Masterlehrgang der FHWien der WKW

MSc Unternehmensmanagement für gewerblich-technische KMU

Maßnahmen zur Steigerung der Integration von Frauen mit körperlicher Behinderung am Arbeitsplatz

Angestrebter akademischer Grad:
Master of Science MSc

Verfasst von:	Evita Behr
Matrikelnummer:	184 00 32 001
Abschlussjahr:	2021
Betreut von:	Mag. Johann Sturm
Lehrgangsort:	Mödling
Lehrgangsstart:	SS 2019

Ich versichere hiermit,

- diese Arbeit selbständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient zu haben,
- diese Arbeit bisher weder im In- noch Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt zu haben,
- die Übereinstimmung dieser Arbeit mit jener Version, die der Betreuung vorgelegt und zur Plagiatsprüfung hochgeladen wurde,
- mit der Veröffentlichung dieser Arbeit durch die Bibliothek der FHWien der WKW einverstanden zu sein, die auch im Fall einer Sperre nach Ablauf der genehmigten Frist erfolgt.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

Ich stimme der Veröffentlichung samt Upload der elektronischen Version meiner Masterarbeit durch die Bibliothek der FHWien der WKW in deren Online-Katalog zu. Im Fall einer Sperre der Masterarbeit erfolgt die Veröffentlichung samt Upload erst nach Ablauf der genehmigten Sperrfrist. Diese Zustimmungserklärung kann ich jederzeit schriftlich widerrufen.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

INHALT

Inhalt I

Vorwort III

Abstract IV

Abkürzungsverzeichnis V

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis VI

Abbildungsverzeichnis VI
Tabellenverzeichnis VI

1 Einleitung 1

1.1 Problemstellung und Ausgangssituation 1
1.2 Zielsetzung 2
1.3 Forschungsfragen 3
1.4 Methodische Vorgehensweise 3
1.5 Aufbau der Arbeit 4
1.6 Sampling 4

2 Begriffsabgrenzungen und -definitionen 5

2.1 Diversity Management 5
2.2 Behinderung/Beeinträchtigung 5
2.3 Gender 6
2.4 Diskriminierung und Vorurteile 7

3 Darlegung der bestehenden Literatur inklusive kritischer Reflexion dieser 8

3.1 Diversity Management als Erfolgsfaktor für Unternehmen 8
3.2 Programme und Förderungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung 12
3.3 Arbeitsmarkt und intersektionale Benachteiligungssituation 18
3.4 Diskriminierung am Arbeitsplatz 24
3.5 Turbos für gelungene Integration in Betrieben 28

4 Beantwortung der theoretischen Subforschungsfragen 34

4.1 Beantwortung der ersten theoretischen Subforschungsfrage 34
4.2 Beantwortung der zweiten theoretischen Subforschungsfrage 35

5 Erhebung und Auswertung der empirischen Ergebnisse 37

5.1 Das Forschungsdesign 37
5.2 Erhebungsmethode 38

5.3 Stichprobenauswahl 38
5.4 Auswertungsmethode 39
5.5 Prozess und Qualitätssicherung 40
5.6 Ergebnisse nach Kategorien 42
6 Beantwortung der empirischen Subforschungsfragen 55
6.1 Beantwortung der 1. empirischen Subforschungsfrage 55
6.2 Beantwortung der 2. empirischen Subforschungsfrage 57
7 Conclusio und Ausblick 60
7.1 Beantwortung der Hauptforschungsfrage 60
7.2 Diskussion und Ausblick 62
7.3 Limitationen 63
8 Literaturverzeichnis 65
9 Anhang 1
9.1 Interviewleitfaden 1
9.2 Kategorienschema 7
9.3 Exemplarisches Interview 9

VORWORT

Diese Masterarbeit rund um den Gegenstand der *Integration von Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz* entstand durch meine spezialisierte Tätigkeit als Augenoptikerin für Menschen mit Sehbehinderung. Während der Bedarfsanalyse und der Sehtests, erhielt ich intime Einblick in die Bedürfnisse und Anforderungen mit welchen betroffenen Menschen am Arbeitsplatz konfrontiert waren.

Unterstützt durch meinen Betreuer, Mag. Johann Sturm, entwickelte ich die konkreten Fragestellungen. Mit seinen nüchternen Feedbacks, toller Erreichbarkeit und der wiederholten Ansage, klare Strukturen zu schaffen, sowie mich auf die betriebswirtschaftliche Ebene zu fokussieren, leistete er einen wichtigen Beitrag zu Fertigstellung dieser Arbeit. Vielen Dank!

Ein besonderer Dank gilt meiner Familie, meinen FreundInnen und meinem Ehemann Christian. Sie alle motivierten mich mittels Lob an der Arbeit weiterzuschreiben, organisierten alltägliche Besorgungen und bereiteten Massen an Mahlzeiten für mich zu, sodass ich sie nur mehr essen musste!

Danken möchte ich den Frauen in meinem Leben. Sie sind es, die auf unterschiedlichste Weise Feminismus leben und mir im Austausch mit meiner Masterarbeit laufend neue Einblicke schenkten.

ABSTRACT

Frauen mit Behinderung sind eine intersektional, marginalisierte Gruppe die erhöht von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Die in der Literatur genannten Gründe wie schlechte Ausbildung, erschwerte Mobilität zwischen Wohnort und Arbeitsplatz oder Heim-und Familienarbeit geben zwar einen Überblick, aber keine detaillierten Kenntnisse wieder, warum diese Gruppe nur erschwert Zugang in den ersten Arbeitsmarkt findet bzw. sich dort nicht halten kann. Sowohl die vielversprechend formulierten, politischen Programme, als auch die positiv konnotierten Erfolgsrezepte aus der Praxis, bis hin zu Studien die aufzeigen, dass Frauen am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden, können über das Fehlen einer kritischen Betrachtungsweise nicht hinwegtäuschen. Nur durch kritische Reflexion ist ein Zusammenhang zwischen hoher Arbeitslosigkeit und Hemmnissen bei der Anstellung sowie Integrationsschwierigkeiten der Betroffenen zu eruieren. Daraus ergibt sich der Forschungsbedarf für die vorliegende wissenschaftliche Arbeit, welche die erforderlichen Maßnahamen für nachhaltige Integration von Frauen mit Behinderung ermittelt.

Dieser Masterarbeit liegt ein qualitatives Forschungsdesign zu Grunde. Als Datenerhebungsmethode wird das leitfadengestützte Experteninterview angewandt. Bei der Auswertungsmethode wird nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring vorgegangen.

Aufgrund der Ergebnisse liegt die Schlussfolgerung nahe, dass mangelnde Bewusstseinsbildung, Vorurteile und Barrieren in den Köpfen aller Beteiligter gepaart mit mangelndem Selbstbewusstsein und der Kommunikationsschwäche der Betroffenen, den Eintritt in die Erwerbstätigkeit erschweren und sich negativ auf die Integration auswirken. Die Erkenntnisse aus dieser Forschungsarbeit können sowohl an Frauen die von Behinderung betroffen sind, als auch an Betriebe die betroffenen Frauen beschäftigen bzw. beschäftigen möchten, weitergegeben werden, um die jeweiligen Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Es ist zu bezweifeln, dass Verbesserungsmaßnahmen alleine durch die Unternehmen oder die Gesetzgebung umgesetzt werden. Vielmehr braucht es Eigeninitiative der betroffenen Frauen um als echte, attraktive Arbeitnehmerinnen wahrgenommen zu werden.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMS	Arbeitsmarktservice
BABE	Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramme
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
CSR	Corporate Social Responsability
DM	Diversity Management
IBA	Integrative Berufsausbildung
NEBA	Netzwerk beruflicher Assistenz
SMS	Sozialministeriumservice

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Abgeschlossene Ausbildungen 20
Abbildung 2: Diversity Rad und Dimensionen von Diversity 32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz in Österreich 24
Tabelle 2: Subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung in Deutschland 25

1 EINLEITUNG

1.1 Problemstellung und Ausgangssituation

Gegenstand dieser Arbeit ist der intersektionale Ansatz des Diversitätsmanagements, konkret bezogen auf die sozialen Kategorien Frauen und Behinderung im Kontext von Integration in der Arbeitswelt und am Arbeitsplatz.

Die komplette 4. Ausgabe der Zeitschrift *Monat* des österreichischen Behindertenrats beschäftig sich mit dem Thema *Frauen mit Behinderungen*. *Eigelsreiter* erklärt in ihrem Artikel, dass Frauen mit Behinderung die zwar auf Grund der Verschiedenartigkeit der Behinderungen keine homogene Gruppe darstellen, trotzdem ähnliche Diskriminierungserfahrungen machen, wie beispielsweise geringe gesellschaftliche Sichtbarkeit, erhöhe Betroffenheit von Armut, wenig Inklusion in politischen Entscheidungsprozessen und in der Arbeitswelt (2019, S. 30)

Basierend auf diese Aussage, widmet sich die vorliegende Arbeit dem Punkt *wenig Inklusion in der Arbeitswelt.* Zunächst stellt sich die Frage, wie viele Frauen mit Behinderung die genannte geringe Inklusion in Österreich betrifft: Bei Betrachtung der Statistiken geht hervor, dass im Jahr 2015 18,8 % aller in Österreich lebenden Frauen eine Beeinträchtigung aufweisen (Baldszti, 2016, S. 6). Aktuellere Zahlen gibt das AMS an, das 2018, 35.150 Frauen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (bedeutet Frauen mit Behinderung und Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen) beim AMS als arbeitslos gemeldet bzw. in einer Schulung nennt. Des Weiteren erklärt das AMS, dass die Erwerbsbeteiligung bei Frauen mit Behinderung niedriger ist, als die Erwerbsbeteiligung bei Männern mit Behinderung und ebenfalls niedriger als jene bei Frauen ohne Behinderung (Auer, Grieger & Wach, 2019, S. 3). Diese hohen Zahlen weisen darauf hin, dass hier Handlungsbedarf besteht, um eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen mit Behinderung zu erzielen und diese langfristig zu halten.

Im Arbeitsalltag gibt es im Rahmen des Diversitätsmanagements verschiedene Programme, Förderungen und Möglichkeiten Menschen am Arbeitsmarkt zu integrieren. In der zugrundeliegenden Theorie werden dafür sechs Kategorien der primären Dimensionen differenziert: Alter, Geschlecht/Gender, Ethnie, sexuelle Orientierung, Religion und

Behinderung (Bambach & Kuhn-Fleuchaus, 2009, S.53f; Haselier & Thiel, 2005, S.12, 17).

An dieser Gruppeneinteilung kritisieren im Journal *Führung und Organisation* die Rektorin der Wirtschaftsuniversität Wien, *Hanappi-Egger* und die Professorin *Mensi-Klarbach* (2018, S. 220), dass es zu Zuschreibung von Stereotypen der einzelnen Gruppen kommt. Darüber hinaus gehen die Bedürfnisse eines – einer Gruppe zugehörenden – Mitglieds unter, da die Heterogenität innerhalb von Gruppen übersehen und die Homogenität der Bedürfnisse der Individuen die einer Gruppe angehören, unterstellt werden.

In diesem Zusammenhang erklärt *Walgenbach* das Konzept der Intersektionalität (Walgenbach, n. D., S. 1). Sie plädiert dafür, dass soziale Kategorien wie Gender, Behinderung, etc. nicht isoliert, sondern in ihrer Verwobenheit miteinander analysiert werden müssen. Diese Betrachtungsweise bestätigt *Özdemir* und ergänzt, dass in der Intersektionalitätsforschung die Merkmale nicht getrennt auftauchen, sondern zusammenwirken und sich überschneiden, wodurch Mehrfachdiskriminierung einer Person möglich wird (2019, S. 230).

Diesen intersektionalen Ansatz führen *Hanappie Egger & Mensi-Klarbach* weiter aus, indem sie die Ableitung von Bedürfnissen auf Basis von Zugehörigkeiten zu Sozialkategorien in Frage stellen (2018, S. 221). *Eberherr* beschreibt dafür drei Möglichkeiten um die Verhältnisse einzelner Kategorien zu einander zu bestimmen: die anti-kategoriale, intra-kategoriale und inter-kategoriale Variante, wobei sich letztere auf die Forschung von Wirkungsweisen mehrerer Kategorien zueinander bezieht (Eberherr, 2012, S. 70–71).

1.2 Zielsetzung

Anknüpfend an die Frage von *Eberherr*, die für ein inklusives Diversitätsmanagement plädiert (2012, S. 73), welche Möglichkeiten und Wege des Diversitätsmanagements es in der Praxis gibt, ohne kategoriale Festschreibungen zu treffen, hat diese Arbeit folgende Ziele: Eine Ableitung einer Handlungsempfehlung für Frauen mit Behinderung um in die Erwerbstätigkeit einzusteigen, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten und sich am Arbeitsplatz

weiterzuentwickeln. Darüber hinaus sollen die alltäglichen, arbeitsplatzspezifischen Barrieren und deren Überwindung, die Lebensrealitäten sowie Erfahrungen von Frauen mit Behinderung erforscht werden.

1.3 Forschungsfragen

Im Rahmen der Masterarbeit sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

Hauptforschungsfrage:

Welche Maßnahmen sind erforderlich für die nachhaltige Integration von Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt in Österreich?

Theoretische Subforschungsfragen:

1. Welche Möglichkeiten an intersektionalen Förderungen für Frauen mit Behinderung gibt es?
2. Welchen arbeitsplatzbezogenen Herausforderungen sind Frauen mit Behinderung gegenübergestellt?

Empirische Subforschungsfragen:

1. Welche betrieblichen Faktoren beeinflussen die Anstellung und Förderung von Frauen mit Behinderung?
2. Welche persönlichen und externen Voraussetzungen sind notwendig um am Arbeitsplatz gut integriert zu werden?

1.4 Methodische Vorgehensweise

Die Recherche zur Beantwortung der theoretischen Subforschungsfragen erfolgt durch veröffentlichte Fachliteratur, Fachjournale und Internetrecherche. Das Forschungsdesign betreffend, wird aus mehreren Gründen ein qualitatives Design gewählt: Zunächst wird subjektbezogen geforscht, des Weiteren werden die individuellen Sichtweisen ermittelt,

wobei die Motive und Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz im Zentrum stehen und zuletzt soll die subjektive Wirklichkeit dieser Frauen erfasst werden. (Misoch, 2015, S. 2-3). Als Datenerhebungsmethode wird in dieser Arbeit das qualitative Experteninterview gewählt, um die persönliche Perspektive der Interviewpartnerinnen in den Fokus zu stellen (Mayring, 2010, S. 33). Bei der Auswertungsmethode wird nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring vorgegangen. Die Basis bildet dabei ein systematisches, regel- und theoriegeleitetes Vorgehen, woraus Rückschlüsse zu ziehen sind. (Hienerth, 2009, S. 124–125; Mayring, 2010, S. 13).

1.5 Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung, dem ersten Kapitel, gestaltet sich diese Arbeit in mehrere weitere Kapitel. Kapitel 2 startet mit der Darlegung und Abgrenzung von Begriffen und Definitionen in Bezug zu Diversity Management. Darauf folgt im 3. Kapitel der theoretische Teil mit der Darlegung der bestehenden Literatur, wobei der Schwerpunkt auf dem Mehrwert von Diversity Management, den gesetzlichen Förderungen von Menschen mit Behinderungen, der Arbeitsmarktsituation von betroffenen Frauen, deren Diskriminierung am Arbeitsplatz und den Fördermöglichkeiten von Integration liegt. Durch eine wissenschaftlich fundierte Darlegung der Inhalte in Kapitel 3, wird die Beantwortung der theoretischen Subforschungsfragen in Kapitel 4 möglich. Die Erhebung und Auswertung der empirischen Forschung wird in Kapitel 5 besprochen. Darauf folgt die Beantwortung der empirischen Subforschungsfragen in Kapitel 6. Zuletzt ist im Kapitel 7 die Conclusio dieser Arbeit und ein Ausblick für weitere Forschungsfragen gegeben.

1.6 Sampling

Um Beantwortung der empirischen Subforschungsfragen werden neun Frauen mit körperlicher Behinderung, aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung im Arbeitsleben gebeten. Sie können über Erlebnisse bei der Arbeitsplatzsuche, als auch über eigene Erfahrungen bei der Integration direkt am Arbeitsplatz berichten.

2 BEGRIFFSABGRENZUNGEN UND -DEFINITIONEN

2.1 Diversity Management

In der *Charta der Vielfalt*, einer Initiative für mehr Diversität in der Arbeitswelt, wird erklärt, dass unter dem Wort Diversity der positiv besetzte Gebrauch des Wortes Vielfalt zu verstehen ist. Des Weiteren wird erklärt, dass unter den Kerndimensionen von Diversity Gender, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Behinderungen, sexuelle Orientierungen und Religion/Weltanschauung zu verstehen sind (factor-D Diversity Consulting GmbH).

Diversity Management, auf Deutsch *Management der Vielfalt*, hat das Ziel, erfolgsrelevante Aspekte der Vielfalt im Unternehmen zu identifizieren und diese zu nutzen. Es geht also um Kompetenzen, Eigenschaften oder auch kulturelle Hintergründe die einen Mehrwert für das Unternehmen miteinbringen können. (Lies, 2020). Konkreter sagt *Becker* in Bezug auf Behinderung, dass die wesentliche Aufgabe des DMs darin liegt, Menschen ohne Behinderung dafür zu sensibilisieren, Menschen mit Behinderung, abgesehen von ihrer Behinderung, als Menschen ohne Behinderung wahrzunehmen. Ein wichtiges Merkmal gelungener Inklusion ist dabei, dass Betroffene die benötigte Unterstützung fordern können, ohne dabei ihre Würde zu verlieren (Becker, 2015, S. 275). Diversity Management und Diversitätsmanagement werden in dieser Arbeit als Synonym verwendet.

