

In der Mitte der Gesellschaft: Inklusionsprojekte schaffen Perspektiven

Meist arbeiten Menschen mit Behinderungen in spezialisierten «Behindertenwerkstätten» abseits des ersten Arbeitsmarkts. Dass es auch anders geht, zeigen Betriebe, in denen Personen mit und ohne Behinderung gemeinsam tätig sind. Die BFH hat drei solche Betriebe unter die Lupe genommen.



Matthias von Bergen
Dozent
matthias.vonbergen@bfh.ch



Andrea Eggli
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
andrea.eggli@bfh.ch



Roger Pfiffner
Dozent
roger.pfiffner@bfh.ch

Die 2014 von der Schweiz unterzeichnete UNO-Behindertenrechtskonvention stellt die selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen ins Zentrum. Alle Menschen haben das Recht, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Bisher gibt es jedoch eine Kluft zwischen dieser Vision eines selbstbestimmten Lebens für Menschen mit Behinderungen und der Realität. Dies zeigt sich auch in der Arbeitswelt, wo bis heute spezialisierte Sonderstrukturen für Menschen mit Behinderung dominieren. In einer Vergleichsstudie hat die BFH drei andersartige Fallbeispiele genauer untersucht: Hier arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam bei Arbeitgebern, die sich als inklusive Gastrobetriebe verstehen (zum Begriff Inklusion siehe Kasten S. 30).

Die Vergleichsstudie

Anhand der drei Betriebe untersuchte die BFH, was die Akteurinnen und Akteure in den jeweiligen Organisationen unter Inklusion verstehen, inwieweit sie diese in ihrem Betriebsalltag leben und wie der Arbeitsalltag von den Mitarbeitenden wahrgenommen wird. Darüber hinaus war von Interesse, wie die Betriebe organisiert und finanziert sind. Dadurch wurden Erfolgskriterien und Herausforderungen für die Umsetzung von Inklusionsprojekten herausgefiltert.

In einem ersten Schritt analysierten die Forschenden, was die drei Betriebe selbst verschriftlicht hatten. Darauf folgten in jedem Betrieb drei leitfadengestützte Interviews: Befragt wurden die Leiterin oder der Leiter der Betriebe sowie – im Rahmen von Gruppeninterviews – Mitarbeitende mit und ohne Behinderung.

Wieviel Inklusion soll es sein?

Die drei Betriebe spiegeln unterschiedliche Verständnisse und Intensitäten von Inklusion, die jeweils auch anders gelebt werden.

So wird im Betrieb A ein umfassendes Inklusionsverständnis deutlich, das sich auf die Behindertenrechtskonvention stützt. Der Betrieb sieht sein Wirken als Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel in Richtung einer vielfältigen Gesellschaft. Alle Beteiligten betonen, wie selbstverständlich für sie die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung «auf Augenhöhe» sei. Im Restaurant A ist es normal von einer Person mit einer Beeinträchtigung bedient zu werden. Die Gäste kommen, weil sie das Restaurant «cool» finden, nicht weil sie etwas Gutes tun wollen. Mitarbeitende mit Behinderung schätzen, dass sie «arbeiten wie alle anderen». In diesem Betrieb wird zudem den Kontakten im Quartier und mit den benachbarten Unternehmen im Sinn der Vernetzung im Sozialraum Quartier besondere Aufmerksamkeit geschenkt. So bezieht man etwa eine lokale Bäckerei mit ein, in der ein Mitarbeiter mit einer Behinderung das Brot abholt.

Im Betrieb B wird darauf Wert gelegt, dass die Mitarbeitenden mit Behinderungen viel Kontakt zu Kundinnen und Kunden des Cafés und des Ladens erleben. Im Zentrum steht die Freude an ihrer Tätigkeit und ihre Sichtbarkeit im öffentlichen Raum des Cafés, so finde ihre Arbeit «nicht hinter verschlossenen Türen» statt. Besonders wichtig sind für die Beteiligten die persönlichen Beziehungen und die familiäre Atmosphäre im Betrieb. Mitarbeitende mit und ohne Behinderung betonen das freundliche Klima und erleben das Café als öffentlichen Raum.



