

Qualitätskriterien für inklusive Arbeitsbedingungen

Inklusion und Arbeitsmarkt

Die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist nicht nur eine sozialpolitische Herausforderung. Damit Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gleichberechtigt tätig sein können, braucht es Barrierefreiheit, Aufklärung, Partizipation sowie Motivation seitens der Unternehmen. Die Bedingungen sind entscheidend dafür, ob Inklusion gelingen kann. Folglich müssen die Arbeitsbedingungen ins Blickfeld der Inklusionsdebatte rücken.

+

Inklusion und Inklusivität

Mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (vgl. United Nations 2006) wurde Inklusion zu einem wichtigen gesellschaftlichen Thema. Der Inklusionsbegriff wird dabei jedoch oft unspezifisch verwendet, sodass unklar bleibt, was gelungene Inklusion in der Arbeitswelt ausmacht. Damit der Paradigmenwechsel von Integration hin zur Inklusion nicht nur auf einer begrifflichen Ebene erfolgt, sind Evaluationskriterien für die Qualität der Inklusion notwendig. Die Inklusivität steht dann für ein Maß, an dem sich die Erfüllung normativer Ansprüche beurteilen lässt.

=
?

Anhand welcher Kriterien lässt sich die Qualität von inklusiven Arbeitsbedingungen beurteilen?

Inklusion mehrdimensional denken



Forschungsmethodik

Das mehrstufige Erhebungsverfahren findet triangulierend statt und wird im Rahmen von Grounded Theory (vgl. Strauss und Corbin 1996) eingebettet. Im bisherigen theoretischen Sampling wurden drei Expert*innen aus Soziologie und Rehabilitationswissenschaften interviewt. Die Befragung von Mitarbeiter*innen und Geschäftsführer*innen erfolgt in ausgewählten Inklusionsbetrieben unter Berücksichtigung des pandemiebedingten Abstandsgebotes.

Bedingungen mehrdimensional erheben

1. Expert*innen aus der Wissenschaft

→ Leitfadengestützte Expert*inneninterviews

- Leitziele für inklusive Arbeitsbedingungen
- Strukturelle und prozessuale Barrieren
- Strukturelle und prozessuale Förderfaktoren

2. Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung

→ Problemzentrierte teilstandardisierte Telefoninterviews

- Subjektive Anforderungen an Inklusionsbedingungen in der Arbeit
- Individuelle Bedarfe und Bedürfnisse
- Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne Behinderung

3. Geschäftsführer*innen

→ Problemzentrierte teilstandardisierte Videointerviews

- Ressourcenabhängige Barrieren
- Umsetzbarkeit

Zu erwartende Ergebnisse

Mithilfe des systemtheoretischen Konzeptes Inklusion/Exklusion, der normativen Anforderungen an Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt sowie der Erwartungen und Erfahrungen der Beteiligten werden die Arbeitsbedingungen bezogen auf ihre Inklusivität erhellt.

Die identifizierten und konkretisierten Kriterien bieten einen praxisnahen Beitrag zur Spezifizierung der in der UN-Konvention aufgestellten Forderungen an den inklusiven Arbeitsmarkt. Zudem können sie als Werkzeug zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung in Unternehmen dienen.



Kontakt

Petra Poláková, M.A.
 Promovenden an der Universität Hamburg
 Allgemeine Behindertenpädagogik und Soziologie
 E-Mail: Petra.Polakova@uni-hamburg.de
 Gutachter*innen: Prof. Dr. Iris Beck und Prof. Dr. Heinrich Greving

Literaturverzeichnis

Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. 16. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
Luhmann, Niklas (1995): Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch. Opladen: Westdeutscher Verlag.
Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
United Nations (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol.
http://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/documents/crpd_english.pdf. Abgerufen am 10.07.2020.

Petra Poláková, M.A.
Promovendin an der Universität Hamburg
Fakultät für Erziehungswissenschaft
Allgemeine Behindertenpädagogik und Soziologie
Sedanstraße 19
20146 Hamburg

16. Juli 2020

E-Mail: Petra.Polakova@uni-hamburg.de

Postervorschlag für den 40. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Berlin

Rahmenbedingungen des Projektes

Das laufende Promotionsvorhaben (2016 – 2021) mit dem Titel *Qualitätskriterien für inklusive Arbeitsbedingungen - Studie zur Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen in inklusiven Unternehmen* wird unter der Betreuung von Prof. Dr. Iris Beck und Prof. Dr. Heinrich Greving an der Universität Hamburg durchgeführt. Das Projekt wird von der Kurt und Käthe Klinger-Stiftung sowie von Aktion Mensch e. V. gefördert.

Abstract zum Poster *Qualitätskriterien für inklusive Arbeitsbedingungen*

Die Umsetzung von Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ist spätestens mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu einem bedeutsamen Thema geworden. In diesem Sinne wird Inklusion als das Ziel der gesellschaftlichen Gleichberechtigung verstanden und dementsprechend ein inklusiver Arbeitsmarkt gefordert. Einer solchen Begriffsverwendung mangelt es allerdings nicht nur an theoretischer Schärfe, sondern sie führt auch zu unspezifischen Forderungen für die praktische Umsetzung. Wie sich die Qualität der Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt definieren und beurteilen lässt, wurde bisher unzureichend erforscht. Ausgehend von der Prämisse, dass die Bedingungen entscheidend dafür sind, ob und mit welcher Qualität Inklusion erfolgt¹, rücken für diesen Bereich entsprechend die Arbeitsbedingungen in den Fokus.

Das Promotionsvorhaben *Qualitätskriterien für inklusive Arbeitsbedingungen* verfolgt somit das Ziel, den Inklusionsbegriff für den Arbeitsmarkt differenziert zu erhellen, indem Kriterien identifiziert werden, anhand derer sich die Inklusivität der Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung in Unternehmen beurteilen lässt. Hierzu wird für die Analyse der Bedingungen das deskriptive systemtheoretische Konzept der Inklusion/Exklusion nach Luhmann (1984) herangezogen. Demgegenüber werden normative Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt sowie empirische Erkenntnisse gestellt. Um einen ganzheitlichen Blick zu erhalten, findet hierzu qualitative Erforschung in einem mehrstufigen und triangulierenden Verfahren statt. Dabei wird die Perspektive der Expert*innen aus der Wissenschaft um die subjektiven Sichtweisen der Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung und die der Geschäftsführer*innen aus Inklusionsbetrieben vervollständigt. Die Einbettung und Auswertung der Daten erfolgt mit der Grounded Theory nach Corbin und Strauss (1996).

Die erarbeiteten Kriterien für inklusive Arbeitsbedingungen bieten einen praxisnahen Beitrag zur Konkretisierung bestehender Forderungen und können somit als Werkzeug zur Qualitätsentwicklung und -sicherung der Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung in Unternehmen dienen.

¹ Vgl. Wansing, G. 2016 (S. 8): Was bedeutet Inklusion? Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff. In: *Der Bürger im Staat* 66 (1), S. 4-9.