B18, Z. 105- 114). Im Bezug darauf äußert B18, dass der Umgang mit ihr am Arbeitsplatz beinahe zu übersensibel gewesen ist und somit eine Art Schamgefühl aufgrund einer gefühlten Bevorzugung ausgelöst hat (Transkript B18, Z. 806- 807). Dennoch merkt B18 an, dass Arbeitgebende, die aktiv auf Arbeitnehmende mit einer körperlichen Beeinträchtigung zugehen und sich nach dem Wohlbefinden, möglichem Unterstützungsbedarf, vorhandenen Bedürfnissen oder Barrieren am Arbeitsplatz erkundigen, den Betroffenen einen guten Start ins Arbeitsverhältnis ermöglichen (Transkript B18, Z. 105- 114). Auch F3 berichtet von der Erfahrung, dass eine frühzeitige Kommunikation mit den Betroffenen über ihre Behinderung und die damit einhergehenden Bedarfe Spannungen im Arbeitsverhältnis vorbeugen kann (Transkript F3, Z. 70- 85). B11 unterstreicht in ihren Schilderungen die Funktion von regelmäßigen Reflexionsgesprächen mit den jeweiligen Arbeitgebenden (Transkript B11, Z. 89- 93). In den Gesprächen könne dann ein Abgleich der Wahrnehmung der eigenen Rolle im Unternehmen oder im Betrieb sowie ein Austausch über vorhandene Bedarfe und Wünsche stattfinden.

B11: „[...] Das hat [Mensch] wie die anderen als Problem angesehen, sondern als Resource, dass ich den Menschen dadurch eben auch ganz viel anderes geben kann und [Mensch] hat mich während des ganzen Praktikums auch super unterstützt und das

ganz regelmäßig mit mir reflektiert (I: Ja) (hat?), wie meine Rolle da ist, wo es schwierig wird, wie ich mit Situationen umgehen kann. Das war ne sehr tolle Erfahrung [...]“ (Transkript B11, Z. 89- 93).

Die befragte Person B1 merkt in diesem Kontext an, dass die stetige Kommunikation mit Vorgesetzten eher in kleineren Unternehmen stattfindet. Aufgrund dessen seien kleinere Betriebe und Unternehmen besser dafür geeignet, Menschen mit körperlichen Behinderungen individuelle Fördermöglichkeiten anzubieten.

Die befragte Person B18 hingegen hat besonders in größeren Unternehmen, die über eine eigene Schwerbehindertenvertretung verfügen, positive Erfahrungen gemacht (Transkript B18, Z. 99- 103). So sieht B18 in diesen Betrieben eine höhere Chance für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, zum einen eingestellt zu werden und zum anderen auch langfristig bleiben zu können.

B18: „Ähm, dass je größer der Betrieb ist oder wenn da eine Schwerbehindertenvertretung vor-äh-vorhanden ist, äh ich glaube die Chancen dann noch größer sind ähm, dass da schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen eingestellt werden und dann auch dauerhaft in dem Betrieb bleiben. Also das ist glaub ich ein Faktor, den man nicht unterschätzen sollte (.) bei der ganzen Geschichte“ (Transkript B18, Z. 99- 103).

In dem Interview mit der Fachkraft F7 wird geäußert, dass eine frühzeitige und angemessene Kommunikation über die bevorstehende Einstellung eines Menschen mit einer körperlichen Behinderung einen maßgeblichen Anteil bei der Eingliederung in ein Unternehmen hat (Transkript F7, Z. 297- 300). Um Spannungen zu vermeiden, müsse die Belegschaft rechtzeitig informiert und nicht vor vollendete Tatsachen gesetzt werden.

F7: „[...] ich denke mal wichtig ist immer reden, ja, reden und denjenigen mit ins Boot nehmen. Am schlimmsten sind so Sachen "so, das ist jetzt so und jetzt machen wir das so und äh ihr müsst das akzeptieren", das ist verkehrt, das ist der verkehrte Schritt, also man muss wirklich gucken, dass man eben ähm da jeden mit ins Boot mitnimmt (...)“ (Transkript F7, Z. 297- 300).

Die Fachkraft F2 thematisiert in diesem Kontext ergänzend die Befürchtungen und Vorurteile, die innerhalb der Belegschaft durch die Einstellung eines Menschen mit einer körperlichen Behinderung geschürt werden können. Weiterhin berichtet F2 von der Erfahrung, dass besonders in Arbeitsbereichen, die in einem hohen Maße von Hektik und Zielvorgaben geprägt sind, Vorurteile hinsichtlich der Arbeitsleistung von Menschen mit körperlicher Behinderung entstehen (Transkript F2, Z. 160- 164). In dem Interview beschreibt F2, dass die Einstellung eines Menschen mit körperlicher Behinderung zum Teil mit dem Gefühl eines Mehraufwandes

verbunden ist, da den Menschen mit körperlicher Behinderung oftmals nicht zugetraut wird eine wirkliche Unterstützung zu sein (Transkript F2, Z. 160- 165). Vielmehr müsse die Arbeit zusätzlich zu der eigenen übernommen werden (Transkript F2, Z. 164- 165). Zudem berichtet F2, dass die Einstellung einer Person mit körperlicher Behinderung teilweise dazu führt, dass in der Belegschaft das Gefühl entsteht, in einem besonderen Maße rücksichtsvoll mit der Person umgehen zu müssen, wodurch sich Teile der Belegschaft dann in den eigenen Freiheiten eingeschränkt fühlen (Transkript F2, Z. 163- 164).

Im Hinblick darauf schildert eine betroffene Person, dass Menschen mit körperlicher Behinderung in einem besonderen Maße um die Anerkennung der Kolleg_innen sowie um die eigene Position kämpfen müssen (Transkript B3, Z. 54- 57). Die befragte Person B3 berichtet, dass ständig das Gefühl besteht, zeigen zu müssen, dass man trotz der Behinderung in der Lage ist, wertvolle Arbeit zu verrichten (Transkript B3, Z. 54- 57). Allerdings wird auch geschildert, dass dies für betroffene Personen oftmals mit einem hohen Druck verbunden ist.

B3: „[...] musste immer kämpfen, kämpfen, kämpfen habe immer gedacht ich müsste mehr machen als die anderen um zu zeigen "Hey Leute ich kann das und ich bin gut" und ich habe immer das Gefühl ich müsste mich dort ein Stück weit unersetzlich machen“ (Transkript B3, Z. 54- 57).

Die befragte Person B3 erzählt, dass dieser Druck bei ihr dazu führte, dass sie sich über einen längeren Zeitraum überarbeitet hat, was in einem Zusammenbruch endete (Transkript B3, Z. 54- 58).

In dem Interview B18 wird gesagt, dass die Erfahrung gemacht wurde, im Krankheitsfall kritischer beäugt zu werden als Menschen ohne eine Beeinträchtigung. Die befragte Person schildert, dass sie das Gefühl hat, dass ihr unterstellt wird, die körperliche Behinderung als Vorwand zu nutzen, um weniger arbeiten zu müssen (Transkript B18, Z. 201- 205).

Zusätzlich äußern zwei betroffene Personen, dass die körperliche Behinderung bei ihnen mit einer erhöhten Sorge um den eigenen Arbeitsplatz einhergeht (Transkript B1, Z.103- 106; Transkript B3, Z. 20- 22). Als Ursache hierfür wird die erschwerte Suche nach einem Arbeitsplatz genannt, da die Erfahrung gemacht wurde, dass es sich als Mensch mit einer körperlichen Behinderung schwieriger und langandauernder gestaltet, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Auch die betroffene Person B11 berichtet, dass sie die Suche nach einem Arbeitsplatz als frustrierend wahrgenommen hat und nur durch eine fürsprechende Person letztendlich eine Stelle gefunden hat (Transkript B11, Z. 34- 38).

In dem Interview B18 wird gesagt, dass der Eindruck besteht, dass man mit einer körperlichen Behinderung eher eine Stelle im öffentlichen Dienst bekommt als in der freien Wirtschaft (Transkript B18, Z. 185- 189). So äußert die betroffene Person B18, dass die Anforderungen

hinsichtlich der Produktivität in der freien Wirtschaft größer sind, wodurch die Unternehmen zum Teil lieber eine Ausgleichsabgabe zahlen als einen Menschen mit körperlicher Behinderung einzustellen.

B18: „Äh ich glaube in der privaten Wirtschaft äh sind die (.) die Schwierigkeiten, die Hürden größer. Besser gesagt äh da ist eben das Denken noch vorhanden, äh der muss auch hier sein, der muss produktiv sein und äh die Gefahr sehen die Leute in der freien Wirtschaft eben noch, dass derjenige dann nicht da ist oder nicht so pro [Audi-ofehler] und zahlen dann eben lieber diese äh Ausgleichsabgabe“ (Transkript B18, Z. 185- 189).

Im Zuge dessen berichtet die betroffene Person B18 ebenfalls, dass in der freien Wirtschaft weniger Rücksicht auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung genommen wird (Transkript B18, Z.216- 221). Die Person erzählt, dass sie nicht gefragt worden ist, ob sie Hilfsmittel oder Arbeitsplatzanpassungen benötigt, die ein komfortableres Arbeiten ermöglichen (Transkript B18, Z. 210- 216). In dem Interview mit der Fachkraft F2 wird der Eindruck geschildert, dass sich viele Unternehmen mit dem Attribut „behindertenfreundlich“ profilieren wollen, ohne jedoch auf konkrete Bedarfe einzugehen (Transkript F2, Z.50- 52).

5.3.2 Oberkategorie Subjektive Empfindungen (Arbeitsleben)

In dieser Oberkategorie werden alle Aussagen solchen Subkategorien zugeordnet, die subjektive Empfindungen insbesondere im Arbeitsleben thematisieren. In den verschiedenen Subkategorien wird zwischen unterschiedlichen wahrgenommenen Aspekten wie unter anderem Vorurteilen/Stereotypen, anderen Barrieren oder Einstellungen des Arbeitgebenden zu Menschen mit Behinderung differenziert.

Einschränkungen in der Lebensplanung durch die Behinderung

Diese Unterkategorie umfasst aus den Interviews hervorgehende Aspekte, die sich auf ursprüngliche Pläne der Person beziehen, welche aber aufgrund der Behinderung gescheitert sind. Des Weiteren sind Aussagen in diese Kategorie eingeordnet, in denen subjektive Empfindungen zur Rolle der Behinderung im Kontext der Lebensplanung genannt werden. Zwei der befragten Personen mit körperlichen Behinderungen geben an, dass sie mit ihrem beruflichen Werdegang zufrieden sind (Transkript B4, Z.166- 171; Transkript B10, Z. 399- 400). In Interview B10 wird zudem gesagt, dass es für diese Person nicht möglich gewesen wäre, gewisse körperliche Tätigkeiten auszuführen, dieses aber auch nicht das primäre Berufsziel gewesen ist (Transkript B10, Z. 401). Zusätzlich wird beschrieben, dass nur solche Jobs gewählt wurden, die mit der Behinderung auszuführen sind (Transkript B10, Z.401- 403).

B10: „Anders gelaufen wäre (.) Ich glaube schon fast gar nichts, muss ich leider sagen, weil ich habe trotzdem- ich hab ja nun mal das gemacht, was ich gerne machen möchte und ich möchte ja auch gar keine Sportlehrerin werden. Ich hab mir ja bewusst das ausgesucht, was ich auch kann und in dem Sinne ist nichts- wäre nichts anders gelaufen, weil ich ja auf keine Ablehnung gestoßen bin. Wenn mir jetzt der ein oder andere gesagt hätte, ne ich nehm lieber den Sportstudenten, dann würde ich natürlich jetzt ganz klar die Frage beantworten mit, ähm hätte ich keine Behinderung, hätte ich damals den Job bekommen. (I: Mhm) Aber dadurch, dass ich ja auch diese Ablehnung Gott sei Dank, bis jetzt, sag niemals nie, äh nicht gestoßen bin, würd ich sagen, hat das das jetzt nicht beeinträchtigt“ (Transkript B10, Z. 399- 408).

Einen ähnlichen Aspekt spricht B1 an. Die Person beschreibt, dass es ihr bewusst war, dass sie aufgrund der Behinderung nur Tätigkeiten im Sitzen ausführen kann (Transkript B1, Z. 252-254). Dennoch ist diese Person teilweise zufrieden mit dieser Situation (Transkript B1, Z. 259-263). Die Personen aus den Interviews B3 und B6 berichten, dass sie gerne andere Tätigkeiten ausprobiert hätten, dieses aber aufgrund der Behinderung nicht möglich war (Transkript B3, Z. 132- 133; Transkript B6, Z. 57- 58). Etwas Ähnliches wird in Interview B1 geschildert, da die Person sagt, dass sie aufgrund von der Behinderung ausgehender körperlicher Komplikationen ihre universitäre Laufbahn nicht vollständig beenden konnte (Transkript B1, Z. 73-81). Die Person B5 schildert, dass ihr von einer ‚Schwerbehindertenstelle‘ eine klare berufliche Laufbahn vorgeschlagen wurde, womit sie eigentlich nicht zufrieden war (Transkript B5, Z. 9-13). Auch in Interview B11 wird dargestellt, dass das ursprüngliche Berufsziel der Person ein anderes war (Transkript B11, Z. 24- 25). Ergänzend dazu ist für die Person aus heutiger Sicht jedoch nicht klar, ob sie bei einem anderen Arbeitgebenden unter anderen Bedingungen mit ihrem ursprünglichen Berufsziel glücklicher gewesen wäre (Transkript B11, Z. 24- 30; Z. 256-257). Die Person schildert aber auch, dass sie in gewissen Situationen, zum Beispiel während der Suche nach einem Praktikumsplatz, sehr viel ‚Ablehnung‘ erfahren hat (Transkript B11, Z. 44- 48). Außerdem arbeitet B11 aktuell in einem Bereich, indem die Erfahrungen durch die Behinderung einen Vorteil bringen (Transkript B11, Z. 120- 123).

B11: „(Und dann ja?) was ich ursprünglich machen wollte: bin ich tatsächlich auf so schlimme Erfahrungen gestoßen, dass mich das gehindert hat an meiner Teilhabe. Ähm wie gesagt es war eher die Suche&die Suche nach nem Praktikumsplatz also noch gar nicht nach nem festen Job. Und ich hatte da natürlich (vorwiegend?) in U1.1 und in Stiftungen gefragt oder im Bereich der U4.1 oder der U5.1 (I: Ja) Oder auch am Anfang in der U6.1 und bin tatsächlich auf solche Irritationen und Abstoßungen regelrecht gestoßen, also das&der gravierendste Einschnitt war, dass man (mir?) irgendwie sagte, ausgerechnet sie wollen in U4.1 arbeiten. Wenn wir sie auf die Patienten im U7.1

loslassen, die erschrecken sich doch nur vor Ihnen (I: Mhm). Und das hat mich natürlich sehr beschäftigt, die Frage ähm welchen Einfluss meine Person, meine Rolle, meine Geschichte auf die Arbeit hat” (Transkript B11, Z. 43- 52).

In Interview B18 wird beschrieben, dass der Einstieg ins Berufsleben schneller stattgefunden hätte, wenn keine Behinderung vorgelegen hätte (Transkript B18, Z. 722- 724). Des Weiteren hätte die Person ihre Bildungseinrichtung nicht wechseln müssen (Transkript B18, Z. 721- 722). Für die Person B17 ist es im Nachhinein nicht möglich zu sagen, ob ihre Lebensplanung ohne die eigene Behinderung anders verlaufen wäre (Transkript B17, Z. 673- 683). Die Fachkraft F2 ist der Meinung, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen sich mehr Gedanken über die Lebensplanung machen müssen als Menschen ohne Behinderungen, da je nach Art und Schwere der Behinderung nicht jede Arbeit durchführbar ist (Transkript F2, Z. 40- 45). Es wird ergänzt, dass es möglich gemacht werden sollte für diese Personengruppe trotzdem in den Bereichen zu arbeiten, die sie präferieren (Transkript F2, Z. 33- 38). In Interview F3 wird berichtet, dass es auch von der Art der Behinderung abhängt, inwiefern die Lebensplanung beeinflusst wird (Transkript F3, Z. 25- 46, Z. 126- 136). Es wird angeführt, dass Menschen, die im Rollstuhl sitzen, aufgrund eines gewissen stereotypen Denkens der Arbeitgebenden mehr Schwierigkeiten haben und gegensätzlich dazu Menschen ohne sichtbare Behinderung weniger Schwierigkeiten haben (Transkript F3, Z.25-28; Z. 184- 189).

F3: „(Pause) Wieder das. Nicht Sichtbare, ja? Ich nehme nur Fußdeformitäten, weil ich die gerade intensiv bei mir in der Begleitung habe. Überhaupt kein Vergleich zu nicht-behinderten Arbeitnehmern. (.) Alles was deutlich sichtbarer ist muss sich beweisen und da werden dann auch gern dann erstmal Vorschaltmaßnahmen genommen” (Transkript F3, Z. 184- 187).

Vorurteile/Stereotypen

Alle berichteten Vorurteile oder Stereotypen werden in dieser Subkategorie zusammengefasst und im Folgenden dargestellt. Es werden auch solche Aussagen eingeordnet, die Vorurteile oder Stereotypen im direkten Bezug zu Stigmatisierung erwähnen. Ein Vorurteil, welches von vier Fachkräften genannt wird, ist, dass Arbeitgebende denken, dass Personen mit körperlichen Behinderungen häufiger krank sind und folglich öfter ausfallen (Transkript F7, Z. 192- 193; Transkript F11, Z. 339- 342; Transkript F9, Z. 180- 182; Transkript F2, Z. 158- 165). Die betroffene Person B18 ergänzt in diesem Kontext, Arbeitgebende nähmen an, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen, auch ohne eine vorhandene Krankheit, nur aufgrund ihrer Behinderung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt bekommen können (Transkript B18, Z. 90- 91).

F11: „(.) Ja, also wie gesagt, das ist ja in erster Linie grade bei den offensichtlich körperbehinderten Menschen, ist es ja ganz klar offensichtlich, dass da eine Behinderung vorliegt, das heißt (I: Mhm), dass es eine Krankheit. (.) Ähm:: so da kommt es dann wieder drauf an, ähm dann wird wieder gesagt, von wegen, naja gut, dann können ja auch längere Ausfallzeiten gegebenenfalls kommen [...]“ (Transkript F11, Z. 383- 387).

Die Person B3 spricht an, dass Menschen mit Behinderung weniger zugetraut wird (Transkript B3, Z. 113- 116). Ein weiteres Vorurteil, welches von zwei Fachkräften thematisiert wurde, ist, dass Arbeitgebende teilweise davon ausgehen, Menschen mit Behinderung seien nicht in dem Maße leistungsfähig, wie Menschen ohne Behinderung (Transkript F11, Z. 339- 342; Transkript F9, Z. 211- 214). Zusätzlich dazu stellen drei Fachkräfte dar, dass Arbeitgebende bestimmte Schwerbehindertenrechte falsch wahrnehmen und in Form von Vorurteilen auf Menschen mit Behinderungen übertragen. In Interview F7 und F11 wird davon gesprochen, dass Arbeitgebende davon ausgehen, schwerbehinderte Menschen nicht kündigen zu können (Transkript F11, Z. 339- 342; Transkript F7, Z. 273). Die Person F9 erwähnt, dass Arbeitgebende den höheren Urlaubsanspruch negativ bewerten (Transkript F9, Z. 180- 181).

F7: „[...] ist heutzutage Ellbogengesellschaft ist immer noch eine Thematik äh so nach dem Motto der ist ja Schwerbehindert, der ist unkündbar [...]“ (Transkript F7, Z. 272- 273).

Die Fachkraft F3 schildert, dass Arbeitgebende eine körperliche Behinderung in manchen Fällen mit einer kognitiven Beeinträchtigung assoziieren, wobei sie dazu ergänzt, dass schwerere Körperbehinderungen häufiger mit solchen in Verbindung gebracht werden (Transkript F3, Z. 150- 156). In Interview F7 wird beschrieben, dass Arbeitgebende annehmen, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen langsamer arbeiten (Transkript F7, Z. 214). In diesem Kontext wird ergänzt, dass von Seite der Arbeitgebenden assoziiert wird, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mehr zeitliche Ressourcen benötigt, da diese Personen zum Beispiel Unterstützung während der Arbeitsabläufe benötigen, oder andere Personen deren Arbeiten mit übernehmen müssen (Transkript F7, Z. 283- 284).

F7: „Joa, gerade dieses ähm vielleicht, dass die langsamer arbeiten, mehr Zeit benötigen, dass ich in dem Fokus (...?) habe, okay der arbeitet langsamer also muss ich jetzt seine Arbeit vielleicht noch mit machen [...]“ (Transkript F7, Z. 269- 271).

Damit Vorurteilen entgegengetreten werden kann, sagt Fachkraft F7, dass Menschen mit Behinderungen versuchen, mehr und motivierter zu arbeiten (Transkript F7, Z. 366- 373). Ein weiterer thematisierter Aspekt betrifft stereotypisierte Denkweisen in bestimmten sozialen Systemen in Deutschland. Die betroffene Person B11 berichtet von stereotypisiertem Denken im

Behindertenhilfesystem, wodurch Menschen mit Behinderungen eher als hilfebedürftig angesehen werden und nicht als mögliche professionelle Fachkräfte (Transkript B11, Z. 52- 59). Weiterhin wird im selben Interview angesprochen, dass der berufliche Werdegang von Menschen mit körperlichen Behinderungen stereotypisiert ist, das heißt, dass diese Personengruppe nach Ende der Schulzeit häufig eine Einrichtung des Rehabilitationssystems aufsucht. (Transkript B11, Z. 195- 210).

B11: „Ich glaube dass immer noch viel zu sehr: kategorisiert wird, geschaut wird ah da ist jemand mit ner körperlichen Behinderung, ach der gehört höchstwahrscheinlich nach U1.1, da sind ja ganz viele Rollstuhlfahrer, die können ja wunderbar ne Ausbildung machen, das ist doch großartig“ (Transkript B11, Z. 198- 201).

Barrieren

In dieser Unterkategorie werden solche Aussagen eingeordnet, die Barrieren thematisieren, welche vermittelnde Dienste und betroffene Personen für den Berufseinstieg von Menschen mit körperlichen Behinderungen wahrnehmen. Zusätzlich werden alle Aussagen zusammengefasst, welche die daraus entstehende Stigmatisierung ansprechen. Drei der befragten Fachkräfte beschreiben die nicht gegebene Barrierefreiheit als Hindernis für Menschen mit körperlichen Behinderungen (Transkript F2, Z. 215- 218; Transkript F9, Z. 212- 213; Transkript F11, Z. 60- 64). In Interview F9 sowie in Interview F2 wird gesagt, dass bauliche Anforderungen erfüllt sein müssen, damit Menschen mit bestimmten körperlichen Behinderungen an der Arbeit teilhaben können (Transkript F9, Z. 211- 213; Transkript F2, Z. 139- 143). Die Person aus dem Interview F11 beschreibt noch differenzierter, dass einerseits Barrieren auf dem Arbeitsweg, zum Beispiel während der Nutzung von öffentlichem Personennahverkehr, auftreten können und andererseits an der Arbeitsstelle selbst.

F11: „Und das ist so auch Rückmeldung von meinen Kundinnen und Kunden, die immer wieder sagen, die sich dann ganz intensiv damit auseinandersetzen, Mensch ne wie komm ich denn zu dem Arbeitgen-Arbeitgeber hin, kann ich das gewährleisten, wie kann ich das umsetzen (I: Mhm), ähm was muss ich da auf mich nehmen. Und dann natürlich auch die Ausstattung bei dem Arbeitgeber selber. Das ist auch nochmal so n ganz großer Punkt (I: Ja). Ist der Arbeitgeber überhaupt barrierefrei“ (Transkript F11, Z.59- 64).

Diesen Aspekt erwähnen auch zwei der befragten Personen mit körperlicher Behinderung (Transkript B11, Z. 246- 251; Transkript B13, Z. 199- 201). In Interview B11 wird gesagt, dass nicht barrierefreie Zugänge Einfluss auf die Berufswahl von der Person haben (Transkript B11, Z.243- 246). In diesem Kontext stellt die Person B13 anhand eines Beispiels einer Beschäftigung von einer blinden Person dar, dass nicht alle Arbeitgebenden dazu bereit sind,

Barrierefreiheit umzusetzen (Transkript B13, Z. 197- 201). Ein anderer Aspekt, der in Aussagen dieser Kategorie thematisiert wird, ist, dass auch die Behinderung selbst eine Barriere darstellen kann. Die Person B6 erwähnt persönliche Defizite bei Arbeiten, welche eine hohe Konzentrationsanforderung erfordern, wobei nicht ersichtlich ist, ob diese Barrieren aufgrund der Behinderung bestehen (Postskript). Die Person aus Interview 1 erwähnt, dass sie für gewisse Tätigkeiten mehr Zeit benötigt als eine Person ohne Behinderung (Transkript B1, Z.270-275). Eine befragte Person mit einer Herzerkrankung gibt an, dass sie einerseits aufgrund der Behinderung gewisse Tätigkeiten nicht ausführen kann und andererseits die Unsichtbarkeit dieser Herzerkrankung dazu führt, dass andere Menschen diese nicht bemerken (Transkript B4, Z.108- 118).

B4: „[...] wenn man mich jetzt sieht von außen sagen ja viele: „Der sieht total fit aus, ist fröhlich“ was weiß ich. Ja, aber innerlich ist es schon schwer manchmal gewesen ja, wenn man „Ja fass da mal mit an!“, aber wenn es halt fünfzig Kilo wiegt oder siebzig oder achtzig ja, dann merkt das mein Herz. Vom Kopf her ja klar mach ich, aber das ist dann schon schwer also das muss man schon sagen, gerade wenn man es halt nicht sieht. Äußerlich sage ich mal so richtig ja. ich meine das ist die Schwierigkeit eigentlich, wenn man wirklich eine innere Behinderung, sag ich mal jetzt mal also jetzt nicht, wenn man sagt das Bein hat eine Fehlstellung oder so was, aber hier sieht man es halt nicht und das Herz ja, das kann nur ich spüren eigentlich (I: Ja) wie es dann ist oder ich liege halt unten dann sehr sehen Sie es aber (I: Ja). aber das sind halt schwierige Sachen dann ja das muss man sagen ja ja und da ist es hat mich natürlich halt im Arbeitsleben immer irgendwo beeinträchtigt [...]“ (Transkript B4, Z.108- 118).

In diesem Zusammenhang führt die Person aus dem Interview B11 aus, dass ihr bewusst ist, dass sie nicht alle Tätigkeiten durchführen kann, jedoch für die, welche sie umsetzen kann, häufig rechtfertigen muss, aus welchen Gründen sie die geeignete Person dafür ist (Transkript B11, Z. 64- 69). Die interviewte Fachkraft F11 beschreibt, dass im Kontext der Kommunikation Hemmnisse einerseits auf der Seite der Arbeitgebenden und andererseits auf der Seite der Arbeitnehmenden bestehen über die Behinderung zu sprechen (Transkript F11, Z. 310- 312). Es wird in diesem Bezugsrahmen von ‚Scham‘ als vorherrschendes Gefühl gesprochen (Transkript F11, Z. 310). Die Person F11 beschreibt die Situation so, dass Arbeitgebende mit Behinderung Schwierigkeiten haben, diese zu thematisieren jedoch zeitgleich gleichwertig behandelt werden möchten und keine Sonderstellung einnehmen wollen (Transkript F11, Z. 314). Weitergehend vertieft die Fachkraft F11 diese Thematik, indem sie illustriert, dass in der Gesellschaft generell eine Barriere im Umgang mit der Thematik Behinderung darin besteht, dass Menschen ohne Behinderung nicht wissen, wie sie mit Menschen mit Behinderung kommunizieren sollen (Transkript F11, Z. 322- 324). Als ein möglicher Grund wird angeführt, dass

Menschen ohne Behinderung häufig keinen Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben (Transkript F11, Z. 329- 335).

F11: „[...] Scham, Scham auf beiden Seiten (I: Mhm) (.). Ja also da wirklich diese Scham (.) ähm behinderte Menschen auf ihre Behinderung anzusprechen. Oh Gott das darf ich nicht, das kann ich nicht, ne. Das (I: Mhm) ist doch unangenehm, darüber redet man nicht, ne. Ähm (...) ja aber auf der andern Seite auch ähm von den Behinderten selber dann auch gegebenenfalls (zuzugeben?), ich möchte keine Belastung darstellen oder ich möchte keine Extrawurst haben, ich möchte ein normaler Teil dieser Gesellschaft sein, was sie grundsätzlich sind“ (Transkript F11, Z. 310- 315).

In Interview B11 wird geäußert, dass insbesondere in den Berufsfeldern, die sich explizit mit Menschen mit Behinderung beschäftigen, Barrieren vorherrschen, sodass keine Menschen mit Behinderungen eingestellt werden (Transkript B11, Z. 69- 70). Die Fachkraft aus Interview F9 beschreibt, dass insbesondere in Berufsfeldern mit geringer Qualifikation und vielen Bewerbenden Schwierigkeiten für Menschen mit Behinderung bestehen (Transkript F9, Z. 220- 224). Im Interview B5 wird eine Situation beschrieben, in der die Person das Gefühl hatte, dass der_die Arbeitgeber_in die Person aus dem Betrieb gedrängt hat indem zum Beispiel Abmahnungen, die als unverhältnismäßig empfunden wurden, ausgesprochen wurden (Transkript B5, Z. 240- 243, 326- 328).