2.2 Behinderung/Beeinträchtigung

Im Bundesbehindertengesetz wird Behinderung folgendermaßen definiert:

> […] Die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen […], die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am allgemeinen Erwerbsleben, zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten (§ 1 Abs. 1 Satz 1BGBl 261/2010).

Im Rahmen der Diskussion um inklusives Wording werden Unterschiede bei der Anwendung verschiedener Begriffe differenziert. Seit 1976 unterscheidet die WHO zwischen den

Bezeichnungen *Impairment* (Schädigung), *Disability* (Beeinträchtigung) und *Handicap* (Behinderung) (Firlinger, 2003). Auf den Webseiten verschiedener Behindertenorganisationen werden die Begriffe heutzutage ganz konkret definiert und differenziert. So meint der Begriff *Behinderung* die Beschreibung eines Merkmals welche auch die soziale Dimension durch außen einbringt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass kein Mensch behindert ist, sondern eine Behinderung hat. Die Aussprache „behindert sein" reduziert die Person auf die Behinderung, und wird dadurch nicht als eine von vielen Eigenschaften beschreiben. Der Begriff *Beeinträchtigung* hingegen bezieht sich nur auf die körperlichen Aspekte einer Behinderung (leitmedien.de; MyAbility Social Enterprise GmbH, 2017).

2.3 Gender

In der Geschlechterforschung wird das Wort Gender (Geschlecht) in zwei Komponenten unterteilt: Sex und Gender. Mit Sex ist das biologische Geschlecht gemeint und unter Gender, ist das soziale, historisch-kulturell geformte Geschlecht zu verstehen (Köbsell, 2010, S. 18). Gemeint sind also die sozialen Aspekte des Geschlechts, Geschlechterrollen und die Geschlechteridentität (factor-D Diversity Consulting GmbH). Notwendig ist diese Unterteilung in der Geschlechterforschung, weil die soziale Kategorie ausschlaggebend dafür ist, welche Möglichkeiten einer Frau gegeben werden (Bildung), welche Ressourcen ihr zur Verfügung stehen (Macht, Geld) und schließlich welchen Platz sie in der Gesellschaft einnimmt. Frauen werden noch immer der Haus- und Reproduktionsarbeit zugeordnet und Männer der Erwerbsarbeit. Diese Arbeitsteilung führt zu nachhaltiger Diskriminierung von Frauen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2014, S. 7–8).

Da es also zwischen Frauen und Männern in allen Lebensbereichen Ungleichheiten aufgrund des sozial konstruierten Geschlechts gibt, versucht das Gender Mainstreaming Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft zu schaffen. Gender Mainstreaming ist ein politischer Ansatz, der ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Hauptstrom" implemen-

tieren will und dies durch Programme und Maßnahmen in Politik und Verwaltung zu erreichen versucht (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2014, S. 6)

2.4 Diskriminierung und Vorurteile

Im Lexikon der Psychologie wird diskriminierendes Verhalten als unangemessenes und ungerechtfertigtes Verhalten gegenüber Personen oder Gruppen definiert, das ausschließlich auf Basis der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe beruht (spektrum.de/lexikon/psychologie). Die Non Profit Organisation *Amnesty International* erklärt, dass Diskriminierung durch Unterscheidung, Ausschluss, Einschränkung, Bevorzugung, Trennung oder Verweigerung passieren kann (Amnesty International, o.D.). Bei Frauen mit Behinderung kommt es zu Mehrfachdiskriminierung, welche in der Fachliteratur intersektionelle Diskriminierung genannt wird. Dabei geht es um das Zusammenwirken von mindestens zwei Diskriminierungsgründen, welche zu Benachteiligungen führen. Auf welcher Basis die Diskriminierung geschieht ist oft nicht feststellbar, weil sie nicht einer bestimmten Kategorie zuzuschreiben ist (Holzleithner, 2010, S. 98).

Bei der Frage nach der Ursache von Diskriminierung sind sich die ForscherInnen nicht einig. Auf der einen Seite werden Vorurteile als Basis genannt, welche zu Diskriminierung führen. So verweisen *Homerl & Scherr* auf eine in Deutschland durchgeführte Studie, bei welcher hervorgeht, dass Diskriminierung in allen Milieus als grundsätzlich ungerecht und verwerflich empfunden wird, aber es starke emotionale Vorbehalte und tief verwurzelte Barrieren gegenüber verschiedene Gruppen gibt (2010, S. 7–8). Auf der anderen Seite kommt *Koch* zu dem Schluss, dass nicht nur Vorurteile, sondern politische Vorgaben und Rahmenbedingungen sowie organisatorisches Handeln und Routinen diskriminierend wirken (2010, S. 275).

3 DARLEGUNG DER BESTEHENDEN LITERATUR INKLUSIVE KRITISCHER REFLEXION DIESER

3.1 Diversity Management als Erfolgsfaktor für Unternehmen

3.1.1 Sozialer Mehrwert

In der Literatur findet man häufig Erläuterungen der Nutzenpotenziale die Unternehmen zur Anwendung von DM Programmen motivieren sollen. Die am häufigsten genannten sind die Verbesserung des Firmenimages, Ausgleich von Personalengpässen und die Generierung von Wettbewerbsvorteilen (Gutting, 2015, S. 17–18; Schulz, 2009, S. 4–5). Durch strategisch sinnvolle Nutzung von Vielfalt in Betrieben, können also Unternehmensziele erreicht werden. Einigkeit besteht unter den AutorInnen in der Ansicht, dass DM als Managementkonzept die Wirtschaftlichkeit und Rentabilität eines Unternehmens verbessert und dadurch als ökonomisch wertvoll erachtet wird. Einerseits durch Kostenminimierung, andererseits durch Profitsteigerung (Baig, 2010, S. 346; Mensi-Klarbach & Leixnering, 2017). Kritisch sieht das Schulz. Er sieht zwar das Potenzial das in synergetischer Nutzung der unterschiedlichen Perspektiven steckt, aber er erkennt auch, dass Diversität sehr wohl als Defizit und Bedrohung wahrgenommen werden kann (Schulz, 2009, S. 31).

Mensi-Klarbach & Leixnering sehen DM u.a. als Managementkonzept, das für sozialen Mehrwert und ethische Haltung steht (2017, S. 13). Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ergibt sich die Frage nach dem expliziten, sozialen Mehrwert. Es gibt hier mehrere Antworten: Ein Vorteil ist, dass Entscheidungen auf Grund verschiedener Sichtweisen und Perspektiven ausgewogener ausfallen. Es gibt demnach Potenziale und vergrößerte Handlungsspielräum bzw. mehr Input, wenn die Belegschaft eines Betriebs vielfältig und nicht homogen konzipiert ist. Basis für die Nutzung dieses Wettbewerbsvorteils und der kollektiven Intelligenz der Gruppe, ist ein gegenseitiger respektvoller Umgang miteinander (Franken, 2015, S. 106–107).

Ferner werden die internationalen und interkulturellen Aktivitäten eines Betriebes durch eine diverse Belegschaft effizient gesteigert. Offensichtlich ist dies der Fall bei der Einbindung von MigrantInnen oder Menschen mit Migrationshintergrund, die neben ihren Sprachkenntnissen, auch noch Mentalitätskenntnisse in einen Betrieb miteinbringen. Wachstum in neuen Märkten setzt nämlich voraus, dass das Unternehmen neben den Anforderungen der Märkte auch die Geschäftspraktiken versteht und für sich nutzen kann (Franken, 2015, S. 107–108; Özdemir, 2019, S. 84). Darüber hinaus kann der Begriff der Steigerung der kulturellen Aktivitäten noch eine ganz andere Bedeutung haben: Strebt man im Unternehmen einen kulturellen Wandel an, hier im Kontext einer Implementierung einer Unternehmenskultur und eines Umfelds, die dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderung einbezogen und gefördert werden, so steht das Management vor einigen Herausforderungen. Es braucht nach *Carton & Lee* neben den Richtlinien, einer unterstützenden Infrastruktur und dem Commitment der Führungsebene, v.a. echtes Engagement einer/s jeden Einzelnen. Die Schwierigkeit dabei ist, dass dieses nicht vom Unternehmen erzwungen werden kann (2013, S. 247).

Eine weitere Dimension ist die Steigerung der Kreativität und der Innovationsfähigkeit. Durch die unterschiedlichen Einstellungen, Erfahrungen und Methodik der einzelnen MitarbeiterInnen gibt es mehr Potenzial bei Ideensuchprozessen und deren kreativen Weiterentwicklung. Als Grundlage braucht es ein funktionierendes Ideenmanagement und die Förderung von Talenten durch Führungskräfte (Franken, 2015, S. 109–110; Munzel & Neuhaus, 2013, S. 119). Dem gegenüber steht die Aussage von *Walter*, dass ein homogenes Team das aus ähnlich tickenden KollegInnen besteht, eher miteinander harmonisiert, als vielfältige Menschen, bei welchen es eher zu Reibung kommen kann. Führungskräfte können bei der Entscheidung welche Strategie sie bei der Implementierung des DMs verfolgen davon abhängig machen, wie groß ihr Vertrauen in die Teamfähigkeit, die Bereitschaft und Kompetenz der MitarbeiterInnen ist (Walter, 2016, S. 133)

Hinzu kommt der Punkt der Arbeitszufriedenheit. Diese wird durch eine wertschätzende, offene Organisationskultur gesteigert. Das spiegelt sich in der Leistungsbereitschaft und

Loyalität der MitarbeiterInnen wieder, was wiederum zur Vermeidung hoher Fluktuationsraten und einer hohen Anzahl von Krankenstandstagen beiträgt (Franken, 2015, S. 111). Im engen Zusammenhang mit DM kann das betriebliche Gesundheitsmanagement stehen. Prinzipiell will dieses die Beschäftigungsfähigkeit über den längst möglichen Zeitraum für alle MitarbeiterInnen erhalten und fördern. Dabei werden Themen wie Arbeitszufriedenheit, Anerkennung von Leistung und Wertschätzung der Menschen und deren Arbeit an sich, integriert. Im Kontext von Betroffenheit bieten manche Betriebe sogar ein professionelles, innerbetriebliches Eingliederungsmanagement. Dieses zielt darauf ab, Menschen die durch schwere Erkrankungen mit Langzeitfolgen leben oder Menschen die durch einen Unfall zu Betroffenen werden, eine Wiedereingliederung durch professionelle Unterstützung zu ermöglichen. Eigens dafür werden Disability-ManagerInnen ausgebildet und zertifiziert (Behrens & Kühn, 2013, S. 177).

3.1.2 Kostenersparnis

Özdemir berichtet in ihrer Arbeit über eine *McKinsey* Studie die zum Ergebnis kommt, dass Diversity-freundliche Unternehmen eine bessere Finanzdarstellung aufweisen. Außerdem erklärt sie, dass Chancengleichheit und Potenzialförderung bei der Gewinnung von Investoren förderlich sein kann (Özdemir, 2019, S. 85).

DM kann aber auch ein potentieller Kostentreiber sein. So weist *Schulz* eindrücklich darauf hin, dass Diversität beachtliche Kostenrisiken mit sich führt. Er führt Personal- bzw. Opportunitätskosten für die Diversitätsverantwortlichen sowie Aus- und Weiterbildungskosten für die erforderlichen diversitätsorientierten Schulungen als Kostentreiber an (2009, S. 208–209).

Auf die Kostenersparnis in Österreich bezogen, ist die Beschäftigungspflicht zu nennen. Unternehmen müssen auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens eine/n begünstigte/n Behinderte/n einstellen. Bei nicht Erreichung der Beschäftigungszahl begünstigt Behinderter müssen Unternehmen eine Ausgleichstaxe bezahlen. Die Höhe der monatlich abzugebenden Taxe beträgt für das Jahr 2020 für jede einzelne Person die zu beschäftigen wäre wie folgt (§ 9 Abs. 2 des BEinstG):

25 – 99 DienstnehmerInnen ....€ 267,-/Monat

100 – 99 DienstnehmerInnen ....€ 375,-/Monat

Ab 400 DienstnehmerInnen ....€ 398,-/Monat

Durch die Anstellung der geforderten Anzahl begünstigt behinderter DienstnehmerInnen entfällt die Taxe und Unternehmen sparen Kosten ein.

3.1.3 Fachkräfteengpass

Nach *Ernst & Young* haben im Jahr 2019 83% der österreichischen Unternehmen Schwierigkeiten bei der MitarbeiterInnensuche. Das spiegelt sich auch im Umsatz wieder: Dieser sinkt aufgrund des Fachkräftemangels bei 40% der untersuchten Unternehmen (EY, 2019). Bereits 2009 ist das Wissen um demographischen Wandel, den Anstieg der internationalen Unternehmenstätigkeiten und den gleichzeitig stattfindenden, steigenden Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften bekannt. Daher beschreibt *Schulz* Diversitätsmanagement als potentiellen Werttreiber in Bezug auf langfristige Nutzenpotenziale. Als Basis dieser Nutzenpotenziale nennt er das Akquisitions- und Personalmarketingpotenzial. Konkret gemeint sind damit die Punkte Imagesteigerung durch diversitätsbewusstes Verhalten, verbesserte Rekrutierungschancen auf vielfältigen Arbeitsmärkten und langfristige Bindung und Nutzung einer loyalen Belegschaft (2009, S. 192–196). Diese Aussage bestätigt *Franken*, indem er sagt, dass Unternehmen die ein strategisches Diversitätsmanagement pflegen, von hoher Mitarbeitermotivation und Loyalität gegenüber dem Unternehmen profitieren (2015, S. 9).

Es stellt sich zunächst die Frage wie Unternehmen beginnen können, offene Vakanzen durch Menschen mit Behinderung als neue Fachkräfte zu generieren. Hierzu appelliert *Özdemir* an die Klein-und Mittelbetriebe, die 99,6 % aller in Deutschland eingetragenen Unternehmen ausmachen, mehr Employer Branding zu betreiben und die eigene Arbeitgebermarke zu stärken. Sie verweist darauf, dass KMUs wegen regionaler Unterschiede und einem geringeren Bekanntheitsgrad, stärker mit Fachkräfteengpassen konfrontiert sind als große Unternehmen (2019, S. 13).

Einen weiteren Punkt nennt *Rechsteiner*. Er fordert im Journal *Wissensmanagement* aufgrund des Fachkräftemangels ein Umdenken beim Recruiting. Dabei unterstreicht er v.a. die Rolle der PersonalmangerInnen und hält fest, dass sie freie Stellen im Unternehmen vermarkten müssen. Er zieht dabei eine Parallele zu den klassischen VertriebsmitarbeiterInnen, die Produkte bzw. Dienstleistungen verkaufen und fordert das gleiche Engagement und Wissen von HR ManagerInnen. Sie müssen wissen welches Know How bzw. welche Ausbildung an welcher Position im Unternehmen gebraucht wird und sie müssen verstehen was der Markt hergibt (2018, S. 36).

Um dem herrschenden Fachkräftemangel vorzubeugen, ist es für Unternehmen also günstig ältere Menschen, MigrantInnen oder Menschen mit Behinderung anzusprechen. Dadurch kann bei der Besetzung offener Stellen aus einem größeren Pool von BewerberInnen ausgewählt werden. Darüber hinaus gewinnt ein Unternehmen, wenn es Menschen mit unterschiedlichen Backgrounds auswählt, gleichzeitig deren Einstellungen, Erfahrungen und Lebensgeschichten, welche sich vom Mainstream unterscheiden (Franken, 2015, S. 9; Özdemir, 2019, S. 14).

Eine weitere Möglichkeit um Fachkräfte als neue Mitarbeiter zu finden und zu binden, stellt *Schubert* dar. Sie weist darauf hin, dass Menschen mit psychischer Beeinträchtigung oftmals über sehr gute Ausbildungen verfügen und empfiehlt zum Kennenlernen der Beeinträchtigung und der Fähigkeiten ein vorausgehendes Praktikum (2013, S. 319).

3.2 Programme und Förderungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung

3.2.1 Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe

Dem österreichischen Staat ist die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und deren individuelle Förderung aus verschiedenen Gründen wichtig. Man erfährt u.a. auf der Website des BMSGPK zum Thema *Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, dass Betroffene im Sinne des Disability Mainstreamings Zugang zu allen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik haben. Des Weiteren ist zu lesen, dass im Zuge der Maß-

nahmensetzung nicht nur auf die jeweilige Beeinträchtigung, sondern auch auf die individuelle Situation und die besonderen Hintergründe eingegangen werden soll, um so die Betroffenen mit verschiedenen Förderprogrammen individuell am Weg in den Arbeitsmarkt bzw. am Arbeitsplatz zu unterstützen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2020a).

Im 2. Artikel des Behinderteneinstellungsgesetzes ist geregelt, dass DienstgeberInnen mit mehr als 25 Beschäftigten verpflichtet sind, auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen (§ 1 Abs. 1 des BEinstG). Wie bereits im Kapitel 3.1.2 beschrieben, verhält es sich so, dass eine Ausgleichstaxe entrichtet werden muss, wenn die Beschäftigungszahl der begünstigt Behinderten nicht erreicht wird. Laut Arbeiterkammer kamen der Beschäftigungspflicht im Jahr 2013 64% der DienstgeberInnen teilweise nach. Nur 22 % der ArbeitgeberInnen erfüllte die gesetzliche Vorgabe zur Gänze (Arbeiterkammer Wien, 2015). Es stellt sich die Frage, warum dieser Anteil so gering ist. Ein Versuch der Erklärung liefert das Kapitel 3.4.3 in welchem es um Vorurteile und Hemmnisse potentieller ArbeitgeberInnen gegenüber Menschen mit Behinderung geht.