Arbeitsalltag im Sozialunternehmen C

Der Betrieb C setzt den Akzent auf die individuelle Förderung der Mitarbeitenden mit Behinderung. Hier geht es primär um die Schaffung von Tagesstrukturen und die Förderung des «selbständigen Denkens und Handelns». Im Betrieb C sind am ehesten Hierarchien spürbar. Die Mitarbeitenden ohne Behinderung übernehmen alle Führungsfunktionen und leiten ihre Mitarbeitenden, allesamt Menschen mit Behinderung, an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung

schätzen die Kontakte im Team und mit den Gästen sowie die Erfahrung, «gebraucht zu werden». Zu den Höhepunkten der Tätigkeit gehöre es, an externen Anlässen im Service eingesetzt zu werden. Hier erhalte man besonders viel Wertschätzung und von den Gästen positive Rückmeldungen. Die Arbeit organisieren und verantworten im Betrieb C ausschliesslich Fachpersonen ohne Behinderung, die viel Rücksicht nehmen. Sie gehen stärker auf die individuellen Situationen der Unter- ▶

Inklusionsbetriebe in der Arbeitswelt

Alle drei in der Vergleichsstudie untersuchten Betriebe sind im Gastronomiebereich tätig, bieten ihre Angebote im freien Markt an und beschäftigen sowohl Menschen mit Behinderung wie auch ohne Behinderung. Gleichzeitig unterscheiden sich die Profile der Betriebe und bilden damit die Vielfalt der inklusiven Arbeits-Settings für Menschen mit Behinderungen gut ab.

Der Betrieb A ist erst vor wenigen Jahren gegründet worden und versteht sich als «Genuss- und Begegnungsort» und ausdrücklich als «Inklusionsprojekt». Sein Ziel ist es, den Mehrwert einer vielfältigen Gesellschaft verstehbar und konkret greifbar zu machen. Junge Menschen mit und ohne Behinderung sollen zu einem selbstbestimmten Leben mitten in der Gesellschaft befähigt werden. Das Unternehmen A betreibt ein Restaurant mit Bar und führt regelmässig kulturelle Aktivitäten durch.

Der Betrieb B ist ebenfalls noch jung. Er bietet ein Café mit angeschlossenem Laden an, wo selbstgefertigte Patisserieprodukte angeboten werden. Sein Ziel ist, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Jugendliche mit Beeinträchtigungen, besonders mit kognitiven Einschränkungen, anzubieten. Auch hier arbeiten Menschen mit Behinderungen bei der Herstellung und im Verkauf von Backwaren sowie im Service mit.

Der Betrieb C ist Teil eines grösseren Sozialunternehmens, das sich auf eine breite Palette von Angeboten für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich spezialisiert hat. Das Unternehmen C betreibt ein grösseres Personalrestaurant für die eigenen Mitarbeitenden und für Mitarbeitende der umliegenden Betriebe. Es wird auch ein Catering-Service angeboten, wo Menschen mit und ohne Behinderungen mitarbeiten.



Betrieb B bietet Ausbildungs- und Arbeitsplätze für junge Menschen mit Beeinträchtigungen.

Von der Integration zur Inklusion

Der Begriff «Inklusion» ist abgeleitet von «inklusiv», das heisst «einschliesslich» oder «dazugehörig». Anders als Integration, die eine Wiedereingliederung von Ausgegrenzten ermöglicht, geht Inklusion von der Gleichwertigkeit aller Menschen in der Gesellschaft aus. Wer gleichwertig ist, muss nicht in bestehende Systeme eingegliedert werden, sondern hat ein Recht auf volle Einbeziehung in der Gemeinschaft und auf Teilhabe.

Die Definition von Inklusion, die sich an die UNO-Behindertenrechtskonvention anschliesst, wird als «gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens» definiert (Reich 2012). Sie basiert auf der Grundlage der Verwirklichung von Menschenrechten für alle und verbindet die Erweiterung von Teilhabechancen «mit den Prinzipien einer auf Partizipation und Selbstbestimmung verbunden Lebensplanung» (Kuhlmann et al, 2018). Insofern hat Inklusion im Sinn der UNO-Behindertenrechtskonvention auch eine gesellschaftspolitische Stossrichtung. Sie geht davon aus, dass alle Menschen unterschiedlich sind und dass jede Person mitbestimmen und mitgestalten darf.

Teilhabe realisiert sich konkret in alltäglichen Aktivitäten und im gleichberechtigten Zugang zu allen wichtigen Lebensbereichen, etwa bezüglich Mobilität, Kommunikation und Information, Bildung oder auch im Bereich der Arbeit. Die Erwerbsarbeit hat in unserer Gesellschaft eine zentrale Bedeutung. Aus diesem Grund sind Teilhabechancen in diesem Bereich auch für Menschen mit Beeinträchtigungen besonders wichtig.

stellten ein, als dies in der «freien Wirtschaft» der Fall ist. Der Betrieb C stellt damit stärker ein Sondersetting für Menschen mit Behinderung dar, auch wenn die Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung eng zusammenarbeiten und Menschen mit Behinderungen in der Öffentlichkeit sichtbar werden.