Einarbeitung

Dieser Subkategorie wurden solche Aussagen zugeordnet, die Erfahrungen bezüglich der Einarbeitung behandeln. Es wurden einerseits positive Erfahrungen mit aufgenommen und andererseits auch Schwierigkeiten sowie Barrieren und daraus resultierende Stigmatisierung. Insgesamt vier der zehn befragten Personen mit körperlicher Behinderung berichten, dass eine adäquate Einarbeitung stattgefunden hat (Transkript B11, Z. 399- 404; Transkript B5, Z. 347- 349; B10, Z. 322- 323; Transkript B17, Z. 690- 691). Die Person aus dem Interview B10 erzählt, dass sie von einer Person eingearbeitet wurde, welche die Arbeitsabläufe kennt (Transkript B10, Z. 250). In dem Interview B11 sagt die Person, dass sie gut eingearbeitet wurde, wenn sie einen adäquaten Arbeitsplatz gefunden hat (Transkript B11, Z. 290- 291). Auch B17 legt eine ähnliche Erfahrung dar und berichtet, dass eine Einarbeitung so stattgefunden hat, dass die vorliegende Behinderung nicht im Fokus stand (Transkript B17, Z. 690- 691). Es wird weiterhin beschrieben, dass die Person wie jede andere mitarbeitende Person eingearbeitet wurde (Transkript B17, Z. 694- 696). Etwas Ähnliches stellt B10 dar, da sie ihre Einarbeitung in einem Architekturbüro beschreibt und ihre Behinderung während dieser Phase nicht relevant war (Transkript B10, Z. 142- 143). In Interview B5 wird die Einarbeitung zu Zeiten der DDR mit der Vorgehensweise nach der Wiedervereinigung verglichen, wobei die Person die Einarbeitung nach der Wiedervereinigung als besser bewertet (Transkript B5, Z.289- 302).

B17: „Gab es natürlich eine Einarbeitung, aber das hatte nun überhaupt nichts mit meiner Gehbehinderung zu tun. Das ist bei jedem anderen genauso passiert, (I: Mhm) der eine Abteilung gewechselt hat“ (Transkript B17, Z. 690- 692).

Im Zusammenhang mit positiven Erfahrungen sagt B4, dass sie Unterstützung durch technische Hilfsmittel erhalten hat (Transkript B4, Z.76- 78). Wenn es für die Person trotzdem nicht möglich war, Tätigkeiten durchzuführen, wurde ihr angeboten andere Arbeiten zu erledigen (Transkript B4, Z.106- 113). Auf der anderen Seite berichten zwei der Betroffenen von Schwierigkeiten, während der Einarbeitung. Die Person B6 schildert Schwierigkeiten aufgrund von persönlichen Defiziten (Postskript B6), erwähnt aber auch, dass sie alle Arbeitsbereiche im Unternehmen kennenlernen durfte. In dem Interview B1 spricht die Person solche Schwierigkeiten an, die damit zusammenhängen, dass die ihr vorgesetzte Person keine adäquate Betreuung im Sinne von zeitlichen Ressourcen anbietet, stellt aber im Zuge dessen auch positive Aspekte dar.

B1: „Aber ansonsten ja...Also meine Ausbilderin hatte (.) war zeitlich da immer sehr eingespannt, die war bemüht, aber hatte wenig Zeit. (...) Ja, hätte schon, ist ja anonym, oder? [I: Ja! Wird alles anonymisiert.] Es hätte schon...Manche Sachen hätten schon...Ich hätte [W] mir halt gewünscht, so mehr Einblick in die Buchhaltung zu bekommen, aber war halt nun mal so. Das sind die Ausreden: Wenig Zeit. Und das habe ich auch verstanden, aber ...“ (Transkript B1, Z. 270- 275).

Einstellungen der Arbeitgebenden zu Behinderung

In dieser Subkategorie befinden sich alle Aussagen, in denen entweder Betroffene oder Fachkräfte subjektiv wahrgenommene oder implizierte Einstellungen von Arbeitgebenden, erwähnt haben. In dem Interview B4 wird eine Situation dargestellt, in welcher der Person mit Körperbehinderung eine Chance gegeben wurde, die Arbeit auf Probe auszuführen und im weiteren Verlauf entschieden wurde, ob der Arbeitsplatz zu der Person passt (Transkript B4, Z. 90- 92). Weiterhin wird in diesem Kontext in Interview B4 von einem offenen Umgang mit dem Menschen mit Behinderung gesprochen und die christliche Ausrichtung des Arbeitgebenden als ein möglicher Grund dafür angeführt, dass Arbeiten auf Probe ausgeführt werden konnten.

B4: „Ja also, mein jetziger Chef ganz offen, also (I: Mhm) wahrscheinlich würde auch nicht jeder Chef so sein oder gleich sagen:“ Üh“, aber wie gesagt dadurch, dass er christlich ist und auch in der Kirche aktiv und da haben die ja doch einen ganz anderen Zugang zu Menschen sage ich mal ja. Seine Frau arbeitet bei der V1.4 zum Beispiel ja die ja sowieso behinderte Menschen unterstützen und Arbeit geben und von daher war er da erstmal total offen und hat gesagt:“ Ja, klar probieren wir“, weil wenn es geht, geht es, wenn nicht, dann ist es halt so, aber dadurch war es bei ihm halt ziemlich

leicht, wahrscheinlich ist es auch ein Glücksfall das kann bei fünf anderen Chefs wieder anders laufen. Das ist halt so (Transkript B4, Z. 143- 148).

Auch die Person B18, bei der eine Gehbehinderung vorliegt, berichtet über eine_n sehr inklusiv eingestellte_n Arbeitgebende_n, wo die Person normal behandelt wurde und Unterstützung zum Beispiel in Form eines Sonderparkplatzes angeboten bekommen hat (Transkript B18, Z. 103- 105). In diesem Zusammenhang wird aber auch gesagt, dass es bei anderen Arbeitgebenden eine negative Einstellung geben kann (Transkript B4, Z. 263- 265). In Interview B18 werden Situationen dargestellt, in denen Personalverantwortliche eines Unternehmens implizit (Transkript B18, Z. 57-60) gesagt haben, dass die Person, wenn keine Behinderung vorgelegen hätte, eingestellt worden wäre. In diesem Kontext berichtet auch die befragte Person B5 über negative Erfahrungen. Die Situation wird so geschildert, dass der_die Arbeitgebende keinen gesetzlichen Mindestlohn gezahlt hat (Transkript B5, Z. 260- 261). Der_die Arbeitgebende war der Meinung, dass dies nicht notwendig sei, da die Person mit Behinderung staatliche Zuschüsse erhält (Transkript B5, Z. 261- 262). Weiterhin wird aus der Perspektive von B5 ausgeführt, dass diese_r Arbeitgebende versucht hat, die Person mit Behinderung zu entlassen, indem einerseits neue Personen eingestellt wurden, welche die Stelle von B5 übernehmen sollten und andererseits unverhältnismäßig früh Abmahnung gesendet wurden (Transkript B5, Z. 203- 217; Transkript B5, Z. 240- 243).

B5: „Weißt du, N7.B5, mir macht das alles keinen Spaß mehr. Du merkst ja selber, ich werde immer weiter nach hinten geschoben. Der nächste Kollege kommt, macht das. Der nächste Kollege kommt, macht das.“ Ich sage: „Irgendwie merke ich, dass ich hier nicht mehr erwünscht bin.“ [I: Mh.] Und es war auch wirklich so, aber wie gesagt, ich habe mich tapfer gehalten und ich habe es versucht und bin so glücklich, dass ich das so weit geschafft habe. Mit Hilfe des Integrationsamtes von O1.B5 [I: Mh.] Ansonsten wäre es nicht so lange gewesen. [I: Da können sie wirklich stolz auf sich sein.] Es war schwierig, aber wie gesagt, es war auch wirklich so, dass ich immer ein Stückchen weiter draußen saß [I: Mh.] Ich habe das richtig gemerkt, der nächste Stuhl weiter nach hinten, der nächste Stuhl weiter nach hinten, das war so!“ (Transkript B5, Z.221- 230)

In Interview B11 wird beschrieben, dass Arbeitgebende besser mit Menschen mit Behinderungen umgehen können, wenn Arbeitgebende Erfahrungen mit Selbsthilfe oder inklusiven Ansätzen haben (Transkript B11, Z. 109- 111). Zudem gibt Person B18 an, dass Betriebe mit einer Schwerbehindertenvertretung eher Menschen mit Behinderungen einstellen (Transkript B18, Z. 99- 102). Die Fachkraft F7 nennt in diesem Zusammenhang Inklusionsbetriebe, die darauf fokussiert sind, Menschen mit Behinderungen einzustellen (Transkript F7, Z. 426- 431). Es wird aber gegensätzlich dazu geäußert, dass es Arbeitgebende gibt, die den Aufwand als

zu hoch empfinden, sich auf Menschen mit Behinderungen einzustellen (Transkript F7, Z. 412-422).

F7: „[...] ich kann mich belesen, ich kann mir die Paragraphen durchlesen, was was was weiß ich Paragraph zwei und Paragraph sechs SGB drei, alles auswendig, aber so dieses äh ja dieses wirklich, wie es eigentlich auch läuft oder so, das kriegt man ja wirklich erst in der Normalität und da wie gesagt, ähm sagen die Arbeitgeber "ist mir zu aufwendig" oder "damit will ich mich nicht beschäftigen, ich stell sowieso keinen Behinderten ein, wieso soll ich mich damit jetzt auseinander setzen" und das ist eben das traurige [...]" (Transkript F7, Z. 414- 422).

In dem Interview mit der Fachkraft F2 wird zusätzlich gesagt, dass wenn es keine Berührungspunkte oder Vorerfahrungen gibt, mit Menschen mit Behinderungen diese Arbeitgebenden häufig negativer eingestellt sind (Transkript F2, Z. 127- 131). Gegensätzlich dazu berichtet F2 darüber, dass wenn Arbeitgebende privat Kontakt zu Menschen mit Behinderungen haben, diese eher daran interessiert sind, diese Personengruppe zu beschäftigen (Transkript F2, Z. 52- 56). Weiterhin wird beschrieben, dass eben dieser Kontakt zu Betroffenen im privaten Umfeld sowie im beruflichen Kontext eine Einstellungsänderung hervorrufen kann (Transkript F2, Z. 181-190; Z. 204- 206). Zusätzlich vertritt F2 die Meinung, dass Arbeitnehmende mit einer sichtbaren körperlichen Behinderung mehr Schwierigkeiten erfahren als Arbeitnehmende, bei denen die Behinderung nicht direkt sichtbar ist (Transkript F2, Z. 149- 153).

F2: „Manche leben es aber auch tatsächlich, ganz oft wenn Arbeitgeber zum Beispiel eigene Betroffenheiten in der Familie, im Umfeld haben, wenn Beispielsweise auch Mitarbeiter verunglückt sind, die vorher ganz normal gearbeitet haben, dann werden die sensibel auf genau diese Thematik und dann ist der Einstieg in so einen Unternehmen natürlich viel viel leichter“ (Transkript F2, Z.52- 56).

Umgang der Betroffenen mit Reaktion auf die Behinderung

In dieser Subkategorie wurden solche Aussagen eingeordnet, die den persönlichen Umgang der Betroffenen mit den wahrgenommenen Reaktionen durch Arbeitgebende oder Mitarbeitende thematisieren. Nach Abschluss der Auswertung ist festzustellen, dass in den Interviews nur wenige Aussagen zu finden sind, die explizit dieser Kategorie zuzuordnen sind. Lediglich die Person aus dem Interview B4 beschreibt es als belastend, dass ihr vorgeschlagen wurde eine Schule für Menschen mit Behinderung oder eine WfbM zu besuchen (Transkript B4, Z. 19- 20).

Zwischenmenschlicher Umgang

Diese Unterkategorie umfasst alle Aussagen, in denen Erfahrungen bezüglich des Umgangs von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen geäußert werden. Es wurden sowohl positive Erfahrungen als auch dargestellte Schwierigkeiten und sich daraus ergebende Barrieren oder Stigmatisierungen aufgenommen. Ein Aspekt, der in Aussagen dieser Kategorie angesprochen wird, ist die Kommunikation. Die beiden Personen mit Körperbehinderung, B13 und B18, berichten positive Erfahrungen in diesem Zusammenhang. In dem Interview B13 beschreibt die Person, dass sie bei einem bestimmten Bedarf diesen ansprechen kann und in der Folge unterstützt wird (Transkript B13, Z. 222- 224). Die Person B18 stellt die positiven Aspekte der Kommunikation eher in Bezug auf ihren eigenen Umgang mit der vorliegenden Behinderung dar, indem sie ‚locker‘ mit dieser umgeht und das auch so kommuniziert (Transkript B18, Z. 745- 749). Dieselbe Person erwähnt aber auch als negativen Aspekt, dass sie durch Gestik und Mimik von anderen Mitarbeitenden oder Führungskräften im Unternehmen gemerkt hat, dass Misstrauen bestand, ob eine Krankheitssituation gerechtfertigt war (Transkript B18, Z. 202- 206).

B18: „[...] es wurde nicht ausgesprochen aber an den Gesichtern des Chefs oder der Kollegen kam mir das so entgegen, ja war [...] jetzt wirklich krank oder hat [...] sich einfach nen Krankenschein genommen, weil [...] eben behindert ist, also weil [...] die Möglichkeit dazu hat. (I: Ja) Ähm: (.) also das&das äh::: kam mir durch Gestik Mimik so rüber“ (Transkript B18, Z. 202- 206).

Die Person B3 berichtet Ähnliches, da sie sagt, dass ‚hinter dem Rücken‘ negativ über sie geredet wurde (Transkript B3, Z. 160- 161). In dem Interview B10 wird im Gegensatz dazu gesagt, dass der Person, die eine Gehbehinderung hat, Verständnis in einer Situation entgegengebracht wurde, bei der es darum ging, etwas aus dem Keller zu holen (Transkript B10, Z. 161- 164). Des Weiteren erzählt B10, dass viele Menschen ihre Behinderung nicht erkennen und folglich keine negative Kommunikation wahrgenommen bzw. erfahren wird (Transkript B10, Z. 419- 425). In diesem Kontext erzählt B3, dass er_sie das Gefühl hat, von der arbeitgebenden Person respektiert zu werden (Transkript B3, Z. 162- 163). In weiteren Interviews werden positive Erfahrungen im Rahmen des zwischenmenschlichen Umgangs erwähnt (Transkript B17 Z. 714; Transkript B11, Z. 148- 149). Die Person aus dem Interview B17 berichtet, dass ein Kontakt auf ‚Augenhöhe‘ zu anderen Personen im Betrieb stattgefunden hat (Transkript B17, Z. 714- 715).

B17: „[...] ich würde sagen ganz normal, aber das war- wir sind uns im Arbeitsalltag sind wir uns auf Augenhöhe absolut auf Augenhöhe begegnet. Ähm (...) ja das hängt dann auch so ein bisschen damit zusammen, wie wie wie eng ein Kontakt zu dem einen

oder anderen ist oder der einen oder anderen. Mit dem einen ergibt sich mal eine Gelegenheit darüber zu sprechen, der dann auch nochmal fragt, ja sag mal was ist denn da nun eigentlich genau? Andere nehmen das nur so hin” (Transkript B17, Z. 714- 719).

In Interview B11 werden positive Erfahrungen geschildert, die während der Arbeit in einem inklusiven Forschungsteam gemacht wurden (Transkript B11, Z. 299- 303). Die betroffene Person B13 berichtet, dass sie im Rahmen des zwischenmenschlichen Umgangs keine schlechten Erfahrungen gemacht habe (Transkript B13, Z. 56- 57; Transkript B1, Z. 196- 198). Im Kontext der Kommunikation zwischen den Arbeitgebenden und Menschen mit Behinderung stellt die Fachkraft F2 Unwissenheit als einen Faktor dar, der aufseiten der Arbeitgebenden Hemmnisse auslösen kann (Transkript F2, Z. 139- 146). Im Zuge dessen wird auch angesprochen, dass insbesondere in solchen Situationen die offene Kommunikation von Menschen mit Behinderungen die Situation verbessern kann (Transkript F2, Z. 114- 119). Etwas Ähnliches illustriert auch die Fachkraft F3, indem sie äußert, dass die offene Kommunikation von Beginn der Beschäftigung an zum Beispiel über Bedarfe, gegeben sein sollte, da es sonst zu Schwierigkeiten kommen könnte (Transkript F3, Z. 80- 85). Zusätzlich erwähnt F3, dass Arbeitgebende den Menschen mit Behinderung anfangs wenig zutrauen, nach einiger Zeit aber feststellen, dass diese leistungsfähiger sind als vorher angenommen (Transkript F3, Z. 431- 436).

F2: „Wenn es sichtbar ist [...] dann ist es ganz oft so, dass oft mit Scheu, mit Vorsicht reagiert wird auch mit Angst irgendwas falsch zu machen gegenüber denjenigen. Wenn die Leute keine Erfahrungen haben, dann machts (...) macht Andersartigkeit Angst [...]” (Transkript F2, Z. 110- 115).

Die Person B17 beschreibt eine Situation, in der sie aufgrund ihrer Behinderung nicht an außerbetrieblichen Aktivitäten teilhaben konnte und berichtet aufgrund dessen ein negatives Gefühl (Transkript B17, Z. 257- 271). In Interview B3 werden sowohl positive als auch negative Aspekte des zwischenmenschlichen Umgangs thematisiert. Es wird gesagt, dass einerseits der Person Respekt entgegengebracht wurde und andererseits Menschen behaupten, aufgrund der vorliegenden Behinderung bevorzugt worden zu sein (B3, Z. 162- 165). Die Person B3 schildert des Weiteren eine Situation, in der sie aufgrund ihrer Behinderung von einer anderen mitarbeitenden Person als ‚Last‘ betitelt wurde (Transkript B3, Z. 16- 18). Die befragte Person B6 erzählt, dass der/die ehemalige Ansprechpartner_in nicht zufrieden war mit ihr (Postskript B6). Dieses Problem wurde so bewältigt, dass der/die Arbeitgeber_in eine neue Ansprechperson für die Person bestimmt hat (Postskript B6). Auch in Interview B5 werden Komplikationen zwischen den Arbeitgebenden und der befragten Person dargelegt (Transkript B5, Z. 203- 211) (Kapitel 5.3.2).

5.3.3 Oberkategorie Unterstützungsmöglichkeiten

In dieser deduktiv gebildeten Kategorie wurden die Aussagen eingeordnet, die sich auf den Kontext und die Bewertung verschiedener Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit (körperlichen) Behinderungen beziehen. Dabei wird zwischen Unterkategorien differenziert, welche Aspekte dieser Thematik abdecken: *Soziales Umfeld, Nicht-wertende Beschreibung von Maßnahmen, Positiv, Negativ, Bewertung Ausgleichsabgabe und Bewertung WfbM.*

Soziales Umfeld

Dieser Subkategorie wurden die Ausschnitte der Interviews zugeordnet, die sich auf Unterstützungen während des Bewerbungsprozesses oder des Arbeitsalltags durch Personen des sozialen Umfelds beziehen. Fünf befragte Personen mit einer körperlichen Behinderung geben an, dass sie Unterstützung durch die Eltern erfahren haben (Transkript B1, Z. 361; Transkript B5, Z. 36; Transkript B10, Z. 297- 306; Transkript B17, Z. 237- 242). Die befragte Person B17 beschreibt das Verhalten ihrer Eltern als unterstützend und entlastend, sodass sie sowohl mobil sein konnte als auch keinen mentalen Druck bezüglich der persönlichen Entscheidung für ihre Berufswahl erfahren habe (Transkript B17, Z. 237- 240).

B17: „Vielleicht mit der Ausnahme, dass äh (.) meine Eltern mir immer ermöglicht haben, mobil zu bleiben ohne laufen zu müssen oder großartig laufen zu müssen. Das fing dann mit einem entsprechenden Fahrrad an oder mit einem Moped, was ich dann (.) äh ähm finanziert bekommen habe oder den Führerschein dafür und so. Ähm aber ansonsten, was die Berufswahl angeht, haben meine Eltern immer gesagt, pff (.) ist deine Entscheidung mach was du für richtig hältst und wir tragen das. Also das war ganz unspektakulär eigentlich“ (Transkript B17, Z. 237- 242).

In Interview B10 wird die Besonderheit der Beziehung zum Chef dargestellt, da dieser der Vater der befragten Person ist (Transkript B10, Z. 197- 198). Die Person aus Interview B11 geht zusätzlich darauf ein, dass sie sowohl durch ihre Eltern als auch durch ihren Freundeskreis Unterstützung erfährt (Transkript B11, Z. 216). Des Weiteren wurde die Person B11 insbesondere während ihrer universitären Ausbildung und Arbeit von einer Person, die an dieser Universität tätig war, unterstützt und gefördert (Transkript B11, Z. 163- 165).

B11: „Geholfen hat mir tatsächlich die N1.1 als Leiterin des Forschungsprojekts, weil Sie eben so viele ähm Ressourcen in mir gesehen hat und mich persönlich so sehr gefördert hat, (in dieser Laufbahn?), dass ja dass ich einfach immer n Schrittchen weitergekommen bin“ (Transkript B11, Z. 163- 165).

Im Kontext der Unterstützung durch Freunde sagt die Person aus Interview B1 aus, dass sie in Vereinen, zum Beispiel im Rollstuhlbasketball, Personen mit ähnlichen Behinderungen

kennengelernt hat, stellt jedoch keinen Zusammenhang zu ihrem Arbeitsalltag dar (Transkript B1, Z. 362- 366). Auch in Interview B18 wird der Freundeskreis thematisiert, jedoch ebenfalls ohne konkreten Bezug zum Arbeitskontext (Transkript B18, Z. 733).

Nicht-wertende Beschreibung von Maßnahmen

Dieser Subkategorie wurden die Passagen aus den Interviewtranskriptionen zugeordnet, die Unterstützungsmöglichkeiten beschreiben, die im Sozialgesetzbuch vorhanden sind und keine Bewertung der einzelnen Maßnahmen beinhalten. Wertende Aussagen sind im weiteren Verlauf zu finden. In Interview B1 erwähnt die befragte betroffene Person spezielle Hilfsmittel oder allgemeine bauliche Anpassungen, die sie während des Arbeitsalltags unterstützen (Transkript B1, Z. 380- 388). Zudem wird die Situation der personalisierten Arbeitsassistenz beschrieben (Transkript B1, Z. 111- 112). Die Arbeitsassistenz unterstützt die Person da, wo ihre Bedarfe sind (Transkript B1, Z. 111- 112). Erklärend dazu nennt B1 Situationen, in denen sie handschriftlich mitschreiben muss, was die Arbeitsassistenz dann übernimmt, sodass die Person B1 sich auf andere Aspekte fokussieren kann (Transkript B1, Z. 162- 166).

B1: „Die war halt da, wo ich meine Schwierigkeiten hatte, aber sozusagen, wenn irgendwas im Studium war, dann konnte ich halt auch dann [W] (.) wenn jetzt irgendwelche Skripte zu schreiben waren oder allgemein was aufzuschreiben war, dann konnte ich mich halt auf den Unterricht sozusagen konzentrieren und meine Hilfe hat dann sozusagen einfach die-diese Sachen mitgeschrieben, [I:Mh.] jetzt halt die, die ich als wichtig empfunden habe“ (Transkript B1, Z. 162- 166).

Damit notwendige Anpassungen adäquat umgesetzt werden können, sollte eine offene Kommunikation der Betroffenen über ihre Bedarfe erfolgen, thematisiert die Fachkraft F3 (Transkript F3, Z. 75- 85). In diesem Kontext spricht F3 ebenfalls davon, dass die Bedarfe von Anfang an kommuniziert werden sollten (Transkript F3, Z. 78- 82).

F3: „Also ich plädiere bei meinen Klienten immer dazu, dass sie so viel wie möglich eben demjenigen erzählen, begreiflich machen. Ja? Und::: ähm auch so (...) Hinweise, die sie haben auch direkt mit einbauen. (...) Also zum Beispiel "Es wäre schön, wenn ich halt ne Rechtshändertastatur habe oder wenn ich nen Joystick habe und keine Maus“ (Transkript F3, Z. 78- 82).

Eine der Aussagen in dieser Kategorie bezieht sich auf die Maßnahme, Homeoffice auszuführen (Transkript B3, Z. 70). Die interviewte Person B3 benennt das Problem der Mobilität und beschreibt die Möglichkeit, Tätigkeiten für den_die Arbeitgebende_n von Zuhause ausführen zu können, sowie das Prinzip der Gleitzeit als eine Lösung, um Mobilitätsprobleme zu umgehen (Transkript B3, Z. 70).

B3: „[...] die Aufgaben sind mehr aber dank Homeoffice mache ich auch viel Gleizeit ich kann aufgrund meiner körperlichen Einschränkungen auch sagen ich arbeite nur von zuhause. Ja weil ich jetzt mittlerweile auch in demselben Gebäude wohne, wo ich auch arbeite“ (Transkript B3, Z. 69- 72).

Die befragten Personen B10 und B17 berichten, dass sie noch keine Erfahrungen mit Unterstützungsangeboten gemacht haben (Transkript B10, Z. 722; Transkript B17, Z. 609). Die Person aus Interview B10 hatte bisher noch keinen Bedarf, Unterstützungsangebote zu nutzen, ebenso wie Person B17, wobei B17 anschließend mitteilt, dass sie im Bedarfsfall Unterstützungsangebote hätte wahrnehmen können (Transkript B10, Z. 722- 725; Transkript B17, Z. 609- 619).

Positiv

Diese Subkategorie fasst alle Aussagen zusammen, die positive Erfahrungen über Unterstützungsmöglichkeiten oder Berichte von hilfreichen Maßnahmen thematisieren. Es berichten vier der befragten Personen mit körperlichen Behinderungen über einen positiven Einfluss durch bestimmte finanzielle Zuschüsse (Transkript B4, Z. 427; Transkript B1, Z. 470- 474; Transkript B13, Z. 211- 213; Transkript B18, Z. 976). In Interview B4 wird gesagt, dass die befragte Person individuelle Hilfsmittel erhält, die den Arbeitsablauf erleichtern (Transkript B4, Z. 424- 432). Auch die befragte Person B13 gibt an, dass Unterstützungsmöglichkeiten so genutzt wurden, dass eine adäquate Büroausstattung angeboten werden konnte (Transkript B13, Z. 211- 213). Auch die befragte Fachkraft F7 bewertet finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten insgesamt als positiv, berichtet jedoch, dass zum Beispiel Arbeitsplatzanpassungen individuell an die Personen angepasst werden müssen und die Notwendigkeit dieser immer vollkommen gewährleistet werden muss, da Unterstützung häufig mit finanziellen Ausgaben verbunden ist (Transkript F7, Z. 490- 495). Die gleiche Meinung vertritt auch die befragte Fachkraft F9 (Transkript F9, Z. 467- 472). Es wird zudem von Person F7 berichtet, dass bereits kleine Anpassungen für Personen individuell einen großen Einfluss haben können (Transkript F7, Z. 482- 487).

F7: „[...] ja deswegen, also wie gesagt das ist ja auch so äh die Hilfsmittel sollen ja wirklich ein Hilfsmittel sein und die sollen demjenigen nicht noch in seinen Arbeitsweisen noch blockieren oder oder eigentlich zurückwerfen und darum ist es wirklich wichtig, grade so ne Arbeitsplatzbeschreibung, was brauche ich für denjenigen, ja, und das sind manchmal Kleinigkeiten ähm die einen positiven Erfolg haben, ja, wo man einfach sagt "stimmt, würde vollkommen ausreichen, kostet hundert Euro und die Sache ist erledigt" (Transkript F7, Z. 482- 487).

Person B1 berichtet über die Förderung für ihre individuelle Mobilität sowie für einen Treppenaufzug, sodass der Arbeitsweg ohne Barrieren bewerkstelligt werden kann (Transkript B1, Z. 470-473). Im Zusammenhang mit dem Thema Mobilität wird in Interview B11 berichtet, dass ein Fahrdienst bereitgestellt wurde, damit die befragte Person zur Arbeit gelangen konnte (Transkript B11, Z. 424). Zusätzlich steht B11 eine Arbeitsassistenz zur Verfügung, welche im Arbeitsalltag unterstützt (Transkript B11, Z. 419-421). Die befragte Fachkraft F9 beschreibt ebenfalls die persönliche Assistenz als sinnvolle Unterstützungsmaßnahme (Transkript F9, Z. 444).

In Interview B18 wird über bestimmte Verbände und Institutionen berichtet, an welche sich Menschen mit Behinderung im Bedarfsfall wenden können, zum Beispiel bei juristischen Angelegenheiten (Transkript B18, Z. 948-953). Die Person B5 beschreibt Unterstützung durch das ‚Arbeitsamt‘, hätte sich aber eine zeitlich schnellere Umsetzung dieser gewünscht (Transkript B5, Z. 306-311). Auch B18 bewertet den Kontakt zur Agentur für Arbeit als positiv, auch wenn es nur wenige Kontaktsituationen gab (Transkript B18, Z. 956-960).