3.2.2 Bestandschutz

Unter Bestandschutz ist ein erhöhter Kündigungsschutz von begünstigt behinderten MitarbeiterInnen zu verstehen. Dieser Schutz sieht folgendes vor: Wird ein/e begünstigt behinderte/r MitarbeiterIn gekündigt, so darf die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreiten und der/die ArbeitgeberIn muss einen begründeten, schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Behindertenausschuss der Landesstelle des Sozialministeriumservice einbringen. Darauf folgt ein Ermittlungsverfahren in welchem alle Beteiligten gebeten werden ihren Standpunkt darzulegen und entsprechende Beweise zu erbringen. Bei dem Verfahren werden auch Betriebsräte, die Behindertenvertrauensperson und die Personalvertretung gehört. Auf Basis des Verfahrens trifft der Behindertenausschuss eine Entscheidung. Dieser Ausschuss tagt unter Vorsitz eines/r Bediensteten des SMS‘. Vertreten sind außerdem Hilfsorganisationen/Verbände, der/die ArbeitgeberIn und der/die Ar-

beitnehmerIn. Gegen die Entscheidung des Ausschusses können alle Parteien Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erheben (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018).

Die Gültigkeit dieses erhöhten Schutzes ist abhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses: Startete das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2011 so gilt der erhöhte Kündigungsschutz bereits ab dem 7. Monat der Beschäftigung. Dieses halbe Jahr bis zum Erlangen des erhöhten Kündigungsschutzes wurde von Unternehmen und Behindertenvertretungen als zu kurz erachtet und als Einstellungshemmnis betrachtet. Deshalb wurden Lockerungen vorgenommen und nun gilt: Bei Arbeitsverhältnissen, die nach dem 1.1. 2011 starteten, gilt der erhöhte Kündigungsschutz erst ab dem fünften Jahr der Anstellung (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2020a).

3.2.3 Behindertenvertrauensperson

Behindertenvertrauenspersonen werden in Unternehmen die dauerhaft mindestens fünf begünstigt Behinderte beschäftigen, gewählt. Je mehr MitarbeiterInnen in einem Unternehmen arbeiten, desto höher ist die Anzahl der Behindertenvertrauenspersonen bzw. deren StellvertreterInnen. So müssen in einem Betrieb mit mindestens 15 begünstigt Behinderten, zwei StellvertreterInnen für die Behindertenvertrauensperson, ab 40 begünstigten Behinderten drei StellvertreterInnen gewählt werden. Die Aufgaben der Behindertenvertrauenspersonen sind die Einhaltung der Bestimmungen des BEinstG, auf die besonderen Bedürfnisse behinderter ArbeitnehmerInnen hinzuweisen, Mängel an die verantwortlichen Stellen zu kommunizieren und beratend bei Sitzungen des Betriebsrates teilzunehmen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 12).

3.2.4 Bundesweite, arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramme

Als Grundlage der BABE dienen mehrere Gesetze und Verordnungen. Neben der Kohäsionspolitik der EU und den Bestimmungen über den Europäischen Sozialfonds ist v.a. die United Nations-Behindertenrechtskonvention zu nennen. Bei diesem internationalen

Vertrag verpflichten sich die teilnehmenden Staaten, die Menschenrechte von Personen mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2020b). Die Thematik Arbeit und Beschäftigung wird im Artikel 27 der UN-BRK konkretisiert. Darin ist klar formuliert, dass behinderte Menschen Recht auf Arbeit besitzen und diese als Grundlage der Gleichberechtigung dient. Darüber hinaus schließt dieses Recht die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt selbstständig zu verdienen (Maria Osterkorn, 2011).

Unternehmen werden durch unterschiedliche Förderungen, Beihilfen und Zuschüsse motiviert Menschen mit Behinderung anzustellen. Dazu zählt die Entgeltbeihilfe, bei welcher der/die UnternehmerIn Entgeltbeihilfe beantragen kann, wenn die Leistungsfähigkeit eines/r begünstigen Behinderten im Vergleich zu einem Mitarbeiter ohne Behinderung dauerhaft maßgeblich herabgesetzt ist (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 17).

Des Weiteren gibt es eine Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe, bei der um einen Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten angesucht werden kann, wenn der Arbeitsplatz eines/r Mitarbeiters/in mit Beeinträchtigung akut gefährdet ist. Zusätzlich wird die Adaptierung bzw. die notwendigen Hilfsmittel am Arbeitsplatz von diversen Kostenträgern finanziert. Gefördert werden bei technischen Arbeitshilfen sowohl die Hilfsmittel, als auch die Schulung zum Gebrauch dieser (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 18). So werden z.B. bei Arbeitsplatzausstattungen für Blinde die Braillezeile und die Sprachausgabe zur Gänze durch staatliche Kostenträger finanziert. Betreffend der Adaptierung und Schaffung von Arbeits-und Ausbildungsplätzen können UnternehmerInnen beim Einrichten neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze Zuschüsse oder Sachleistungen beantragen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 18).

Abschließend ist zu erwähnen, dass anfallende, behinderungsbedingte Schulungskosten externer Schulungen/Weiterbildungen zur Gänze finanziert werden (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 18).

3.2.5 Netzwerk berufliche Assistenz

Der Staat Österreich verfügt über ein Netzwerk und ein System welches sich u.a. der Unterstützung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz widmet (Sozialministerium, Was ist NEBA, 2020). Konkret wird die Umsetzung durch mehrere Programme realisiert. Eines davon ist die Berufsausbildungsassistenz. Bei dieser Form der Assistenz werden Jugendliche mit Behinderung bzw. anderen Vermittlungserschwernissen sowohl bei der betrieblichen als auch in der schulischen Ausbildung unterstützt. Um eine solide Berufsausbildung zu gewähren, bietet die BAS die Maßnahmen einer verlängerten Lehre, den Abschluss von Teilqualifikationen und maßgeschneiderte Unterstützungsangebote für Betriebe und Auszubildende (Sozialministeriumservice, 2020a).

Ein weiteres Programm ist das Jobcoaching. Das Ziel des Jobcoachings ist eine nachhaltige Inklusion von Männern und Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Erreicht wird dieses Ziel einerseits durch Förderung von fachlicher, kommunikativer und sozialer Kompetenz der Betroffenen und andererseits durch Sensibilisierung im Betrieb bzw. der Kolleg qschaft. Darüber hinaus begleiten Jobcoaches Betroffene und Unternehmen bei der Arbeitserprobung. Dadurch haben sie die Möglichkeit von Beginn an bei Klärungs- und Entscheidungsprozessen, sowie bei einem weiteren Beschäftigungsverhältnis unterstützend zu wirken. Durch diese begleitende, beratende und unterstützende Tätigkeit versuchen sie Menschen mit Behinderung zur selbständigen Bewältigung ihres Arbeitsalltags zu befähigen (Sozialministeriumservice, 2020b).

Darüber hinaus gibt es das Programm der Arbeitsassistenz**.** ArbeitsassistentInnen unterstützen Betroffene bei der Suche und Erlangungen eines Arbeitsplatzes und bei dessen Sicherung. Außerdem gilt die Arbeitsassistenz als zentrale Anlaufstelle für benachteiligte Arbeitssuchende, Arbeitnehmende, Arbeitgebende und KollegInnen. ArbeitsassistentInnen beziehen die KlientInnen immer mit ein, mobilisieren soziale Unterstützung bei Problemen und halten mit den Behörden/Förderstellen/KooperationspartnerInnen Kontakt. (Arbeitsassistenz, 2020). Hervorzuheben ist im Kontext von Bewusstseinsbildung, dass sowohl die BerufsausbildungsassistentInnen, als auch die ArbeitsassitentInnen ihr Angebot nicht nur an die betroffenen KlientInnen ausrichten, sondern auch an die Unternehmen.

Ein weiteres Programm ist die integrative Berufsausbildung. Darunter ist eine Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit zu verstehen. Die Verlängerung kann ein Jahr, in manchen Fällen auch zwei Jahre betragen. Kann die komplette Lehre nicht durchgeführt werden, so ist die Erlangung von Teilqualifikationen durch Einschränkung auf bestimme Teile des Lehrberufs möglich. Die IBA kann sowohl in Unternehmen als auch in Ausbildungseinrichtungen stattfinden (Rubisch, Reinalter, Miller-Fahringer & Bednar, 2012, S. 75).

3.2.6 Intersektionale Föderungen

Im Artikel 6 der UN-BRK erkennen die Vertragsstaaten an, dass Frauen und Mädchen mit Behinderung mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Daher sollen Maßnahmen ergriffen werden um einerseits die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu gewährleistet und andererseits die Förderung und Stärkung der Frauen zu garantieren (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2016, S. 10).

Auf Österreich bezogen, gilt in diesem Zusammenhang der *Nationale Aktionsplan Behinderung 2012 – 2020.* Basis dieses Plans ist der oben beschriebene Artikel 6 der UN-BRK. Im Aktionsplan wird festgehalten, dass Frauen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind: Zum einen sind Frauen mit Beeinträchtigungen sowohl wegen behindertenspezifischer, als auch wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung belastet. Zum anderen sind Frauen mit Behinderung nicht nur gegenüber Frauen ohne Behinderung deutlich schlechter gestellt, sondern auch gegenüber Männern mit Behinderung. Es gibt zwei konkrete Maßnahmen des Aktionsplans die Frauen betreffen: Zum einen soll bei statistischen Erhebungen im Behindertenbereich das Geschlecht miteinbezogen werden und zum anderen sollen Frauen im Bildungsbereich mehr gefördert werden (Rubisch et al., 2012).

Zu erwähnen ist an dieser Stelle, der Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich. Darin verweisen die AutorInnen auf ein Pilotprojekt der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, bei welchem vier Frauen mit Hörbehinderung bei einer Landespolizeidirektion bzw. beim Bundeskriminalamt arbeiten (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017, S. 28).

3.3 Arbeitsmarkt und intersektionale Benachteiligungssituation

3.3.1 Bedeutung von Beschäftigung

Das *Wirtschaftslexikon Gabler* definiert Arbeit im Kontext von Soziologie als Prozess, in dem Menschen soziale Beziehungen eingehen, welche im gesamten Lebenszusammenhang von zentraler Bedeutung sind. Dazu zählen u.a. soziale Anerkennung und das Selbstwertgefühl (Voigt, 2018). Dabei stellen im Artikel *Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit* die Autorinnen die Zentralität der Arbeit für das Leben im Allgemeinen in den Fokus und erklären, dass Beschäftigung in modernen Erwerbsarbeitsgesellschaften sinn- und identitätsstiftend wirkt (Hardering, Will-Zocholl & Hofmeister, 2016, S. 3–5). So ähnlich, aber auf Menschen mit Beeinträchtigung bezogen, formuliert auch *Behrendt*, der einen Lehrstuhl für Wissenschaftstheorie und Technikphilosophie an der Universität Stuttgart hält, indem er sagt, dass Erwerbsarbeit in kapitalistischen Gesellschaften ein wichtiger Faktor von gesellschaftlicher Teilhabe darstellt. Diese Aussagen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen (Behrendt, 2018).

Wie wichtig Arbeit ist bzw. wie tragisch Arbeitslosigkeit sein kann, wird in der Arbeitslosenforschung beschrieben. Hier wird auf die negativen Auswirkungen sowohl auf den Gemütszustand als auch auf die psychische Gesundheit arbeitsloser Menschen eingegangen. Diese zeigen sich in Form von Angst, Depressionen und mangelndem Selbstwert (Marcus, 2011, S. 67).

In Bezug auf Frauen mit Behinderung erläutert *Paierl* die Wichtigkeit von Arbeit indem sie Aussagen von mehreren Frauen mit Behinderung zusammenfasst. Dabei entdeckt sie, dass Erwerbsarbeit für betroffene Frauen finanzielle Unabhängigkeit und gesellschaftliche Anerkennung ermöglicht. Außerdem beschreibt sie Arbeit als wesentlich für das eigene Selbstbild und Selbstwertgefühl, sie strukturiert den Alltag und ermöglicht den Aufbau sozialer Kontakte (2009, S. 20).

3.3.2 Arbeitsmarkteinbindung

Die geringe Integration von Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz lässt sich in Österreich durch die erhobenen Daten des *AMS* und durch die *Mikrozensus Zusatzfragen 2015* ablesen: 18,4 % der österreichischen Bevölkerung geben an, von einer dauerhaften Beeinträchtigung betroffen zu sein. Das sind 1,34 Millionen Menschen. Nach Geschlecht aufgeteilt liegt der Anteil der Beeinträchtigung bei Frauen bei 18,8%, bei Männern bei 17,9%. Im Alter zwischen 20 und 60 Jahren – also in einem potentiell erwerbsfähigen Alter – liegt der Anteil bei Frauen bei 13,3% und bei Männern bei 13,8% (Baldszti, 2016, S. 25). In konkreten Zahlen meldet das AMS 2018 35.150 Frauen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (bedeutet Frauen mit Behinderung und Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen) als arbeitslos bzw. in einer Schulung (Auer et al., 2019, S. 3).

Statistisch gesehen verhält es sich am Arbeitsmarkt derart, dass Frauen mit Behinderung von allen Kategorien am häufigsten und längsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind: Häufiger und länger als Menschen ohne Behinderung und auch länger als betroffene Männer. Zudem erhalten Frauen im Durchschnitt deutlich weniger Arbeitslosengelt. Zu betonen ist, dass Frauen mit Behinderung in hohem Maße armuts- und ausgrenzungsgefährdet sind (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017, S. 27; Schleicher & Pfabigan, 2015, S. 59). Eine Erklärung für dieses Ungleichgewicht liefern die Dozentinnen *Haidinger* und *Knittler* die an der Universität Wien tätig sind. Sie verweisen in ihrem *Einführungsbuch der feministischen Ökonomie* auf die ungleiche Ressourcenausstattung von Männern und Frauen betreffend Geld, Zeit, Produktionsmittel und Mobilität. Das führt zu einem Machtungleichgewicht innerhalb der Familie, welches mit Entscheidungen über Ausmaß und Zeit der Erwerbstätigkeit zusammenhängt (2019, S. 145).

Laut Statistik Austria waren im Jahr 2015, 45,5 % aller erwerbstätigen Frauen Österreichs in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Der Anteil aller erwerbstätigen Männer der Teilzeit beschäftigt ist, liegt bei nur 10 % (Schleicher & Pfabigan, 2015, S. 8).

Eng verzahnt mit der Arbeitssituation von betroffenen Frauen sind die vorangegangen Ausbildungen und die darauffolgende Berufswahl. In *Abbildung 1* sieht man die Ergebnisse der *Mikrozensus Zusatzbefragung 2015*. Es zeigen sich markante Unterschiede bei

den höchst abgeschlossenen Ausbildungen zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Personen mit Behinderung schließen überdurchschnittlich häufig lediglich die Pflichtschule ab. Das betrifft v.a. Frauen mit Beeinträchtigung. Sie verfügen doppelt so oft nur über einen Pflichtschulabschluss als Männer mit Beeinträchtigung. Den Lehrabschluss bzw. den Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule machen Frauen mit und ohne Behinderung zu etwa gleich hohen Teilen. Beim Abschluss von höheren Schulen bzw. Hochschule halten sich die Anteile der Abschlüsse zwischen Frauen und Männern mit Behinderung die Waage (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017, S. 25–26).