Geschäftsmodelle zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt

Die drei Betriebe folgen verschiedenen Geschäftsmodellen. Während sich die Betriebe A und B allein über den Verkauf ihrer Produkte und Dienstleistungen sowie über Spenden finanzieren, verfügt der Betrieb C über eine Mischfinanzierung aus Erträgen aus dem Gastrobetrieb sowie dem staatlichen Beitrag aus einem Leistungsvertrag mit dem Kanton. Alle positionieren sich in spezifischen, zu ihrem Umfeld passenden Segmenten der Gastronomie und beschäftigen Bezügerinnen und Bezüger von Invalidenrenten. Alle verfolgen das Ziel, den Kundinnen und Kunden hochwertige Dienstleistungen zu bieten.

Inwieweit Geschäftsmodelle, Betriebskonzepte und Verständnis von Inklusion mit der Organisationsform zusammenhängen, konnte im Rahmen des Projekts nicht vertieft werden. Auffallend ist immerhin, dass die beiden «Start-Up»-Betriebe A und B in Bezug auf den Inklusionsgrad weiter gehen als der deutlich ältere Betrieb C. Deutlich wird dies insbesondere beim Betrieb A, der verschiedene Akteurinnen und Akteure des Quartiers als Ressource für die Inklusion miteinbezieht.



Der Gastrobetrieb A führt ein Restaurant mit Bar und kulturellen Aktivitäten.

Was sind Voraussetzungen und Stolpersteine für den Erfolg?

Auf Basis der Vergleichsstudie lassen sich mögliche Spannungsfelder identifizieren, welche in inklusiven Arbeitssettings entstehen können. So stellt sich die Frage, bis zu welchem Grad Menschen mit und ohne Behinderung gleichbehandelt werden sollen, beispielsweise bezüglich Anforderungen, die sich im Arbeitsalltag stellen. Wie viel Sonderbehandlung in stressigen Arbeitssituationen ergibt für Menschen mit Behinderung Sinn? Tatsache ist, dass alle untersuchten Betriebe «Schutzräume» anbieten, ihr Umfang sich aber stark unterscheidet.

Wie kann der Übergang von «Inklusionsprojekten» in den ersten Arbeitsmarkt erfolgreich gestaltet werden? Was braucht es, um Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt davon zu überzeugen, Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen einzustellen und langfristig zu beschäftigen? Was heisst «Sozialraumorientierung» konkret? Wie können sich Inklusionsbetriebe im Quartier vernetzen, um ihren Ansatz über ihr Projekt hinaus zu leben?

Aus der Untersuchung wird deutlich, dass offene Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und faires Teamwork, eine gute Führung (zielorientiert, flexibel, transparent, kooperativ), aber auch geeignete Organisationsstrukturen zu den Voraussetzungen gehören, damit Inklusion gelingt.

Zu den Stolpersteinen für Inklusionsprozesse kann das soziale Umfeld der Mitarbeitenden mit Behinderung (etwa die Einmischung und Interventionen der Eltern) werden, aber auch die Organisationskultur, wenn diese nicht auf Gleichberechtigung, Partizipation, Offenheit

und Respekt beruht. Nicht zuletzt erweisen sich die bestehenden Strukturen und Finanzierungssysteme als Hindernisse, die heute zum grössten Teil noch auf die Unterstützung von separierenden «Einrichtungen» ausgerichtet sind.

Ausblicke auf weitere Forschungsfragestellungen

Aus den Ergebnissen entstehen spannende Fragestellungen für weitere Forschungsprojekte. Welches sind die gesellschaftlichen Voraussetzungen für erfolgreiche Inklusionsprojekte? In welchen Settings hat Inklusion die grösste Wirkung? Welche konkreten Unterstützungsangebote benötigen Projekte, die sich mit Inklusion beschäftigen? Und ein Punkt wurde von den am Projekt beteiligten Vertreterinnen und Vertretern der Praxisorganisationen besonders hervorgehoben: mit welchen Mitteln kann der Austausch und das «gemeinsame Lernen» von Betrieben, die sich mit dem Thema Inklusion beschäftigen, gefördert werden? ■

Literatur:

- Kuhlmann, Carola, Mogge-Grotjahn, Hildegard & Balz, Hans-Jürgen. (2018). *Soziale Inklusion. Theorien, Methoden, Kontroversen*. Stuttgart: W. Kohlhammer
- Kunze, Axel Bernd. (2017). Vielfalt als Normalfall? Inklusion als interpretierendes Prinzip. *Soziale Arbeit. Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete*. Dezember 2017, 457–462
- Reich, Kersten. (2012). *Inklusion und Bildungsgerechtigkeit*. Weinheim/Basel: Beltz
- Agile.ch. (2017). Schwerpunkt Assistenz am Arbeitsplatz: das Recht sich helfen zu lassen. *«Behinderung & Politik»*. 3/2017
- behindertenrechtskonvention.info