B18: „Ähm (.) dass die Agentur für Arbeit ähm (.) da hatte ich ein zwei Mal Kontakt sag ich einfach mal so, äh wo man sich einfach arbeitssuchend mal gemeldet hat, also noch nicht mal, dass man Leistungen haben wollte, sondern einfach mal ob die einen äh vielleicht Angebote zuschicken können (I: Ja). Äh die haben einen immer sehr gut beraten, äh die haben einen auch stark gemacht“ (Transkript B18, Z. 956-960).

Eine weitere Maßnahme im Kontext des Rehabilitationssystems, die ‚Lohnkosten- oder Eingliederungszuschüsse‘, wird von den interviewten Fachkräften F9 und F11 als positiv angesehen (Transkript F9, Z. 440-444; Transkript F11, Z. 620). Die Fachkraft eines Jobcenters F11 beschreibt die Zuschüsse einerseits für Arbeitgebende, andererseits auch für Betroffene als eine positive Maßnahme (Transkript F11, Z. 142). Der Mensch mit Behinderung bekommt das vollständige Gehalt und die Arbeitgebenden haben ausreichend Zeit, um zu überprüfen, ob dieser in das Unternehmen passt und die Tätigkeit adäquat ausführen kann (Transkript F11, Z. 619-624). Dazu bewertet dieselbe Fachkraft solche Teilzeitangebote für Menschen mit Behinderung als hilfreich, bei denen gegebenenfalls die Stundenanzahl so weit aufgestockt werden kann, bis die Person ihre Belastungsgrenze erreicht hat (Transkript F11, Z. 669-681).

F11: „Ähm Dann aber auch solche Geschichten, wie Probebeschäftigung. Das heißt also der Arbeitgeber bekommt drei Monate von uns volle Lohnkostenerstattung. (I: Mhm) Ja um halt sagen zu können "Hier pass mal auf. Die ersten drei Monate (.) richtet euch so ein, wie ihr wollt. Das heißt da hast du keine Kosten und danach können wir immer noch in die Förderung reingehen". (I: Ja) Ähm Was den Vorteil hat, dass eben

auch die Kunden ein vollwertiges Gehalt bekommen und sagen "Ja, ich kriege hier richtig Kohle raus" (Transkript F11, Z. 619- 624).

B17 und B10 beschreiben ebenfalls zusätzliche Rechte als sinnvolle Unterstützung, um schwerbehinderten Menschen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Transkript B17, Z. 589- 601; Transkript B10, Z. 481- 512). Person B17 beschreibt in diesem Zusammenhang gewisse finanzielle Aspekte für schwerbehinderte Menschen im Bereich der Mobilität, beispielsweise, dass der öffentliche Nahverkehr für sie kostenlos zu nutzen war (Transkript B17, Z. 590- 594). In Interview B10 werden zusätzliche Urlaubstage für schwerbehinderte Menschen thematisiert und explizit auch für körperlich behinderte Menschen als relevant angesehen, da häufiger bestimmte medizinische Untersuchungen oder ähnliches notwendig sind (Transkript B10, Z. 481- 512).

B10: „Und ich bin auch aufgrund meiner Prothese, zwei bis dreimal die Woche, drei Stunden aktuell wieder beim Orthopädietechniker, weil mir die das neu bauen. Und es ist schon so, dass man mit der Sache freizeithlich, ich nehm mal jetzt hier- ich nehm mal die OPs mit in die Freizeit mit rein, gezwungenermaßen, mehr damit rumhängt und mehr damit belastet ist und dementsprechend würde ich die mehr Urlaubstag darauf beziehen und nicht sagen, dass so wie ichs grade gesagt habe, dass wer mehr Leid erfahren und deshalb auch mehr Urlaubstage, das hab ich ja grade so nen bisschen gesagt, aber das, um das noch mal ein bisschen zu differenzieren meine ich halt einfach, dass wir in unserer Freizeit auch rela- wir in unserer Freizeit auch relativ viel Zeit in solche Sachen stecken, um halt mit unserer (.) körperlichen Behinderung, ähm ja die Versorgung und alles (.) ermöglichen-zu-ermöglichen" (Transkript B10, Z. 496- 505).

Negativ

Die Subkategorie *Negativ* bildet den Gegensatz zu der vorherigen Subkategorie. Diese Subkategorie thematisiert solche Interviewabschnitte, in denen negative Erfahrungen mit Unterstützungsangeboten oder Berichte über nicht-hilfreiche Maßnahmen angesprochen werden.

Die Person B3 beschreibt, dass die jetzige Arbeitsassistenz, welche von dem_der Lebenspartner_in übernommen wird, aktuell zwar ausreichend ist, jedoch eine Dienstleistung durch eine professionelle Arbeitsassistenz nicht möglich sei, da zu wenige Stunden genehmigt wurden (Transkript B3, Z. 87- 91). Person B3 erwähnt weiterhin, dass die Assistenz alle drei Jahre neu beantragt werden muss, obwohl nach vielen Jahren offensichtlich sein sollte, dass diese benötigt wird (Transkript B3, Z. 210). Zusätzlich wird der bürokratische Aufwand für die Beantragung solcher Leistungen kritisiert (Transkript B3, Z. 219- 220).

B3: „Ich würde verändern, dass ich mich nicht alle drei Jahre beantragen muss, was ich an Assistenz brauche, weil das liegt nach dreiundzwanzig Jahren auf der Hand. (.???) Ja das die Gelder richtig verwendet werden und so, das ist legitim aber das man da immer wieder Anträge stellen muss und von vorne anfängt und Angst hat, dass man das nicht genehmigt bekommt“ (Transkript B3, Z. 209- 213).

In diesem Zusammenhang wird in Interview B11 thematisiert, dass es für die Person schwierig war, überhaupt eine adäquate Arbeitsassistenz bewilligt zu bekommen (Transkript B11, Z. 175- 179). Es wird beschrieben, dass eine weitere Person dabei unterstützen musste und dass trotz dessen Kontrollmaßnahmen des Kostenträgers erfolgten (B11, Z. 180- 183). Die Person mit Körperbehinderung B11 erwähnt einen weiteren Aspekt, indem sie zusätzlich schlechte Erfahrungen mit Pflegediensten beschreibt (Transkript B11, Z. 145- 147). Einen möglichen Grund dafür sieht Person B11 im „Fachkräftemangel“ (B11, Z. 154). Im weiteren Verlauf des Interviews kommt außerdem zur Sprache, dass bis zum Zeitpunkt des Interviews immer wieder Probleme im Zuge der Bewilligung und Abrechnung der Arbeitsassistenz bestehen würden.

B11: „Gehindert insofern, als dass ich ganz große Konflikte beim Durchsetzen meiner Arbeitsassistenz hatte äh.: wo die N1.1 mich dann massiv unterstützen muss-musste weil ich da einfach auf ganz große Konflikte gestoßen bin. Die Stundenanzahl, die mir zustand einfach nicht gewährt bekommen habe. (I: Ja). Da ist ganz viel auch unter Druck gelaufen seitens des Kostenträgers und auch ja das, das wurde in gewisser Weise überwacht. Da wurden Kontrollanrufe an der Hochschule getätigt und heimliche Absprachen mit meiner Chefin gesprochen, ohne mich einzubinden (I: Ja). (...?) Waren einfach alles keine schönen Erfahrungen“ (Transkript B11, Z. 176- 183).

Weitergehend beklagt die Person aus Interview B11 eine unzureichende Beratung im Hinblick auf mögliche Leistungserbringung und im Kontext der Berufsvermittlung (Transkript B11, Z. 184- 189). Die Person hätte sich eine individuellere Beratung gewünscht und nicht ausschließlich Vorschläge vonseiten der vermittelnden Dienste, die beinhalten, sie solle die Angebote des Rehabilitationssystems nutzen.

B11: „Und ansonsten erinnere ich mich nur ganz schwach an Situationen: bei der Agentur für Arbeit, wo ich ähm als Jugendliche schonmal Beratung gesucht hatte. Und ich weiß (nicht?) ob meine Eltern das in Erwägung gezogen haben, weil ich mich nicht konkret daran erinnern. Aber woran ich mich erinnere, ist dass mir tatsächlich als einzige Chance und Lösung das Berufsförderungswerk oder Berufsbildungswerk vorgeschlagen wurde (I: Ja). (...?) sehr genau (...?) ist, wo man als Mensch mit Behinderung eben ne Ausbildung machen kann. Da ist in überhaupt keiner Weise drauf eingegangen (I: Ja) worden, dass ich eben, ja auch ne andere Laufbahn einschlagen kann

und das Ganze auch ohne Berufsbildungswerk (.) ja in Form eines Studiums schaffen könnte“ (Transkript B11, Z. 183- 191).

Im Kontext der Beantragung von Unterstützungsleistungen beschreiben die befragten Fachkräfte F2 und F9 eine gewissen Unwissenheit, bei welcher Institution welche Leistung zu beantragen ist (Transkript F2, Z. 397- 400; Transkript F9, Z. 158- 160). Die Personen F2 und F9 beschreiben zusätzlich, dass es selbst für professionelle Personen in diesem Bereich nicht immer eindeutig ist, wo ausgewiesene Leistungen zu beantragen sind (Transkript F2, Z. 397- 400; Transkript F9, Z. 160- 163).

F2: „[...] aber prinzipiell gibts schon noch eine große Ungewissheit über Unterstützungsleistungen, die es ja gibt und es gibt auch so (...) Verwaltungsvorschriften Beispielsweise Gleichstellungsanträge, die es uns auch zusätzlich erschweren in die Unterstützungsleistung einsteigen zu können“ (Transkript F2, Z. 397- 400).

Bewertung Ausgleichsabgabe

In den geführten Interviews wurde die Ausgleichsabgabe explizit durch eine Frage thematisiert. In diese Subkategorie wurden die Aussagen eingeordnet, die die subjektive Bewertung dieser Maßnahme beschreiben. Allgemein bewerten insgesamt vier der betroffenen interviewten Personen die Ausgleichsabgabe mit der zugehörige Beschäftigungsquote als eine sinnvolle Maßnahme, damit Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt teilhaben können (Transkript B10, Z. 588- 589; Transkript B3, Z. 347; Transkript B11, Z. 554). Die interviewte Person B10 spricht davon, dass durch diese Ausgleichsabgabe der Druck auf Unternehmen erhöht wird, wenngleich es nicht immer möglich ist, Arbeitgebende zu überzeugen (Transkript B10, Z. 608- 618).

B10: „Ja (.) Ja ist ja schon viel Geld, wenn man das so hoch multipliziert oder? Ja schon, da kommt auf jeden Fall schonmal was zusammen. Ja also ich finds gut, weil ähm ich hatte ja grad schon gesagt, dass dadurch wird den Arbeitnehmern ja ne Arbeitgebern ja auch ein bisschen der Druck erhöht, ähm Menschen mit ner körperlichen Behinderung einzustellen, weil jeder Unternehmer sieht ja sowieso meistens immer in Zahlen“ (Transkript B10, Z. 607- 611).

In dem Interview B11 wird beschrieben, dass die befragte Person mittlerweile nicht mehr gegen die Beschäftigungsquote und die Ausgleichsabgabe ist (Transkript B11, Z. 549- 561). Es wird nachfolgend ergänzt, dass diese Maßnahmen aus der Perspektive von B11, nicht optimal sind, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu verändern (Transkript B11, Z. 556- 561).

B11: „Also (.) dass ich gar kein Quotengegner mehr bin oder so, sondern das auch anders betrachte und trotzdem glaube ich, dass diese Ausgleichsabgabe also der Aspekt der Sanktionen einfach nicht der (I: Ja) zielführende Weg ist, sondern dass es vielmehr über Offenheit, Förderung, positiv Beispiele gehen muss. Als, als über so ne Sanktionen, weil das hilft keinem weiter. Da sagen die Arbeitgeber weiterhin, da zahl ich lieber, Hauptsache ich habe keinen Ärger“ (Transkript B11, Z. 556- 561).

Zusätzlich zu dieser positiven Einstellung gegenüber der Quote äußern drei Betroffene, dass die Ausgleichsabgabe zu niedrig ist und erhöht werden müsse (Transkript B4, Z. 463; Transkript B5, Z. 370; Transkript B3, Z. 347). Die betroffene Person B3 bewertet die Quote als positiv, fordert aber eine Erhöhung dieser (Transkript B3, Z. 347- 356). Es wird weiterhin deutlich gemacht, dass es für Unternehmen, die eben diese Quote nicht erfüllen möchten, oftmals kein Problem darstellt, die Ausgleichsabgabe zu bezahlen und somit keine Menschen mit Behinderung einzustellen (Transkript B4, Z. 466- 472; Transkript B1, Z. 493- 495; Transkript B5, Z. 375). Eine ähnliche Meinung vertreten die befragten Fachkräfte F11 und F2, wobei F11 sehr drastisch darstellt, dass die Ausgleichsabgabe aus ihrer subjektiven Perspektive viel höher sein muss (Transkript F11, Z. 497; Transkript F2, Z. 293).

F11: „Also da würde ich ja, wie ich es grade schon ganz klar gesagt habe, also einmal diese Strafzahlung. Die würde ich mal eben verzehnfachen minimum (I: Mhm), minimum. Ja also das äh für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz, der Arbeitgeber richtig bluten muss, ja (I: Ja). Also dass es keine Überlegung mehr gibt in diese Richtung von, ne gut dann äh mach ich halt die Strafzahlung und bin dann durch damit, ne (I: Mhm). Äh Sondern das wirklich, oh wenn ich die jetzt einstelle, komm ich günstiger bei weg. Also diesen Effekt muss es einfach haben“ (Transkript F11, Z. 496- 501).

Die Fachkraft F2 sowie die Betroffenen B17 und B4 beschreiben, dass insbesondere große Unternehmen mit hohen Umsätzen keine Schwierigkeiten haben, die Ausgleichsabgabe zu bezahlen und diese deshalb keinen Druck auf eben solche Unternehmen ausübt (Transkript F2, Z. 293; Transkript B17, Z. 807- 810; Transkript B4, Z. 466- 472). In diesem Kontext vertritt B17 die Meinung, dass die Ausgleichsabgabe differenziert an die Größe des Unternehmens angepasst werden sollte (Transkript B17, Z. 808- 810).

B17: „Äh ein Großkonzern oder auch ein Mittelständler, der kann das locker stemmen denke ich mal. Für manchen kleinen ist das vielleicht schwierig deswegen lässt sich da grundsätzlich vielleicht über zahlen streiten (hustet) oder diskutieren, aber äh grundsätzlich ne absolut richtige Geschichte und das ist ja dann letztlich nur ein eine Rahmenbedingung, die vom vom Gesetzgeber oder von der Politik äh (.) geschaffen worden ist, um die Integration zu erhöhen, (I: Mhm) ja nicht mehr und nicht weniger. Und

ähm (...) wie gesagt man könnte da trefflich drüber streiten, ich sag mal ein ein großer Versicherungskonzern oder oder eine Siemens oder BASF, die können locker auch zweieinhalb und dreitausend jeden Monat zahlen. Ähm (.) vielleicht sollte man das an der Größe des Unternehmens äh so ein bisschen ausrichten und staffeln, weil da sind ganz andere Potenziale möglich, als als in einem kleinen Unternehmen“ (Transkript B17, Z. 800- 810).

Eine Situation im Rahmen der Beschäftigungsquote wird in Interview B18 beschrieben (Transkript B18, Z. 511- 512). Die Person mit Körperbehinderung arbeitet im öffentlichen Dienst und beschreibt dahingehend, dass der_die Arbeitgebende eine Quote von zehn Prozent anstrebt beziehungsweise versucht, den Anteil an schwerbehinderten Mitarbeitenden immer weiter zu erhöhen (Transkript B18, Z. 511- 512).

Bewertung WfbM

In diese Subkategorie werden alle Aussagen eingeordnet, die Einstellungen oder Sichtweisen zu der Rolle von WfbM thematisieren. Drei der befragten betroffenen Personen beschreiben in ihrer Meinung zu den Werkstätten, dass sie diese insbesondere für Menschen mit geistigen Behinderungen als sinnvolle Einrichtungen betrachten (Transkript B4, Z. 359; Transkript B18, Z. 936- 938; Transkript B17, Z. 511). Es wird von den Befragten angenommen, dass diese Personen Schwierigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt haben und in WfbMs ihren individuellen Freiraum bekommen (Transkript B18, Z. 908- 938; Transkript B17, Z. 537- 541).

B17: „Also ich bin zwar 42 vom Geburtsdatum her, aber wenn ich nie über das Stadium eines Sechsjährigen hinausgekommen bin, bin ich dann geschäftsfähig? Mit den Konsequenzen die das nach sich zieht? (.) Und deswegen, nein ich halte diese Werkstätten äh absolut für für für gut und wichtig, weil sie geben ja auch für betreuende Menschen von Behinderten ähm eben diesen einen gewissen Freiraum“ (Transkript B17, Z. 537- 541).

In Interview B13 wird ebenfalls beschrieben, dass diese Einrichtungen für Menschen mit Behinderung eine Unterstützung darstellen, um am Arbeitsleben teilzuhaben (Transkript B13, Z. 187- 192). Die Person aus dem Interview B10 beschreibt aus ihrer Perspektive die Situation einer ihr bekannten Person mit Downsyndrom, die durch eine WfbM am Arbeitsleben teilhaben kann und glücklich mit dieser Situation ist (Transkript B10, Z. 669- 676).

B10: „Also ich hab selber die- der Bruder von meiner Freundin ist nen ähm Downie [sic] und er kommt jedes Mal total glücklich von der Arbeit. Und er erzählt uns wieder was er heute eingepackt hat. Die machen ja dann auch meistens sehr stupide Arbeiten, sodass sie halt wirklich immer ihre Arbeit ähm ja einfach gewissenhaft ausführen

können, weil sie da meistens ja nur eine Sache am Stück machen und nicht irgendwie noch zehn andere Sachen, weil ja dann meistens ähm die Überforderung gleich ein bisschen schneller einsetzt. Und deshalb finde ich, ähm dass das zur Lebensqualität von diesen Personen unglaublich dazu beiträgt und dass man das auf jeden Fall fördern sollte” (Transkript B10, Z. 669- 676).

In diesem Kontext benennt auch Person B11 WfbMs als sinnvolle Einrichtungen, da es bislang keine adäquaten Strukturen gibt, um alle Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren (Transkript B11, Z. 578- 528). Ergänzend dazu beschreibt die Person aus Interview B3, dass WfbMs nicht für Menschen mit körperlicher Behinderung ausgerichtet sein sollten (Transkript B3, Z. 295- 298). Diese Personengruppe sollte auf dem ersten Arbeitsmarkt teilhaben und Werkstätten nur als Alternative ansehen und nicht den direkten Weg in die Werkstatt vorgeschlagen bekommen, fordert Person B3 (Transkript B3, Z. 295- 298). Auch die Person aus Interview B5 beschreibt, dass zum Beispiel Menschen, die im Rollstuhl sitzen, auf dem ersten Arbeitsmarkt teilhaben können sollten (Transkript B5, Z. 346- 349).

B3: „[...] aber ich finde wenn so behinderte Menschen hast und die lediglich in ihrer körperlichen Form eingeschränkt sind ist das in meinen Augen eigentlich eine Pflicht am ersten Arbeitsmarkt was zu suchen und sollte das nicht umsetzbar sein also Alternative in die Werkstatt gehen aber nicht andersherum. Aber Leider ist es andersherum” (Transkript B3, Z. 295- 298).

Für die Person B18 steht fest, dass Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden danach auswählen, ob diese die Anforderungen der zu besetzenden Position erfüllen (Transkript B18, Z. 933- 938). Zudem äußert B17 Verständnis für Arbeitgebende, indem die Person sagt, dass oftmals aufgrund wirtschaftlicher Gegebenheiten nicht jeder Mensch mit Behinderung, der zum Beispiel eine zusätzliche Betreuungsperson benötigt, eingestellt werden kann (Transkript B17, Z. 569- 574).

B17: „Weil wenn ich eine betriebswirtschaftliche Betrachtung heranziehe, dann (...) bin ich nicht mehr konkurrenzfähig, wenn ich für einen Behinderten parallel einen Betreuer einstellen muss, dann wird das Produkt doppelt so teuer. (.) Ich sags mal ganz platt. (.) Und da ist dann die Grenze wo ich auch dem Unternehmer (.) äh oder dem Konzern keinen Vorwurf mehr machen kann, (...) diesen Behinderten dann eben nicht einzustellen, vor der- vor dem Hintergrund” (Transkript B17, Z. 569- 574).

Die Fachkraft F4 und die betroffene Person B1 beschreiben Tätigkeiten in Werkstätten als einfache repetitive Aufgaben (Transkript F4, Z. 543; Transkript B1, Z. 460). In Interview B1 wird nachfolgend beschrieben, dass die befragte Person einen Freund hat, der im Rollstuhl

sitzt und in einer WfbM tätig ist. Die Person B1 beschreibt, dass dieser Freund Potenzial hat, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, durch die Beschäftigung in der WfbM jedoch die Chancen sinken, einen Arbeitsplatz zu finden (Transkript B1, Z. 456- 464).

B1: „Also ich habe zum Beispiel einen sehr guten Freund, der sitzt auch im, also der hat die gleiche Behinderung wie ich, hatte aber irgendwann aufgehört (.) beziehungsweise die Eltern hatten da keine Zeit mehr für gehabt Therapie zu machen, aber der ist geistig halt ganz fit, aber ist halt auch erstmal in [W] die Werkstatt, aber meiner Meinung nach könnte der ganz viele andere Sachen machen, weil in der Werkstatt hast du da deine [W] einfache Tätigkeit, die du da machen musst und kriegst (.) dann (.), weiß nicht (.), bloß minimalen Lohn dafür oder kriegst dann- kannst dich halt nicht weiterentwickeln. Tja, eigentlich wenn man da ist, dann kommt man...ist da und dann macht man das sein ganzes Leben lang. Und dann (.) stehen auch die Chancen irgendwie mal weiterzukommen schlecht“ (Transkript B1, Z. 456- 464).

Eine befragte Fachkraft, die bei einem Integrationsfachdienst arbeitet, sagt, dass WfbMs Integrationsfachdienste als Konkurrenz ansehen, da Integrationsfachdienste die Personen mit Behinderung eher auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln (Transkript F4, Z. 529- 532).

F4: „[...] Werkstatt für Behinderte, die sagen uns teilweise, der Integrationsfachdienst, weil wir die teilweise auch aus der Werkstatt für Behinderte genommen haben und in richtige Arbeit vermittelt haben, hat uns die Werkstatt für Behinderte als Konkurrenz angesehen“ (Transkript F4, Z. 529- 532).

5.3.4 Oberkategorie Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer körperlichen Behinderung

Unter die Oberkategorie „Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung“ fallen sämtliche Aussagen, die eine Einschätzung der aktuellen Situation von Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt enthalten. Die Oberkategorie umfasst die Unterkategorien *Allgemeine Beschreibung der Arbeitsmarktsituation* und *Beschreibungen der Arbeitsmarktsituation im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie*.

Allgemeine Beschreibung der Arbeitsmarktsituation

In dieser Unterkategorie werden alle Aussagen zusammengefasst, in denen die grundsätzliche Arbeitsmarktsituation von den Betroffenen sowie den Fachkräften beschrieben wird.

Die betroffene Person B4 spricht in dem Interview an, dass es grundsätzlich genug Menschen mit körperlicher Behinderung gibt, die sowohl arbeiten können als auch arbeiten wollen (Transkript B4, Z. 379- 381). In diesem Kontext merkt die betroffene Person B4 an, dass gerade vor

dem aktuellen Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Bereichen nicht auf Menschen mit körperlicher Behinderung verzichtet werden könnte (Transkript B4, Z. 384). Hierzu fügt die Fachkraft F4 an, dass gerade durch die vielen automatisierten und computergestützten Tätigkeiten in Deutschland eine körperliche Behinderung für viele Arbeitsfelder keine Beeinträchtigung darstellt (Transkript F4, Z. 226). Die befragte Fachkraft führt an, dass die berufliche Tätigkeit zu der Person passen muss, die sie ausführt. (Transkript F4 Z. 224- 229). Beispielhaft nennt die Fachkraft eine Tätigkeit, bei der man viele Kilometer am Tag laufen muss (Transkript F4, Z. 224). Diese sei für sie aufgrund ihrer Unterschenkelamputation nicht leistbar. Die Person führt aus, dass in erster Linie die persönliche Einstellung zu einer bestimmten Tätigkeit stimmen muss (Transkript F4, Z. 224- 225). Sie hat die Erfahrung gemacht, dass die Vermittlung einer Person mit körperlicher Behinderung nur erfolgreich verlaufen kann, wenn die Tätigkeit den Wünschen und Interessen der Person entspricht (Transkript F4, Z. 229).

Im Hinblick auf die Vermittlung von Menschen mit körperlicher Behinderung in Unternehmen und Betriebe des ersten Arbeitsmarktes merkt die betroffene Person B4 an, dass man jedoch nicht auf WfbMs verzichten kann (Transkript B4, Z. 410- 418).

Dennoch sieht die befragte Person B4 insbesondere größere Unternehmen in der Pflicht, Menschen mit körperlichen Behinderungen einzustellen, da diese zum einen mehr potenzielle Tätigkeiten haben, die von Menschen mit körperlicher Behinderung ausgeführt werden könnten und zum anderen auch wirtschaftlich zumeist über mehr finanzielle Mittel verfügen als kleine oder familiär geführte Unternehmen (Transkript B4, Z. 404- 409).

B4: „[...] Man muss es in den großen Firmen bringen ich meine die kleinen Firmen vielleicht eher mal, so ein Familienbetrieb die sagen dann:“ Gut, Mensch die Stelle können wir mit einem besetzten, der“- das ist nicht das Problem aber es gibt ja so viele große Firmen ja wo so viele Lohn und Brot stehen und da könnten dicke fünf, sechs, sieben, acht, neun Behinderte mitarbeiten also und wenn sie nur das Grundstück pflegen oder was weiß ich [...]“ (Transkript B4, Z. 404- 409).

Auch die betroffene Person B17 hält WfbMs weiterhin für notwendig (Transkript B17, Z. 561- 576). Sie schildert ihren Eindruck, dass die Einstellung von Menschen mit einem hohen Pflegebedarf, die auf eine Assistenz oder Betreuung am Arbeitsplatz angewiesen sind, sich für Unternehmen zumeist nicht rentieren (Transkript B17, Z. 565- 569). Die befragte Person ergänzt, dass durch die zusätzlichen Kosten, die beispielsweise die Einstellung einer Assistenzkraft mit sich bringt, die Preise der vertriebenen Produkte steigen würden, wodurch Unternehmen nicht mehr konkurrenzfähig seien (Transkript B17, Z. 569- 574).

Die befragte Person B3 berichtet, dass in ihrem Fall nicht genügend Stunden der Arbeitsassistenz gedeckt wurden (Transkript B3, Z. 85- 91). So wurden in Fall der befragten Person nur

vier von benötigten acht Stunden Assistenz genehmigt, wodurch die Person eine alternative Lösung für das Problem finden musste (Transkript B3, Z. 85- 91).

Zudem erzählt die befragte Person B3, dass ein Arbeitsplatzwechsel durch das Vorliegen einer Behinderung deutlich erschwert wird (Transkript B3, Z. 124- 129). Die betroffene Person vermutet, dass vielen Menschen von einer körperlichen Behinderung auf eine geringere berufliche Kompetenz schließen, was die Arbeitsplatzsuche ihrer Ansicht nach deutlich komplizierter macht (Transkript B3, Z. 124- 129).

In diesem Kontext äußert die betroffene Person B18, dass die staatlichen Maßnahmen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung nur im öffentlichen Dienst wirksam seien (Transkript B17, Z. 241- 243). Die betroffene Person vermutet, dass die meisten Betriebe und Unternehmen in der freien Wirtschaft oftmals die Einstellung von Menschen mit Behinderung umgehen, indem sie die Ausgleichsabgabe zahlen (Transkript B17, Z. 244- 246).

Des Weiteren geht die betroffene Person davon aus, dass es immer Unternehmen gibt, die grundsätzlich keine Menschen mit Behinderung einstellen (Transkript B17, Z. 354- 345). Sie fügt an, dass in diesen Unternehmen mindestens die Hälfte der Belegschaft ausfallen müsste, damit Menschen mit Behinderung eingestellt werden würden (Transkript B17, Z. 357- 359).

Die betroffene Person B11 berichtet, dass ihr durch die Veränderungen des Bundesteilhabegesetzes und die damit einhergehende Einführung der unabhängigen Teilhabeberatung neue Perspektiven eröffnet worden sind (Transkript B11, Z. 114- 123). Die interviewte Person berichtet, dass mit den gesetzlichen Änderungen für sie eine berufliche Neuausrichtung von der wissenschaftlichen Arbeit hin zu einer Stelle mit mehr Praxisbezug möglich wurde (Transkript B11, Z. 114- 123).