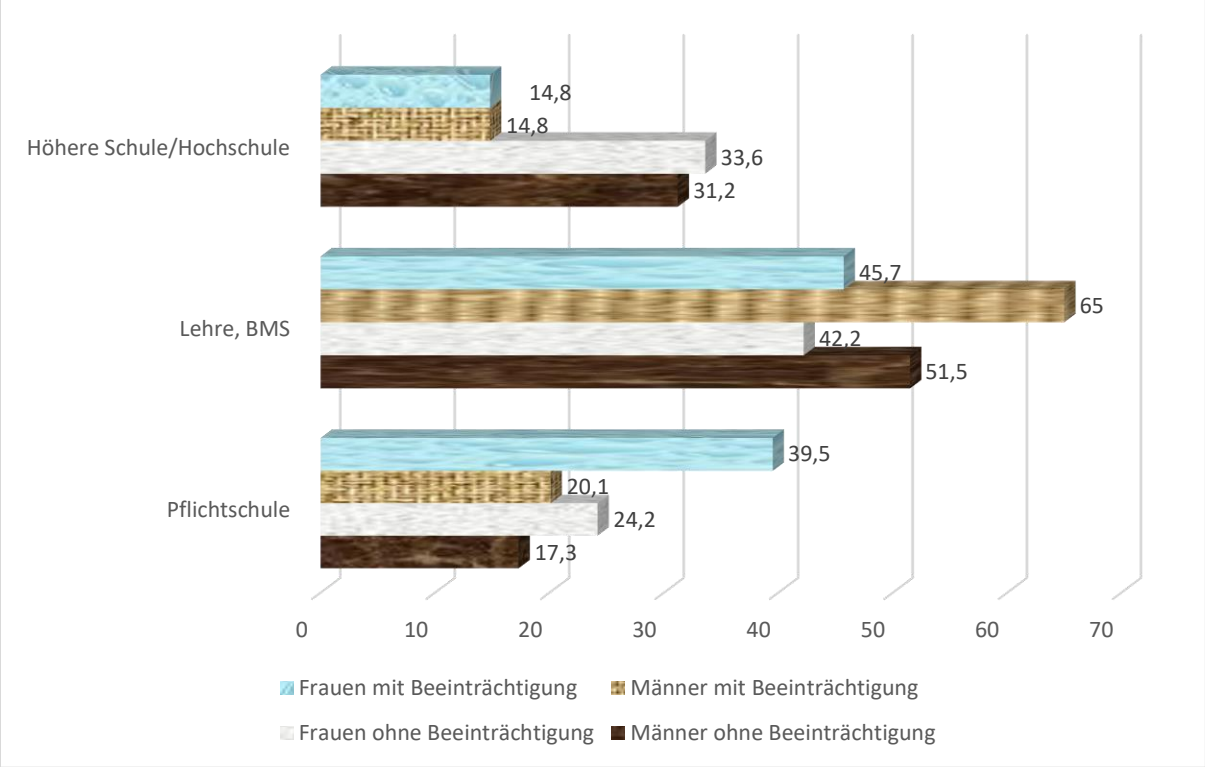

Abbildung 1: Abgeschlossene Ausbildungen (BMASK, 2017, S. 25-26)

Bereits 2007 waren die Zahlen der Mikrozensus Zusatzbefragung ähnlich und *Paierl* kommt zum Ergebnis, dass Frauen mit Behinderung geringere Zeiten in Ausbildung verbringen als Frauen ohne Behinderung und als Männer mit Behinderung. Außerdem beschreibt sie, dass in der integrativen Berufsausbildung betroffene Frauen unterrepräsentiert sind und vorwiegend in frauentypischen Bereichen einen Lehrberuf ergreifen (2009, S. 37–40)

Diese Erkenntnis wirft die Frage des Berufswahlprozesses auf. Gängige Meinung in der Literatur ist, dass die Berufsplanung von Mädchen mit Behinderung dem heutigen Frauenbild unterliegt, das sich noch immer an traditionellen Rollenbildern orientiert. Außerdem ist das Rollenkonzept zweigeteilt: Zum einen sieht es immer noch die Verantwortlichkeit der Frauen für die Haus- und Familienarbeit vor. Zum anderen ist die Arbeitstätigkeit fester Bestandteil der Lebensplanung. Somit haben Mädchen mit Behinderung nicht viele Wahlmöglichkeiten. Eingeschränkt sind diese Wahlmöglichkeiten auch in der Familienplanung. So wird Frauen mit Beeinträchtigung die Rolle der Ehefrau, Hausfrau und Mutter nicht zugetraut (Middendorf, 2010, S. 210; Paierl, 2009, S. 40–42). Diese Einschränkung führt dazu, dass die gewählte Tätigkeit und eine positive Berufsidentität nur eingeschränkt miteinander einhergehen (Middendorf, 2010, S. 210). Darüber hinaus zeigt sich, dass bei der Berufswahl gängige Geschlechterstereotype noch stärker reproduziert werden, betroffene Frauen seltener eine Arbeitsmarktintegration als Männer finden und wenn, dann vor allem in frauenspezifischen Beschäftigungsbereichen (Paierl, 2009, S. 42).

3.3.3 Benachteiligungssituationen

Schön, Richter-Witzgall & Klein beschreiben bereits 2004 in ihrer Studie über die berufliche Teilhabe von Frauen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten, dass Mütter mit Behinderung mit besonderen Vereinbarkeitsproblemen kämpfen. Gemeint sind die spezifischen behinderungsbedingten Belastungen, die meist nur mit großer Anstrengung zu erfüllende Mobilitätsanforderung sowie die fehlenden, flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Untersucht wurden auch Lebensmodelle die vom traditionellen Familienbild (verheiratete Eltern die mit ihren gemeinsamen Kindern leben) abweichen. Dabei ging hervor, dass alleinerziehende Frauen mit Behinderung von sozialer

Ungleichheit besonders betroffen sind, da ihnen einerseits die Ressourcen fehlen um Aufgaben zu delegieren und sie andererseits vollständig auf Vollzeiterwerbstätigkeit angewiesen sind (2004, S. 376–377). Das selbe Fazit ziehen auch *Schleicher & Pfabigan* für Frauen allgemein und belegen dies mit Zahlen: 84% der Alleinerziehenden Österreichs sind weiblich (2015, S. 63–64).

Eine weitere Dimension ist die eingeschränkte Mobilität naturgemäß im ländlichen Raum, aber auch im urbanen Raum kann sich Mobilität schwierig gestalten. Abgesehen von Menschen die generell von zuhause aus Arbeiten, gestaltet sich für ArbeitnehmerInnen die Anreise vom Wohnort zum Arbeitsplatz je nach Distanz zwischen beiden Orten, verfügbaren Verkehrsmitteln, Arbeitszeiten und eigener Mobilität von einfach bis unmöglich. Betroffene Frauen die im peripheren/ländlichen Raum leben, sind gegenüber betroffenen Frauen die im zentralen/urbanen Raum leben aufgrund der geringen Infrastruktur, fehlenden Arbeitsplätzen, spärlichen, öffentlichen Verkehrsanbindungen und wenigem Austausch mit anderen Selbstbetroffenen benachteiligt. Zusätzlich *beschreiben Schön, Richter-Witzgall und Klein*, dass die Frauen mit Behinderung aus ländlichen Regionen ihr Lebensumfeld nicht verlassen möchten und in den Interviews auf ihre regionale Bezogenheit verweisen (Schön et al., 2004, S. 377). Einen möglichen Lösungsansatz bietet hier die *WAG Assistenzgenossenschaft*, die persönliche Assistenzen an Betroffene vermittelt, welche u.a. die Beförderung zwischen Heimatadresse und Arbeitsplatz durchführen (WAG Assistenzgenossenschaft).

Eine immer wieder formulierte Benachteiligungssituation, ist jene der Betroffenheit von Armut. Im Grundlagenbericht für den Aktionsplan Frauengesundheit widmen sich die Autorinnen dem Thema Frauen mit Behinderung im Kontext von Armut. Sie beschreiben darin u.a., dass die Armutsgefährdungsquote von betroffenen Frauen bei 23% liegt. Diese Quote ist doppelt so hoch wie jene der Durschnitts-ÖsterreicherInnen und um 7% höher als jene von Männern mit Behinderung. Als Ursache beschreiben sie eine niedrige Erwerbsquote, geringes Einkommen und eine daraus resultierende geringe Pension. (Schleicher & Pfabigan, 2015, S. 58–59). *Felder* verweist auf die spezifischen Verstärkungsprozesse und ergänzt um die Komplexität der Beziehungen. Sie erklärt, dass arme Menschen im Vergleich zu nicht armen Menschen mehr schädlichen Umweltfaktoren und

psychosozialen Belastungen ausgesetzt sind, und dass Armut für Schwangere ein Risikofaktor darstellt, welcher zu Frühgeburten und zu einem zu geringen Geburtsgewicht führt (Felder, 2012, S. 108).

Leider verhält es sich so, dass Frauen häufig und Frauen mit Behinderung noch häufiger Opfer von Gewalt werden. Das Bundeskanzleramt schreibt auf seiner Website, dass Gewalt und Missbrauch die an Frauen mit Behinderung ausgeübt werden, in der österreichischen Gesellschaft ein Tabuthema darstellen. Die Behörde weist weiter darauf hin, dass die Gewalterfahrungen von Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigung komplex und vielschichtig sind, weil die Betroffenen häufig in Abhängigkeiten von Unterstützungsleistungen anderer Menschen leben (Bundeskanzleramt, 2020). Konkrete Zahlen liefert das in Deutschland durchgeführte Forschungsprojekt *Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutzeinrichtungen bei Gewalterfahrungen*. Darin wird aufgezeigt, dass Frauen mit Behinderung deutlich häufiger aller Formen von Gewalt ausgesetzt sind, als der Durchschnitt der Deutschen. Die Studie beleuchtet auch die Anzahl und Form gewalttätiger Übergriffe an Kindern und Jugendlichen und kommt zu dem tragischen Ergebnis, dass betroffene Mädchen und Jugendliche zwei- bis dreimal häufiger sexuell missbraucht werden als der Bevölkerungsdurchschnitt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013, S. 216–218). Das SMS weist in diesem Zusammenhang auf den Risikofaktor der Kommunikationsbeeinträchtigung hin, die es den Betroffenen noch schwieriger macht, über die Gewalterfahrung zu sprechen (Rubisch et al., 2012, S. 39).

Eine weitere Benachteiligungssituation betrifft Menschen mit geistiger Behinderung: In der *Zeitschrift für Inklusion-online.net*, erkennt *Behrendt*, dass Menschen mit wesentlichen kognitiven Beeinträchtigungen vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Als Grund nennt er den Ausschluss von Personen, die den Ansprüchen der kapitalistischen Marktwirtschaft nicht gerecht werden. Gleichzeitig präsentiert er als Lösungsansatz Assistenzsysteme am Arbeitsplatz einzusetzen und somit berufliche Teilhabe und Inklusion zu erzeugen (Behrendt, 2018, S. 13).

3.4 Diskriminierung am Arbeitsplatz

3.4.1 Intersektionale Diskriminierung

In der Studie aus dem Jahr 2010 zu *Arbeitsbedingungen in Österreich* wird u.a. die Arbeitszufriedenheit erklärt und angegeben, dass ein wesentlicher Grund für Unzufriedenheit am Arbeitsplatz Diskriminierung ist. Aus der Studie geht hervor – zu sehen in Tabelle 1 – dass in der Kategorie „Behinderung“ 1% der Männer und 0% der Frauen am Arbeitsplatz diskriminiert werden. In der Kategorie Geschlecht, geben 3% der Frauen und kein Mann an, diskriminiert zu werden. Die Hauptaussage ist, dass die Zahlen von Diskriminierung seit 1995 deutlich zurückgegangen sind (Eichmann & Saupe, 2014, S. 283).

	Alter	Geschlecht	Ethnische Herkunft, Hautfarbe	Nationalität	Religion	Behinderung	Sexuelle Orientierung
Männer	4	0	3	3	1	1	0
Frauen	3	3	1	1	0	0	1

Tabelle 1: Wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz in Österreich, 20210 (Eichmann & Saupe, 2014, S. 283)

An dieser Studie ist offensichtlich zu hinterfragen, ob tatsächlich keine einzige Frau angibt, aufgrund ihrer Behinderung, am Arbeitsplatz diskriminiert zu werden. Eine weitere Studie aus Deutschland zeigt hier grundsätzlich Anderes. Wie in *Tabelle 2* zu sehen ist, geben Frauen mit Behinderung auf gezielte Fragen nach Diskriminierung, beispielsweise ob sie unaufgefordert geduzt werden, ob sie angestarrt werden, etc. eindeutige Antworten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013, S. 289). Auch wenn diese Befragung sich nicht nur auf den Arbeitsplatz bezieht, ist davon auszugehen, dass die Diskriminierungserfahrungen nicht ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit in anderen Räumen als im Unternehmen gesammelt werden.

Basis: Alle Befragten.				
	Haushalte N=777[177] (%)	Zusatz-gehörlose Frauen N=83 (%)	Zusatz-blinde Frauen N=128 (%)	Zusatz-körperbehinderte Frauen N=130 (%)
Mindestens eine Situation erlebt	**81**	**99**	**95**	**99**
Situation erlebt …				
Bedingungen/Regeln, durch die sie in Freiheit oder in Entscheidung eingeschränkt wurde	28	72	71	77
Hilfe vorenthalten oder zu viel an Hilfe	33	48	83	77
Sonstige Verhaltensweisen, durch die belästigt, bevormundet oder benachteiligt wurde	31	65	64	64
Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch andere Menschen oder Institutionen	34	86	80	72
Angestarrt werden	31	71	70	87
Ungefragt geduzt werden	29	35	55	56
Nicht ernst genommen werden	50	82	70	74
Ignoriert werden	36	75	71	66
Ungefragt angefasst werden	19	39	71	55
Unangenehm angefasst werden	19	39	62	46

Tabelle 2: Subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung in Deutschland (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013, S. 289)

Oft untersuchen Studien Diskriminierungserfahrungen nach der Einteilung der sechs Kategorien des DMs (Alter, Geschlecht, Ethnie, Nationalität, Religion, Behinderung und sexueller Orientierung). Das heißt, die Diskriminierung von Personen die sich in mehreren Kategorien wiederfinden, intersektional sind, werden nicht eindeutig dargestellt. Kritik an der vorhandenen Einteilung der sechs Kategorien gibt es von mehreren Seiten. Die Mitgründerin des Begriffs Intersektionalität, *Crenshaw*, forscht u.a. im Bereich des institutionalisierten Rassismus und bemängelt die strikte Abgrenzung der Kategorien voneinander. Sie untersucht die Intersektion von Rassismus und Sexismus, konkret die Diskriminierungserfahrungen von schwarzen Frauen in den USA. Dabei hält sie fest, dass die Frauen

nicht in eine der vorgeschriebenen Kategorie passen sondern in mehrere und deren Erfahrungen eben dadurch marginalisiert werden. Das wiederum erschwert die Erarbeitung intersektionaler Lösungen bei Diskriminierungsproblemen. (Crenshaw, 2010, S. 39–41).

Aktuelle Kritik gibt es wie eingangs erwähnt sowohl von *Walgenbach* als auch von *Özdemir*. Beide sehen die Verstrebungen der einzelnen Kategorien ineinander, wodurch Merkmale auftauchen, die zu Mehrfachdiskriminierung führen können (Özdemir, 2019, S. 230; Walgenbach, n. D., S. 1). Mehrfachdiskriminierungen wurden bereits in unterschiedlichen Studien gemessen. Beispielsweise haben WissenschafterInnen in der Zeitschrift *National Bureau of Economic Research* auf das Zusammenspiel der Kategorien Alter, Ethnie und Geschlecht fokussiert und die daraus resultierende Diskriminierung im Zuge von Bewerbungsunterlagen erforscht. Dabei werden randomisierte Lebensläufe HR-MitarbeiterInnen gezeigt und u.a. auch die Zeit gemessen, wie lange sich die HR-MitarbeiterInnen mit welchem Lebenslauf auseinandersetzen. Als Resultat geht hervor, dass schwarzen, jungen Männern und schwarzen älteren Männern die geringste Zeit entgegengebracht wird. Außerdem deutet die Studie an, dass dieser Effekt bei weiblichen BewerberInnen noch stärker ausgeprägt sein könnte (Lahey & Oxley, 2018, S. 33–35).

3.4.2 Starre Machtverhältnisse

Gummich beschreibt Macht im Kontext von Diskriminierung und unterscheidet verschiedene Arten wie Macht ausgedrückt wird: Offen, subtil, aktiv, passiv, direkt oder indirekt. Personen die einer Minderheit bzw. einer kategorisierten Randgruppe angehören, werden mittels direkter Kommunikation mit den bekannten Vorurteilen konfrontiert und somit diskriminiert (2010, S. 147).

Ein brutales Negativbeispiel beschreiben hierzu die AutorInnen im *Journal of Diversity Management* bei welchem es um das Ausnützen von Macht am Arbeitsplatz geht. Es handelt sich um ein fleischverarbeitendes Unternehmen das in den USA angesiedelt ist und seine MitarbeiterInnen seit den 1970er Jahren (insgesamt über 40 Jahre lang) ausbeutet. In dem Betrieb arbeiten mehr als 30 Menschen mit geistiger Behinderung. Sie verdienen deutlich weniger als den Mindestlohn und sind vom Unternehmen in gesundheitsschädigenden Behausungen untergebracht. Dabei zeigen die AutorInnen

nicht nur die unmenschliche Behandlung auf, sondern weisen darauf hin was passieren kann, wenn staatliche Vorschirften und Gesetzte nicht durchgesetzt werden und Behörden untätig bleiben (Meyer, Zagoren, Wolfe, Lynn & Moorman, 2016, S. 17).

3.4.3 Vorurteile bei der Anstellung

Als Hauptursache für die mangelhafte Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung wird das Vorurteil der geringen Leistungsfähigkeit genannt (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann, 2013, S. V). *Dobusch* führt diese Aussage im Artikel *Gender, Disability and Diversity Management* weiter aus und nennt konkreter den Grund für fehlgeschlagene Inklusion am Arbeitsplatz, die Einstellungen und Verhaltensweisen der nicht behinderten MitarbeiterInnen. Sie stellt fest, dass Menschen mit Beeinträchtigung ihre ArbeitskollegInnen als vorurteilbehaftet, unerfahren, unsicher und unsensibel wahrnehmen. Auch würde absichtlich diskriminiert werden und dadurch Exklusion und Mobbing/Schikane entstehen. Gleichzeigt zeigt sie auch eine andere Seite: Personen mit Behinderung sind gekennzeichnet durch bestimmte Verhaltensmuster wie z.B.: Mangel an Selbstbewusstsein, also einem potentiellen Grund für Selbst-Exklusion (Dobusch, 2017, S. 497).

3.4.4 Sondersituation von Frauen mit Spätbehinderung

Neben Menschen die mit einer Behinderung geboren werden, gibt es Menschen die im Laufe ihres Lebens durch eine Erkrankung, einen Unfall oder durch andere Umstände zu einem späteren Zeitpunkt im Leben von Behinderung betroffen werden. Die demografische Entwicklung und das damit einhergehende spätere Pensionseintrittsalter bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen immer länger arbeiten.

Statistisch verhält es sich so, dass 33,6% der Menschen mit Beeinträchtigung 60 Jahre oder älter sind. Dagegen wirken die Beeinträchtigten, die zwischen 20 und 60 Jahren alt sind, mit 13,6 % überschaubar. Ein marginal höherer Anteil zeigt sich im Verglich von Frauen und Männern mit Spätbehinderung Hier werden Frauen mit 34,1%, Männer mit 32,9% beziffert (Baldszti, 2016, S. 25). Aus diesen Zahlen ist herauszulesen, dass mit steigendem Alter die Behinderungen/chronischen Erkrankungen zunehmen was eine

mögliche Minderung der Leistungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen bedingt. Um einer gesundheitlichen Leistungsminderung entgegenzuwirken, werden sowohl von staatlicher Seite (Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitstage, Sportveranstaltungen, etc.) als auch von unternehmerischer Seite (gesunder Mittagstisch, bezahlte Fitnessstudios, Burn Out Präventionen, etc.) angeboten. *Oberlinner* hält fest, dass Maßnahmen die in Lebensbereichen in welchen Menschen besonders viel Zeit verbringen – dem Arbeitsplatz – als erfolgsversprechend gelten. Besonders hervor hebt er die Wichtigkeit, dass bei all den angebotenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung die relevante Zielgruppe erreicht werden muss (Oberlinner, 2013, S. 211)

Was die Berufswahl sowie die schulischen Ausbildungsverläufe betrifft, hält *Paierl* fest, dass diese von Frauen mit Spätbehinderungen ganz anders verlaufen als jene von Frauen mit Führbehinderungen. Ergo spielt der Zeitpunkt des Eintritts der Behinderung eine wesentliche Rolle (Paierl, 2009, S. 37).

In der Zeitschrift *Revista de Administração Mackenzie* beschreiben die Autorinnen die Vorteile einer Spätbehinderung. Diese Gruppe hat durch ihre Beschäftigung die Möglichkeit, die neuen körperlichen oder kognitiven Herausforderungen der Behinderung, besser über sich hinauszuwachsen, als Menschen die von Geburt an betroffen sind. Förderlich ist neben der Sinnhaftigkeit der Beschäftigung, die eigene Solidarität zu sich selbst, sowie die eigene Selbstermächtigung. Zusätzlich ist diese Gruppe seltener von klassischer Stigmatisierung betroffen (Galvao, Lemos & Cavazotte, 2018, S. 24).

3.5 Turbos für gelungene Integration in Betrieben

3.5.1 Führungsebene und Personalmanagement

Im Lehrbuch *Personal: Diversity Management* ist zu lesen, dass DM eine Führungsaufgabe ist, die vom Top Management initiiert wird. Führungskräfte sind für die strategische Ausrichtung und Visionen eines Unternehmens im Umgang mit Diversität zuständig. Dabei spielt die Aufgabe des Vorbilds von Führungskräften eine zentrale Rolle. (Franken, 2015, S. 80). Das bestätigt *Walter* in dem sie sagt, dass die MitarbeiterInnen der obersten Führungsebene als wichtigste, ethische Führungs-Vorbilder gelten. Sie sollten jede Art

von Diskriminierung verhindern und Bedürfnisse und Interessen ihrer Mitarbeiter respektieren (2016, S. 68). Anderer Meinung ist *Schulz*: Er meint, dass ein möglichst breiter Mitarbeiterkreis an der Implementierung des Diversitätsmanagements mitwirken soll (Schulz, 2009, S. 186).

Auf die Frage wer genau für die Implementierung verantwortlich ist, geht *Baig* nicht ein, aber sie empfiehlt Unternehmen, als ersten Schritt Aktivitäten zu setzen, die ein produktives Miteinander als Ziel haben. Damit meint sie die Bekundung der Wertschätzung von Vielfalt in Form von Mission Statements oder Leitbildern. Außerdem empfiehlt sie Beurteilungs- und Anreizsysteme zu überprüfen und eine heterogene Zusammensetzung von EntscheidungsträgerInnen (Baig, 2010, S. 344–347).

Das Human Ressource Management ist also mitverantwortlich für das Gelingen und Scheitern bei der Integration von Menschen mit Behinderung im Unternehmen. Zumal ist das Personalmanagement dafür verantwortlich die betroffenen MitarbeiterInnen zu rekrutieren, sie an das Unternehmen zu binden und die Möglichkeiten aufzuzeigen wie sie sich weiterentwickeln können (Özdemir, 2019, S. 76).

Ein bedeutendes Werkzeug im Rahmen des Rekrutierungsprozesses ist die Herangehensweise und das Wording bei der Gestaltung von Stellenanzeigen. *Schulz* kritisiert an der aktuellen Personalrekrutierung die Konformitätskultur und plädiert für eine vorurteilsfreie Praxis beim Auswahlprozess. Er formuliert als Ziel, dass alle BerwerberInnen fair behandelt werden und echte Chancengleichheit besteht. Dies beginnt wie erwähnt bereits bei der Formulierung von Stellenannoncen, welche so getextert sein sollen, dass niemand aufgrund eines Diversitätsmerkmals vom Auswahlprozess ausgeschlossen wird (Schulz, 2009, S. 129–130). Was die Darstellung von Stellenanzeigen auf Websiten betrifft, so müssen die Seiten barrierefrei gestaltet sein. Das verlangt zum einen das Web-Zugänglichkeits-Gesetz für behördliche Seiten und zum anderen, das BGStG, für den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich (WZG, BGSTG).

3.5.2 Individuelle und flexible Arbeitsformen

Wie bereits in Kapitel 3.3.3. *Benachteiligungssituationen* beschrieben, sind Mütter mit Behinderung mit Mehrfachbelastungen wie schwierig zu meisternden Mobilitätsanforderungen und fehlender Kinderbetreuungsoptionen konfrontiert. Hinzu kommt, dass diese Gruppe häufig alleinerziehend ist und finanziell auf Vollzeitbeschäftigung angewiesen ist (Schön et al., 2004, S. 376–377). Dennoch sind 2015, knapp 46% aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeitbeschäftigung (Schleicher & Pfabigan, 2015, S. 8). Was die gesellschaftliche Seite betrifft, weist *Kubek* in diesem Zusammenhang darauf hin, dass kundenseitig ein Bedarf nach veränderten Arbeitszeitmodellen besteht, etwa bei Dienstleistungen wie Kundenhotlines, Reparaturen oder Wartungen. So kommt es, dass Menschen mit Behinderung, häufiger befristete Stellen annehmen, in Teilzeit mit 20 oder weniger Stunden arbeiten oder in Zeitarbeitsverhältnissen stehen (2012, S. 124).Unternehmen setzen hier an und bieten auch Menschen mit Behinderung flexibel gestaltete Arbeitszeitmodelle an. Die Angebote reichen von flexiblen Gleitzeitregelungen, über Job-Sharings, Teilzeitmöglichkeiten, Arbeitszeitkonten bis hin zu Sabaticals oder Freistellungen (Böhm et al., 2013, S. 11).

3.5.3 Qualifikation und Karrieremanagement

Unabhängig von Diversity Merkmalen, spielt die Qualifikation eine der bedeutendsten Rollen, wenn es um Wettbewerbsstärke von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt geht. Sie ist nicht nur für den Erhalt von Arbeit wichtig, sondern auch richtungsweisend die Zukunftsperspektive betreffend. *Kubek* erkennt einen anhaltenden Prozess der Höherqualifizierungen und beschreibt die Auswirkungen auf diejenigen, die niedrig oder gering qualifiziert sind. Diese Gruppe zählt zur Hauptproblemgruppe des Arbeitsmarkts, ist am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen und kann selbst an einfachen Arbeitsplätzen nicht aufgenommen werden, weil die Anforderungen gestiegen sind (2012, S. 128–129). Zu dieser Gruppe zählen v.a. Frauen mit Behinderung. Wie bereits in Kapitel *3.3.2 Arbeitsmarkteinbindung* festgestellt, verhält es sich so, dass von allen Menschen die als höchst

abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss vorweisen, 40% Frauen mit Beeinträchtigung sind (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017, S. 25–26).

Kubek, schreibt über die Bedeutung humaner beruflicher Teilhabe. Sie sagt, dass sich diese an den individuellen Fähigkeiten und Interessen der ArbeitnehmerInnen orientiert. Voraussetzungen für berufliche Teilhabe sind soziale Integration in einer Arbeitsorganisation, denn nur durch inklusive Kultur, Strukturen und Praktiken kann soziale Integration geschehen (2012, S. 170–171). Eine dieser inklusiven Strukturen betrifft das Weiterbildungsangebot in Unternehmen. Es erscheint logisch, dass MitarbeiterInnen mit Behinderung die gleichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten angeboten werden müssen, wie MitarbeiterInnen ohne Beeinträchtigung.

Als aktuelles Credo gilt, dass MitarbeiterInnen so eingesetzt werden, dass sie ihre individuellen Stärken am besten einbringen können. Nach *Böhm* gibt es im Kontext von Menschen mit Behinderung folgende Möglichkeiten ein gelungenes Karrieremanagement zu gewährleisten: Zunächst empfiehlt er Trainings- und Entwicklungsmöglichkeiten, die unabhängig von demografischen Merkmalen angeboten werden. Des Weiteren schlägt er diskriminierungsfreie Leistungsevaluation und Karriereplanungen vor, sowie ein proaktives Karrieremanagement um die Eignung zwischen MitarbeiterIn und Aufgabe sicherzustellen (Böhm et al., 2013, S. 12).

3.5.4 Bewusstseinsbildung

Ravenhorst bemängelt bei Verantwortlichen in Führungsebenen die aktive Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung. Er erkennt hier Vorurteile, Klischees und Berührungsängste gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen. Daher plädiert er für Bewusstseinsbildung durch staatliche Fachkräfte, Erfahrungsaustausch mit den Behindertenvertrauenspersonen, und weist vor allem auf die Diskussion rund um das Arbeitsleben hin (Ravenhorst, 2013, S. 65–67).

Die inhaltliche Ausrichtung von Awareness-Trainings, wie *Gieselmann & Krell* die Diversitätsbewusstseinsbildung nennen, zielt darauf ab, den TeilnehmerInnen die grundlegenden Kenntnisse über die Zusammensetzung der Unternehmensmitglieder in Bezug auf

die Kategorien Religion, Ethnie, Geschlecht, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung zu vermitteln. Das Ziel des Trainings ist das Diversitätsbewusstsein der TeilnehmerInnen zu steigern und sie auf das Thema mit all seinen verschiedensten Formen und Facetten zu sensibilisieren (Gieselmann & Krell, 2011, S. 206–207; Schulz, 2009, S. 145). Eine gute Visualisierung bietet das erweiterte Diversity-Rad. Es veranschaulicht die verschiedenen Dimensionen, welche in unterschiedlichster Kombination auftreten und verdeutlicht den Facettenreichtum von Diversität.

Abbildung 2: Diversity Rad und Dimensionen von Diversity (Garedenswarz & Rowe)

In Österreich übernimmt die Aufgabe der Bewusstseinsbildung für Unternehmen das Netzwerk berufliche Assistenz. Die AssistentInnen bieten neben Informationen über Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Betroffenen, auch Sensibilisierungsveranstaltungen für alle Stakeholder an, um eine gute Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu generieren (Sozialministeriumservice, 2020c)

4 BEANTWORTUNG DER THEORETISCHEN SUBFORSCHUNGSFRAGEN

4.1 Beantwortung der ersten theoretischen Subforschungsfrage

Welche Möglichkeiten an intersektionalen Förderungen für Frauen mit Behinderung gibt es?

Aus der in Kapitel 3 dargelegten Literatur, lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen: Seitens der Politik gibt es sehr viele Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderung. Im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes sind neben der Beschäftigungspflicht und dem Bestandschutz, zahlreiche Programme rechtlich verankert (BEinstG). Erstens setzt die Berufsausbildungsassistenz bereits bei Jugendlichen an und unterstützt sie in der betrieblichen und schulischen Ausbildung mit verlängerten Lehrzeiten oder Teilqualifikationen (Sozialministeriumservice, 2020a). Zweitens ist die Arbeit der ArbeitsassistentInnen und Jobcoaches zu nennen, deren Aufgabe es ist Menschen mit Behinderung den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sie am Arbeitslatz zu unterstützen und das Arbeitsumfeld auf die Behinderung zu sensibilisieren (Sozialministerium, Was ist NEBA, 2020). Drittens gibt es über die Programme hinaus Zuzahlungen, wie Entgeltbeihilfe, Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe, Übernahme der Schulungskosten und der Kosten von Hilfsmitteln (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 17–18).

Durch die Forschungspersepktive der Intersektionalität betrachtet, ist die Ausübung von Erwerbsarbeit die Basis der Selbstdefinition (Behrendt, 2018; Hardering et al., 2016, S. 3–5). Daher lässt sich ableiten, dass Erwerbsarbeit für Frauen mit Behinderung, eine noch wichtigere Rolle einnimmt, um nicht auf die Behinderung und das Geschlecht reduziert zu werden. Es wird empfohlen die klassichen Diversity Kategorien – Gender und Behinderung – in Verwobenheit miteinander zu betrachten (Özdemir, 2019, S. 230; Walgenbach, n. D., S. 1). Diese Grundlage spiegelt sich in der Politik wieder, die definitiv ein Bewusstsein für die herausfordernde Situation von Frauen mit Behinderung wahrnimmt und bereits verschriftlicht hat. Hier ist zum einen die UN-BRK und zum anderen der Österreichische, Nationale Aktionsplan zu nennen. Allerdings soll an dieser Stelle der

Umfang der Inhalte und die damit verknüpfte, niedrige Gewichtung des Themas, hervorgehoben werden. Die UN-BRK umfasst 42 Seiten, zwei Zeilen widmen sich dem Thema „Frauen mit Behinderung“. Ähnlich gering ist der Anteil im Nationalen Aktionsplan: Hier sind es zwei, im 120 Seiten langen Text (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2016, S. 10; Rubisch et al., 2012, S. 19–20). Problematisch ist v.a., dass es, keine gesetzlich verankerten, intersektionalen Förderungen für die Zielgruppe gibt (Crenshaw, 2010, S. 39–41).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass es in Österreich Gesetze, Netzwerke und soziale Netze gibt, um Nachteile von Beeinträchtigungen auszugleichen und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Allerdings ist zu hinterfragen, ob all diese Konzepte die gewünschten Erfolge bringen. Tatsache ist, dass nur 22% aller Unternehmen die Beschäftigungspflicht zur Gänze erfüllen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017, S. 108). Es hat sich herausgestellt, dass die Literatur hier noch blinde Flecken aufweist und es sowohl offen kommunizierte, als auch stillschweigende Gesinnungen (Vorurteile, Hemmnisse, etc.) gegenüber Frauen mit Behinderung gibt. Denn so positiv die politischen Programme, *best practices* Beispiele und selbst manche Studien beschrieben sind, zeigt sich doch das Bild, dass Frauen mit Behinderung zu einer marginalisierten Gruppe gehören, für die es kaum gesetzlich verankerte Förderungen oder betrieblich geförderte Programme gibt.

4.2 Beantwortung der zweiten theoretischen Subforschungsfrage

Welchen arbeitsplatzbezogenen Herausforderungen sind Frauen mit Behinderung gegenübergestellt?

Fasst man die Ergebnisse der Mehrfachbelastungen von Frauen mit Behinderung zusammen, zeigt sich ein bedenkliches Bild ihrer arbeitsplatzbezogenen Herausforderungen und Lebensrealitäten: Durch das Fehlen flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten, der erschwerten Mobilität zur Arbeitsstelle und der tatsächlichen Leistungsminderung durch bestimmte Leiden sind viele Frauen nur in Teilzeit beschäftigt. Darüber hinaus sind sie

schlecht ausgebildet und haben durch einen niedrigen Bildungsgrad und wenige Arbeitsstunden ein geringes Einkommen, was wiederum die Armutsgefährdung erhöht (Schleicher & Pfabigan, 2015, S. 58–59; Schön et al., 2004, 376-377).

Des Weiteren werden Menschen mit Behinderung, geschlechtsunabhängig, am Arbeitsplatz mit verschiedenen Vorurteilen konfrontiert, allen voran dem Vorurteil der Leistungsminderung (Böhm et al., 2013, S. V). Das merken Betroffene bereits beim Lesen von Stellenanzeigen, wenn sie aufgrund eines Diversitätsmerkmals ausgegrenzt werden, bei Vorstellungsgesprächen und direkt am Arbeitsplatz, sofern sie den Job erhalten. Dabei werden Betroffene mit Berührungsängsten und Klischees konfrontiert und erleben ihre ArbeitskollegInnen als unaufgeklärt, unerfahren und unsicher im Umgang mit sich (Dobusch, 2017; Ravenhorst, 2013, S. 65–67; Schulz, 2009, S. 129–130).

Diskriminierung am Arbeitsplatz betreffend, sind Frauen mit Behinderung nicht nur von Formen des Sexismus und Ableismus betroffen, sondern können gleichzeitig auch auf Basis von anderen Diversitätskategorien wie Familienstand, Ausbildung, Freizeitbeschäftigung, etc. diskriminiert werden. Diese unscharfe Abgrenzung der Diskriminierungserfahrung, macht die Erarbeitung intersektionaler Lösungen schwierig (Crenshaw, 2010, S. 39–41; Gardenswartz & Rowe, n.D.)