B11: „[...] Seitdem ich (.) ich glaube vier Jahre war das an der U12.1 in O1.1 die Forschungsprojekte mit durchgeführt habe, hab ich mich nach ner Veränderung gesehnt, weil ich gemerkt habe, dass die wissenschaftliche Arbeit mir doch garnicht so sehr liegt und äh war ja auch nicht das, was ich eigentlich machen wollte, sondern (I: Mhm) das hatte sich nur ergeben und war auch ne tolle Zeit aber ich hab mich wieder nach Praxiserfahrung gesehnt und da das ähm ja zeitgleich zu den Veränderungen des Bundesteilhabegesetzes war, war dann die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung bundesweit eingeführt wurde. (.) Ja war das natürlich ne super Chance für mich ähm um wieder in die Praxis zu gehen und meine Erfahrung einzubringen und auch grade mit meiner Behinderung, da ja gute Perspektiven zu haben (.) (I:Ja). Und bin jetzt seit J2.1 in O3.1 bei einem U11.1 an der U10.1 tätig“ (Transkript B11, Z. 114- 123).

Die interviewte Fachkraft F4 berichtet von der Erfahrung, dass Unternehmen und Firmen teilweise Menschen mit Behinderung nur eingestellt haben, um kostengünstig Maschinen anschaffen zu können, die für einen effizienteren Arbeitsablauf sorgen (Transkript F4, Z. 493-494). In dem Interview mit der Fachkraft F4 wird davon berichtet, dass die Förderung der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes oftmals ausgenutzt wurde, weshalb eine wichtige Aufgabe in der Prüfung der jeweiligen Anträge lag (Transkript F4, Z. 482- 490).

Beschreibungen der Arbeitsmarktsituation im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

In die Unterkategorie „Beschreibungen der Arbeitsmarktsituation im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie“ fallen sämtliche Aussagen, die die Arbeitsmarktsituation unter den durch die Pandemie vorherrschenden Umständen beschreiben. In dem Interview mit der Fachkraft F11 wird geäußert, dass es durch die Corona-Pandemie deutlich schwieriger geworden ist, Menschen mit körperlicher Behinderung in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln (Transkript F11, Z. 797- 798). Zusätzlich berichtet die Fachkraft F7, dass es momentan schwierig ist Termine oder Treffen zwischen den beteiligten Akteur_innen zu vereinbaren (Transkript F7, Z. 516- 546). Aufgrund wechselnder Verordnungen, die unter anderem Auswirkungen auf die Öffnungszeiten von Unternehmen und Betrieben haben, müsse man Betroffene bei der Vermittlung immer wieder auf neue Termine ‚vertrösten‘ (Transkript F7, Z. 534).

Auch die Fachkraft F11 berichtet, dass die Anzahl der Vermittlungen im Vergleich zu prä-pandemischen Zeiten abgenommen hat (Transkript F11, Z. 783- 798). Als mögliche Ursachen hierfür nennt die Fachkraft F11 unter anderem die nicht zustande kommenden Vorstellungsgespräche (Transkript F11, Z. 783- 798). Arbeitgebenden sei es zurzeit nicht möglich, Leute zum Vorstellungsgespräch einzuladen (Transkript F11, Z. 783- 798). Des Weiteren würden Arbeitgebende momentan ungern Menschen aus der Risikogruppe beziehungsweise Hochrisikogruppe einstellen (Transkript F11, Z. 783- 798). Grundsätzlich seien viele Betriebe und Unternehmen im Moment dazu gezwungen, Kurzarbeit anzumelden, da unter den aktuellen Umständen das Erwirtschaften von Verdiensten kaum möglich sei (Transkript F11, Z. 783- 798).

F11: „[...] Also gerade so diese Vermittlung ähm das stagniert, beziehungsweise geht gerade ins Negative rein, weil natürlich zum einen (...), dass die Arbeitgeber ne ganze Zeit keine Vorstellungsgespräche machen konnten. Ja? (I: Ja) Und zum anderen sich jetzt natürlich dann auch denken, dann nehme ich lieber einen ähm, der jetzt vielleicht nicht zur Risikogruppe gehört oder zur Hochrisikogruppe gehört. Und ähm (I: Ja) (.) ähm ja da müssen wir wirklich nochmal abwarten. Und für uns ist das wirklich wieder ein massiver Schritt in die falsche Richtung zurück. (I: Ja) Und wo wir dann gucken müssen, wie müssen wir wieder weiter die Vorarbeit leisten, um wieder an den Status

quo anzuknüpfen, bevor diese Pandemie so extrem zugeschlagen haben. Ne, also das sind so Auswirkungen, die wir einfach in der täglichen Arbeit mit unseren Kunden immer wieder erleben. (I: Ja) (...) Wo auch Arbeitgeber immer wieder drauf hinweisen, "Wir würden einstellen, aber haben gerade Kurzarbeit" (I: Ja) und solche Geschichten. Und ja gut, das spielt alles gerade so schön dagegen, ne. Also wenn dann Betriebe Kurzarbeit haben oder sagen "Aufgrund von Inzidenzen muss ich komplett schließen", "Ne, hier ist gar kein Verdienst mehr möglich". (I: Mhm) Ja, da wird natürlich auch ne Vermittlung entsprechend erschwert. (I: Ja) (...) Nicht unmöglich, aber massiv erschwert. (I: Mhm) [...]" (Transkript F11, Z. 783- 798).

Auch die Fachkraft F4 sieht die Vermittlung von Menschen mit körperlicher Behinderung durch die Corona-Pandemie als beeinträchtigt (Transkript F4, Z. 780- 784). Insbesondere die geltenden Kontaktbeschränkungen sowie Bestrebungen der Arbeitgebenden, unbekannte Neukontakte zu vermeiden, nennt die Fachkraft als Begründung für die erschwerte Vermittlung (Transkript F4, Z. 780- 784).

Im Gegensatz dazu habe die Pandemie laut der Fachkraft F4 keine Auswirkungen auf die Beschäftigung derjenigen, die bereits vermittelt wurden (Transkript F4, Z. 784- 786). Auch die Fachkraft F9 hat die Erfahrung gemacht, dass die Pandemie sich nicht negativ auf bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse ausgewirkt habe (Transkript F9, Z. 356- 358). Dennoch wird im Interview F9 herausgestellt, dass momentan grundsätzlich weniger Leute eingestellt werden, wodurch auch die Anzahl der Einstellungen von Menschen mit körperlicher Behinderung entsprechend gesunken ist (Transkript F9, Z. 481- 482). Zudem liege der Fokus der Arbeitgebenden im Moment nicht vordergründig auf dem Thema Inklusion, beschreibt die Fachkraft F9 (Transkript F9, Z. 357).

In dem Interview mit der Fachkraft F2 wird von der Erfahrung berichtet, dass Arbeitgebende die Fürsorgepflicht in Einzelfällen ausgenutzt haben, indem sie Menschen mit körperlicher Behinderung mit dem Verweis auf die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe ins Homeoffice oder in Kurzarbeit geschickt haben, ohne dass die betroffenen Personen diesbezüglich ein Mitspracherecht hatten (Transkript F2, Z. 335- 344). Die Fachkraft berichtet weiter, dass diese Entscheidung jedoch mit den Mitarbeitenden ohne eine Behinderung im Vorhinein kommuniziert worden sei (Transkript F2, Z. 335- 344). Menschen mit Behinderung würden hierdurch bevormundet und in ihrer Selbstbestimmung eingeschränkt.

F2: „[...] Wo ich so ein bisschen bedenken hatte oder Bedenken habe was die Pandemie betrifft ist eher so, dass man viele hat so ein bisschen entmündigt ne, also der Arbeitgeber hat ja eine sogenannte Fürsorgepflicht und die hat er halt in bestimmten für Einzelfällen rigoros ausgenutzt, die sind dann eben nach Hause geschickt worden

oder in Kurzarbeit und hatten kein Mitspracherecht, der normal in Anführungsstrichen sterbliche wurde gefragt, ob er denn noch arbeiten gehen will oder nicht. Der Behinderte, da hat man gesagt: " Du gehörst jetzt zur Risikogruppe, dich schicken wir nachhause.", wenn er glück hatte ins Homeoffice, wenn er Pech hatte in Kurzarbeit. Das also da:: also diese Personengruppe hat man dann eher ja in dem Fall dann mit zu viel Fürsorge überhäuft. Da ist das Selbstbestimmungsrecht auf der Strecke geblieben“ (Transkript F2, Z. 335- 344).

Die Fachkraft F7 vermutet, dass die Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf den Arbeitsmarkt auch längerfristig durch die Pandemie beeinträchtigt wird (Transkript F7, Z. 549- 560). Aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Lage in vielen Unternehmen ginge es zunächst darum, laufende Kosten zu senken, indem man beispielsweise Kurzarbeit anmeldet (Transkript F7, Z. 549- 560). Viele Arbeitgebende stünden am Rande ihrer Existenz, weshalb die Fachkraft F7 vermutet, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung auch nach der Pandemie zunächst nicht bedeutend verbessern wird (Transkript F7, Z. 549- 560).

F7: „ [...] na jetzt, wenn wir uns irgendwann mal so ein Stück akklimatisiert haben, werden diejenigen natürlich die sein, die noch weiter nach hinten rutschen, ja, weil die meisten Betriebe erst mal jetzt versuchen, wieder auf ein Level zu kommen, wo sie wirtschaften können, ihre Leute dann erstmal aus der Kurzarbeit holen, wenn noch welche sind ähm gegebenenfalls auf Aufträge zu hoffen, das ist ja wie gesagt, man ist ja so wie in einem Laufrad, ja, wenn das eine nicht funktioniert, funktioniert der Rest auch nicht, ja, und wir haben ja nun schon äh, dass Betriebe fla-oder dass Betriebe erstmal still gelegt worden sind für eine gewisse Zeit, weil einfach keine Teile da sind, ja u::nd wenn ich nen Arb-wenn ich ein Arbeitgeber bin und mich mit meiner Existenz tagtäglich während Corona, auch nach Corona, auch noch ne lange Zeit nach Corona beschäftigen muss und wenn ich weiß, momentan war die letzten Jahren schon eine Einstellung von den Arbeitgebern eher sehr zurückhaltend, dann kann man sich eigentlich auch ausrechnen, dass sich das nicht verbessern wird, sondern eher noch verschlechtern wird“ (Transkript F7, Z. 549- 560).

In Bezug auf die positiven Begleiterscheinungen der Pandemie nennt die Fachkraft F11 das Arbeiten vom eigenen Wohnort aus (Transkript F11, Z. 820- 833). Arbeitstage im Homeoffice seien nicht nur für Menschen mit körperlicher Behinderung ein Vorteil, sondern führen auch zu einer flexibleren Arbeitszeit und weniger Krankheitstagen (Transkript F11, Z. 820- 833).

Auch die Fachkraft F2 äußert, dass die Arbeit von zu Hause einen Vorteil darstellen könne. Beispielhaft nennt die Fachkraft hierfür die Arbeit im Homeoffice für Menschen im Rollstuhl

(Transkript F2, Z. 332- 335). Da die Wohnungen zumeist rollstuhlgerecht ausgestattet sei und das Bereitstellen der Technik in der Regel auch kein Hindernis darstelle, könne die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice ein Vorteil für diese Personengruppe sein (Transkript F2, Z. 332- 335).

Die Fachkraft F9 nennt diesbezüglich weiterhin den Vorteil, dass viele Menschen durch die Pandemie dazu übergegangen sind, sich mit digitalen Arbeitsplattformen und Videotelefonie auseinanderzusetzen (Transkript F9, Z. 512- 526). Hierin könnte laut der Fachkraft F9 auch längerfristig ein Vorteil für Menschen mit Beeinträchtigungen liegen (Transkript F9, Z. 512- 526). Als Beispiel wird angefügt, dass ein hörgeschädigter Mensch bei einer Videokonferenz bedeutend weniger beeinträchtigt, sei als bei einem gewöhnlichen Telefonat (Transkript F9, Z. 512- 526).

5.3.5 Oberkategorie Veränderungsvorschläge

Dieser deduktiv gebildeten Oberkategorie wird eine Subkategorie zugeordnet: *Veränderung Arbeitssituation (z.B. Vorurteilsabbau)*. Dieser Unterkategorie werden alle Aussagen zugeordnet in denen Möglichkeiten und Ansätze zur Veränderung der Arbeitssituation thematisiert werden.

Es berichten insgesamt vier der befragten Personen mit einer Körperbehinderung, dass Arbeitgebende noch expliziter aufgeklärt oder sensibilisiert werden sollten (Transkript B11, Z.480- 482; Transkript B17, Z. 457- 459; Transkript B18, Z. 147- 150). In dem Interview der Person B10 wird beispielsweise berichtet, dass Fortbildungen für Arbeitgebende angeboten werden könnten (Transkript B10, Z. 629- 631). Die Person B18 spricht zusätzlich noch an, dass Arbeitgebende von sich aus, Angebote zur Fortbildung in diesem Kontext wahrnehmen sollten.

B18: „Äh Man muss die Arbeitgeber Arbeitgeberinnen sensibilisieren. (I: Ja). Das ist wirklich eine Geschichte, äh die noch zu kurz kommt, äh die man vertiefen müsste“ (Transkript B18, Z. 147- 149).

Zwei der interviewten Personen beschreiben ihr Bewusstsein darüber, dass sie mit ihrer körperlichen Behinderung gewisse körperliche Arbeiten nicht so durchführen können wie Personen ohne Behinderung (Transkript B17, Z. 404- 406; Transkript B18, Z. 817). Weiterhin wird in diesen Interviews aufgezeigt, dass Menschen mit Körperbehinderungen Tätigkeiten, wie Büroarbeiten genauso gut und effektiv ausführen können wie Personen ohne körperliche Behinderung (Transkript B17, Z. 404- 406; Transkript B18, Z. 817). Genau dafür müssten Arbeitgebende sensibilisiert werden (Transkript B17, Z. 418- 419).

B17: „Also mein- ich will das jetzt nicht ins Lächerliche ziehen, aber dass dass der Rollifahrer nicht als Dachdecker arbeiten kann, da brauchen wir nicht drüber zu reden. So und warum sollte ein Rollifahrer weniger äh kognitive und geistige Fähigkeiten haben oder schneller ermüden, bei seinem Bürojob, als der der nicht gehbehindert ist, das ist ja völliger Unsinn. Ne aber deswegen ist es umso wichtiger da den richtigen Behinderten auf den richtigen Arbeitsplatz zu bekommen. Und dann wenn diese Voraussetzungen gegeben ist, denke ich ist er genauso leistungsfähig, wie wie der andere auch ne. (.) Es hat einfach nur etwas mit Berührungsängsten zu tun ähm. (...) Ja natürlich gibts sicherlich auch Krankheitsbilder, wo man sagt, äh der kann einfach jetzt nicht acht Stunden irgendwas arbeiten, sondern der kann vielleicht nur vier. Da muss man dann auch gucken aber gut dann kriegt er ne halbe Stelle aber auf dieser halben Stelle ist er auch wieder zu hundert Prozent (.) fit oder oder oder effektiv (I: Mhm) oder oder wie auch immer. Ne und da sind wir wieder bei dem Punkt richtige Stelle und vielleicht auch das richtige Ausmaß dieser Stelle äh für den richtigen Mitarbeiter. (.) (I: Ja) Da bräuchte es eben da bräuchte es eben mehr Unterstützung vielleicht auch mehr Aufklärung für Arbeitgeber“ (Transkript B17, Z. 402- 416).

Diesen Aspekt spricht auch die Fachkraft F7 an, indem sie aus ihrer Perspektive darlegt, dass besonders Schwerbehinderte Menschen fleißig seien, um Vorurteilen entgegenzuwirken (Transkript F7, Z. 366). In den Interviews B18 und B17 wird in diesem Kontext gesagt, dass eine offene Kommunikation zwischen den Arbeitgebenden und Menschen mit körperlichen Behinderungen helfen kann, um Vorurteile abzubauen und die Arbeitsmarktsituation für diese Personengruppe zu verbessern (Transkript B18, Z. 289- 292; Transkript B17, Z. 333- 334).

B18: „Äh man muss miteinander reden. Also die Kommunikation ist das wichtigste (I: Ja). Wenn man offen darüber redet ähm, ich sag jetzt einfach mal, was man hat, was man kann mit seiner Behinderung und das für den Arbeitgeber dann auch passt, dann wird es keine Schwierigkeiten geben“ (Transkript B18, Z. 289- 292).

Die interviewte Person B18 beschreibt jedoch das Problem in Bezug auf die offene Kommunikation, dass sowohl auf der Seite der Arbeitgebenden als auch auf Betroffenenseite bestimmte Hemmnisse existieren, die die offene Kommunikation erschweren (Transkript B18, Z. 292- 299). Arbeitgebende versuchen sich so auszudrücken, dass Betroffene sich nicht diskriminiert fühlen und keine rechtlichen Maßnahmen in Anspruch nehmen können (Transkript B18, Z. 292- 299). Menschen mit Behinderung nehmen an, dass wenn sie offen über ihre Behinderung sprechen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt sinken (Transkript B18, Z. 292- 299).

B18: „Aber ich glaube, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer haben Angst äh: in diesen Gesprächen, ob es Auswahlgespräche, Bewerbungsgespräche was auch

immer ist, ähm da offen und ehrlich drüber zu reden, weil (I: Mhm) der eine dann denkt, ach wenn ich dem Arbeitnehmer wenigstens sage, das und das und das brauche ich und äh der kann das nicht, dann fühlt er sich wieder diskriminiert und klagt oder was auch immer. (I: Ja) Ähm der Arbeitnehmer traut sich nichts zu sagen, weil er dann denkt seine Chancen sind gleich niedriger, äh wenn er mit der Wahrheit rausrückt. Ähm also das&das von beiden Faktoren oder von beiden Seiten so” (Transkript B18, Z. 292- 299).

In Interview B10 wurde im Kontext der offenen Kommunikation geschildert, dass es essenziell ist, mit Betroffenen über ihre Bedarfe, aber auch über ihre Stärken und Schwächen zu reden, da der Mensch mit einer körperlichen Behinderung individuell am besten weiß, welche Tätigkeiten dieser auf welche Art und Weise durchführen kann (Transkript B10, Z. 460- 464). Es ist für die Kommunikation sehr wichtig, dass nicht nur auf die Schwächen/ Barrieren/ Bedarfe eingegangen wird, sondern auch positive Aspekte betrachtet werden, zum Beispiel was die Person besonders gut kann (Transkript F11, Z. 697- 699). Zusätzlich sollten Menschen mit Behinderung ihre Behinderung direkt in der Bewerbung erwähnen, um von Beginn des Bewerbungsprozesses an offen mit dem_der Arbeitgebenden zu kommunizieren, äußern zwei befragte Fachkräfte (Transkript F2, Z. 117; Transkript F4, Z. 686- 689). Eine ähnliche Meinung dazu vertreten die beiden Betroffenen B17 und B18 (Transkript B17, Z. 324; B18, Z. 299).

F4: „Sollen wir wirklich die Schwerbehinderung mit ähm benennen als solche? Ja, würde ich auf alle Fälle. Also mit offenen Karten spielen bringt immer Punkte. Aber das Verständnis dann natürlich dafür zu erhalten ist nicht immer selbstverständlich” (Transkript F4, Z. 686- 689).

Die befragte Personen B17 beschreibt, dass bei individueller Betrachtung festgestellt werden kann, wo Stärken einer Person mit Behinderung liegen sowie, dass keine Unterschiede zu der Leistungsfähigkeit einer Person ohne Behinderung bestehen (Transkript B17, Z. 396- 398). Dabei können insbesondere individuelle Arbeitsplatzanpassungen helfen, damit zum Beispiel bauliche Barrieren ausgeglichen werden können (Transkript B17, Z. 768- 774).

B17: „Also ähm für mich war die perfekte Arbeitsbedingungen [sic!] die, dass ich äh meine Arbeit im Stehen oder im Sitzen verrichten konnte, dass ich meine Arbeit äh nicht auf unebenem Terrain erledigen musste, sondern in geschlossenen Räumen mitm glattem Boden, dass ich äh (...) ja viel mitm Kopf und mitm Mund machen konnte oder mit der Tastatur aufm Rechner. Äh aber das hilft keinem anderen Behinderten weiter, was ich an der Stelle da für Erfahrung gemacht habe also (hustet) (...) pff (...) nee das führt zu nichts, weil das kann man nicht verallgemeinern” (Transkript B17, Z. 768- 774).

Die Personen B4 und B18 beschreiben es als notwendig, Bewerbungsgespräche auf Augenhöhe durchzuführen, damit auf individuelle Bedarfe eingegangen werden kann (Transkript B5, Z. 225; Transkript B18, Z. 292- 309). In diesem Kontext beschreibt B4, dass explizit Großbetriebe nicht individuell auf die Person eingehen (Transkript B4, Z. 210- 211). Zusätzlich beschreibt die Fachkraft F11, dass in solchen Betrieben möglichst viele Bewerbungen eingehen sollten, ohne dass dann auf individuelle Bedarfe eingegangen wird, was aber insbesondere für die Einstellung von Menschen mit Behinderung notwendig ist (Transkript F11, Z. 511- 521).

F11: „Da kommen dann die Bewerbungen rein, äh selbst wenn Gespräche laufen, das gibt ne Nummer und ähm dann sind wir fertig. Hat jetzt nicht nur unbedingt was mit den körperlich behinderten Menschen zu tun, aber das sehen wir ja teils auch an Rückmeldungen, wenn wir Vermittlungsvorschläge rausgeben. Wir kriegen dann die Rückmeldung von unserem Kunden mit Nachweisen, jo ich hab mich da beworben und acht Wochen später sagt der Arbeitgeber, hat sich hier gar nicht vorgestellt (I: Ja). Wo man daneben steht und dann schon wieder absehen kann, alles klar, das ist doch wieder nur Masse was du machst, du willst nur die große Auswahl haben. Und da ist genau dieser Knackpunkt, wo wir da stehen, nein wir können unsere Kunden nicht unbedingt in die große Auswahl reinschmeißen. Sondern da ist schon ein individueller Bedarf und das muss mit dem Arbeitgeber durchgesprochen werden“ (Transkript F11, Z. 511- 521).

Betroffene und Fachkräfte beschreiben, dass Kontakt zu Menschen mit Behinderung durch offene Gespräche dazu führen kann, dass Arbeitgebende die Personen und ihre Geschichten kennenlernen (Transkript B4, Z. 265- 269; Transkript B18, Z. 292- 301; Transkript F2 Z. 106- 123; Transkript F9, Z. 341- 345). B4 berichtet, dass zum Beispiel ein ‚Tag für Behinderte‘ ein Kennenlernen zwischen Arbeitgebenden und Menschen mit Behinderungen ermöglichen kann und dazu führen kann Barrieren abzubauen (Transkript B4, Z. 265- 269). In dem Unternehmen, in dem B18 tätig ist, wird so ein Tag angeboten und von und von Betroffenen positiv wahrgenommen (Transkript B18, Z. 830- 860).

B4: „[...] und wenn halt die Firmen sagen wir machen einen Tag für Behinderte da sind die obersten Chefs dabei oder was weiß ich zu mindestens wirklich welche, die was zu sagen haben und lernen die einfach kennen und so so ein Meeting einfach mal zu sagen in der Firma und kennenlernen&vorstellen. Also wichtig ist für mich eigentlich immer persönlich kennenlernen ja das ist für mich“ (Transkript B4, Z. 265- 269).

In dem Interview F3 sagt die befragte Fachkraft allerdings, dass nur solche Arbeitgebenden diese oder andere Angebote durchführen bzw. wahrnehmen würden, die auch wirklich an einer Einstellung von Menschen mit Behinderung interessiert sind (Transkript F3, Z. 362- 368). Eine

weitere Maßnahme in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsmarktteilhabe und zur Reduktion von Vorurteilen ist die Probezeit, durch welche die Menschen mit Behinderungen erst einmal die Chance bekommen, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und Vorurteilen entgegenzuwirken (Transkript B3, Z. 197- 200; Transkript F11, Z. 619). Eine Probearbeitszeit kann mithilfe der staatlichen Lohnkostenerstattung eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellen, für ein vollwertiges Gehalt in einem Unternehmen zu arbeiten (Transkript F11, Z. 619- 624). So entstehen in den ersten drei Monaten für die Arbeitgebenden, laut der Fachkraft F11, keine Kosten und die Einstellungshemmnis wird übergangen (Transkript F11, Z. 619-624).

F11: „Ähm Dann aber auch solche Geschichten, wie Probebeschäftigung. Das heißt also der Arbeitgeber bekommt drei Monate von uns volle Lohnkostenerstattung. (I: Mhm) Ja um halt sagen zu können "Hier pass mal auf. Die ersten drei Monate (.) richtet euch so ein, wie ihr wollt. Das heißt da hast du keine Kosten und danach können wir immer noch in die Förderung reingehen". (I: Ja) Ähm Was den Vorteil hat, dass eben auch die Kunden ein vollwertiges Gehalt bekommen und sagen "Ja, ich kriege hier richtig Kohle raus“ (Transkript F11, Z. 619- 624).

Ein weiterer Aspekt, der in einigen Interviews genannt wird, ist, dass öffentliche Institutionen, die sich mit der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sich noch genauer und individueller auf Menschen mit Behinderungen einstellen (Transkript B4, Z. 201-202; Transkript B18, Z. 416- 425). Die befragten Personen B4 und B18 wünschen sich eine große Organisation, die eine vermittelnde Rolle zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden mit Behinderung einnimmt und an die sich im Bedarfsfall alle beteiligten Personen wenden können (Transkript B4, Z. 287- 293; Transkript B18, Z. 830- 836).

B4: „Für mich müsste eine größere Organisation da sein, die das alles unter einer Schirmherrschaft hat, wo sich halt vielleicht auch Leute erkundigen könnten, die nicht behindert sind über behinderte Arbeiter. Wo finde ich was, wenn-wenn ich nicht speziell- es guckt jetzt niemand absichtlich ach hier (..?) Ne das ist Müll da müsste man sich wirklich an eine größere Agentur oder irgendwas Größeres wenden können und sagen können:" ich habe einen Bürojob hättet ihr da einen da der vielleicht da Interesse hätte?", also so das Zusammenspiel müsste halt besser werden“ (Transkript B4, Z. 287- 293).

Die Fachkraft F11 spricht in diesem Kontext von einer „Dezentralisierung“ (Transkript F11, Z. 923), das heißt dass wohnortnahe barrierefreie Bildungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung zu erreichen sind. Die betroffene Person B17 beschreibt, dass bestimmte Sozialverbände mit professionellen Personen es ebenfalls leisten können, Menschen mit

Behinderung während der Vermittlung zu unterstützen (Transkript B17, Z. 365). In den Interviews B18, B6 und B17 werden Angebote zur Vorbereitung von Menschen mit Behinderung erwähnt, wie zum Beispiel ein Bewerbungstraining, um die Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt teilzuhaben, zu erhöhen (Transkript B18, Z. 956- 958; Transkript B6, Z. 181- 183; Transkript B17, Z. 368). Dieses erwähnt die Fachkraft F11 ebenfalls (Transkript B17, Z. 361- 368).

B17: „So und jetzt kommen wir wieder zu den den Betroffenen: Ich fänd es ganz wichtig, denen ein ganz besondere Hilfestellung an die Hand zu geben, indem man denen praktische Tipps dafür gibt, wie man sich bewirbt, erst recht mit dann eben auch mit der jeweils vorliegenden Behinderung. Und ähm das das das könnten weiß ich nicht das könnten Sozialverbände leisten, das könnte die Kirche leisten, das könnten irgendwelche anderen (hustet) irgendwelche anderen caritativen Einrichtungen leisten, weil ähm wenn ich da zu nem zu nem hochprofessionellen Bewerbungscoach gehe, kann ich das in der Regel ja nicht bezahlen, wenn das in der Privatwirtschaft ist“ (Transkript B17, Z. 361- 368).

In den Interviews F11 und B11 wird eine, schon zu Beginn der Schulzeit startende Beratung und Förderung beispielsweise in Form von Reflexionsgesprächen gewünscht (Transkript F11, Z. 690- 697; Transkript B11, Z. 444- 452). Die Person aus dem Interview B18 spricht davon, in Unternehmen eine Person als eine Art Diversity-Manager_in einzustellen, mit dessen Hilfe einerseits auf individuelle Bedarfe der Menschen mit Behinderung eingegangen und andererseits die Belegschaft sensibilisiert wird (Transkript B18, Z. 420- 421). Aus Sicht der Person B18 würde so nicht nur Inklusion von Menschen mit Behinderung weiter vorangetrieben, sondern auch die Stigmatisierung anderer gesellschaftlicher Gruppen in diesen Unternehmen weiter abgebaut werden (Transkript B18, Z. 271- 276). Der gezielte Einsatz von Fachkräften oder Sozialarbeiter_innen könnte eine adäquate Beratung gewährleisten, erwähnt die Person B11 ebenfalls (Transkript B11, Z. 444- 452).

B11: „(Pause). Ich: w::ürde den Einsatz von Sozialarbeitern und anderen Unterstützern, erstmal schon an den Schulen selbst, einführen und einfordern. (I:Ja). (.) Das es ähm (.) sowohl die Möglichkeit gibt während des: Unterrichts oder andere Angebote die Unterstützung hinzuzuziehen, als auch wenn es Konflikte mit Mitschülern gibt oder auch klassisches Beispiel, Abiball oder so. Da auch nen Unterstützer zu haben, der sagt nein Leute hier ist jemand mit ner Behinderung. Schaut doch bitte mal ob Ihr nicht irgendwo anders nen Raum findet, um diese Feier machen zu können. Also so n bisschen sowohl gruppenspezifische Unterstützung als auch persönliche. (I: Ja) (...). Ja, ein regelmäßiges Reflexionsgespräch während der Schulzeit“ (Transkript B11, Z. 444- 452).

Die befragte Fachkraft F7 beschreibt die Situation aus Perspektive der Arbeitsvermittlung so, dass nicht genügend Ressourcen vorhanden sind, um zu vermittelnde Personen über einen längeren Zeitraum adäquat zu begleiten (Transkript F7, Z. 303- 310). In diesem Zusammenhang beschreibt die Person aus Interview B11, dass gesellschaftliche Veränderungen hinsichtlich der Inklusion notwendig sind, das heißt, dass Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung gemeinsam aufwachsen (Transkript B11, Z. 568- 574). In diesem Zusammenhang spricht die Person B4 davon, dass Inklusion nicht nur auf der Ebene des Arbeitsmarktes stattfinden sollte, sondern gesamtgesellschaftlich, wie zum Beispiel durch gemeinsame sportliche Aktivitäten (Transkript B4, Z. 304- 319). Es ist weiterhin relevant, dass individuelle Bedarfe beachtet werden (Transkript F11, Z. 520- 550). Dadurch können Hemmnisse und Stigmatisierung verschwinden, so Person B11 (Transkript B11, Z. 568- 574).

B11: „Die Menschen brauchen einfach Berührungspunkte oder persönliche Erfahrungen und ich bin fest davon überzeugt, weil wenn Menschen mit Behinderung sichtbarer werden, dadurch, dass sie automatisch auch zur Schule gehen und automatisch auch im Konfirmandenunterricht dabei sind und so weiter und sofort, dass das wenn die Kinder schon damit groß werden, dass es völlig normal ist und dass dass diesem&dieser Diskriminierung und Stigmatisierung und all den Hemmungen in den Köpfen automatisch entgegenkommen würde“ (Transkript B11, Z. 568- 574).

Gegensätzlich dazu vertritt die Person aus Interview B17 die Meinung, dass die Politik sich teilweise schon ausreichend für Inklusion einsetzt, insofern, dass die politischen Rahmenbedingungen gegeben sind, jedoch mehr Geld in die Umsetzung der Inklusion in allen gesellschaftlichen Bereichen gesteckt werden müsste (Transkript B17, Z. 443- 444). Eine ähnliche Meinung vertritt die befragte Person B4, die mit dem Einsatz der Bundesregierung hinsichtlich Inklusion nicht zufrieden ist (Transkript B4, Z. 202- 204). Genauso beschreibt in diesem Zusammenhang die Fachkraft F2, dass Betroffene nicht eigenständig in der Lage sind, Inklusion umzusetzen und Stigmatisierung entgegenzuwirken, sondern die Politik sich weiter für diese Thematik einsetzen muss (Transkript F2, Z. 331- 336).

F2: „Die Aufgabe ist zu groß beziehungsweise dafür ist die Gruppe zu klein, denn wenn zehn Prozent eingeschränkte Menschen, das umfasst aber alle behinderungsformen und wenn ich dann die absolute Zahl darstellt- es gibt mit Sicherheit ein paar Hauptkriterien, aber das kann dies Gruppe- kann man gar nicht leisten, das muss dann in der Tat glaube ich wirklich ja da muss- also ich glaube da muss in der Politik erstmal etwas passieren also da muss erstmal ja die Politik zeigen, dass sie das umsetzen wollen das Thema Inklusion“ (Transkript F2, Z. 331- 336).

Damit Hemmnisse und Stigmatisierung in der Gesellschaft abgebaut werden können, thematisieren zwei Betroffene und eine Fachkraft, dass Menschen mit Behinderung öffentlich präsenter dargestellt werden müssen, zum Beispiel durch gezielte Werbekampagnen oder durch die Darstellung von Positivbeispielen, bei denen Inklusion optimal gelingt (Transkript B4, Z. 196- 198; Transkript B1, Z. 425- 431; Transkript F4, Z. 665- 669). Wenn Betriebe Menschen mit Behinderung eingestellt haben oder einstellen wollen, sollten sie dieses auch öffentlich zeigen und repräsentieren, fordern die Personen B1 und B18. (Transkript B1, Z. 425- 431; Transkript B18, Z. 852- 859). Dadurch könnten andere Unternehmen zu einem Umdenken hinsichtlich einer verbesserten Umsetzung der Inklusion geführt werden (Transkript B18, Z.852- 859).

B18: „Oder achtet da auch darauf, dass er da äh (.) viele behinderte Menschen einstellt. Aber es wird bestimmt noch viel viel mehr andere äh Unternehmen geben, die auch ähnlich aufgestellt sind (I: Ja). Und ähm das sollte man nach außen tragen. Und äh: hat glaub ich auch die Folge, wenn man dann sieht, ouh [sic!] da sind so viele schon inklusiv denkend, äh dass es bei dem ein oder anders&anderen Unternehmen, dass jetzt noch nicht so denkt, äh wieder zu ner um&zu Umdenken führt (I: Mhm), glaub ich. Und dann hätten wir wieder ein paar mehr, die inklusiv (I: Ja) (.) handeln und äh. Also das ist&das kann ne Kettenreaktion auslösen (I: Ja)“ (Transkript B18, Z.852- 859).

In den Aussagen dieser Kategorie, *Veränderungen Arbeitssituation* (z.B. durch *Vorurteilsabbau*) werden weitere thematische Aspekte behandelt, die zu einer Veränderung der Arbeitssituation für Menschen mit einer körperlichen Behinderung beitragen können. Die interviewte Person B3 beschreibt den bürokratischen Aufwand als zu hoch (Transkript B3, Z. 219). Dementsprechend sollte dieser verringert werden und Barrierefreiheit gesetzlich noch stärker eingebunden werden, empfindet die Person B3 (Transkript B3, Z. 209- 220, Z. 270- 276). Auch die befragte Fachkraft F11 stellt ‚Barrierefreiheit‘ als eine Grundvoraussetzung dar, damit die Zugänglichkeit für Menschen mit einer körperlichen Behinderung gewährleistet ist (Transkript F11, Z. 913).

Laut der Fachkraft F11, würden beispielsweise flexiblere Arbeitszeiten, die Möglichkeit, eine Ausbildung auch in Teilzeit machen zu können oder die Möglichkeit ins Homeoffice gehen zu können dafür sorgen, dass mehr Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben können (Transkript F11, Z. 525- 550, Z. 818- 833).

F11: „[...] Homeoffice funktioniert ja komischerweise doch in vielen Fällen verdammt gut. (I: Ja) Ähm So wo ich schon sagen würde, da sehe ich auch einen ganz großen Vorteil einfach für körperlich behinderte Menschen zu sagen "Hey, guck mal. Wenn die von zuhause aus arbeiten können, ist das ja nochmal geiler für die und für euch". (I:

Ja) Das wäre eigentlich so ein Punkt, wo man sagen könnte, das sollte eigentlich eine positive Auswirkung für diese Personengruppe haben. (.) Aber auch eben grundsätzlich ne, das sollte als Folge der Pandemie, nur weil man das mitbekommt, von wegen, dass manche Arbeitgeber sagen "Ne, wir wollen das wieder zurückfahren". Wo ich persönlich da steh und denk mir so "Leute, warum? Guckt euch doch mal bitte die Zahlen an. Die Krankheitstage sind massiv nach unten gegangen. Die Aufgaben wurden trotz allem erledigt". (I: Mhm) Also an der Umsetzung kann es nicht scheitern und das wäre so ein Punkt, den ich mir nicht nur für die grundsätzlich körperbehinderten Menschen würde, sondern grundsätzlich diese Flexibilität der Arbeitszeit. Arbeitszeitgestaltung, das die Arbeitgeber mal ein Stück weit weg von diesem Kontrollgedanken weggehen" (Transkript F11, Z. 820- 833).

Eine betroffene Person ist der Meinung, dass Bewerbungsverfahren dahingehend angepasst werden müssten, dass individuell nach der Person entschieden wird, ob diese die Tätigkeit ausführen kann und nicht ausschließlich nach Qualifizierungen und Leistungen in den Bewerbungsunterlagen (Transkript B4, Z. 219- 238). Damit eine individuelle Arbeitsfindung für Menschen mit Behinderung erleichtert werden kann, schlägt die Person aus dem Interview B18 vor, dass eine wissenschaftliche Studie durchgeführt wird, bei der analysiert wird, mit welcher Art der Behinderung in welchen Branchen gearbeitet werden kann (Transkript B18, Z. 865- 868).

Insgesamt sagt die Fachkraft F7, dass es ein langer Prozess ist, die Situation für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu verändern (Transkript F7, Z. 309). Eine Fachkraft und zwei Betroffene betonen, dass es nicht die eine Lösung gibt, um die Situation für Menschen mit körperlichen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verändern (Transkript F7, Z. 412- 454; Transkript B4, Z. 293- 294; Transkript B3, Z. 239- 245).

B4: „Ja ich meine das Allerheilmittel wird es nie geben, also es wird immer die und die Meinung geben das ist so und das werden wir nicht ändern können" (Transkript B4, Z. 293- 294).

Aus dem Interview B5 wurden keine Aussagen dieser Kategorie zugeordnet. Die Person B13 ist die einzige, der interviewten Betroffenen, die angibt, zufrieden mit der Situation zu sein und keine konkreten Veränderungsvorschläge nennt (Transkript B13, Z. 145- 148).

B13: „Allgemein? Hm (...) tja, ich-ehm vielleicht Vorurteile- dass Vorurteile ehm (.) nicht auftreten, aber ansonsten also ich wie gesagt ich hatte niemals Probleme (I: Mmh) und ich kann nie äh sagen, dass jetzt so was, dass ich Nach- oder so Vor oder Nachteile hätte (I: Ja) also von mir aus, kann alles so bleiben" (Transkript B13, Z. 145- 148).

5.3.6 Gesamtbewertung

Die Oberkategorie „Gesamtbewertung“ schließt alle Aussagen ein, in denen die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung auf einer Skala bewertet werden. Zusätzlich werden die Begründungen der jeweiligen Bewertung in dieser Kategorie zusammengefasst.

Der Oberkategorie „Gesamtbewertung“ wurden die Unterkategorien „Skala zur Bewertung“ und „Begründende Aussagen zur Skala“ zugeordnet.

Skala zur Bewertung

In der Unterkategorie „Skala zur Bewertung“ werden alle Aussagen zusammengefasst, die eine subjektive Bewertung auf einer Skala von eins bis zehn hinsichtlich der aktuellen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung beinhalten. Hierbei steht die Punktzahl „zehn“ für eine sehr gute Bewertung der aktuellen Situation und die Punktzahl „eins“ für eine sehr schlechte.

Insgesamt wurde in 15 der geführten Interviews die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung anhand der Skala bewertet. Zehn Bewertungen stammen von Betroffenen, fünf von Fachkräften. Wenn eine befragte Person äußert, dass sie zwischen zwei verschiedenen Bewertungen schwankt, wurde der jeweilige Mittelwert gebildet. Die Spannweite der Bewertungen reichen, wenn man alle befragten Personen zusammennimmt, vom Wert 2,5 bis zum Wert 9.

Der Mittelwert der Bewertungen in Bezug auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung beträgt bei den fünf befragten Fachkräften 5,1, während der Mittelwert der zehn betroffenen Personen bei 4,95 liegt. Die errechnete Standardabweichung liegt für die Fachkräfte bei 2,4 und für die Betroffenen bei 1,81.

Durch die relativ kleine Stichprobe sind diese Ergebnisse jedoch nicht signifikant.

Begründung der Aussagen zur Skala

Die Unterkategorie umfasst die Aussagen, die als Begründung für die jeweils vergebene Punktzahl angegeben werden.

Die Fachkraft F2 stellt hierbei heraus, dass die Situation sich unter verschiedenen Landkreisen unterscheidet (Transkript F2, Z. 406- 414). In bestimmten Landkreisen seien deutlich mehr freie Stellen vorhanden, wodurch sich die Vermittlung wesentlich einfacher gestaltet als an anderen Standorten (Transkript F2, Z. 406- 414). Auch die betroffene Person B3 äußert, dass eine Bewertung der aktuellen Arbeitsmarktsituation stark vom jeweiligen Landkreis oder Wohnort abhängig ist. Aufgrund mangelnder Möglichkeiten zum Vergleich sei eine Einschätzung für sie generell schwierig (Transkript F3, Z. 166- 173).

Die betroffene Person B10 erwähnt, dass die Bewertung der aktuellen Situation in einem hohen Maße von den individuellen Erfahrungen abhängig sei, da diese die persönliche Einschätzung stark beeinflussen.

B10: „Ähm alles was unter fünf ist würde für mich nicht in Frage kommen, weil dafür hab ich halt einfach gute Erfahrungen bisher gemacht und keine schlechten. Ähm zehn würde ich nicht sagen, weil ja trotzdem die Angst der Ablehnung aufgrund der körperlichen Behinderung irgendwie ne Rolle spielt, so persönlich. Und ich meine, wenn man dann sagt, ah ich trag ne Prothese, dann ist ja doch ganz kurz so, ok wie reagiert er jetzt und dann wird das so ein Bruchteil von ner Sekunde, wo dann entweder der andere freundlich nickt oder anfängt komisch zu gucken. Deshalb würd ich sagen nicht zehn, ist immer nen bisschen unangenehm, die Sachen anzusprechen. (.) Ähm (.) Ja und dann muss ich ehrlich gesagt, neun und acht kann ich gar nicht begründen, ich bin einfach bei ner sieben. (.) Ne acht kanns auch sein“ (Transkript B10, Z. 795- 804).

Zusätzlich betonen die Betroffenen B4 und B18, dass die Bewertung der Arbeitsmarktsituation von der jeweils vorliegenden Behinderung abhängt (Transkript B4, Z. 481-497; Transkript B18, Z. 1058-1070). Die betroffene Person B18 sagt, dass es auch für Menschen mit körperlicher Behinderung grundsätzlich viele Möglichkeiten gibt, einen passenden Arbeitsplatz zu finden (Transkript B18, Z. 1066- 1069).

Die betroffene Person B4 nimmt an, dass ihre Bewertung wahrscheinlich besser ist als die von anderen Menschen mit einer körperlichen Behinderung (Transkript B4, Z. 481- 482). Dies sei allerdings auch auf die nicht unmittelbare Sichtbarkeit ihrer Behinderung zurückzuführen (Transkript B4, Z. 482- 485). Außerdem schätzt die befragte Person die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen deutlich schlechter ein als die von Menschen mit einer körperlichen Behinderung (Transkript B4, Z.485- 488). Grundlegend sei es immer noch schwierig, eine Anstellung insbesondere auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bekommen und Menschen mit Behinderung seien dabei noch zu oft auf ihr Glück angewiesen (Transkript B4, Z. 490- 491).

Die befragte Person B11 stellt fest, dass zwar die strukturellen Grundlagen geschaffen worden sind, es derzeit allerdings an individueller Förderung und Unterstützung, Offenheit und Transparenz mangle (Transkript B11, Z. 133- 138).

Auch die Fachkraft F4 äußert, dass es bei der Eingliederung von Menschen mit körperlicher Behinderung weiteres Potenzial nach oben hin gebe. In dem Interview äußert die Fachkraft, dass momentan andere Themen den öffentlichen Diskurs bestimmen und zu wenig für Menschen mit Behinderung getan werde (Transkript F4, Z. 825- 832).

Die Fachkraft F11 sagt, dass die einzelnen Rehabilitationsträger und -einrichtungen ein flächendeckenderes Angebot schaffen sollten, da zumeist enorme Strecken zwischen den einzelnen Einrichtungen liegen (Transkript F11, Z. 851- 858). Daher seien die Menschen mit Behinderung oftmals dazu gezwungen, in einem Internat unterzukommen oder umzuziehen.

F11: "Weil man ja ganz klar sagen muss, ähm ich habe es ja gerade schon gesagt so (.) bei der Berufsausbildung ist das BBW-O1.2 halt darauf eingerichtet, dass also O1.3 ist auch nicht um die Ecke, ähm das Netz müsste entsprechend weiter aufgebaut werden. Also gerade, wenn man so sagt, es gibt spezialisierte Einrichtungen, das man jetzt nicht in jedem Ort ein eine solche Einrichtung haben kann (I: Ja) ist nachvollziehbar, nur das sie ja ähm breiter gefächert sind. Das da nicht zwangsläufig immer mit dabei steht von wegen okay es muss eine Internat Unterbringung oder es muss gleich ein Umzug mit dabei sein. Ähm Das würde das ganze vielleicht nochmal ein Stück weit erleichtern" (Transkript F11, Z. 851- 858).

Die betroffene Person B5 äußert, dass das größte Problem der aktuellen Arbeitsmarktsituation in der mangelnden Wahlfreiheit läge (Transkript B5, Z. 391- 396). In dem Interview B5 wird geäußert, dass es keine Wahlmöglichkeit zwischen mehreren Stellen gäbe, sondern dass schlichtweg festgelegt werden würde, welchen Arbeitsplatz die betroffene Person übernehmen soll (Transkript B5, Z. 391- 396). Hierfür sei zumindest eine Auswahl aus drei verschiedenen Stellen nötig, um die eigenen Interessen zumindest ein wenig einbringen zu können. (Transkript B5, Z. 298- 301)

Menschen mit Behinderung sei der Weg in Leitungspositionen noch immer verbaut (Transkript B3, 213- 218). Eine Ursache hierfür sieht die befragte Person in dem immer noch vorherrschenden Vorurteil, dass Menschen mit Behinderungen nicht fleißig sein können wie Menschen ohne eine Behinderung (Transkript B3, Z. 213- 218). Zudem wird eine Behinderung oft auch mit einer Intelligenzminderungen gleichgesetzt, was die Arbeitsmarktsituation deutlich erschwert (Transkript B3, Z. 209- 220).

5.3.7 Oberkategorie Fazit/Ratschlag

Die Oberkategorie „Fazit/Ratschlag“ wurde vor der Datenanalyse deduktiv gebildet. In diese Oberkategorie fallen alle Aussagen, in denen, orientiert an einer Fragestellung des Leitfadens, Jugendlichen mit körperlichen Behinderungen ein Ratschlag hinsichtlich des Arbeitsmarktes mitgegeben wird. Zusätzlich werden alle resümierenden Aussagen, die eine Bewertung der aktuellen Situation von Menschen mit körperlichen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt beinhalten, jedoch nicht anhand einer Skala erhoben worden sind, in dieser Oberkategorie

zusammengefasst. Zu der Oberkategorie „Fazit/Ratschlag“ wurden keine Unterkategorien gebildet.

Drei der betroffenen Personen raten den Menschen mit körperlichen Behinderungen, die sich gerade im Übergang von der Schule ins Erwerbsleben befinden, dass sie offen mit ihrer Behinderung umgehen sollen (Transkript B13, Z. 268- 270, Transkript B17, Z. 866, Transkript B18, Z. 1076- 1082). In diesem Kontext sagt eine der betroffenen Personen ergänzend, dass ein offensiver Umgang mit der eigenen Behinderung den Menschen, die einem aufgrund der Behinderung kritisch gegenüberstehen, die Argumentationsgrundlage nimmt (Transkript B17, Z. 866- 867).

Des Weiteren äußert die befragte Person B10, dass vor allem eine realistische Selbsteinschätzung sowie ein gesundes Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten Rückschläge im Berufsleben verhindern können (Transkript B10, Z. 252- 257, Z. 867- 869).

Eine weitere Eigenschaft, die jungen Menschen mit körperlichen Behinderungen für ihre berufliche Laufbahn gewünscht wird, ist ein selbstbewusstes und mutiges Auftreten. Zusätzlich erhofft sich die Person B13, dass sich Betroffene während ihrer beruflichen Laufbahn nicht mehr von ihrer körperlichen Behinderung hemmen lassen.

B13: „(...) Hm::: den würde ich ehm:: ganz viel Selbstvertrauen und Mut wünschen, dass sie auch mal sich ehm sein-sein, dass der sich sein Selbstbewusstsein mal bewusst ist und eh ganz selbstbewusst ans Berufsleben ran treten soll. (I: Mmh) das würde ich jemanden wünschen, keine Hemmungen“ (Transkript B13, Z. 128- 131).

Diesbezüglich fordert die betroffene Person B4 jungen Menschen mit körperlicher Behinderung dazu auf, den Willen zu zeigen, Chancen und Angebote wahrzunehmen und sich nicht von Absagen und anderweitigen Rückschlägen entmutigen zu lassen (Transkript B4, Z. 506- 509).

Im Hinblick auf die Zufriedenheit im Berufsleben äußert die betroffene Person B11, dass junge Menschen mit körperlicher Behinderung zunächst ungeachtet der körperlichen Behinderung darüber nachdenken sollen, welche Berufsfelder für sie in Betracht kommen (Transkript B11, Z. 621- 630). Auf dieser Grundlage kann dann überlegt werden, inwiefern die Arbeit im jeweiligen Berufsfeld realistisch ist und inwieweit es entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten gibt, die eine Arbeit in dem entsprechenden Bereich ermöglichen können (Transkript B11, Z. 621- 630). In diesem Kontext wird in dem Interview mit der betroffenen Person B5 geäußert, dass es grundsätzlich mehr Wahlmöglichkeiten im Hinblick auf einen geeigneten Beruf geben sollte. Die betroffene Person äußert, dass sie gerne aus einer Auswahl an Stellen eine für sie passende ausgewählt hätte, anstatt einen vorgefertigten Weg zu gehen.

B5: „Ich [W] hätte wirklich gerne, dass man... Und das wäre wirklich positiv gewesen, wenn erstmal mehrere [W] Stelle zur [W] Auswahl wären. Sie [W] können das machen, Sie können das machen, Sie können das machen und nicht das es heißt: „So Sie machen das und fertig [...]“ (Transkript B5, Z. 292- 295).

Auch in dem Interview mit der betroffenen Person B1 wird gesagt, dass es schön gewesen wäre, eine größere Auswahl an potenziellen Stellen angeboten zu bekommen.

B1: „[...] wenn du nicht von vornherein die Aus- die Chance machen kannst, deine gewünschte Ausbildung machen zu können, sondern nur erstmal die Hilfskraftausbildung angeboten gekriegt und naja (...??) angeboten gekriegt, dann hat man es halt schwierig oder hat man halt kaum eine Chance sich da (.) im Arbeitsmarkt durchzusetzen“ (Transkript B1, Z. 522- 525).

Zwei der betroffenen Personen empfehlen für den Berufseinstieg auf Unterstützungsangebote wie die des Integrationsfachdienstes, zurückzugreifen (Transkript B1, Z. 73- 76, Transkript B6, Z. 141- 142). Sie berichten, dass ihr Einstieg auf den Arbeitsmarkt durch die externe Hilfe des Integrationsfachdienstes vereinfacht wurde (Transkript B1, Z. 77- 78, Transkript B6, Z. 142- 144).

Diesbezüglich äußert die Fachkraft F2 allerdings, dass viele der Angebote des Integrationsfachdienstes nicht wirklich bei den Betroffenen ankommen. Die befragte Person sieht eine Ursache hierfür darin, dass viele Betroffene nur wenig bis keine Informationen über das breite Angebot und die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsfachdienste besäßen. Die Person denkt, dass eine deutlichere öffentliche Darstellung dieser Angebote und Möglichkeiten für eine höhere Nutzung dieser durch Betroffene, aber auch Arbeitgebende sorgen würde.

F2: „[...] aber prinzipiell gibts schon noch eine große Ungewissheit über Unterstützungsleistungen, die es ja gibt und es gibt auch so (...) Verwaltungsvorschriften Beispielsweise Gleichstellungsanträge, die es uns auch zusätzlich erschweren in die Unterstützungsleistung einsteigen zu können. Da diskutieren wir auch schon seit Jahren mit den verantwortlichen Arbeitsagenturen, dass man das anders handhaben müsste, wann jemand gleichgestellt wird und wann nicht. Wie gesagt es ist viel Mundpropaganda wer uns findet als Betroffener [...]“ (Transkript F2, Z. 397- 403).

Ein weiterer Aspekt, der von zwei Fachkräften hinsichtlich ihrer Wünsche für die Zukunft von jungen Menschen mit körperlicher Behinderung genannt wird, liegt in der Aufklärung von Arbeitgebenden (Transkript F3, Z. 364, Transkript F9, Z. 467- 472). So äußert die Fachkraft F3, dass Arbeitgebende besser über die verschiedenen Behinderungsbilder aufgeklärt werden

müssen, um Vorurteilen, die aus einem Mangel an Wissen resultieren, entgegenzuwirken (Transkript F3, Z. 450- 454). Des Weiteren erzählt die Fachkraft F9, dass eine grundlegende Unwissenheit bezüglich der rechtlichen Grundlagen bei der Arbeitsvermittlung besteht (Transkript F9, Z. 577- 584). Daraus folgert die befragte Person, dass alle in der Arbeitsvermittlung von Menschen mit körperlicher Behinderung beteiligten Akteur_innen besser über die rechtlichen Grundlagen und Fördermöglichkeiten aufgeklärt werden müssen (Transkript F9, Z. 568- 571). Die Ursache für die mangelnde Aufklärung sieht die Fachkraft F9 allerdings nicht ausschließlich bei den Arbeitsvermittler_innen, sondern auch in der undurchsichtigen und sich stetig verändernden Gesetzeslage.

F9: „[...] Also ich glaube das ist fast nicht leistbar, weil dafür viel zu viele (...) naja schon die Rahmenbedingungen, die Strukturen in diesen Behörden oder in diesen Unternehmen schon nicht da sind und wenn wir, die ja schon ziemliche Fachkräfte- Spezialisten sind was den Arbeitsmarkt angeht und die Vermittlung angeht. Wenn wir das schon nicht auf die Reihe bekommen oder so geschult werden können, weil (...) die Politik noch siebzehn andere Gesetze jeden Monat erlässt, die man auch noch wissen muss oder weil die öffentlichen Stellen auch nur befristet Arbeitsverträge ausstellen können, weil sie gar nicht wissen was kriegen wir im nächsten Jahr im Prinzip für Gelder, um zu beschäftigen [...]“ (Transkript F9, Z. 577- 584).

Auch die Fachkraft F11 sieht ein Problem in der undurchsichtigen und stark von Bürokratie geprägten Vergabe von Sozialleistungen und sonstigen Bezügen (Transkript F11, Z. 930- 941). Hierzu merkt die befragte Person an, dass Betroffene zu viele Unterlagen und Dokumente einholen und nachweisen müssen, um Leistungen zu beziehen (Transkript F11, Z. 930- 941). Als Wunsch äußert die Fachkraft eine Vereinfachung der Verfahren, um schneller und einfacher einen Anspruch auf gewisse Leistungen geltend machen zu können (Transkript F11, Z. 930- 941).

Um eine breitere Öffentlichkeit für die Eingliederung von Menschen mit körperlicher Behinderung in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zu erreichen, wünscht sich die Fachkraft F2, dass gezielt Einzelfallbeispiele publik gemacht werden. Diese könnten dann dazu dienen, dass Unternehmen besonders von positiven Beispielen dazu angeregt werden, mehr Menschen mit (körperlicher) Behinderung einzustellen (Transkript F2, Z. 426- 429).

Zudem wurde der Wunsch geäußert, auch nach der Vermittlung in einem engeren Austausch mit den Unternehmen und den Menschen mit körperlicher Behinderung bleiben zu können (Transkript F4, Z. 860- 863). Die Fachkraft F4 sagt, dass bereits vierteljährliche Reflexionsgespräche ausreichen könnten, um Spannungen im Arbeitsverhältnis vorzubeugen oder bestehende Konflikte zu analysieren und gemeinsam Lösungen zu finden (Transkript F4, Z. 859- 862).

5.4 Auswertung und Analyse der Forschungsergebnisse

Dieses Kapitel dient der Beantwortung der in Kapitel 5.1 formulierten Forschungsfragen, um anhand dessen in Kapitel 6 ff. die Hauptfragestellung „*Welche Chancen/ Barrieren nehmen Betroffene/ vermittelnde Dienste für den Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt wahr?*“ im Rahmen der Diskussion zu betrachten. Die Beantwortung der fünf Forschungsfragen erfolgt anhand der Ergebnisse der geführten Betroffenen- und Fachkräfteinterviews (Kapitel 5.3 ff.). Die im Folgenden getroffenen Aussagen sind aufgrund der Herangehensweise bei der Forschung nicht als allgemeingültig zu betrachten, sondern stellen primär subjektive Empfindungen der befragten Personen dar.

5.4.1 Stigmatisierende Einstellungen als Barriere für den Berufseinstieg von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Im Hinblick auf die erste der formulierten Forschungsfragen, welche vor der Darstellung der inhaltlichen Aspekte angeführt wird, werden die im Zuge der Datenerhebung geäußerten stigmatisierenden Einstellungen als Barriere für den Berufseinstieg von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem Arbeitsmarkt beschrieben. Die zugehörige Forschungsfrage lautet:

Inwiefern stellen stigmatisierende Einstellungen gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen aus der Sicht von Betroffenen und vermittelnden Diensten eine Barriere für den Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt dar?