Angesichts dieser Ergebnisse liegt die Schlussfolgerung nahe, dass es ein Bündel an Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz braucht. Kennzeichnend für eine gelungene Integration ist in der Theorie die Bewusstseinsbildung, deren Ziel es ist, das Diversitätsbewusstsein zu erhöhen (Gieselmann & Krell, 2011, S. 206–207; Schulz, 2009, S. 145). Dieses Bewusstsein und das Wissen über Möglichkeiten bei der Anstellung und Integration von Menschen mit Behinderung befähigt Führungskräfte Entscheidungen zu treffen, die diversitätsfreundlich sind. Das ist deshalb wichtig weil es die Führungskräfte sind, die Bedürfnisse der betroffenen MitarbeiterInnen erkennen und respektieren müssen und für alle MitarbeiterInnen als Vorbild wirken (Franken, 2015, S. 80; Walter, 2016, S. 68). Weitere Maßnahmen bestehen im Angebot inklusiver Kultur, Struktur und flexibler Arbeitszeitmodelle (Böhm et al., 2013, S. 11; Kubek, 2012, S. 170–171).

5 ERHEBUNG UND AUSWERTUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE

5.1 Das Forschungsdesign

Fasst man die Ergebnisse der Theorie zusammen, zeigt sich in der Literatur ein utopisches Bild der Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Es gibt aufwändig schön beschriebene Programme seitens der Politik, zahlreiche Fördermöglichkeiten und die Annahme, dass beiderseits – vom Unternehmen und von den Betroffenen aus – täglich deren beste Seite gezeigt wird. Betrachtet man gleichzeitig die Schwierigkeiten von Frauen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt überhaupt Chancengleichheit zu erwirken, ist zu hinterfragen, ob und wie die unrealistisch wirkenden Darstellungen der Politik, mit den Lebensrealitäten und arbeitsplatzbezogenen Herausforderungen von betroffenen Frauen übereinstimmen.

Es wird daher aus mehreren Gründen ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, wobei die subjektive Wirklichkeit von Frauen mit Behinderung erfasst wird (Misoch, 2015, S. 2–3). Was die Frauenforschung betrifft, in dessen Wissenschaft diese Arbeit auch angesiedelt ist, gilt die Anwendung qualitativer Befragung als sinnvoll, weil das Verhältnis zwischen Forschender und Interviewpartnerinnen oft persönlicher gestaltet wird (Bortz & Döring, 2009, S. 345). Darüber hinaus wird die qualitative Methode gewählt um die Lebensrealitäten der betroffenen Frauen realitätsgetreu darzustellen und sie in ihren Antwortmöglichkeiten nicht einzuschränken, womit dieser Forschungsansatz das Entdecken neuer Phänomene ermöglicht (Hienerth, 2009, S. 116). Ein weiterer Vorzug des qualitativen Verfahrens ist, dass die Grenzen zwischen Datenerhebung und Datenanalyse fließend sind und parallel ablaufen. Das bedeutet konkret, dass während des qualitativen Interviews, die Interviewerin die Antworten bereits während des Interviews analysiert um passende Anschlussfragen zu stellen (Bortz & Döring, 2009, S. 308). Das ist wichtig, wenn man bedenkt, dass bei einer standardisierten Befragung durch Antwortvorgaben die Gefahr besteht, dass unbeabsichtigt Vorurteile und Missverständnisse der Forschenden

auf die gesellschaftlich benachteiligte Gruppe projiziert werden. Dem wird durch freie Antworten und durch Nachfragen bei Unklarheiten entgegengewirkt und somit für die Interviewerin nachvollziehbar (Bortz & Döring, 2009, S. 345).

5.2 Erhebungsmethode

Als Datenerhebungsmethode wird in dieser Arbeit das leitfadengestützte, qualitative Experteninterview gewählt, um die persönliche Perspektive der Interviewpartnerinnen in den Fokus zu stellen. Als Expertinnen gelten hier Frauen mit Behinderung in einem aufrechten Arbeitsverhältnis. Die Befragten sind Spezialistinnen für diese bestimmte Konstellation (Mayring, 2010, S. 33) – Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz – und repräsentieren eine Expertinnenngruppe. Die Frauen sollen im Interview nicht durch vorgegebene Antwortmöglichkeiten eingeschränkt werden, sondern ihre Schwerpunkte selber setzen und so persönliche Sichtweisen und Erfahrungen darstellen können (Hienerth, 2009, S. 116–117). Der Leitfaden ermöglicht der Interviewerin Orientierung und gibt einen roten Faden vor. Gleichzeitig ist es möglich, spontan auf neue Themen einzugehen und passende Fragen zu stellen (Bortz & Döring, 2009, S. 314).

5.3 Stichprobenauswahl

Bei der Generierung der Stichproben stütz sich die Forschende auf folgenden Auswahlkriterien: Zumal muss geklärt werden ob die Interviewpartnerin mit dem interessierenden Sachverhalt überhaupt im subjektiven Erlegen repräsentiert ist. Des Weiteren müssen Zeitaufwand, Rollenstruktur und Kontext des Interviews für die Befragten annehmbar sein (Wiedemann, 1987, zitiert nach Bortz & Döring, 2009, S. 309). Konkret bedeutet das: Als adäquate Subjekte gelten Frauen mit Behinderung, die aufgrund langjähriger Erfahrung im Arbeitsleben über ihre eigene Integration sowohl bei der Arbeitsplatzsuche als auch direkt am Arbeitsplatz bzw. an verschiedenen Arbeitsplätzen, sprechen können. Der Zeitaufwand beträgt in etwa eine Stunde für das Interview, plus An- und Abfahrtszeit, wenn das Interview in externen Räumlichkeiten abseits des Zuhauses/der eigenen Arbeitsstätte abgehalten wird. Dabei werden mindestens zehn Einzelinterviews zu jeweils 60 Minuten geführt.

Im Rahmen der Terminvereinbarungen für die durchzuführenden Interviews haben zwei hörbehinderte Frauen aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemie die Termine nicht wahrgenommen. Glücklicherweise wurde mit den neun durchgeführten Interviews bereits ausreichendes Datenmaterial zusammengetragen. Aus diesem Grund und um das weitere Vorgehen der wissenschaftlichen Arbeit nicht zu gefährden, wurde auf die Durchführung des zehnten Interviews verzichtet.

Was die Frage nach dem „Annehmen des Interviewthemas“ betrifft, so ist die Frage nach der eigenen Integration am Arbeitsplatz für manche Frauen negativ konnotiert. Es gilt zu mutmaßen, dass Frauen die das Interview ablehnen über emotional negative Erfahrungen berichten würden und/oder die Auseinandersetzung mit dem Thema schwierig empfinden.

Einen weiteren Punkt zur Wahl der Stichprobe erklärt Reinders: das Prinzip der Varianzmaximierung, also Erreichung maximaler Heterogenität der Aussagen. Offensichtliches Ziel ist es, bedeutsame Informationen zu gewinnen und zwar indem die zu untersuchende Gruppe in relevanten Merkmalen oder in ihren Aussagen heterogen ausgewählt werden. Diese Überlegung ist wichtig, weil nach typischen Fällen gesucht werden muss, also Frauen mit Behinderung die typisch für eine Form der Bedeutungszuschreibung oder Handlungsbegründung sind (2005, S. 115). In diesem Kontext hat sich während der durchgeführten Interviews herausgestellt, dass die Bedürfnisse und Erfahrungen von unterschiedlichen Beeinträchtigungen sehr stark divergieren. So sammelt zum Beispiel eine hörbeeinträchtigte Frau die als Telefonistin arbeitet ganz andere Diskriminierungserfahrungen, als eine blinde Telefonistin, deren Behinderung am Telefon unentdeckt bleibt.

5.4 Auswertungsmethode

Bei der Auswertungsmethode wird nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach *Mayring* vorgegangen, weil dieser ein systematisches, regel- und theoriegeleitetes Vorgehen zugrunde liegt und sie das Ziel hat, Rückschlüsse zu ziehen. Darüber hinaus steht das Verstehen im Vordergrund (Hienerth, 2009, S. 124–125; Mayring, 2010, S. 13), welches für die Erstellung einer Handlungsempfehlung von Bedeutung ist.

Neben den Grundsätzen systematischer Vorgehensweise, Einordnung in ein Kommunikationsmodell, und die mögliche Überprüfung anhand von Gütekriterien formuliert *Mayring* die Erstellung und Anwendung eines Systems von Kategorien als Zentrum der Analyse unabdingbar: Da die Experteninterviews voraussichtlich eine große Menge an Datenmaterial mit sich bringen, wird mittels qualitativer Inhaltsanalyse versucht, diese auf ein überschaubares Maß zu kürzen. Dazu werden sowohl deduktive Kategorien definiert (theoretisch geleitete Überlegungen, bevor die Interviews geführt werden), als auch induktive Kategorien gebildet – nach Transkription der Interviews, direkt aus dem gewonnen Material (Mayring, 2010, S. 83).

Die Gültigkeit der Daten, die Reliabilität, wird mittels kommunikativer Validierung mit den Frauen und der Authentizität der Erhebungssituation (z.B.: im eigenen Büro) sowie einer alltagsähnlichen Kommunikation während der Interviews realisiert. Das Kriterium der Objektivität wird durch meine höchst mögliche Neutralität als Interviewerin, meine kontrollierte Subjektivität und intersubjektive Nachvollziehbarkeit, sowie durch Verfahrensdokumentation und Regelgeleitetheit erreicht. Das Gütekriterium Reliabilität wird durch argumentative Interpretationsabsicherung und Verfahrensdokumentation sichergestellt (Mayring, 2010, S. 118; Misoch, 2015, S. 239-241, 233-235, 242).

5.5 Prozess und Qualitätssicherung

Die inhaltliche Interview-Planungsphase ist der erste Arbeitsschritt des qualitativen Interviews. Es besteht aus zwei Teilen, der inhaltlichen Strukturierung und den befragungstechnischen Überlegungen. Zuerst werden bei der inhaltlichen Strukturierung ein Grundkonzept festgelegt: Einführungsphase – allgemeine Fragen – Fragen zu verschiedenen Themenbereichen – Abschlussphase. Im nächsten Schritt werden unter Berücksichtigung einschlägiger Literatur Inhalte spezifiziert. Bei den befragungstechnischen Überlegungen geht es um Motivation und Aufmerksamkeit der Befragten (Bortz & Döring, 2009, S. 244).

Was die organisatorische Vorbereitung betrifft, dem darauffolgenden Arbeitsschritt, so werden die Frauen telefonisch kontaktiert. Bereits bei diesem Telefonat wird die Arbeit in groben Zügen umrissen und bekannt gegeben, dass die Daten anonymisiert in die Arbeit

fließen und dass ein Diktiergerät während des Interviews mitläuft. Bei Zusage und Wunsch, wird der Termin per E-Mail bestätigt.

Darauffolgt die tatsächliche Durchführung und Aufzeichnung des Interviews. Hier stellt der Gesprächsbeginn einen wichtigen Moment darf. Von der Begrüßung an vermittelt die Forschende einen bestimmten Eindruck und beeinflusst so das weitere Verhalten der InterviewpartnerInnen. Auch durch nonverbale Signale kann die Interviewerin Einfluss auf die emotionale Atmosphäre nehmen (Bortz & Döring, 2009, S. 82). Diese Erkenntnis ist beim Interviewen von Sehbehinderten und Blinden nicht anwendbar. So kann man das Phänomen des Nickens z.B. ummünzen und häufiger akustisch Artikulieren eine Erzählung/Ausführung verstanden zu haben.

Das offizielle Ende des Gesprächs, der nächste Arbeitsschritt – wird durch das Ausschalten des Diktiergeräts markiert. Dieser Moment ist wichtig, da es danach häufig zu persönlichen, inhaltlich relevanten Aussagen kommt (Bortz & Döring, 2009, S. 311). Nach der Verabschiedung, empfiehlt es sich Gesprächsnotizen welche zur Validitätsbeurteilung herangezogen werden können, niederzuschreiben (Bortz & Döring, 2009, S. 311).

Was Interviewereffekte betrifft, so können diese meist unbewussten Fehler der InterviewerInnen nie ganz vermieden werden. Wie in fast jeder Gesprächssituation gibt es wechselseitige, verbale und nonverbale Einflussfaktoren. Allerdings können mittels Aneignung von Qualifikationen, also Vorbereitungen, Interviewereffekte verringert werden. Dazu gehören neben fundierten Kenntnissen des eigenen Themas auch der logische Aufbau des Interviews. Dabei wendet die Interviewerin warmup Fragen an um das Eis zu brechen und die Interviewpartnerin zu motivieren über sich selbst zu erzählen. Des Weiteren werden die Antworten mit Tonband dokumentiert und es wird ein Probeinterview durchgeführt (Bortz & Döring, 2009, S. 246). Das Probeinterview ermöglicht der Forschenden die einzelnen Verhaltensregeln zu trainieren und zu erkennen ob manche Fragen überflüssig, zu kompliziert oder zu einfach oder an falscher Stelle gestellt werden.

5.6 Ergebnisse nach Kategorien

5.6.1 Erlangung und Bedeutung von Beschäftigung

5.6.1.1 Stellenwert von Beschäftigung

Anhand der erhobenen Daten lässt sich erkennen, dass der Stellenwert von Beschäftigung im eigenen Leben der Interviewpersonen sehr hoch angesetzt wird. Um den Stellenwert zu beschreiben werden durchwegs die Begriffe Sinnstiftend, Identitätsschaffend und Strukturgebend genannt. Zudem wird Erwerbstätigkeit insgesamt als Raum mit sozialen Interaktionen und geistiger Nahrung wahrgenommen.

Als wichtig, aber nicht als Lebensinhalt, wird die Erwerbsarbeit von mehreren Expertinnen betrachtet. So nimmt IP5 einen Unterschied des Stellenwerts von Arbeit wahr, der auf unterschiedliche Einstellungen von Generationen beruht. Sie führt aus, dass jene KollegInnen die jetzt in Pension gehen, für die Arbeit lebten und sich extrem viel mit dieser beschäftigten. Das tue sie außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht (IP5, 2020, S. 51, Z. 19 – 23) Diese Einstellung findet sich auch bei IP3 wieder, die erklärt: „Ich gebe zu, dass ich definitiv nicht der Mensch bin, der lebt um zu arbeiten, sondern arbeitet um zu leben“ (IP 3, 2020 S. 3, Z. 22 – 24). Auch IP8 vertritt die Meinung, dass Arbeit wichtig, aber nicht das Wichtigste im Leben ist und erweitert um die Dimension Spaß, welchen sie momentan empfindet (IP8, 2020, S. 73, Z. 8–10). Generell legen die Expertinnen Wert auf den Faktor Spaß bzw. Freude an der Tätigkeit. Im Kontext von Freude an der Arbeitstätigkeit schildert eine Expertin, welche an einer progredienten Augenerkrankung leidet, und erst im Laufe des Berufslebens immer stärker von ihrer Sehbehinderung betroffen wird, wie sich ihre Arbeitstätigkeit verändert: Der schleichende Verfall der Sehleistung, macht es ihr heute unmöglich, ihre akademische Ausbildung anzuwenden und zu forschen. Sie arbeitet jetzt in einem anderen Tätigkeitsfeld, welches ihr weniger Freude bereitet als jenes zuvor (IP4, 2020, S. 41, Z. 377 – 380). Sie ist auch diejenige die das finanzielle Einkommen durch Erwerbsarbeit als langfristige, finanzielle Unabhängigkeit anführt. Dabei spricht sie über Arbeitszeitreduktion und meint: „Ich würde [...] gerne reduzieren auf unter 50%, aber [...] kann ich mir das leisten, vor allem langfristig, wenn im Alter niemand da ist und die Pension einfach nicht ausreicht (IP4, 2020, S. 41 – 42, Z. 300 – 401)?

5.6.1.2 Erlangung und Erhalt der Beschäftigung

Die Interviewpartnerinnen suchen, finden und erhalten über unterschiedliche Kanäle und Herangehensweisen ihre Arbeitsplätze. Dabei werden auf klassische Art, Bewerbungsunterlagen sowohl an ausgeschriebene Stellen zugeschickt als auch Initiativbewerbungsschreiben versandt.

Die Arbeitsplatzsuche läuft mitunter über das AMS. Manche Expertinnen betonen dabei die fehlende Empathie und Überforderung der AMS MitarbeiterInnen und kritisieren auch die Auswahl der Jobangebote. Diese werden als unpassend und unmöglich ausführbar beschreiben. Eine von Sehbehinderung Betroffen, schildert wie sie von ihrer AMS Betreuerin Angebote als Augenoptikerin (mit Brillenanpassung) oder Juwelierin (inklusive Schmuckerstellung) oder von IT-Ausbildungen (inklusive Lötung von Platinen) erhält. Letzteres besucht sie, nur um festzustellen, dass sie den Herausforderungen – auch mit Einsatz von Hilfsmitteln – nicht gewachsen ist (IP2, 2020, S. 28, Z. 339 – 359). Von deutlich besserer Betreuungsqualität sprechen mehrere Expertinnen bei der Beratung durch qualifiziertes Fachpersonal. Genannt werden auf Behinderung spezialisierte MitarbeiterInnen des AMS, Wien Work oder Arbeitsassistenten. V.a. die Zusammenarbeit mit ArbeitsassistentInnen, die als kompetent und auf die Behinderung spezialisiert wahrgenommen werden, wird von mehreren Stimmen gelobt.