Menschen mit einer körperlichen Behinderung wird häufig vorschnell eine Laufbahn in einer WfbM oder eine bildungsreduzierte Ausbildung empfohlen. Dabei haben sie zum Teil nicht einmal die Möglichkeit ihre Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle selbst auszuwählen, sondern bekommen diese vorgeschrieben oder sehr eindringlich empfohlen (z.B. von einem Bildungsträger) (Transkript B4, Z. 5- 16; Transkript B1, Z. 41- 65; Transkript B5, Z. 8- 13). Dies geschieht oftmals trotz des meist sehr selbstreflektierenden Umgangs der Betroffenen mit der eigenen (körperlichen) Behinderung. Eine eigenständige Jobsuche ist jedoch, aus Sicht der interviewten Betroffenen, durchaus möglich, solange ein ausgeprägtes Wissen über die eigenen Fähigkeiten aber auch über die Grenzen des eigenen Tuns vorhanden ist. Jedoch halten die Kenntnis und die Erfahrung von Stigmatisierung Menschen mit einer körperlichen Behinderung teilweise davon ab, für sich selbst einzustehen und sich die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zuzutrauen.

Ein weiteres Problem liege darin, dass Betroffene arbeiten können und wollen, aber nicht immer einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden beziehungsweise von Arbeitgebenden oftmals nicht eingestellt werden. So bekommen sie gleichzeitig seltener die Chance sich (auf dem ersten Arbeitsmarkt) zu beweisen. Dazu kann den Ergebnissen der Interviews

entnommen werden, dass Betroffene ihre Leistungsfähigkeit häufig zunächst gegenüber Arbeitgeber_innen unter Beweis stellen müssen, um diesen zu zeigen, dass ihre körperliche Behinderung diese, den Beruf betreffend, nicht eingrenzt. So entstehen teilweise nahezu aussichtslose Situationen, die nur sehr schwer abgewendet werden können.

Aus der Sicht der interviewten Fachkräfte der vermittelnden Dienste wird Menschen mit körperlichen Behinderungen häufig eine geringere Leistungsfähigkeit im Vergleich zu nicht behinderten Menschen zugeschrieben. Es kann z.B. sein, dass einer Person, die im Rollstuhl sitzt, nur leichte Aufgaben zugeteilt werden, obwohl sie kognitiv genauso leistungsfähig wäre, wie eine Person ohne Behinderung. Als eine weitere Barriere für den Einstieg auf dem (ersten) Arbeitsmarkt für Menschen mit körperlichen Behinderungen kann die nicht vorhandene (Vor-) Erfahrung bei einigen Arbeitgebenden betrachtet werden. Diese lässt sich darin begründen, dass diese in ihrem Leben noch keine oder nur wenige Berührungspunkte mit Menschen mit (Körper-) Behinderung hatten, weshalb sie distanzierter reagieren und Bewerbungen von Menschen mit körperlichen Behinderungen ablehnen. Zu dieser Einstellungsbarriere lässt sich zudem eine mangelhafte oder gar fehlende Kenntnis über Behinderungen seitens einiger Arbeitgeber_innen ergänzen.

5.4.2 Stigmatisierung auf Einstellungsebene

Dieses Kapitel dient der Beantwortung der zweiten Forschungsfrage, welche die erfasste Stigmatisierung auf der Einstellungsebene beziehungsweise auf Ebene der Handlungsintention betrachtet. Zur Einordnung der relevanten Ergebnisse wurde die folgende Forschungsfrage formuliert:

Wie äußert sich Stigmatisierung auf Einstellungsebene/ auf Ebene der Handlungsintention?

Betrachtet man die Interviewergebnisse, so liegt ein großes Problem in den vorhandenen Vorurteilen und im fehlenden Vertrauen auf Seiten der Arbeitgebenden. Sobald jene voreingenommen sind, haben Menschen mit (körperlichen) Behinderungen zumeist keine Chance mehr auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, geschweige denn in diesem Unternehmen einen Arbeitsplatz zu erhalten. Auch ein Arbeitsplatzwechsel würde dadurch erschwert werden. Problematisch sind vor allem Vorurteile im Kontext von Krankschreibungen von Menschen mit körperlichen Behinderungen, welche beinhalten, dass diese sich aufgrund der Behinderung jederzeit krankschreiben lassen könnten oder längere Ausfallzeiten haben.

Außerdem erhalten Menschen mit körperlichen Behinderungen teilweise niedrigere Löhne, die sie dann mit den Zuschüssen, beispielsweise von der Agentur für Arbeit, ausgleichen müssen. Menschen mit körperlichen Behinderungen stellen, aus Sicht der befragten Stichprobe, für

einige Arbeitgebende eine Last dar. So äußern Betroffene gespürt zu haben, wenn sie nicht erwünscht oder nicht willkommen waren. Befragte Personen beschreiben, dass ihre Not, welche unter anderem durch die langwierige Arbeitsplatzsuche entsteht, von Arbeitgebenden ausgenutzt würde. Da Menschen mit einer körperlichen Behinderung in der Regel froh seien, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben und diesen nicht verlieren wollen, werden sie z.B. eher mit unbeliebten Aufgaben betraut als Mitarbeitende ohne Behinderung.

Die meisten konkreten Reaktionen auf die (körperliche) Behinderung eines Menschen laufen aus Sicht der Betroffenen implizit ab, das heißt, dass diese nicht konkret mitgeteilt werden. Die befragten Personen nehmen oftmals eher positive Reaktionen wahr. Kolleg_innen begegnen ihnen meist auf Augenhöhe, mit Interesse und Hilfsbereitschaft, wobei diese Aspekte auch davon abhängig seien, von welcher Art und Schwere die vorliegende Behinderung ist. Es ist anzunehmen, dass die Sichtbarkeit der Behinderung im Hinblick auf die Reaktionen anderer Menschen insofern einen bedeutsamen Faktor darstellt, dass schwerere und sichtbare Behinderungen eher mit negativen Reaktionen assoziiert werden. Demnach gibt es also nicht nur positive Reaktionen von Mitarbeitenden und Führungskräften, sondern auch negative Reaktionen wie gezielte Verspottung und Sticheleien, die bis hin zum Ausscheiden oder eigenständigen Kündigen aus dem Betrieb führen können. Aus den Interviews mit den Fachkräften der vermittelnden Dienste geht zudem hervor, dass es in einigen Betrieben bis hin zur Entmündigung der Menschen mit (Körper-) Behinderung durch deren Kolleg_innen geht, indem beispielsweise Mitspracherechte nicht berücksichtigt werden.

Wie Betriebe und Unternehmen mit Menschen mit (körperlichen) Behinderungen umgehen und ob diese eingestellt werden, hängt häufig von der Einstellung des Arbeitgebenden und des Unternehmens im Hinblick auf Inklusion ab. Wenn eine positive Einstellung gegenüber der Beschäftigung vorherrscht, berichten Betroffene, dass viele positive Erfahrungen gemacht wurden.

5.4.3 berufliches Rehabilitationssystem als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenerhebung hinsichtlich des beruflichen Rehabilitationssystems als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt expliziert. Dazu wird folgende Forschungsfrage untersucht:

Wie nehmen Betroffene und vermittelnde Dienste das berufliche Rehabilitationssystem als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt wahr?

In Kontext dieses Projektes werden WfbMs als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt definiert. Werkstätten werden von den befragten Personen insgesamt als eher sinnvoll und positiv eingeschätzt. Sie werden als ernstzunehmende Alternative für Menschen mit geistigen bzw.

kognitiven Behinderungen angesehen, da diese es aus Sicht einiger interviewten Betroffenen auf dem ersten Arbeitsmarkt noch schwerer hätten als Personen mit körperlichen Behinderungen. Ein wichtiger Punkt sei hier auch die dauerhafte Betreuung der betroffenen Menschen und die einfache, repetitive Arbeit, die dort in der Regel von Menschen mit jeglicher Art von Behinderung verrichtet werden kann. Werkstätten sollten jedoch nicht von vornherein als eine Lösung angesehen werden, sondern nur als eine Alternative. Dies gilt vor allem für Menschen, die eine körperliche Behinderung haben und prinzipiell ohne Schwierigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten könnten.

Würde es zukünftig keine WfbMs geben, würde dies, aus der Sicht befragter Personen, nicht bedeuten, dass dort arbeitende Menschen vermehrt auf dem ersten Arbeitsmarkt angenommen werden, wodurch lediglich die Arbeitslosigkeit weiter ansteigen würde.

5.4.4 Vorhandene Interventionsmaßnahmen zum Abbau von Stigmatisierungen gegenüber Menschen mit körperlicher Behinderung

Im Hinblick auf die, im Folgenden genannte, Forschungsfrage, die sich auf die Bewertung vorhandener Interventionsmaßnahmen zum Abbau von Stigmatisierungen gegenüber Menschen mit körperlicher Behinderung bezieht, sind die nachfolgenden Aspekte hervorzuheben.

Wie werden bereits vorhandenen Interventionsmaßnahmen, die zum Abbau stigmatisierender Einstellungen gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen beitragen sollen bewertet?

Als vorhandene Interventionsmaßnahme wird in den Interviews explizit die Ausgleichsabgabe abgefragt, welche in Kapitel 5.3.3 bereits erläutert wurde. Die Idee der Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, wird von Betroffenen und auch von Fachkräften als generell sinnvoll bewertet. Jedoch wird diese als zu gering angesehen und sollte aus Sicht einer betroffenen Person mindestens den regulären Lohn eines Arbeitsplatzes betragen. Einen positiven Aspekt der Ausgleichsabgabe, stellt den Interviewteilnehmenden zu Folge, die mögliche Chance dar, sich als Person mit Behinderung in einem Unternehmen beweisen zu können, sofern diese die Erfüllung der Beschäftigungsquote der Zahlung der Ausgleichsabgabe vorziehen. Negativ bewertet wird, dass Arbeitgebende durch die Abgabe gezwungen werden einen Menschen mit (körperlichen) Behinderungen einzustellen, um keine Strafe zahlen zu müssen. Dies wird als falscher Weg gesehen, da die persönliche Einstellung der Arbeitgeber_innen sich auf diese Weise nicht zwingend verändern lassen und eventuell vorhandene Vorurteile bestehen bleiben.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten bzw. Unterstützungsmaßnahmen werden von Betroffenen meistens dankend angenommen, wobei die Beantragung dieser größtenteils sehr kompliziert und zeitaufwendig ist. Zudem gäbe es zurzeit zu wenig Standorte der unterstützenden

Institutionen. Gut funktionierende und bestehende Angebote sollten außerdem weiter verschärft und intensiviert werden. Des Weiteren sollten Arbeitgebende mehr aufgeklärt und für die Zielgruppe sensibilisiert werden. Dies kann beispielsweise durch vermittelnde Organisationen geschehen, an die sich sowohl Arbeitgebende als auch Betroffene und Arbeitnehmende wenden können. Diese soll unter anderem auch bei Fragen und bei der konkreten Umsetzung (z.B. beim barrierefreien Umbau von Betrieben) zur Unterstützung bereitstehen. Das Wissen über Möglichkeiten und Zuschüsse von bzw. für Arbeitgebende, würde sich eventuell positiv auf die Beschäftigung von Menschen mit (körperlichen) Behinderungen auswirken. Bisher müssen Betroffene häufig selbst auf die (großen) Firmen zugehen, um Unterstützung zu erhalten. Zusätzlich sollte eine adäquatere institutionelle Betreuung bzw. Begleitung von Menschen mit Behinderungen erfolgen, welche bestenfalls schon in der Schulzeit beginnt. Auch gegenüber der Bundesregierung wird Kritik geäußert: einige Interviewteilnehmende betonen, dass diese viel verspricht, aber schlussendlich kaum Einsatz für Menschen mit Behinderungen zeigt. Beispielsweise wird gefordert, dass ein stärkerer Fokus auf die Umsetzung der Inklusion gelegt wird.

Die Fachkräfte sehen die aktuell vorhandenen Maßnahmen teilweise als nicht flexibel genug an. So sollte eine Ausbildung für Menschen mit (körperlicher) Behinderung beispielsweise auch in Teilzeit ermöglicht werden. Auch eine Einstellung auf Probe mit Lohnkostenerstattung oder mehr, vom Staat finanziell getragene, Praktika sollen gefördert werden. Dadurch würde der Kontakt seitens der Arbeitgebenden zu Menschen mit körperlichen Behinderungen geschaffen und mögliche Vorurteile, die oftmals die Leistungsfähigkeit betreffen, könnten abgebaut werden, was möglicherweise eine Festeinstellung der jeweiligen Person herbeiführen kann.

5.4.5 Wahrnehmung von stigmatisierenden Einstellungen

Innerhalb der Studie wurden zwei verschiedene Perspektiven erhoben. Die nachfolgend zu beantwortende Forschungsfrage bezieht sich darauf, inwiefern Unterschiede im Kontext von stigmatisierenden Einstellungen, zwischen den beiden Perspektiven bestehen. Die Formulierung dieser zweigeteilten Forschungsfrage lautet:

Inwiefern stimmen die beiden Perspektiven in der Wahrnehmung von stigmatisierenden Einstellungen im Berufseinstieg von Menschen mit körperlichen Behinderungen überein? Inwiefern ergeben sich Unterschiede in Bezug auf die Wahrnehmung von Stigmatisierung gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen?

Die interviewten Betroffenen haben zum Teil das Gefühl, dass sie nur einen vorgefertigten Weg gehen können, wie z.B. den Weg zur Tätigkeit in einer WfbM. Bereits in der Schulzeit startet die Trennung von Kindern mit und ohne Behinderung, da diese häufig verschiedene

Schulformen besuchen. Demnach beginnt die Stigmatisierung als gesellschaftliches Problem schon im Kindesalter, da weder Berührungspunkte gefördert werden noch Erfahrungen gemacht werden können, welche der Entstehung von Vorurteilen entgegenwirken könnten.

Insgesamt machen Menschen mit körperlichen Behinderungen sowohl positive als auch negative Erfahrungen, wenn es um stigmatisierende Einstellungen von Arbeitgebenden geht. Einige Arbeitgebende versuchen Betroffene so individuell wie möglich zu behandeln und den perfekten Arbeitsplatz für sie zu schaffen, wohingegen andere Arbeitgebende sich nicht die Zeit nehmen, um auf die individuellen Bedürfnisse der Person einzugehen. Auch Fachkräfte haben die persönlichen Bedürfnisse der Klient_innen im Blick und helfen dabei einen Job zu finden, der zu der Behinderung der Person, aber auch zu den individuellen Jobvorstellungen passt. Der Kontakt zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden mit Behinderung muss aus beiden Perspektiven dauerhaft hergestellt werden, um Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen abzubauen. Betroffene und Fachkräfte sehen die offene Kommunikation zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitssuchenden/-nehmenden mit körperlicher Behinderung, als sehr wichtig und notwendig an. Es muss über persönliche Bedürfnisse und Bedarfe geredet werden, um angemessene Unterstützung gewährleisten zu können. Folglich sind sich beide Perspektiven darüber einig, dass es wenig förderlich ist seine Behinderung zu verschweigen.

Zur Wahrnehmung von Stigmatisierung lässt sich zusammenfassend sagen, dass die interviewten Menschen mit körperlicher Behinderung sehr individuelle Erfahrungen mit Stigmatisierung im Arbeitsleben gemacht haben und diese teilweise sehr emotional berichtet haben. An dieser Stelle ist erneut zu erwähnen, dass es sich um Einzelfälle handelt und die Erfahrungen der Stichprobe nicht generalisierbar sind. Die Fachkräfte wiederum berichten aus einer überblickenden Perspektive, da sie in Ihrer Arbeit mit unterschiedlichen Menschen zu tun haben und daher Kenntnis über die Schwierigkeiten bei der Jobsuche ihrer Klient_innen haben. Sie sehen vor allem den fehlenden Kontakt von Arbeitgebenden zu Menschen mit einer körperlichen Behinderung und die damit zusammenhängenden Vorurteile ursächlich für deren Nichteinstellung. Sie bemängeln aber auch Probleme in der Umsetzung der beruflichen Inklusion seitens der Politik und fordern daher einen Abbau der Bürokratie und niederschwellige Beratung sowohl für Arbeitnehmende mit Behinderung als auch für Arbeitgebende. Damit stimmen sie mit der Perspektive der Betroffenen überein, da für einige interviewte Personen mit körperlicher Behinderung die Komplexität z.B. der Antragstellung (für sie selbst oder für Arbeitgebende) eher hinderlich ist.

5.5 Zusammenfassung und Fazit

In den vorherigen Kapiteln wurden die Ergebnisse der Studie dargestellt und anhand der vorher aufgestellten Forschungsfragen ausgewertet. Die zentralen Ergebnisse werden nun

zusammenfassend dargestellt und resümiert. Auf der Grundlage der in den Interviews geschilderten Erfahrungen und Erlebnisse der Betroffenen sowie der Fachkräfte entsteht ein sehr vielschichtiges Bild der aktuellen Arbeitsmarktsituation in Deutschland. Während einzelne betroffene Personen zufrieden auf ihre bisherige Erwerbsbiographie zurückblicken, wird in den Interviews auch beschrieben, dass Betroffene die Suche nach einem Arbeitsplatz als kompliziert und langwierig wahrgenommen haben. Sowohl die den Betroffenen zur Verfügung stehenden Netzwerke als auch die Art und Schwere der Behinderung stellen entscheidende Aspekte für die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt dar. Zudem wird deutlich, dass die derzeitige Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung dazu führt, dass Teile der Betroffenen verstärkt Sorge um ihren derzeitigen Arbeitsplatz haben. Ein weiteres Ergebnis ist, dass eine körperliche Behinderung insofern in der beruflichen Planung eine Rolle spielt, als dass bestimmte Tätigkeiten nicht durchgeführt werden können und teilweise durch bestimmte Institutionen des Rehabilitationssystems stereotypisierte berufliche Laufbahnen empfohlen werden obwohl betroffene Personen andere Ziele haben. Die Beschäftigung von Menschen mit körperlichen Behinderungen wird teilweise von Arbeitgebenden mit Vorurteilen assoziiert, die beinhalten, dass diese Personengruppe höhere Ausfallzeiten hätten und nicht in dem Maße leistungsfähig sei, wie Menschen ohne Behinderungen. Dies erzeugt bei einigen Betroffenen das Gefühl, sich jeden Tag aufs Neue beweisen zu müssen, womit oftmals ein enormer psychischer Druck verbunden ist. Eine nicht gegebene Barrierefreiheit stellt für Menschen mit körperlichen Behinderungen ein weiteres Hindernis dar, um gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben zu können.

Damit die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen gefördert werden kann und Vorurteilen entgegengewirkt wird, ist es aus Sicht der befragten Personen notwendig Arbeitgebende noch adäquater aufzuklären, zum Beispiel über Leistungen, die sie im Kontext von Hilfsmittelbeschaffung beantragen können. Es benötigt zudem eine beidseitige offene Kommunikation über Stärken, Schwächen sowie benötigte Bedarfe. Damit einhergehend empfehlen Fachkräfte von Beginn des Bewerbungsprozesses einen transparenten Umgang bezüglich der Kommunikation über die Behinderung. Zusätzlich kann eine Kontaktsituation zu Menschen mit (Körper-) Behinderung, besonders in den Fällen, bei denen Arbeitgebende bisher keinen Kontakt zu eben dieser Personengruppe hatten, helfen Vorurteile zu entkräften. Aus der professionellen Perspektive der befragten Fachkräfte ist zu entnehmen, dass durch Maßnahmen, wie zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse und Probearbeiten, Einstellungsänderungen in Bezug auf das Vorurteil der geringen Leistungsfähigkeit bewirkt werden können, da Menschen mit Behinderungen in vielen Fällen motivierter arbeiten und eine erhöhte Leistungsbereitschaft zeigen. Es ist festzuhalten, dass viele verschiedene Maßnahmen zum Vorurteilsabbau in den Befragungen genannt werden und somit resümiert werden kann, dass verschiedene Maßnahmen ineinandergreifen müssen, um diese umzusetzen zu können.

Zusammenfassend ist aus der Perspektive der Betroffenen die Unterstützung durch das soziale Umfeld ein wichtiger Aspekt, um auf dem Arbeitsmarkt teilhaben zu können. Sowohl im Arbeitsverhältnis selber als auch bei der Suche eines Arbeitsplatzes ist die Rolle von persönlichen Fürsprecher_innen und Unterstützer_innen nicht zu missachten. Zudem werden Werkstätten für behinderte Menschen insbesondere für Menschen mit kognitiven Einschränkungen als positiv bewertet. Im Kontext von Unterstützungsmöglichkeiten sind insbesondere finanzielle Zuschüsse für bestimmte Hilfsmittel und bauliche Anpassungen als relevant zu bewerten wobei negative Bewertungen eher individuell auftretende Problematiken thematisieren. Die Ausgleichsabgabe ist aus Sicht der befragten Personen als ein teilweise positives Instrument anzusehen. Aus verschiedenen Perspektiven wird jedoch gefordert, dass diese Ausgleichsabgabe höher gesetzt wird.

Es ist aus der Forschung zu entnehmen, dass Vorurteile gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen bestehen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt zu realen Diskriminierungserfahrungen führen. Zudem ist anzunehmen, dass diese Personengruppe aufgrund ihrer Behinderung Stigmatisierung erfährt. Weiterhin verdeutlichen die Forschungsergebnisse, dass insbesondere inklusiv eingestellte Arbeitgebende, die bereits Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit körperlichen Behinderungen gemacht haben, adäquat auf Bedarfe von dieser Personengruppe eingehen und diese in ihrem Unternehmen beschäftigen. Befragte Personen geben an, dass wenn sie bei solchen, zuvor beschriebenen Arbeitgebenden, eingestellt sind, viele positive Erfahrungen gemacht werden. Die Einstellung des Arbeitgebenden gegenüber Inklusion und Menschen mit körperlichen Behinderungen stellt somit einen wichtigen Faktor dafür dar, ob Stigmatisierungsprozesse stattfinden oder nicht.

6 Diskussion

In dieser Studie sind Chancen und Barrieren im Kontext der Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit körperlichen Behinderungen aus der Perspektive von Betroffenen und professionellen Fachkräften untersucht worden. Im Rahmen von Chancen und Barrieren stellt die Thematik der Stigmatisierung einen wichtigen Aspekt dieser Forschung dar. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse im Hinblick auf die Hauptfragestellung der Studie „*Welche Chancen/Barrieren nehmen Betroffene/vermittelnde Dienste für den Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt wahr?*“ diskutiert. Anschließend werden in Kapitel 6.2 die Limitationen der durchgeführten Studie dargelegt. Daraufhin wird in Kapitel 6.3 ein Fazit gezogen und abschließend ein Ausblick, für mögliche, an den Ergebnissen ansetzende, Studien gegeben.

6.1 Diskussion der Projektergebnisse

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse anhand der Oberkategorien *Erfahrungen, subjektive Empfindungen (Arbeitsleben), Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung, Veränderungsvorschläge, Bewertung der Unterstützungsmöglichkeiten* und *Gesamtbewertung* diskutiert. Anzumerken ist, dass die Aussagen, die unter die Oberkategorie *Fazit/Ratschlag* fallen, aufgrund ihres geringen Umfangs mit in der Oberkategorie *Gesamtbewertung* diskutiert werden.

Erfahrungen

Die Aussagen der befragten Personen unterscheiden sich hinsichtlich der wahrgenommenen Barrieren im Übergang von der Schule in den Beruf. Während einige der befragten Personen berichten, wenige bis keine Barrieren im Übergang wahrgenommen zu haben, berichtet ein anderer Teil der befragten Personen besonders während des Übergangs von der Schule ins Berufsleben Barrieren erlebt zu haben. Auch die Ergebnisse von Buchinger und Gschwandter (2007) weisen darauf hin, dass Menschen mit Behinderung schon im Übergang auf Barrieren stoßen.

Aus den Interviews geht hervor, dass Menschen mit körperlicher Behinderung oftmals die Erfahrungen machen, sich am Arbeitsplatz in einem besonderen Maße beweisen zu müssen. In zwei Interviews wird geschildert, dass sich die besondere Erwartungshaltung sowie die Wahrnehmung, sich beweisen zu müssen, mit einem hohen Druck verbunden ist. Hieraus lässt sich folgern, dass die Situation sowohl im Übergang von der Schule in den Beruf als auch auf dem ersten Arbeitsmarkt selbst für einige Betroffene mit einer hohen psychischen Belastung einhergeht. Durch den Fokus der vorliegenden Forschung wird diese Thematik nicht weiterverfolgt, dennoch ließen sich diesbezüglich weitere Forschungen anschließen, in denen explizit

die Auswirkungen der Arbeitsmarktsituation auf die psychische Gesundheit von Betroffenen erhoben wird. Des Weiteren wird in den Interviews deutlich, dass Menschen mit körperlicher Behinderung oftmals das Gefühl vermittelt wird, ungeeignet oder nicht qualifiziert genug zu sein, um bestimmte Tätigkeiten auszuführen. Sowohl Fachkräfte als auch Betroffene führen an, dass die bestehenden Vorurteile, die Menschen mit körperlicher Behinderung in ihrer beruflichen Laufbahn begegnen, hierfür verantwortlich sein könnten. Die betroffenen Personen B3 sowie die Fachkraft F2 geben an, dass Betroffenen aufgrund ihrer Behinderung deutlich weniger zugetraut wird als Menschen ohne eine Behinderung. Diese Ergebnisse decken sich mit den Erkenntnissen aus der Literaturrecherche (Darcy et al., 2016; Gewurtz et al., 2016; Robinson, 2000; Unger, 2002).

In zwei der Interviews mit betroffenen Personen wird geäußert, dass keine Wahlfreiheit hinsichtlich eines geeigneten Berufsfeldes bestand. Diesbezüglich wird berichtet, dass das Arbeitsamt einen Arbeitsplatz ausgesucht habe, ohne auf geäußerte Wünsche oder Interessen der betroffenen Person einzugehen, was als Barriere für Menschen mit körperlicher Behinderung zu bewerten ist. Dieses Ergebnis lässt sich auch in der Studie von Buchinger und Gschwandter (2007) wiederfinden.

Im Hinblick auf Barrieren im Berufseinstieg ist festzustellen, dass die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz von den befragten Betroffenen B6 und B18 teilweise als sehr langwierig und kompliziert wahrgenommen wurde. Die befragte Person B18 berichtet in diesem Kontext, dass sie auf ihre Bewerbungsschreiben Absagen erhalten hat, die sie nicht auf eine zu geringe Qualifikation oder vergleichbare Ursachen zurückführen konnte. Daher lässt sich vermuten, dass im Bewerbungsprozess von Menschen mit körperlicher Behinderung neben der Qualifikation weitere Aspekte über eine mögliche Beschäftigung entscheiden. Diesbezüglich geht aus den Schilderungen in den Interviews hervor, dass betroffene Personen insbesondere die Einstellung der Arbeitgebenden hinsichtlich Behinderung als Ursache für die Nichtberücksichtigung in einem Bewerbungsverfahren verantwortlich machen.

Ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie liegt darin, dass Menschen mit körperlicher Behinderung häufig bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf persönliche Kontakte zurückgreifen. So berichten die betroffenen Personen B1, B3, B4 und B17, dass eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt nur durch persönliche Kontakte möglich wurde. Dieses Ergebnis lässt die Schlussfolgerung zu, dass dieser Weg oftmals die einfachere Alternative zu der Teilnahme an einem regulären Bewerbungsprozess darstellt. Zudem lässt sich hieran festmachen, dass Arbeitgebende, die schon einmal Erfahrung mit Menschen mit Behinderung gemacht haben, beziehungsweise betroffene Personen im eigenen persönlichen Umfeld haben, eher gewillt sind, Menschen aus dieser Personengruppe einzustellen. Persönliche Kontakte zu Arbeitgebenden stellen somit eine Chance für Menschen mit körperlichen Behinderungen dar, wobei

dieses im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben eher aufzeigt, dass es für Menschen mit Körperbehinderungen schwieriger ist, auf dem regulärem Weg einen Arbeitsplatz zu finden.

Subjektive Empfindungen (Arbeitsleben)

In den Interviews werden sowohl positive als auch negative Erfahrungen im Zusammenhang mit subjektiven Empfindungen geschildert.

Im Kontext von Stigmatisierung werden in den Interviews negative Vorurteile gegenüber Menschen mit Körperbehinderung dargestellt. Eines der am häufigsten von Fachkräften erwähnten Vorurteile in dieser Studie ist, dass von manchen Arbeitgebenden angenommen wird, dass Personen mit Körperbehinderung höhere Ausfallzeiten haben als Menschen ohne Behinderung (F2, F7, F9, F11). Dieses Vorurteil wurde in der Literatur nicht explizit beschrieben. Es ist daher weiterhin zu überprüfen, welche Faktoren bedingen, dass dieses Ergebnis nicht mit internationalen Studien übereinstimmt. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass nur Fachkräfte befragt wurden, die im deutschen Rehabilitationssystem tätig sind. In den Studien der Literaturreviews lassen sich nur unzureichende Ergebnisse finden, welche die professionelle Perspektive von Fachkräften miteinbeziehen. Des Weiteren ist eine lokale Beeinflussung dieses Ergebnisses nicht ausgeschlossen, da diese Befragungsstudie ausschließlich in Deutschland durchgeführt wurde. Auf der anderen Seite bestätigt die Studie weitere Vorurteile, die bereits internationale Studien im Kontext von Stigmatisierung in Arbeitssituationen herausgefunden haben (Darcy et al., 2016; Friedman, 2020; Gewurtz et al., 2016; Kaye et al., 2011; Lindstrom et al., 2013; Murfitt et al., 2018; Purc-Stephenson et al., 2017; Unger, 2002). Zum Beispiel wird angenommen, dass Menschen mit Behinderung nicht in dem Maße leistungsfähig sind, wie Menschen ohne Behinderungen (Darcy et al., 2016; Gewurtz et al., 2016; Robinson, 2000; Unger, 2002) (Transkripte F9 & F11). Es bedarf weiterer Untersuchungen, um zu erheben, wie häufig diese Vorurteile auftreten und welche Folgen dies nach sich zieht.