Bei der Betrachtung von Rückmeldungen auf schriftliche Bewerbungen, muss berücksichtigt werden, dass einige der Expertinnen ihre Behinderung in den Bewerbungsunterlagen teilweise nicht erwähnen. Negative Rückmeldungen führen einige der Interviewpartnerinnen – wenn die Behinderung in den Bewerbungsunterlagen angegeben wird – auf ebendiese zurück. Abseits dieses offensichtlichen Grundes, betrachten manche Befragten die Situation differenzierter. IP7 sieht als Absolventin eines geisteswissenschaftlichen Studiums und der Bewerbung bei einer Office Stelle, einen möglichen Grund in der mangelnden Qualifikation (IP7, 2020, S.65, Z. 46-57). Diese Ansicht bestätigt IP 9 (IP9, 2020, S. 85, Z. 55 – 56). IP5 hinterfragt die Gründe nicht, sondern nimmt an, dass sie und das Team, und vice versa, nicht zueinander passen (IP5, 2020, S. 53, Z. 94 – 102).

Hervorzuheben sind bei der Erlangung von Beschäftigung jene Expertinnen, die Ihre Beeinträchtigung aktiv zur Kompetenz umfunktionieren. Sie sind in ihrer Branche sehr gut

vernetzt wodurch ihnen mehr Jobangebote offeriert werden, als jenen ohne Vernetzung. So erzählt eine blinde Interviewpartnerin, dass sie im Rahmen einer Messeausstellung einen Stand mitbetreut welcher Blindenhilfsmittel vertreibt und dort wiederum von ihrem jetzigen Chef angesprochen wird der auch Blindenhilfsmittel vertreibt. Im Laufe der Messe wird sie abgeworben (IP3, 2020, S. 30 – 31, Z. 26 – 52). Von einem ähnlichen Erlebnis berichtet IP1, die eine Hörbehinderung hat: Sie betreibt eine Website zum Gegenstand Hörbehinderung und hält im Rahmen einer Ausstellung einen Vortrag über dieses Thema. Nach dem Vortrag geht ihr aktueller Arbeitgeber auf sie zu um sie auf die Website anzusprechen und daraus entwickelt sich ein Arbeitsverhältnis (IP1, 2020, S. 81 – 91, Z. 38). Eine weitere sehbehinderte Interviewperson berichtet von ihrer Initiativbewerbung für ein Praktikum für eine Organisation, welche blinde und sehbehinderte Menschen betreut, wo sie gebeten wird zu bleiben (IP5, 2020, S. 52 – 53, Z. 52 – 90).

Bei der Frage nach dem Ausmaß der Arbeitszeit, berichtet ein Großteil der Interviewpersonen, dass sie in Teilzeit beschäftigt ist, um genügend Zeit für Reproduktionsarbeit leisten zu können. Außerdem berichten einige der Frauen von regelmäßigen körperliche Erschöpfungsstunde die bei Vollzeitbeschäftigung auftreten. Diese Ermüdungszustände bemerken die Expertinnen v.a. beim An- und Abfahrtsweg zum Arbeitsplatz. IP6, die erst im späteren Lebensalter an einer Augenerkrankung leidet, erzählt: „[...] meine Augen waren sehr müde, ich konnte sie nicht einmal beim Nachhause fahren in der Schnellbahn offen halten“ (IP6, 2020, S.65, Z. 110 – 111). IP3 erklärt: „Alleine schon [...] der Arbeitsweg, [...] ich habe eine gute Orientierung, aber ich muss die ganze Zeit high alert sein, weil ich [...] meine Umgebung wahrnehmen muss, ohne zu sehen (IP3, 2020, S. 32, Z. 80 – 82

5.6.2 Schlüsselfaktoren für die Inklusion

5.6.2.1 Die Rolle der Führungskraft

Eine Aufgabe die der Führungskraft zufällt, ist die Kommunikation der Behinderung mit dem Team. Das gilt – in unterschiedlicher Ausführung – sowohl bei Neuanstellungen als auch bei sich entwickelnden Beeinträchtigungen von MitarbeiterInnen, die bereits im Un-

ternehmen sind. Fragen zu ebendieser Kommunikation, liefern unterschiedlichste Ergebnisse: Keine Möglichkeit der Kommunikation erhalten die Führungskräfte, wenn die Behinderung nicht bekannt gegeben wird. Einzelne Interviewpersonen geben ihre unsichtbare Behinderung weder beim Bewerbungsschreiben, noch beim Bewerbungsgespräch und auch nicht während der Anstellung bekannt. Erst wenn sie nicht mehr kompensieren können bzw. wenn eine Kündigung im Raum steht, erzählen sie über ihre Beeinträchtigung. (IP4, 2020, S. 44, Z. 488 – 498; IP6, 2020, S. 64, Z. 80 – 90).

Großteils formulieren die Frauen, dass die neuen ArbeitskollegInnen bereits vor ihrem ersten Arbeitstag über ihre Behinderung informiert waren. Allerdings beurteilen die Expertinnen diese Vorinformationen unterschiedlich: IP2 erzählt, „Ich bin mir vorgekommen wie im Tiergarten Schönbrunn, alle sind reingekommen zu meinem Abteil und wollten schauen wie ich arbeite und wie mein Lesegerät zum Beispiel ausschaut“ (IP2, 2020, S. 22, Z. 153 – 155). Anders empfindet das eine Interviewperson, die von ihrem Vorgesetzten mehr erwartet hätte, indem sie sagt: „[...], dass er auf seiner Ebene etwas mehr die Leute aufklärt. [...} jenes war sicher auch von mir nicht so klar kommuniziert, dass er das bitte tun soll und machen darf [...]“ (IP4, 2020, S. 44, Z. 479 – 485). Das sieht auch IP7, die erklärt, dass es bei unsichtbarer Behinderungen erhöhter Kommunikation bedarf: „Ich bin hör/sehbehindert, und habe auch eine sichtbare Behinderung, aber das weiß man im ersten Moment nicht, wenn man mich kennenlernt. [...] ich muss das oft erklären.

Fragen bezüglich des Umgangs mit Stärken und Schwächen durch Führungskräfte werden kontrovers diskutiert. Manche Frauen arbeiten in Unternehme, welche im Dienstleistungssektor angesiedelt sind und in welchen das Thema Behinderung nicht fremd ist. Sie geben an, dass die Führungskräfte die Potenziale aller MitarbeiterInnen nutzen. Dadurch erhält jede/r MitarbeiterIn Aufgaben bei welchen er/sie seine/ihre Stärken einsetzen kann (IP3, 2020, S. 86 – 99; IP7, 2020, S. 69, Z. 69 –79). Was Stärken betrifft, so geben viele Interviewpartnerinnen an, dass ihre Stärken nicht genutzt und ihre Arbeit nicht geschätzt wird. Was den Umgang von Schwächen durch die Führungskraft betrifft loben viele Frauen ihre Führungskraft. Der Vorgesetzte von IP1 bietet ihr Unterstützung an indem er sie auffordert Hilfsmittel auszuprobieren und ihn wissen lässt, welche Ausstattungen sie benötigt (IP1, 2020, S.9, Z. 244 – 249). Auch die Führungskraft von IP5 fordert ein aktives

Mitbestimmen von Arbeitsmitteln um optimal mitarbeiten zu können (IP5, 2020, S. 56, Z. 196 – 201).

Im Rahmen des Onbaordingprozesses spielen sowohl der erste Arbeitstag als auch die Bereitstellung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes und einer behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung mit Hilfsmitteln eine wichtige Rolle. Bei der Frage nach Art und Weise wie neue MitarbeiterInnen am ersten Arbeitstag behandelt werden, können die Befragten nicht mehr alle Details rekonstruieren, aber sich sehr wohl an prägende Ereignisse erinnern: IP2 berichtet von einer viel zu schnell durchgeführten Kennenlernrunde, die es ihr durch ihre Sehbehinderung unmöglich macht sich Gesichter zu merken oder Namen den Stimmen zuzuordnen (IP2, 2020, S. 21 – 22, Z. 134 – 140). Die allgemeine Bewertung der Thematik Arbeitsplatzausstattung ist positiv. Beispielsweise beschreiben einige Frauen, dass ihre Hilfsmittelausstattung seit dem ersten Arbeitstag vor Ort bereitstehen bzw. zumindest nach Bekanntgabe ihrer Wünsche noch am selben Tag angeschafft werden. Lediglich eine Expertin schildert, dass der eigene Raum den sie aufgrund Ihrer Hörbehinderung benötigt, wegen Ressourcenknappheit erst einige Zeit nach ihrem Eintritt bereitgestellt wird (IP7, 2020, S. 69 – 70, Z. 96 – 103.

Die Einschulungsphase neuer MitarbeiterInnen wird laut Expertinnen ganz unterschiedlich gehandhabt. Die Grundeinstellung der Befragten dieses Prozesses lautet: Die Einschulungsphase ist notwendig um selbstständig und kompetent zu werden. Bemerkenswert ist die erfolgreiche Einschulungsphase einer Interviewpartnerin. Ihr und anderen betroffenen MitarbeiterInnen bietet der Geschäftsführer Samstage an, um zu lernen wie das komplexe Datenbanksystem mit Hilfsmittel – Sprachausgabe, Shortcuts auf der Tastatur, etc.) zu bedienen ist (IP3, 2020, S. 33, Z. 116 – 119). Ein Negativbeispiel was Einschulung betrifft erfährt eine andere Expertin. Ihr wird bei der Bewerbung u.a. eine Aufgabe am Infopoint, also im zwischenmenschlichen Kontakt zugesagt. Für diese Aufgabe wird sie aber nie eingeschult und sie erläutert, „[...] man hat mir dann durch die Blume gesagt, dass das nicht geht, denn man müsste dann einen extra Computer vorne hinstellen mit dem ich auch mitarbeiten könnte. Das wäre mühsam gewesen, [...]“ (IP2, 2020, S. 23, Z. 181 – 183).

5.6.2.2 Sensibilisierung des Teams

Aus den erhobenen Ergebnissen geht hervor, dass es mehrere Herangehensweisen gibt um das Team eines Unternehmens auf die Thematik Behinderung zu sensibilisieren, z.B.: Gespräche und Veranstaltungen mit NEBA. Darüber hinaus können Betroffene selber, ihre ArbeitskollegInnen, auf sich und ihre Bedürfnisse aufmerksam machen. Genauso, können Achtsamkeit und Freundlichkeit von nicht Betroffenen MitarbeiterInnen im Umgang mit Betroffenen wiederum ein Vorbild für andere Menschen sein.

Es ist festzustellen, dass der Abbau von Barrieren zu großen Teilen in den Möglichkeiten der ArbeitskollegInnen liegt, wodurch ein entspanntes Arbeiten für alle Beteiligten ermöglicht wird. Eine Interviewpartnerin berichtet von Problemen beim Telefonieren, welche sie aus Angst nicht mit ihrem Vorgesetzten bespricht. Der Arbeitskollege im Nebenbüro ist so aufmerksam und erkennt ihre Schwierigkeit. Er recherchiert online für sie und findet ein besseres Telefon, welches sie sich besorgt und damit deutlich besser arbeiten kann. (IP1, 2020, S. 9, Z. 235 – 242). Dieselbe Interviewperson erzählt von regelmäßig eintreffenden Kartons, die sie aufgrund ihres eingeschränkten Gesichtsfelds nicht sieht und darüber stolpert. Als Resultats dieses Vorfalls, werden die Kartons nun an einem anderen Ort gelagert bzw. wird die IP über die Lagerstelle informiert (IP, 2020, S. 9, Z. 249– 255).

Was die direkte Kommunikation zwischen betroffenen und nicht betroffenen ArbeitskollegInnen betrifft, berichten die Interviewpersonen von unterschiedlichen Erfahrungen. Manche KollegInnen bekunden von sich aus Interesse und fragen die betroffenen Frauen, wie sie im Alltag mit der Behinderung umgehen (IP3, 2020, S. 36, Z. 220 – 229; IP4, 2020, S. 47, Z. 575 – 581). Andere Interviewpartnerinnen beschreiben, dass sie über den Umgang mit ihrer Behinderung gar nicht gefragt werden. Genannt werden Gründe wie Anstandsgefühl und Korrektheit (IP 7, 2020, S. 69, Z. 92 - 94) oder Gleichgültigkeit (IP6, 2020, S. 65 – 66, Z. 135 – 138). Eine dritte Gruppe bilden diejenigen, die die unsichtbare Behinderung direkt von sich aus ansprechen. Hierzu beschreibt IP8 folgende Arbeitssituation: “[...], dann sage ich es natürlich schon [...] wenn ich mit jemandem zusammenarbeite. Weil das sind so viele Dinge, die ich dann nicht sehe und das merken die natürlich nicht und ich will, dass die dann wissen was Sache ist, was ich nicht sehen kann und wo sie wissen müssen, dass ich das jetzt nicht sehe“ (IP8, 2020, S. 76, Z. 125 – 131).

5.6.2.3 Gefühl der Inklusion

In Bezug auf das eigene Gefühl der Inklusion gibt es weit gestreute Empfindungen der einzelnen Interviewpartnerinnen. Einige Frauen fühlen sich in gewissen Situationen sehr gut integriert und benennen dafür konkrete Beispiele: IP3 arbeitet im Bereich Schulung von Blindenhilfsmittel und nutzt ihre Blindheit als Kompetenz bei der Einschulung blinder KundInnen. Dadurch ist es ihr möglich weitgehen selbstständig zu arbeiten und diese Selbstständigkeit versteht sie als Basis der guten Integration (IP3, 2020, S 37, Z. 246 – 256). IP4 gibt als gelungene Integration ein Beispiel vom positiven Unsichtbar werden ihrer Behinderung in den Augen ihrer KollegInnen an: „Sagen wir es gibt eine Gesetzesverschlimmerung/Verbesserung in Richtung Invaliditätspension und ich rege mich auf da es mich in Zukunft betreffen könnte. Die Kollegen sagen, das betrifft dich ja nicht. Doch das betrifft mich“ (IP5, 2020, S. 59, Z. 272 – 278). Eine andere Expertin erkennt ihre gute Integration bei Meetings, bei welchen sie um ihre Meinung, Beobachtungen und um Verbesserungsvorschläge geben wird (IP2, 2020, S. 26, 287 – 291).

An den Arbeitsplätzen an welchen Interviewpartnerinnen sich gemobbt fühlen ist eine Integration aus ihrer Sicht nicht möglich, was wiederum zum Jobwechsel bzw. sogar zum Ausstieg aus dem Arbeitsprozess führt. So beschreibt IP1: „Da war eine die hat mich nicht leiden können [...]. Ich habe das voll zu spüren gekriegt. Die hat mich wirklich gemobbt in dem sie ihre Arbeit geschnappt hat und in den Nebenraum gegangen ist und dort weitergearbeitet hat. Das hat mich fertiggemacht“ (IP1, 2020, S.11, Z. 307 – 309). Von einer ähnlich ausgrenzenden Erfahrung berichtet IP2. An ihrem Arbeitsplatz gibt es Frühstückspausen, in welcher, bis auf sie und einer Kollegin, alle zusammensitzen und über Privates plaudern: „[...] meine Kollegin und ich sind meistens nie dabeigesessen, weil wir nicht so die Typen waren die da irgendwie immer dabeisitzen müssen und über Privates plaudern. Sowohl sie als auch ich sind eher Personen sind die nicht so viel Privates in der Arbeit erzählen“ (IP2, 2020, S.24, Z. 212 – 215). Eine weitere Expertin spricht in diesem Kontext ihre eigene Unbeliebtheit am Arbeitsplatz an. Daraus resultiert ein schlechtes Verhältnis zu ihren KollegInnen, was wiederum zum Schweigen über die eigene (spät auftretende) Sehbehinderung führt (IP6, 2020, S. 66, Z. 136 – 138).

Am vorherigen Beispiel ist zu erkennen welchen hohen Stellenwert ein gutes Betriebsklima für die eigene Arbeitszufriedenheit einnimmt. So lautet auch der Grundtenor der Expertinnen. Diejenigen die sich gut integriert fühlen berichten über Rückhalt unter der Belegschaft in Krisensituationen (IP1, 2020, S. 13, Z. 345 – 352) und über starke Bindungen untereinander (IP3, 2020, S. 33, Z. 131 – 135).

Nicht zu unterschätzen sind die bautechnischen Gegebenheiten des Arbeitsplatzes. So empfindet eine sehbehinderte Expertin, das Gebäude in welchen sie beschäftigt ist als zu groß. Sie hat keinen Überblick und kann Personen nicht erkennen, wodurch sie sich unsicher fühlt (IP8, 2020, S. 78, Z. 172 – 178). In diesem Zusammenhang erzählt IP2, die sich schlecht integriert fühlt, von ihrer Erfahrung: „[...] z.B. gab es nur graue Treppen und keiner hat es geschafft zumindest einen gelben Streifen hin zu kleben oder den Boden zu markieren, ich war halt die Einzige und da war es ja egal“. (IP2, 2020, S. 26 – 27, Z. 303 – 305).