Betroffene berichten, dass sie in bestimmten Situationen des Arbeitskontextes Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wie zum Beispiel, dass sie nur aufgrund der vorliegenden Behinderung nicht eingestellt wurden (z.B. Transkript B18). Es ist, auf Grundlage der Ergebnisse dieser Forschung davon auszugehen, dass Vorurteile dazu führen, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen diskriminiert werden und Stigmatisierungsprozesse ablaufen, wobei die Kausalität zwischen Vorurteilen und Diskriminierung aufseiten der Arbeitgebenden zukünftig weiter zu erforschen ist. Bestehende Vorurteile gegenüber Personen mit körperlichen Behinderungen können somit eine Barriere für die Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt darstellen.

In bestimmten Zusammenhängen werden sowohl positive als auch negative Erfahrungen mit Arbeitgebenden geschildert. Ein zentrales Ergebnis, welches auch mit Ergebnissen der

Literaturrecherche übereinstimmt, ist, dass die Einstellung der Arbeitgebenden und der Unternehmen zu Inklusion einen wichtigen Faktor für die Beschäftigung von Menschen mit körperlichen Behinderungen darstellt (Bradley, 2009; Lindsay, 2011; Lindsay et al., 2019; Schrader et al., 2014; Snyder et al., 2010) (Transkripte B4, B11 & B18). Diese Einstellung kann sich auf den zwischenmenschlichen Umgang und die Kommunikation auswirken. So berichten einige Betroffene Unterstützungsangebote erhalten zu haben, während andere berichten, dass Arbeitgebende beispielsweise versucht haben, die Person mit Behinderung zu kündigen. Aus den Ergebnissen dieser Studie ist jedoch nicht zu entnehmen, welche Faktoren diese Einstellungen bedingen, das heißt ob zum Beispiel branchenspezifische Unterschiede bestehen.

Die Barrierefreiheit stellt ein weiteres zentrales Kriterium dafür dar, ob eine Einstellung von Menschen mit körperlichen Behinderungen gelingt, schildern insbesondere befragte Fachkräfte (Transkripte F2, F9 & F11). Die Rolle der Barrierefreiheit wurde jedoch in dieser Forschung, die sich explizit auf Stigmatisierungsprozesse bezieht, nur unzureichend berücksichtigt, weshalb diese Thematik in der Folge weiterhin differenziert zu untersuchen ist.

Wenn Arbeitgebende eine positive Einstellung gegenüber Inklusion haben und keine Vorurteile existieren, dann sind solche Unternehmen gewillt, betroffene Personen zu beschäftigen. Dies ist folglich als Chance für Menschen mit körperlichen Behinderungen zu bewerten. Auf der anderen Seite stellt die negative Einstellung von Arbeitgebenden, die an die Existenz von Vorurteilen gekoppelt sein kann, eine Barriere für die Arbeitsmarktteilnahme dar, da Stigmatisierungsprozesse gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen stattfinden können.

Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung

In den Interviews wird deutlich, dass einstellungsbedingte Barrieren einen starken Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung haben. Ein Ergebnis der Forschung liegt darin, dass einige Betriebe grundsätzlich kein oder nur ein sehr geringes Interesse daran haben, Menschen mit körperlicher Behinderung einzustellen. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Studie von Riecken, Jöns-Schnieder und Walk (2017). In dieser Studie wurde festgestellt, dass es einigen Unternehmen grundsätzlich an der Motivation zur Einstellung mangelt, was in erster Linie auf wirtschaftliche Aspekte zurückzuführen ist. Diese wirtschaftlichen Ursachen werden teilweise in den Interviews aufgegriffen und als Erklärungsansatz für die fehlende Bereitschaft der Unternehmen angeführt. Da in der vorliegenden Studie lediglich betroffene Personen und Fachkräfte befragt wurden, lassen sich jedoch keine aussagekräftigen Erkenntnisse hinsichtlich der Gründe für die fehlende Bereitschaft der Unternehmen erschließen. Dennoch werden in den geführten Interviews auch Beispiele für eine gelingende Eingliederung von Menschen mit körperlicher Behinderung geschildert. Hieran wird deutlich, dass es durchaus Betriebe und Unternehmen gibt, die der Einstellung von Menschen mit körperlicher Behinderung offen gegenüberstehen. In Teilen der

Interviews wird geäußert, dass die Sorge besteht, einen vorhandenen Arbeitsplatz zu verlieren. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz von Teilen der befragten Betroffenen als kompliziert und langandauernd wahrgenommen wird. Auch aus den Ergebnissen der Literaturrecherche wird ersichtlich, dass Menschen mit Behinderung im Falle einer eintretenden Erwerbslosigkeit mehr Zeit benötigen, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Statistisches Bundesamt, 2020). Aufgrund der geschilderten Erlebnisse und Erfahrungen der Betroffenen lässt sich die erschwerte Suche nach einem Arbeitsplatz teilweise auf stigmatisierungsbedingte Barrieren zurückführen. In der Studie von Enggruber und Rützel (2014) wird herausgestellt, dass die Größe des Unternehmens einen maßgeblichen Einfluss auf den Anteil der Auszubildenden mit einer Behinderung hat. So wurde festgestellt, dass der Anteil von Auszubildenden mit einer Behinderung bei zunehmender Unternehmensgröße steigt. Auch diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen der vorliegenden Forschung. So sieht die betroffene Person B4 insbesondere große Unternehmen in der Pflicht, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Zudem geht aus den Ergebnissen der Literaturrecherche hervor, dass die Einstellung von Menschen mit Behinderung dem Fachkräftemangel auf dem ersten Arbeitsmarkt entgegenwirken kann (Böhm et al., 2013; Schur et al., 2014). Dieser Aspekt wird auch in dem Interview mit der betroffenen Person B4 aufgegriffen. Zusätzlich wird in dem Interview auf die hohe Arbeitsbereitschaft sowie das zum Teil ungenutzte Potenzial von Menschen mit Behinderung verwiesen.

Im Hinblick auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlicher Behinderung lässt sich festhalten, dass die meisten der befragten Personen entweder keine oder negative Veränderungen wahrgenommen haben. Aus der Literaturrecherche geht hervor, dass die Pandemie und die damit einhergehenden Umstände bereits bestehende Probleme vermehrt sichtbar machen. Die Forschung zeigt, dass sich für die bereits in ein Unternehmen oder Betrieb vermittelten Menschen mit Behinderung wenig verändert hat. Lediglich für die Vermittlung stellen die pandemiebedingten Umstände eine Herausforderung dar. Aufgrund der Aktualität der Thematik lässt sich diese Erkenntnis nicht aus der Literaturrecherche entnehmen. Um die mittel- und langfristigen Folgen der Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlichen Behinderungen festzustellen, bräuchte es weitergehende Forschungen zu einem späteren Zeitpunkt.

Aus der Forschung werden allerdings auch zum Teil positive Auswirkungen der Corona-Pandemie ersichtlich. Beispielsweise sehen befragte Fachkräfte einen Vorteil für Menschen mit körperlicher Behinderung darin, dass Arbeitgebende der Situation geschuldet, dazu aufgefordert waren, sich mit Online-Arbeitsplattformen und Möglichkeiten der Videotelefonie auseinanderzusetzen. Dies könnte sich langfristig als Chance für Menschen mit körperlicher

Behinderung darstellen, da so bestehende Barrieren zum Beispiel im Bereich der Mobilität umgangen werden könne. Zudem sieht die Fachkraft F11 eine Chance für die langfristige Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit körperlicher Behinderung in der Arbeit vom eigenen Wohnort aus. Durch die Arbeit im Homeoffice kann insbesondere der Problematik baulicher Barrieren am Arbeitsplatz entgegengewirkt werden.

Veränderungsvorschläge

In dieser Studie berichten Fachkräfte, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen eine erhöhte Leistungsbereitschaft zeigen, um Vorurteilen entgegenzuwirken. Dieses Ergebnis stimmt mit Schlussfolgerungen bestimmter Studien des Literaturreviews überein (Papavassiliou-Alexiou & Fotiadou, 2019; Purc-Stephenson et al., 2017; Sundar et al., 2018). Insbesondere professionelle Fachkräfte bestätigen, dass Arbeitgebende, die zuvor keine Erfahrung mit Menschen mit Körperbehinderung hatten, feststellen, dass diese genauso leistungsfähig sind wie Menschen ohne Behinderung. Es lässt sich aber anzweifeln, ob dieser Vorurteilsabbau durch erhöhte Leistungsbereitschaft eher eine Chance oder eine Barriere darstellt, da zwar Arbeitgebende überzeugt werden können, jedoch Menschen mit körperlichen Behinderungen nicht gleichberechtigt behandelt werden. Im Zuge von Destigmatisierung lässt sich in der Literatur herausfinden, dass Kontakt zu stigmatisierten Personengruppen Vorurteile reduzieren kann (Stürmer & Kauff, 2020; Wagner & Farhan, 2020). Es wird zudem aus Betroffenenperspektive gefordert, Arbeitgebende aufzuklären und zu sensibilisieren (Transkript B4, B10, B11, B17 & B18), was ebenfalls einen relevanten Aspekt in der Fachliteratur darstellt (Lindsay et al., 2019; Sundar et al., 2018). Es lässt sich jedoch aus dieser qualitativen Erhebung nicht ableiten, wie dies konkret durchgeführt werden könnte. Ein relevanter Aspekt, der im Rahmen des Vorurteilsabbaus in dieser Studie ein zentrales Ergebnis darstellt, ist die offene Kommunikation zwischen Arbeitgebenden und Betroffenen, wobei infrage gestellt werden kann, wie diese umzusetzen ist, insbesondere wenn Arbeitgebende Vorurteile haben. Es besteht somit eine Übereinstimmung zwischen den Ergebnissen der Literaturrecherche und den Ergebnissen der Interviews im Hinblick darauf, dass viele verschiedene Ansätze zur Destigmatisierung genannt werden und sich folglich ein multifaktorieller Ansatz dazu eignet Stigmatisierung entgegenzuwirken (Link & Phelan, 2001). Um dieses umzusetzen ist es notwendig, weitere Untersuchungen durchzuführen, die überprüfen, in welchen Bereichen, welche Stigmatisierungsprozesse ablaufen und wie diese entstehen, damit auf solch einer Grundlage Maßnahmen zur Destigmatisierung getätigt werden können. Weiterführend ist es geplant, im Anschluss an die Ergebnisdarstellung dieses Projektes entsprechende Handlungsempfehlungen zu generieren.

Durch die im Vorherigen dargestellten Maßnahmen kann eine Einstellungsänderung von Arbeitgebenden bewirkt werden, was eine Chance für die Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Die Einstellungen dieser Arbeitgebenden zu verändern kann eine große Barriere

darstellen, insbesondere wenn diese keine Menschen mit körperlichen Behinderungen beschäftigen wollen.

Bewertung der Unterstützungsmöglichkeiten

Aus den Ergebnissen der Literaturrecherche geht hervor, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung aus inklusionstheoretischer Perspektive kritisch zu betrachten sind (Langner, 2013). Die befragten Personen mit Körperbehinderung differenzieren dabei insofern, dass sie WfbMs für Menschen mit kognitiven Einschränkungen für durchaus sinnvoll erachten, jedoch nicht für Menschen mit körperlichen Behinderungen. Die Bewertung der Nützlichkeit von WfbM's kann demnach, je nach Perspektive, unterschiedlich ausfallen. WfbMs können folglich, wenn Menschen mit körperlichen Behinderungen dort beschäftigt sind, eine Barriere für diese Personengruppe darstellen, wenn diese auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Die WfbMs stellen eher für andere Zielgruppen eine Chance dar, implizieren die befragten Personen dieser Studie.

Diese Studie konnte herausarbeiten, dass insbesondere Hilfsmittel dazu beitragen können, die Teilhabe von Menschen mit körperlichen Behinderungen zu verbessern. In diesem Kontext muss jedoch erwähnt werden, dass Arbeitgebenden oftmals Wissen bezüglich finanzieller Unterstützung fehlt. Die Beschäftigung von Menschen mit Körperbehinderungen wird somit, wie in der Literaturrecherche schon erfasst wurde, mit Kosten assoziiert (Kaye et al., 2011). Hilfsmittel können eine Chance darstellen, damit Menschen mit Körperbehinderungen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können, jedoch stellt die Beantragung dieser und die Unwissenheit einiger Arbeitgebenden eine Barriere in diesem Kontext dar.

Die Ausgleichsabgabe stellt aus Perspektive der befragten Personen eher eine Chance als eine Barriere dar, jedoch fordern befragte Personen eine Erhöhung dieser. Weiterhin herrscht kein Konsens darüber, inwiefern es Stigmatisierung entgegenwirken kann, wenn Betroffene nur aufgrund der Ausgleichsabgabe eingestellt werden.

Gesamtbewertung

Die Bewertung der Arbeitsmarktsituation für Menschen mit körperlicher Behinderung fällt in der Stichprobe sehr unterschiedlich aus. Es ist festzustellen, dass insbesondere persönliche Erfahrungen und Erlebnisse in der eigenen Erwerbsbiografie die Bewertung stark beeinflussen.

Eine weitere Ursache für die Unterschiede in der Bewertung liegt darin, dass sich die Stichprobe aus unterschiedlichen Bundesländern zusammensetzt und die Arbeitsmarktsituation daher grundsätzliche Unterschiede aufweisen könnte. Auch aus den Ergebnissen der Literaturrecherche lässt sich entnehmen, dass es regionale Unterschiede bezüglich der Arbeitsmarktsituation in Deutschland gibt. Da der Fokus der vorliegenden Forschung auf anderen Aspekten liegt, lassen sich diesbezüglich keine weiteren Erkenntnisse generieren.

Allerdings lässt sich feststellen, dass es weitere Faktoren gibt, die die Wahrnehmung der Arbeitsmarktsituation beeinflussen. So sind die Art und Schwere sowie die Sichtbarkeit einer Behinderung bedeutsam für die individuelle Einschätzung. Auf der Grundlage der Interviews lässt sich annehmen, dass Menschen mit einer sichtbaren Behinderung in ihrer beruflichen Laufbahn auf mehr Barrieren stoßen als Menschen mit einer nicht unmittelbar erkennbaren Behinderung. Dieses Erkenntnis lässt abermals Rückschlüsse auf einstellungsbedingte Barrieren der Arbeitgebenden zu. In der Forschung von Goffman (2003) wird herausgestellt, dass es für Menschen mit einer sichtbaren körperlichen Behinderung oftmals schwieriger zu verhindern ist, dass die Behinderung den ersten Eindruck dominiert, was zum Teil dazu führt, dass diese Personengruppe bereits im Vorhinein aus dem Bewerbungsprozess aussortiert wird.

Die Interviews zeigen auf, dass das Selbstbewusstsein sowie eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten einen positiven Einfluss auf die individuellen Arbeitsmarkterfahrungen haben. Einige der betroffenen Personen sehen hierin den Schlüssel für eine gelingende Eingliederung auf den ersten Arbeitsmarkt. Die Studie von Lindstrom et al. (2013) untermauert dieses Erkenntnis. Somit stellen ein vorhandenes Selbstbewusstsein und eine gute Kenntnis der eigenen Fähigkeiten und Bedarfe eine Chance für Menschen mit körperlichen Behinderungen dar. Es ist jedoch aus inklusionstheoretischer Perspektive auch als Barriere zu betrachten, da aufgrund psychischer Eigenschaften der Personen differenziert wird, wobei dies auch bei Menschen ohne Behinderung auf dem Arbeitsmarkt geschieht.

Bei der Bewertung der Arbeitsmarktsituation wird berichtet, dass unter anderem die mangelnde Wahlfreiheit für Menschen mit körperlicher Behinderung hinsichtlich eines geeigneten Berufsfeldes einen negativen Aspekt darstellt. Diese Feststellung ist gleichzeitig mit dem Wunsch verbunden, zwischen mehreren Arbeitsbereichen beziehungsweise Stellenangeboten wählen zu können und nicht ungeachtet der eigenen Wünsche und Interessen vermittelt zu werden. Die Forderung nach mehr Auswahlmöglichkeiten wird zusätzlich von Galiläer (2015) unterstützt.

6.2 Limitation

Im Folgenden werden die Literaturrecherche, die Wahl der Forschungsmethode, die Erstellung des Leitfadens, die Rekrutierung der Stichprobe sowie die Analyse der Daten kritisch reflektiert.

Die Forschung der Projektgruppe weist sowohl im Zuge der ersten Studie, der Literaturrecherche, als auch im Zuge der zweiten Studie, der explorativen Annäherung an den Forschungsgegenstand, Limitationen auf, die zum Beispiel die Erstellung des Leitfadens, die Rekrutierung oder die Analyse der Daten betreffen.

Zur Erfassung der wissenschaftlichen Evidenz wurde, wie in Kapitel 4.2 beschrieben, die Forschungsmethode des Scoping Reviews gewählt. Diese Art der Literaturrecherche limitiert das Projekt insofern, dass nicht sichergestellt werden kann, welche Qualität bei den gefundenen Studien vorliegt. Außerdem wurde die Literaturrecherche aufgrund von forschungsökonomischen Gegebenheiten durch Ausschlusskriterien und eine Auswahl an Datenbanken beschränkt.

Der entwickelte Leitfaden bewährte sich, wie in Kapitel 5.2 ff. bereits dargestellt für die Zielgruppe des Projektes. Dennoch scheint die offene Struktur dessen, die Befragung von Menschen mit intellektuellen Einschränkungen zu begrenzen. Da diese jedoch nicht Ziel der Forschung war, ist diese Limitation zu vernachlässigen und nur im Hinblick auf weitere Forschungen, in denen diese Zielgruppe eingeschlossen wird, zu berücksichtigen.

Aus der Auswahl der Projektgruppe, eine qualitative Forschungsmethode (Kapitel 5.2) zu wählen, ergeben sich weitere Limitationen. Die durchgeführten Interviews geben Einblicke in subjektive Erfahrungen beider Zielgruppen. Dennoch ist zu bedenken, dass nur ein minimaler Ausschnitt der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit körperlichen Behinderungen rekonstruiert werden kann. Die genutzte Forschungsmethode ist zudem nicht dafür geeignet, alle Details einer stigmatisierenden Situation zu ermitteln, da ausschließlich persönliche Empfindungen und Einschätzungen erfragt werden können. Weiterhin müssen die persönlichen Erfahrungen der Interviewten kritisch hinterfragt werden, weil sich die Befragten gegebenenfalls nicht an alle Ereignisse korrekt erinnern können. Ebenso bedingt die Durchführung der Interviews durch unterschiedliche Interviewende und die subjektive Wahrnehmung der Interviewsituation eine Individualität des Interviewverlaufes, wodurch die Vergleichbarkeit dieser Befragungen negativ beeinflusst wird.

Hinsichtlich der Rekrutierung sind die Limitationen hauptsächlich aufgrund der Corona-Pandemie entstanden. Aufgrund dieser waren die Rekrutierungsmöglichkeiten eingeschränkt, da eine direkte Rekrutierung durch Aushänge und Flyer, z.B. bedingt durch Betretungsverbote für Externe, nur schwer umsetzbar war. Rekrutiert wurde deshalb in digitaler Form über persönliche Kontakte und über Anbieter vermittelnder Dienste. Durch das Gate-Keeper-Verfahren (Kapitel 5.2.2) war die Projektgruppe darauf angewiesen, dass eben diese Gatekeeper adäquat rekrutieren. So ergab sich im Hinblick auf die Rekrutierung eine Abhängigkeit von diesen. Im Rahmen der soziodemografischen Datenerfassung während der Rekrutierung der Betroffenen wurden nur solche Aspekte abgefragt, die sich auf die diagnostizierte Behinderung sowie auf Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt beziehen. Es wurde nicht abgefragt, welcher Grad der Behinderung oder ob ein Migrationshintergrund vorliegt. Dementsprechend kann hier aus der Perspektive der Menschen mit Körperbehinderung keine Aussage auf den Einfluss der Schwere der Behinderung oder eines möglichen Migrationshintergrundes getroffen werden.

Als Ergänzung zu den Interviews mit betroffenen Personen sollten ursprünglich Personalverantwortliche mit einem Fragebogen befragt werden. Aufgrund der sehr umfangreichen und zeitintensiven Literaturrecherche und der zeitlichen Terminierung des Projektes war die Rekrutierung einer angemessen großen Stichprobe hierzu allerdings nicht möglich.

Die Teilnahme am Interview ist freiwillig. Im Zuge der Rekrutierung mussten sich die Teilnehmenden dieser Studie aktiv melden. Aufgrund dessen kann eine Selbstselektion der Teilnehmenden nicht ausgeschlossen werden. Es ist zu vermuten, dass sich vermehrt Betroffene zurückgemeldet haben, die eine erhöhte Motivation und Bereitschaft haben, über die eigenen Erfahrungen zu sprechen. Über die Gatekeeper wurde versucht, auch schwererreichbare Teilnehmer_innen für Interviews zu gewinnen, allerdings gelang dies nicht (Kruse et al., 2015). Daher ist anzunehmen, dass die Ergebnisse nicht die komplette Bandbreite der Menschen mit körperlichen Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt widerspiegeln. Die Stichprobensammlung (Kapitel 5.2.2) erfolgte, trotz vorhandener Heterogenität, willkürlich und nicht durch geplante Stichprobenverfahren. Mit Blick auf die Analyse der Forschungsergebnisse grenzt die geringe Stichprobengröße die Generalisierbarkeit und Repräsentativität der Forschung ein. Das Fehlen allgemeingültiger Gütekriterien in der qualitativen Sozialforschung erschwert die objektive Einschätzung der Qualität der Studie. Die Intercoder-Übereinstimmung und die Reflektion der Forschendenrolle können aufgrund der Projektgruppengröße positiv bewertet werden. Die geringe Fallzahl hingegen schränkt die Reichweite der Forschung ein. Dennoch obliegt die Beurteilung der Güte und der Qualität der Forschung nicht den forschenden Personen, sondern den Gutachter_innen bzw. Rezipient_innen dieser Arbeit (Sträubing, 2018).

6.3 Ausblick

Zusammenfassend soll ein Fazit gezogen und abschließend ein Ausblick für mögliche an den Ergebnissen dieses Projektes ansetzende Studien gegeben werden. Mit Abgabe dieses Berichtes am 09.07.2021 ist das Projekt beendet.

Mit dem Abschluss der ersten Projektphase (31.03.2021) wurde die Fragestellung: „Welche wissenschaftliche Evidenz existiert in Bezug auf Stigmatisierung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt“ mithilfe der durchgeführten Literaturrecherche im Rahmen der zeitlichen Gegebenheiten beantwortet. Dabei konnten wichtige Begrifflichkeiten und Bezugstheorien für das Projekt bestimmt und der bestehende Forschungsstand aufbereitet werden. Eindeutig hervorgegangen aus der Aufbereitung der vorhandenen Forschung ist, dass die spezifische Erforschung unterschiedlicher Behinderungsarten sehr heterogen ist. Weiterhin wurde bei der Analyse der Literatur herausgefunden, dass die Situation von Menschen mit Körperbehinderung während des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt

in Deutschland sowie die Rolle stigmatisierender Prozesse in diesem Kontext unzureichend erforscht sind, da in vielen Studien nicht zwischen Behinderungsarten differenziert wird oder andere Behinderungsarten fokussiert werden. Auf dieser Grundlage wird die fachwissenschaftliche Relevanz dieses Projektes bestätigt und es ergibt sich weiterer Forschungsbedarf in Hinblick auf die beschriebene Thematik. Aufgrund der vorhandenen Forschungslücke empfiehlt sich die Auswahl eines explorativen Vorgehens, welches durch Leitfadeninterviews mit ausgewählten Akteur_innen umgesetzt wurde.

Die zweite Projektphase wurde durch die Fragestellung „Welche Chancen/Barrieren nehmen Betroffene/vermittelnde Dienste für den Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt wahr?“ bestimmt. Wie in Kapitel 5 ff. ausführlich beschrieben, wurde die explorative Annäherung an den Untersuchungsgegenstand in der ersten Projektphase erarbeitet und mit der Durchführung der Datenerhebung abgeschlossen, um das Zwischenergebnis (Kapitel 4.4) zu erreichen. Auf der Grundlage der Datenerhebung war es möglich, stigmatisierende Prozesse besser verstehen zu können und mit diesem Verständnis potenzielle Probleme und Barrieren aufzuzeigen (Kapitel 5.3 ff.). Dafür wurden die Daten angelehnt an die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) codiert und ausgewertet (Kapitel 5.2.4).

Im Anschluss an die Ergebnispräsentation des Projektes, die unter anderem im Rahmen dieses Berichtes stattfindet, erfolgt die Ausarbeitung der aus den Ergebnissen abzuleitenden Handlungsempfehlungen für Forschung und Praxis, die den interessierten Proband_Innen sowie der Wissenschaft zur Verfügung gestellt werden sollen (Ziel 3, Tabelle 1). Ein weiteres Ziel des Projektes, welches die Erfassung grundlegender Aspekte im Bereich der Forschungslücke umfasst, wurde im Rahmen der zeitlichen und organisatorischen Gegebenheiten erfüllt.

Anhand der Stichprobe können im Hinblick auf die formulierten Forschungsfragen (Kapitel 5.1) keine allgemeingültigen Aussagen zur Rolle einstellungsbedingter Barrieren im Berufseinstieg von Menschen mit einer körperlichen Behinderung getroffen werden, weshalb es beispielsweise denkbar wäre, eine quantitative Studie zur Festigung der Ergebnisse anzuschließen.

Zudem eröffnen die, in Kapitel 5.3 beschriebenen Erkenntnisgewinne einige potenziell daran anschließende Forschungsansätze. Im Zuge der Datenerhebung wurden subjektive Einstellungen gegenüber den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) erfasst, welche einen der Forschungsansätze darstellen können. Aufgrund der, die WfbM betreffenden, Ergebnisse ergibt sich, besonders für die Teilhabe von Menschen mit Körperbehinderung, eine eher negativ behaftete Sichtweise auf diese (Kapitel 5.3.3), aus welcher die Projektgruppe einen Forschungsbedarf hinsichtlich der subjektiven Bewertung von WfbMs und deren Erfolg abliest. Des Weiteren leitet sich aus der Limitation (Kapitel 6.2) des Projektes die Möglichkeit

ab, eine Befragung von Unternehmen zur Darstellung der Arbeitgebendenperspektive durchzuführen, um diese mit den betrachteten Perspektiven vergleichen zu können.

Abschließend sollen einige Fragen aufgeführt werden, welche sich im Verlauf des Erarbeitungsprozesses ergeben haben und gleichzeitig auch Ansätze für mögliche Folgestudien bieten. Im Anschluss an die Forschung stellt sich die Projektgruppe insbesondere die Frage, ob es möglich ist zu erfahren, inwieweit mit den nach der Abgabe dieses Berichtes erstellten Handlungsempfehlungen innerhalb der Forschung und der Praxis gearbeitet wird und als wie nützlich sich diese erweisen. Zudem haben sich innerhalb des Forschungsprozesses die folgenden Fragen, die zur Übersichtlichkeit in Form von Stichpunkten dargestellt werden und sich insgesamt auf den Arbeitskontext beziehen, ergeben:

- Besteht ein Einfluss der Sichtbarkeit der Behinderung auf die erfahrene Stigmatisierung?
- Beeinflusst die persönliche Einstellung der Person mit (Körper-) Behinderung, inwieweit diese Stigmatisierung erfährt?
- Inwiefern verändert sich die Einstellung der Arbeitgebenden, wenn die Behinderung der Arbeitnehmenden erst offengelegt wird, wenn die Arbeitsleistung bereits bekannt ist?

Hinzukommen einige aus der Datenauswertung hervorgehende Aspekte. Aufgrund der durch die Leitfadeninterviews erfassten Aussagen wäre es interessant, die Resilienz der Menschen mit einer körperlichen Behinderung im Hinblick auf den Forschungsgegenstand zu betrachten. Weiterhin bringen die Ergebnisse dieser Forschung hervor, dass eine Notwendigkeit von Fürsprecher_innen für die Einstellung von Menschen mit Körperbehinderung in Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt vorhanden sei. Dahingehend wäre es möglich, die erfassten Veränderungsvorschläge in einem spezifischeren Rahmen weitergehend zu erforschen, um die vorherrschende Situation im Idealfall verändern zu können.

7 Bewertung des Gesamtprojektes

In diesem Kapitel soll das Projektstudium und das im Rahmen dessen erarbeitete Projekt zur „(De-) Stigmatisierung von Menschen mit körperlichen Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt“ bewertet und reflektiert werden. Dabei werden nicht nur die persönlichen Erfahrungen der Projektgruppe veranschaulicht, sondern auch Bezug zu den Lernzielen genommen, die die Studierenden während des Projektstudiums erreichen sollen. Zudem erfolgen eine Bewertung und kritische Reflexion der Projektorganisation und des Projektverlaufes.

Das Hauptziel des Projektstudiums liegt in der (Weiter-) Entwicklung von wissenschaftlichen und pädagogischen Handlungskompetenzen der Studierenden (Projektbüro, 2020). Demnach sollen alle Gruppenmitglieder theoretische Grundlagen erlernen und somit Kompetenzen sammeln, um eine Studie/ Forschung durchführen zu können (Projektbüro, 2020). Zu den zu erlernenden Kompetenzen zählt zum Beispiel die Anwendung wissenschaftlicher Methoden, die Entwicklung eines Forschungsdesigns sowie die Durchführung und Auswertung dessen (Projektbüro, 2020). Neben den wissenschaftlichen Kompetenzen bauen die Studierenden vor allem Kommunikations-, Kooperations- und Personalkompetenzen aus, da sie nicht nur untereinander in stetigem Austausch stehen, sondern auch mit den begleitenden Dozierenden, den Tutor_innen und den Studienteilnehmer_innen (Projektbüro, 2020). Diese intensive Arbeit mit vielen verschiedenen Personen erfordert insbesondere die Teamfähigkeit aller Beteiligten.

Trotz einer Projektgruppengröße von neun Studierenden war die Kommunikation untereinander überwiegend gut. Durch die genutzten Medien wie WhatsApp, Microsoft Teams und Zoom konnten Probleme, Fragen und Anmerkungen schnell angesprochen und bearbeitet werden. Diese dauerhafte Erreichbarkeit war jedoch nicht ausschließlich von Vorteil, sondern bringt auch den Nachteil der Entgrenzung mit sich. Alle Gruppenmitglieder waren im Normalfall dauerhaft erreichbar und daher auch tagtäglich mit dem Projekt beschäftigt. Damit niemand eine stärkere psychische Belastung durch diese Entgrenzung erfuhr, waren anfangs „Bürozeiten“ angedacht, was jedoch aufgrund der unterschiedlichen Tagesabläufe (andere Universitätsveranstaltungen, Arbeitszeiten, Hobbys und Freizeit) der Studierenden schnell wieder verworfen wurde. Es wurde beschlossen, untereinander offen zu kommunizieren, so dass es für alle Gruppenmitglieder in Ordnung war, wenn nicht jede_r immer direkt auf Nachrichten antwortet. Im Fall einer länger ausfallenden Erreichbarkeit wurde dies kommuniziert und die Person meldete sich für den betreffenden Zeitraum ab.

Die unterschiedlichen Charaktere der Gruppenmitglieder führten zu Beginn der Projektzeit zu Schwierigkeiten. Demnach benötigte es einen offenen Austausch im Tutorium, um Unstimmigkeiten und Wahrnehmungen aller Gehör zu verschaffen und um aufkommende Probleme, wie beispielsweise das Gefühl der dauerhaften Erreichbarkeit zu bewältigen. Dabei war die Tutorin der Projektgruppe als eine unbeteiligte und unparteiische Person eine gute Hilfe. Eine der

Lösungen waren beispielsweise private (online) Spieleabende, wo sich die Studierenden auch außerhalb des Projektes und der Arbeitsatmosphäre kennenlernen konnten, was zu einer besseren und offeneren Kommunikation im Team beitrug.

Trotz der genannten Schwierigkeiten, die zu Beginn der Erarbeitungsphase auftraten, war das Gruppenklima stets positiv und offen für einen konstruktiven Austausch von Ideen, Meinungen und Vorgehensweisen im Projekt. Auch der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe, vor allem in stressigen Situationen, wie beispielsweise vor wichtigen Abgaben, war jederzeit deutlich sichtbar.

Die Kooperationskompetenz wurde durch das gute Gruppenklima bei allen Mitgliedern gefördert. So wurden von Beginn des Projektes an alle Studierenden bestimmte Rollen und Aufgaben zugeordnet, die aus dem Projektorganigramm (Kapitel 2.2) entnommen werden können. Diese wurden anhand der persönlichen Stärken und Schwächen der einzelnen Mitglieder zugeteilt. Auch für die Literaturrecherche teilte sich die Projektgruppe in Teams mit jeweils drei Personen auf, um effizient und trotzdem ausführlich recherchieren zu können. Da mindestens einmal wöchentlich Treffen stattgefunden haben, konnten neue Erkenntnisse zeitnah übermittelt werden. Auch für die Anfertigung der Abgaben, zu denen eine PowerPoint-Präsentation, zwei Projekt- bzw. Forschungsberichte und ein Poster (Anhang I) sowie verschiedene Aufgaben im E-Learning gehören, und für die Erstellung und Durchführung der Leitfadeninterviews wurden die zu erledigenden Aufgaben unter den neun Studierenden angemessen aufgeteilt. So konnte auf die persönlichen und zeitlichen Bedarfe, sowie auf die Stärken und Schwächen der Kommiliton_innen Acht gegeben werden.

Auch die Kommunikation mit den Dozierenden und der Tutorin, welche vorwiegend über E-Mail und regelmäßige Zoom-Sitzungen stattgefunden hat, verlief positiv. Probleme und Fragen wurden zeitnah per Mail beantwortet und bei Bedarf in einem Zoom-Meeting oder im Tutorium nochmals erläutert. Rückblickend ist anzumerken, dass Korrekturphasen einzelner Arbeitsschritte teilweise etwas länger andauerten, als von der Projektgruppe zunächst eingeplant werden konnte. Durch die Planung der Projektgruppe konnten trotzdem längere Phasen, in denen das Projekt aufgrund zeitlicher Gegebenheiten ins Stocken geraten ist, abgewendet werden.

Nicht nur die Kommunikation und die Kooperation innerhalb der Gruppe und mit den begleitenden Personen hat überwiegend gut funktioniert, sondern auch die Projektorganisation und der Verlauf. Der zu Beginn des Projekts erstellte Zeitplan, deren aktuelle Fassung in Kapitel 2.1 eingesehen werden kann, konnte weitestgehend eingehalten werden. Es mussten im Laufe des Projekts einige Änderungen vorgenommen werden, da zum einen die Literaturrecherche durch anfängliche uneinheitliche Dokumentation der Ergebnisse und die wechselnde Suchstrategie mehr Zeit eingenommen hat, als zunächst geplant war. Zum anderen

hat die eigenständige Einarbeitung der Studierenden in das wissenschaftliche Arbeiten länger gedauert als geplant war. Dies liegt vor allem daran, dass es für alle Student_innen das erste Forschungsprojekt in einem so großen Umfang war. Hier wäre es von Vorteil gewesen Forschungsmethoden frühzeitig in der ‚Fundamentumsveranstaltung‘ vertiefend zu besprechen, damit die Studierenden von Beginn an genau wissen, wie vorzugehen ist. Das Einhalten des (angepassten) Zeitplanes konnte vor allem deswegen erfolgen, da die einzelnen Meilensteine relativ gut eingeschätzt wurden und jede Aufgabe eine gruppeninterne Frist bekommen hat. Diese Frist konnte bei Bedarf verlängert werden, zum Beispiel wenn eine Person krank war. Hier konnten die Studierenden die Kompetenz zur zeitlichen Planung eines Forschungsprojektes verbessern. Hinzukommt, dass die geplanten Arbeitgebenden-Befragungen in der zweiten Phase des Projektstudiums aus forschungsökonomischen Gründen unter Absprache mit den Dozierenden nicht durchgeführt werden konnten. Durch den Wegfall der Arbeitgebenden-Befragungen wurde die Möglichkeit geschaffen, mehr Interviews mit betroffenen Menschen mit körperlichen Behinderungen und mit den Fachkräften aus den vermittelnden Diensten führen zu können, was zu einer größeren Heterogenität der Stichprobe führte. Anzumerken ist, dass durch die höhere Anzahl an Interviews auch mehr Transkripte angefertigt werden mussten, was wiederum zeitliche Ressourcen der Studierenden benötigte. Weiter konnten die Studierenden aus den Begegnungen innerhalb der Interviews Erfahrungen und Ansichten von Betroffenen und Fachkräften aus erster Hand erfahren, was als bereichernd sowie als Erkenntnisgewinn für die einzelnen Student_innen gesehen werden kann. Auch ermöglichten die Interviews einen Einblick in die Arbeit von den verschiedenen Fachkräften, der vermittelnden Dienste, welcher eine berufspraktische Relevanz für die Gruppenmitglieder haben kann und weiterführendes Forschungsinteresse bei einzelnen geweckt hat.

Hinsichtlich der Projektziele ist zu erwähnen, dass eines der Hauptziele, die Herleitung und Erstellung von Handlungsempfehlungen auf Grundlage der Interviewergebnisse erst nach der Ergebnispräsentation und nach dem Erstellen dieses Forschungsberichtes erfolgen kann. Dies geschieht in Absprache mit den Lehrenden, da die vielen Feiertage im Mai die Rekrutierung erschwerten, wodurch weniger zeitliche Ressourcen zur Verfügung standen. Dadurch mussten Interviews teilweise relativ kurzfristig geplant werden.

Abschließend ist zu sagen, dass das Online-Format des letzten Semesters eine Herausforderung darstellte. Die Studierenden kannten sich zum Teil aus vorherigen Seminaren, die noch an der Uni selbst stattgefunden haben, jedoch war das richtige Kennenlernen für das Projektstudium durch die Corona-Pandemie erschwert. Wie zuvor erwähnt, versuchte die Projektgruppe das private Kennenlernen über Zoom-Sitzungen aufzuholen. Hier wird auch der Aspekt der Entgrenzung nochmals wichtig: Bei regelmäßigen Treffen in der Uni, wäre diese ggf. nicht so ausgeprägt gewesen. Auch der Austausch mit anderen Projektgruppen war trotz der Fundamentumsveranstaltung des Projektdaches im ersten Semester des Projektstudiums und den

Projektaustauschen, die von den Tutor_innen angeboten wurden, sehr rar. So kommt es dazu, dass die verschiedenen Projektgruppen untereinander nur wenig über die Forschung und die Ergebnisse der anderen erfahren.

Fazit

Während des gesamten Projektverlaufes konnten die Projektmitglieder sowohl ihre persönlichen Kompetenzen als auch ihre wissenschaftliche Handlungskompetenzen verbessern. Es gab positive und negative Phasen während des Projekts. Dies war im Vorhinein zu erwarten, da die Studierenden, die an diesem Projekt teilnahmen, über viele Monate hinweg intensiv miteinander arbeiteten. Durch eine offene Kommunikation konnten Konflikte bewältigt werden. Zudem konnten aufgrund der Individualität der einzelnen Studierenden Stärken und Schwächen gezielt genutzt werden. Rückblickend lief das Projekt, die Planung und auch die Durchführung überwiegend positiv ab, da das Projektteam über die Zeit hin vermehrt zusammengewachsen ist und so auch in kritischen Zeiten zusammengehalten hat. Demnach konnten die Ziele des Projektstudiums, aber auch die Ziele des Forschungsprojektes selbst größtenteils erreicht werden. Einzig die Handlungsempfehlungen, die laut dem dritten Ziel (Kapitel 4.1, Tabelle 1) gebildet werden sollen, werden nachträglich erarbeitet, um eine adäquate Erstellung dieser zu fokussieren. Auch die zeitliche Planung war gut durchdacht, wobei trotzdem Änderungen möglich und auch notwendig waren. Jedoch wurde auch aus Rückschlägen (z.B. Wegfall der Arbeitgebenden-Befragungen) immer das Positive gezogen (z.B. mehr Ressourcen für Interviews mit Menschen mit Behinderungen und den Fachkräften). Auch die Betreuung durch die Lehrenden, die Tutorin und durch das Projektbüro wird eher als positiv bewertet, auch wenn die Kommunikation zwischen den Parteien an manchen Stellen teilweise besser hätte laufen können. Zumeist wurden alle Fragen und Anliegen in einem gelungenen Austausch beantwortet und diskutiert.

Abschließend lässt sich also sagen, dass das Projekt für die Studierenden einen guten Einblick in das wissenschaftliche Arbeiten bot. Auch wenn nicht immer alles glatt lief und es auch anstrengende und stressige Zeiten gab, hat es allen Spaß gemacht zu forschen und Menschen, die in der Wissenschaft im Kontext der Stigmatisierung bislang nur unzureichend berücksichtigt wurden, Gehör zu geben.

Literaturverzeichnis

- Averbeck-Lietz, S. & Meyen, M. (Hrsg.). (2016). *Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01656-2>
- Belbin, R. (2015). *100 Minuten für konstruktive Teamarbeit. Gemeinsam erfolgreich! Nicht nur für Techniker, Ingenieure und Informatiker*. Wiesbaden: Springer.
- Böhm, S., Baumgärtner, M. & Dwertmann, J. G. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In S. Böhm, M. Baumgärtner & J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 3–21). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34784-9_1
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., Martin, G. & Kathleen, A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Bos, A. E. R., Pryor, J. B., Reeder, G. D. & Stutterheim, S. E. (2013). Stigma: Advances in Theory and Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.746147>
- Bradley, J. L. (2009). *Antecedents and outcomes of workplace discrimination as perceived by employees with disabilities*. Dissertation. Clemson University. Verfügbar unter: http://tigerprints.clemson.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1404&context=all_dissertations
- Braziene, R. & Zaikauskaitė, U. (2014). Young People with Physical Disabilities at Work in Lithuania: Experiences and Attitudes. *Socialiniai Tyrimai*, 2014(3), 142–152. Verfügbar unter: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=103377473&site=ehost-live>
- Brennan, R. L. & Prediger, D. J. (1981). Coefficient Kappa: Some Uses, Misuses, and Alternatives. *Educational and Psychological Measurement*, 41(3), 687–699. <https://doi.org/10.1177/001316448104100307>
- Bruyère, S. M., Schrader, S. von, Coduti, W. & Bjelland, M. (2010). United States Employment Disability Discrimination Charges: Implications for Disability Management Practice. *International Journal of Disability Management*, 5(2), 48–58. <https://doi.org/10.1375/jdmr.5.2.48>
- Buchinger, B. & Gschwandtner, U. (2007). *Frauen mit Behinderung und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie*. Salzburg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2017). *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe -*

- Beeinträchtigung - Behinderung (Stand Dezember 2016)*. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/976072/480512/6b249c2a22eb36f7a1ffb1f2029543b9/2017-01-18-teilhabebericht-2016-data.pdf?download=1>
- Darcy, S., Taylor, T. & Green, J. (2016). 'But I can do the job': examining disability employment practice through human rights complaint cases. *Disability & Society*, 31(9), 1242–1274. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256807>
- Detmar, W., Gehrman, M., König, F., Momper, D., Piedad, B. & Radatz, J. (2008). *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen: im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berichtsteil B Standortanalysen*. Berlin: Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH. Verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34257/ssoar-2008-detmar_et_al-Entwicklung_der_Zugangszahlen_zu_Werkstatten.pdf?sequence=1&isAllowed=y&Inkname=ssoar
- Deuchert, E. & Liebert, H. (2013). Unterschiedliche Politikansätze zur Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit Behinderung: Eine volkswirtschaftliche Perspektive. In S. Böhm, M. Baumgärtner & J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 23–43). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34784-9_2
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch, 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Elm, E. von, Schreiber, G. & Haupt, C. C. (2019). Methodische Anleitung für Scoping Reviews (JBI-Methodologie). *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 143, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2019.05.004>
- Enggruber, R. & Rützel, J. (2014). *Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben* (Bertelsmann Stiftung, Hrsg.). <https://doi.org/10.11586/2017020>
- Friedman, C. (2020). The relationship between disability prejudice and disability employment rates. *Work*, 65(3), 591–598. <https://doi.org/10.3233/WOR-203113>
- Fuß, S. & Karbach, U. (2019). *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung* (2. Auflage). Opladen, Toronto, Stuttgart: Verlag Barbara Budrich; UTB. Verfügbar unter: <https://www.utb-studi-e-book.de/9783838550749>
- Galiläer, L. (2015). Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung - von der Eingliederung auf Sonderwegen zur Inklusion. In G. G. Goth & E. Severing (Hrsg.), *Berufliche Ausbildung*

- junger Menschen mit Behinderung - Inklusion verwirklichen. Strategien Instrumente Erfahrungen* (S. 11–44). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gewurtz, R. E., Langan, S. & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135–148. <https://doi.org/10.3233/WOR-162265>
- Goffman, E. (2003). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Sonderausgabe 1. Aufl.). (deutsche Überstzung des Originalwerkes von 1963). Frankfurt am Main: Suhrkamp. Verfügbar unter: http://ir-wish.de/PDF/_Soziologie/Goffman_Erving/Goffman_Erving-Stigma-Ueber_Techniken_der_Bewaeltigung_beschaedigter_Identitaet.pdf
- Gouvier, W. D., Sytsma-Jordan, S. & Mayville, S. (2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact. *Rehabilitation Psychology*, 48(3), 175–181. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.48.3.175>
- Graham, K. M., McMahon, B. T., Kim, J. H., Simpson, P. & McMahon, M. C. (2019). Patterns of workplace discrimination across broad categories of disability. *Rehabilitation Psychology*, 64(2), 194–202. <https://doi.org/10.1037/rep0000227>
- Haddoch, G. & Maio, G. R. (2007). Einstellungen: Inhalt, Struktur und Funktion. In M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie* (S. 187–214). Heidelberg: Springer. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-540-71633-4.pdf>
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (Lehrbuch, 4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.
- Jochmaring, J. (2019). Übergänge von Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in die Berufsausbildung. Eine Auswertung von Sekundärstatistiken. Paralleltitel: Transitions of students with special educational needs into vocational training : An evaluation of secondary statistics. *Zeitschrift für Pädagogik*, 65(3), 335–354. Verfügbar unter: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b94b76b9-4596-4fa0-8486-ca8c230eade0%40sessionmgr4006>
- Jones, M. K. (2008). Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5-6), 405–424. Verfügbar unter: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1012182&site=ehost-live>
- Jones, N. & Corrigan, P. W. (2014). Understanding stigma. In P. W. Corrigan (Ed.), *The stigma of disease and disability. Understanding causes and overcoming injustices* (S. 9–34). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14297-002>
- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>

- Kowalski, R. M. & Peipert, A. (2019). Public- and self-stigma attached to physical versus psychological disabilities. *Stigma and Health*, 4(2), 136–142. <https://doi.org/10.1037/sah0000123>
- Kruse, J., Weber, K.-M., Dresing, T., Pehl, T. & Schmieder, C. (2015). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz* (Grundlagentexte Methoden, 2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 4. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Juventa. Verfügbar unter: http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm?bok_id/2513416
- Langner, A. (2013). Erwerbsarbeit – Inklusion und Werkstatt für Menschen mit Behinderung? *Zeitschrift für Inklusion*, (3). Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-03-13-langner-erwerbsarbeit.html>
- Leyendecker, C. (2005). *Motorische Behinderungen. Grundlagen, Zusammenhänge und Förderungsmöglichkeiten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), 1340–1350. <https://doi.org/10.3109/09638288.2010.531372>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W. & Stinson, J. (2019). Employers' perspectives of including young people with disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), 141–156. <https://doi.org/10.3233/JVR-180996>
- Lindstrom, L., Kahn, L. G. & Lindsey, H. (2013). Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(1), 1–12. <https://doi.org/10.3233/JVR-130637>
- Link, B. G. & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363–385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Loosen, W. (2016). Das Leitfadeninterview – eine unterschätzte Methode. In S. Averbek-Lietz & M. Meyen (Hrsg.), *Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft* (S. 139–155). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01656-2_9
- Major, B. & O'Brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology*, 56, 393–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070137>
- McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22(3), 276–282.
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Berlin: De Gruyter Oldenbourg.

- Murfitt, K., Crosbie, J., Zammit, J. & Williams, G. (2018). Employer engagement in disability employment: A missing link for small to medium organizations – a review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(3), 417–431. <https://doi.org/10.3233/JVR-180949>
- Papavassiliou-Alexiou, I. & Fotiadou, M. (2019). People with acquired physical disabilities in Greece in recession: How do they cope with issues of vocational (re-)integration? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), 171–182. <https://doi.org/10.3233/JVR-180998>
- Park, J. H., Faulkner, J. & Schaller, M. (2003). Evolved Disease-Avoidance Processes and Contemporary Anti-Social Behavior: Prejudicial Attitudes and Avoidance of People with Physical Disabilities. *Journal of Nonverbal Behavior*, 27(2), 65–87. <https://doi.org/10.1023/A:1023910408854>
- Pauly, K. & Schlüter, M. (2010). Das Leben mit einer angeborenen Körperbehinderung. Eine Literaturanalyse von sechs Autobiographien. *Empirische Sonderpädagogik*, 2(1), 95–105. Verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2014/9340/pdf/ESP_2010_1_Pauly_Schlueter_Das_Leben.pdf
- Pérez-Garín, D., Recio, P., Magallares, A., Molero, F. & García-Ael, C. (2018). Perceived Discrimination and Emotional Reactions in People with Different Types of Disabilities: A Qualitative Approach. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E12. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.13>
- Pescosolido, B. A. & Martin, J. K. (2015). The Stigma Complex. *Annual Review of Sociology*, 41, 87–116. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145702>
- Projektbüro, T. D. (2020). *Projektmanagement im Projektstudium. 1.2 Kompetenzmodell und Lernziele*. Zugriff am 08.07.2021. Verfügbar unter: <https://moodle.tu-dortmund.de/course/view.php?id=21012§ion=3>
- Purc-Stephenson, R. J., Jones, S. K. & Ferguson, C. L. (2017). “Forget about the glass ceiling, I’m stuck in a glass box”: A meta-ethnography of work participation for persons with physical disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), 49–65. <https://doi.org/10.3233/JVR-160842>
- Riecken, A., Jöns-Schnieder, K. & Eikötter, M. (2017). Berufliche Inklusion als Forschungs- und Gestaltungsfeld: Aufgaben und Perspektiven. In M. Eikötter, A. Riecken & K. Jöns-Schnieder (Hrsg.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis* (Inklusive Bildung, 1. Auflage, S. 301–312). Weinheim: Beltz Juventa. Verfügbar unter: https://content-select.com/media/moz_viewer/56cc0a32-46d0-4214-8a8f-5eeeb0dd2d03/language:de
- Riecken, A., Jöns-Schnieder, K. & Walk, M. (2017). Inklusion in Unternehmen Status Quo und Quo Vadis. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung. In M. Eikötter, A. Riecken & K. Jöns-Schnieder (Hrsg.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis* (Inklusive Bildung, 1. Auflage, S. 71–116). Weinheim:

- Beltz Juventa. Verfügbar unter: https://content-select.com/media/moz_viewer/56cc0a32-46d0-4214-8a8f-5eeeb0dd2d03/language:de
- Robinson, J. E. (2000). Access to employment for people with disabilities: findings of a consumer-led project. *Disability and Rehabilitation*, 22(5), 246–253. <https://doi.org/10.1080/096382800296818>
- Schrader, S. von, Malzer, V. & Bruyère, S. (2014). Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237–255. <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M. & Blanck, P. (2014). Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management*, 53(4), 593–621. <https://doi.org/10.1002/hrm.21607>
- Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A Vignette Experiment on Danish Employers' Intentions to Hire Applicants with Physical Disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198–209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N. & Thornton, G. C. (2010). Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 5–19. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9107-5>
- Statistisches Bundesamt. (2020). *Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen 2017 Ergebnisse des Mikrozensus*. Zugriff am 25.03.2021. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123179004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt Deutschland. (2021). *Wöchentliche Arbeitszeit in Deutschland*. Zugriff am 24.03.2021. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/woechentliche-arbeitszeitl.html>
- Strèubing, J. (2018). *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einfèührung fèur Studierende* (2., èuberarbeitete und erweiterte Auflage). Boston/Berlin: De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110529920>
- Sturma, A., Ritschl, V., Dennhardt, S. & Stamm, T. (2016). Reviews. In V. Ritschl, R. Weigl & T. Stamm (Hrsg.), *Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben* (Studium Pflege, Therapie, Gesundheit, S. 207–221). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-49908-5_8
- Sturmair, E. (2008). *Teamrollen. Test zur Bestimmung der Teamrolle (Unternehmensberatung)*. Pasching.
- Stürmer, S. & Kauff, M. (2020). Die Kontakthypothese (Kapitel 29). In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und*

- Interventionen* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 327–338). Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: https://content-select.com/media/moz_viewer/5e623512-cc5c-4c68-8e71-4a1db0dd2d03/language:de
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A. J., Phillips, K. G., Keirns, T., Smith, A. et al. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 93–109. <https://doi.org/10.3233/JVR-170918>
- Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1). Verfügbar unter: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ645050&site=ehost-live>
- Vogt, S. & Werner, M. (2014). *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse*. Fachhochschule Köln: Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften.
- Wagner, U. & Farhan, T. (2020). Programme zur Prävention und Veränderung von Vorurteilen gegenüber Minderheiten (Kapitel. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 317–326). Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: https://content-select.com/media/moz_viewer/5e623512-cc5c-4c68-8e71-4a1db0dd2d03/language:de
- Wöltje, H., Knoblauch, J., Hausner, M. B., Kimmich, M. & Lachmann, S. (2015). *Zeitmanagement* (Haufe TaschenGuide, 3. Auflage). Kapitel 3: Ihr Schlüssel zu effektivem Zeitmanagement. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.
- Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C. & Chtouris, S. (2007). Greek Employers' Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14–25. <https://doi.org/10.1080/15017410600973234>

Eidesstattliche Versicherung

Wir versichern hiermit an Eides statt, dass wir den vorliegenden Forschungsbericht zum Projektstudium 2020/2021 mit dem Titel: „(De-) Stigmatisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt“ selbstständig und ohne unzulässige fremde Hilfe erbracht haben. Wir haben keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie wörtliche und sinngemäße Zitate kenntlich gemacht. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Belehrung:



Wer vorsätzlich gegen eine die Täuschung über Prüfungsleistungen betreffende Regelung einer Hochschulprüfungsordnung verstößt und/oder eine falsche eidesstattliche Versicherung abgibt, handelt ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 50.000,00 € geahndet werden. Zuständige Verwaltungsbehörde für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten ist der Kanzler/die Kanzlerin der Technischen Universität Dortmund. Im Falle eines mehrfachen oder sonstigen schwerwiegenden Täuschungsversuches können die Prüflinge zudem exmatrikuliert werden (§ 63 Abs. 5 Hochschulgesetz - HG -). Die Technische Universität Dortmund wird gfls. elektronische Vergleichswerkzeuge (wie z.B. die Software „turnitin“) zur Überprüfung von Ordnungswidrigkeiten in Prüfungsverfahren nutzen.

Die oben stehende Belehrung haben wir zur Kenntnis genommen.

Datum: 09.07.2021

Ort: Dortmund

Die Gruppenmitglieder bestätigen mit ihrer Unterschrift in der folgenden Tabelle, dass alle gleichwertig an der Projektarbeit und dem vorliegenden Forschungsbericht mitgearbeitet haben.

Name, Vorname Matrikelnummer	Unterschrift
Frisch, Lynn Jana 212126	
Heidbrede, Franziska 211205	
Hölzer, Moritz 210640	
Kleemann, Nicola 213439	
Rath-Yilmaz, Denise 211947	
Schulze, Jona 212756	
Seppelfricke, Lisa-Marie 210949	
Wengenroth, Julian 211089	
Wisniewski, Annkatrin 201911	

Anhang

Der Anhang ist, wie in der folgenden Tabelle gegliedert, unter „<https://tu-dortmund.science.de/s/Ymu065vn4UZPr4F>“ einzusehen:

Titel	Titel der Datei
A	<i>Ergebnisse der Literaturrecherche – Rehabilitationssystem & gesetzliche Grundlagen</i>
	<i>Ergebnisse der Literaturrecherche – Zielgruppe</i>
	<i>Ergebnisse der Literaturrecherche – Stigmatisierung</i>
B	<i>Flyer zur Rekrutierung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung</i>
	<i>Rekrutierungsanschreiben für Menschen mit einer körperlichen Behinderung</i>
	<i>Soziodemografischer Fragebogen - Betroffene</i>
	<i>Datenschutzerklärung - Betroffene</i>
	<i>Rekrutierungsanschreiben für Fachkräfte</i>
	<i>Soziodemografischer Fragebogen - Fachkräfte</i>
	<i>Datenschutzerklärung - Fachkräfte</i>
C	<i>T Betroffene</i>
	<i>Interviewleitfaden Fachkräfte</i>
D	<i>Transkriptionsregeln nach Fuß, S.; Karbach, U. (2019)</i>
E	<i>Interview mit B12 (Pre-Test)</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B3</i>
	<i>Interview mit B3</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B4</i>
	<i>Interview mit B4</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B10</i>
	<i>Interview mit B10</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B11</i>
	<i>Interview mit B11</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B13</i>
	<i>Interview mit B13</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B17</i>
	<i>Interview mit B17</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B18</i>
	<i>Interview mit B18</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B6</i>
	<i>Interview mit B6</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B1</i>
	<i>Interview mit B1</i>
	<i>Fallzusammenfassung von B5</i>
	<i>Interview mit B5</i>
	<i>Interview mit F8 (Pre-Test)</i>
	<i>Interview mit F2</i>
<i>Interview mit F3</i>	
<i>Interview mit F4</i>	
<i>Interview mit F7</i>	
<i>Interview mit F9</i>	
<i>Interview mit 11</i>	

F	<i>Kategoriensystem</i>
G	<i>MAXQDA-Datei</i>
H	<i>Datenmanagement</i>
I	<i>Poster der Projektgruppe 2.1</i>
J	<i>Projektbericht 2.1 (Teil 1)</i>