5.6.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass einem Großteil der Frauen von Unternehmensseite Weiterbildungen angeboten und diese auch angenommen werden. Das Weiterbildungsangebot unterscheidet sich jeweils in Art und Umfang, wird aber durchwegs von den Unternehmen finanziert. IP4, die bei einem Konzern angestellt ist, erzählt von einem sehr umfangreichen Angebotskatalog welcher jährlich firmenseitig vorgestellt wird und woraus sie sich Schulungen und Seminare auswählt. Gleichzeitig wird den MitarbeiterInnen auch die Möglichkeit eingeräumt, Fortbildungsmaßnahmen außerhalb des vorgeschlagenen Angebots zu besuchen (IP4, 2020, S. 46. Z.540 554). Ähnlich beschreiben weitere Interviewperson ihren Zugang zu Weiterbildungen. In ihren Betrieben werden alle Fortbildungen die offensichtlich dem Unternehmen einen Mehrwert bringen gefördert (IP7, 2020, S. 70, Z. 110 – 113; IP8, 2020, S.78, Z. 183 – 188) Das bedeutet für IP7 gleichzeitig, dass der MBA, welchen sie aktuell berufsbegleitend absolviert, vom Unternehmen nicht (auch nicht zum Teil) finanziert wird (IP7, 2020, S. 67, Z. 67, Z.22 – 24).

Einzelstimmen berichten von kaum vorhandenem Weiterbildungsangebot (IP3, 2020, S. 35, Z. 178 – 186; IP2, 2020, S. 24, 233 – 235). IP5 kritisiert, dass das Weiterbildungsangebote nicht aktiv vom Unternehmen gesucht und den MitrabeiterInnen angeboten wird, sondern die Fortbildungen von außen an sie herangetragen werden (IP5, 2020, S. 58, Z. 248 – 256). In diesem Kontext erzählt eine Interviewpartnerin von der nicht barrierefreien Ausbildungsstätte, an welcher alle MitarbeiterInnen (also auch alle betroffenen MitarbeiterInnen) ihre Grundausbildung absolvieren: „Es ist öffentlich nicht zu erreichen und im Gebäude selbst, gibt es viele Treppen, viele rote dunkle Teppiche, viele Stolperfallen also überhaupt nicht barrierefrei (IP2, 2020, S. 24 – 25, Z. 237 – 239).

Die Motivation der Interviewpartnerinnen, eine andere oder höhere Position anzustreben, ist gering einzustufen. Diese Erkenntnis kann aber nicht mit geringem Leistungswillen oder zu wenig Engagement beantwortet werden. Es zeigt sich, dass es diverse Gründe gibt, warum keine andere Position angestrebt wird: Viele haben sich bereits weiterentwickelt (IP5, 2020, S. 51, Z. 35 – 38; IP7, 2020, S. 67, Z. 27 – 29). Außerdem ist hervorzuheben, dass einige der Frauen sich neben dem Angestelltenverhältnis selbstständig machen (IP5, 2020, S.51, Z. 31 – 35; IP8, 2020, S. 74, Z. 48 – 56). Des Weiteren spielen die Möglichkeiten die das Unternehmen bietet eine wesentliche Rolle. Dabei weist IP7 darauf hin, dass es aufgrund der flachen Hierarchie keine weitere Entwicklungsmöglichkeiten im aktuellen Unternehmen für sie gibt, sie aber durchaus bereit wäre, sowohl mehr Verantwortung zu übernehmen als auch mehr Arbeit zu leisten (IP7, 2020, S. 67 ,Z. 17 – 20; IP7, 2020, S. 70, Z. 125 - 127). Ganz anders beschreibt IP4 ihre Situation: Ihr Unternehmen bietet Jobrotationprogramme an, aber sie hat aufgrund ihrer visuellen Einschränkung und dem damit einhergehenden Energieaufwand, Bedenken und Angst vor Versagen: „Egal ob das jetzt in Richtung Führungskraft läuft oder wieder zurück ins Expertenwesen [...]. Für mich ist es nicht schaffbar. Es ist einfach extrem unsicher, ob ich da durchkommen würde“ (IP4, 2020, S. 46, Z. 559 – 562).

5.6.3 Lebensrealitäten

5.6.3.1 Vorurteile und Diskriminierung

Während der abgehaltenen Interviews ist, wie *Bortz & Döring* beschreiben, zu beobachten, dass inhaltlich spannende Themen von vielen InterviewpartnerInnen erst erzählt werden, nachdem das Diktiergerät ausgeschaltet ist: V.a. Gemeinheiten, Gehässigkeiten oder mit Scham besetzte Erzählungen (Bortz & Döring, 2009, S. 311).

Leistungsminderung ist das Vorurteil, dass von den Interviewpartnerinnen am häufigsten genannt wird. Bereits bei der Arbeitswahl, also noch vor Bewerbungsgesprächen, wird die vermeintlich geringere Effizienz im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung, in großem Umfang thematisiert. Von einer für sie zuständigen Behörde, wird IP6 erklärt, dass sie überhaupt nicht mehr arbeiten können wird, weil alles mit PC-Arbeit verbunden ist. Damit wird impliziert, dass sie als Sehbeeinträchtige diese Leistung nicht erbringen kann (IP6, 2020 S. 65, Z. 126 – 130). Auch IP9 würde von mehreren potentiellen ArbeitgeberInnen angestellt werden, aber sie kennt zum damaligen Zeitpunkt die Weite des Hilfsmittelangebots nicht und ihr wird gesagt, dass sie mit einer Sehbeeinträchtigung am PC nicht arbeiten könne. Daraus resultieren häufige Jobabsagen (IP9, 2020, S. 85, Z. 40 – 45). Eine Expertin nennt „vermehrte Ausfälle“ und ein „erhöhtes Unfallrisiko“, als weitere Vorurteile die beim Thema Leistungsminderung angesiedelt sind (IP4, 2020, S. 42 – 43, Z. 431 – 432). Im Kontext von Vorurteileilen wird u.a. auf den mangelnden Ehrgeiz von Frauen hingewiesen. Gleichzeitig wird die positive Annahme kommuniziert, dass Frauen verlässlich arbeiten und lange an einer Position bleiben, also langfristig sich ans Unternehmen binden. (IP4, 2020, S. 42 – 42, Z. 434 – 436). Eine Interviewperson fasst das Vorurteil der Leistungsminderung treffend zusammen: „Die Wahrnehmung von Behinderung am Arbeitsplatz ist sehr stark mit Defiziten verknüpft und sehr ausschließlich. In dem Moment wo ich sage, ich habe eine Behinderung, wird als erstes gefragt: „Was kannst du alles nicht? (IP7, 2020, S. 68, Z. 63 – 66).

Ein weiteres Vorurteil erleben Frauen in Bezug auf Reproduktionsarbeit. Sie wird ihnen einerseits nicht zugetraut und andererseits wird die funktionierende Erziehung in Frage

gestellt. IP2 beschreibt folgende Erfahrung: „[...], weil sich Viele das nicht vorstellen können, dass man trotz seiner Behinderung einen Kinderwunsch hat und wie das funktionieren soll. [...] Dann aber wieder heißt es auch oft: Wow Ihr Kind wurde aber gut erzogen“ (IP2, 2020, S. 28 – 29, Z. 367 – 377)

Die Interviews zeigen, dass alle Expertinnen über Diskriminierungserfahrungen berichten können. Ein Gefühl des Ausgegrenzt seins wird von den Expertinnen öfter genannt (IP2, 2020, S. 26, Z. 290 – 291; IP4, 2020, S. 48, Z. 633 – 637). P8 beschreibt das Gefühl als etwas nicht Greifbares: „Manchmal fühle ich mich ein bisschen außenstehend, also nicht so mitten drin und weiß nicht woran es liegt“ (IP8, 2020, S. 80, Z. 246 – 247).

Mehrere Interviewpartnerinnen beschreiben Diskriminierungserfahrungen auf Basis des Geschlechts. Bereits bei Vorstellungsgesprächen informiert sich das Unternehmen bei einer Interviewpartnerin, nach der Betreuungssituation ihrer Kinder in Krankheitsfällen (IP2, 2020, S. 27, Z. 324 – 325). Von einer ähnlichen Bewerbungsgespräch-Erfahrung berichtet IP6, der unterstellt wird, sie würde den ganzen Tag an ihre Kinder denken und deshalb nicht aufgenommen wird (IP6, 2020, S. 63 – 64, Z. 66 – 69). Von einem anderen Erlebnis im Rahmen des Bewerbungsprozesses erzählt IP7: Sie erhält ein Ablehnungsschreiben, mit Begründung, dass sich das Unternehmen für einen männlichen Bewerber entschieden habe (IP7, 2020, S. 68, Z. 53 – 55).

Die Interviews ergeben, dass die Interviewpartnerinnen sehr häufig im privaten Umfeld, v.a. in der Schulzeit diskriminiert werden. Im Erwachsenenalter dann weniger und kaum am Arbeitsplatz. Gleichzeitig ist den Frauen bewusst, dass sie zwar Diskriminierung erfahren, aber es ihnen nicht kommuniziert wird, dass es um die Behinderung geht. So schildern die von Sehbehinderung oder Blindheit Betroffenen, dass sie nonverbale Gesten wie Grüßen mit Kopfnicken, Zuzwinkern oder Blickkontakte nicht wahrnehmen und dadurch am Geschehen nicht teilhaben können.

Einige Expertinnen formulieren, dass sie sich v.a. am Anfang ihrer Karrieren, also als junge Arbeitnehmerinnen, beweisen müssen. IP3 erzählt von einem männlichen, türkischen Kunden, der ihr nicht zutraut eine Software installieren zu können. Erst durch die gelungene Arbeit geht er freundlich mit ihr um (IP3, 2020, S. 38 – 39, Z. 302 – 306). IP4 wird zu Beginn ihrer Karriere sogar diskreditiert: Sie hält eine Präsentation und es geht

um eine Abweichung welche sie selber validiert: [...] es waren zwei Manager sich einig, dass auf dieser Stufe eine andere Methode genommen wird und sind nicht davon abgegangen und da habe ich mich nicht getraut zu wiedersprechen. [...] nach der Besprechung bin ich in mein Büro gegangen und hab geschaut, ob ich eh recht hatte und ich hatte recht“ (IP4, 2020, S.47 – 48, Z. 601 – 608).

Von einer Diskriminierungserfahrung aufgrund des Aussehen spricht IP5. Sie erzählt von einem Arbeitgeber, der im Rahmen von Events ab und an MitarbeiterInnen aus anderen Abteilungen heranzieht. Sie wird für diese Aufgabe nie ausgewählt: „[...] ich glaube ich war ihnen zu dick. [...]. [...] kränkend, wenn dann eher die schlanke, schöne Unfreundliche hergestellt wird, als die freundliche, kleine Dicke“ (IP5, 2020, S. 59, Z. 297 – 300). Eine konkrete Diskriminierung die das Aussehen betrifft, ist die Diskriminierung auf Basis des Alters. Die Expertinnen werden von ihrer Umgebung als (zu) jung bzw.(zu) alt eingeteilt. IP6 erzählt von einer Bewerbungssituation im Warteraum, bei der mehrere jüngere Bewerberinnen als sie selbst (37 Jahre alt) vor Ort sind. Die Prüferin ruf alle Namen auf und sagt zu ihr: „ah, Sie müssen die Mutter sein“ (IP6, S. 2020, S. 60, Z. 26 – 27). Als jung und v.a. neu wird IP8 von ihrem Team wahrgenommen und muss deshalb an Freitagnachmittagen arbeiten. Die alt eingesessenen KollegInnen haben zu dieser Zeit frei. Diese Vorgehensweise empfindet IP8 als normal und nicht bösartig, „weil das System einfach so rennt“ (IP8, 2020, S. 81, Z. 273 – 275).

Beim Sprechen über Diskriminierung reflektieren einige Expertinnen verschiedene Situationen und auch sich selbst. Dabei kommen sie zu dem Schluss, dass sie durch ihr mittlerweile ausgeprägtes Selbstbewusstsein, klarer ihrer Behinderung und die daraus resultierenden Bedürfnisse kommunizieren können, als früher. Diese Klarheit hilft, Diskriminierung im Keim zu ersticken. (IP5, 2020, S. 61, Z. 348 – 349; IP8, 2020, S. IP4, 2020, S. 49, Z. 663 – 666).

5.6.3.2 Mehrfachbelastungen

Als Hauptursachen für Mehrfachbelastungen von Frauen mit Behinderung nennen die Expertinnen sowohl Reproduktionsarbeit als auch Hausarbeit. Fast durchgängig berichten die Expertinnen aus eigener Erfahrung.

Als Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit von Frauen mit Behinderung sehen die Interviewpartnerinnen viele, unterschiedliche Faktoren. IP7 bemängelt die Abwesenheit von Frauen im öffentlichen Leben (IP7, S. 68, Z. 63). IP3 nennt ein mangelndes Selbstbewusstsein von Frauen, sowie eine schlechtere Ausbildung von Frauen im Vergleich zu Männern (IP3, 2020, S.31, Z. 66 – 68). IP9 beschreibt neben den fehlenden Möglichkeiten für Frauen, auch die Rolle der Herkunft. So sieht sie, dass Frauen mit Migrationshintergrund erschwert Arbeit erlangen (IP9, 2020, S. 85, Z. 55 – 56).

Ein weiterer Punkt der angeführt wird, ist die unterschiedliche Erziehung von Mädchen und Buben generell und spezifisch von Mädchen und Buben mit Behinderung. IP 5 beschreibt, wie man als Kind mit Behinderung oft hört etwas nicht probieren zu dürfen, weil man es nicht könne, z.B.: auf einem Baum klettern: „[...], da ein Mädchen auch weniger aktiv sein soll und auch nicht ausprobieren soll auf den Baum zu klettern und runterzufallen, wird der Handlungsspielraum eben kleiner und das ist eigentlich traurig“ (IP5, 2020, S. 56, Z. 172 – 178). Dass Menschen mit Behinderung nicht nur im Kindesalter weniger zugetraut wird, sondern auch im Erwachsenenalter sieht IP2: „Auch in einem frauentypischen Beruf traut man den Frauen einfach viel zu wenig zu. Man glaubt auch, wenn man im Büro arbeitet, man geht nur Kaffee kochen und kopieren und, dass es viel mehr ist und, dass man viel mehr leistet, sehen die Meisten gar nicht“ (IP2, 2020,S. 20, Z. 71 – 74).

Manche Interviewpartnerinnen sind verwundert, dass Frauen mit Behinderung öfter von Arbeitslosigkeit betroffen sind, als Männer mit Behinderung. Sie hätten die Zahlen umgekehrt geschätzt (IP3, 2002, S.31, Z. 58 – 60; IP8, 2002, S. 75, Z. 81). IP8 sieht bei Frauen eine bessere Anpassung, höhere Kompensation und Bereitschaft Fehler zuzugeben als bei Männern und meint, dass Männer mehr blenden (IP8, 2020, S. 75, Z. 82 – 86).

6 BEANTWORTUNG DER EMPIRISCHEN SUBFORSCHUNGSFRAGEN

6.1 Beantwortung der 1. empirischen Subforschungsfrage

Welche betrieblichen Faktoren beeinflussen die Anstellung und Förderung von Frauen mit Behinderung?

Die Literatur ist einheitlich der Meinung, dass ein gut konzipiertes DM der Schlüssel zur Anstellung und Förderung einer heterogenen Belegschaft ist. Dabei nehmen Führungskräfte eine Vorbildrolle ein und haben somit eine ethische Vorbildwirkung inne. Ziel des DM ist es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Entstehung eines heterogenen und eines einander wertschätzenden Teams ermöglichen, die Diskriminierung verhindern und die einen Mehrwert für das Unternehmen bringen (Franken, 2015, S. 80; Lies, 2020; Walter, 2016, S. 68). Die Wichtigkeit der Rolle der Führungskraft spiegelt sich auch in der Empirie wieder. Zunächst ist die Führungskraft für die Kommunikation der Behinderung der betroffenen Mitarbeiterinnen mit der Belegschaft verantwortlich. Dabei stellt sich heraus, dass mit Fingerspitzengefühl vorzugehen ist, da jede Betroffene eine andere Haltung zu ihrer eigenen Behinderung verinnerlicht hat Dies kann von offen und selbstbewusst, bis hin zu beschämt, sogar negierend sein. Letzteres führt dazu, dass Behinderungen, v.a., wenn sie im Alter auftreten, oder unsichtbar sind, über lange Zeiträume hinweg nicht kommuniziert werden. Das Schweigen kann zu Unverständnis des Umfelds, Exklusion, sogar Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge haben (IP2, 2020, S. 22, Z. 153 – 155; IP4, 2020, S. 44, Z. 488 – 498; IP6, 2020, S. 64, Z. 80 – 90). Angesichts dieser Punkte stellt sich die Frage nach der Eignung der Führungskräfte, DM-freundliche Maßnahmen im Unternehmen umzusetzen. Damit einher geht nicht nur ein korrektes Wording bei der Stellensuche, sondern auch Kommunikationsstärke mit allen Beteiligten sowie Einschreiten und geschicktes Verteidigen bei Diskriminierungen.

Um die in Kapitel 3.4 dargelegten Prinzipien – dass Vorurteile und Berührungsängste Führungskräfte bei der Einstellung betroffener MitarbeiterInnen hindern – zu verändern und die Situation zu verbessern, plädieren die AutorInnen für Bewusstseinsbildung (Gieselmann & Krell, 2011, S. 206–207; Ravenhorst, 2013, S. 65–67; Schulz, 2009,

S. 145). Bei den Untersuchungen zeigt sich, dass die Bewusstseinsbildung durch die Arbeit von Jobcoaches und ArbeitsassistentInnen geprägt ist. Diese werden von denjenigen Betroffenen die sie kennen als hilfreich in der Kommunikation mit den Betrieben, kompetent und auf die Behinderung spezialisiert wahrgenommen.

Es ist sowohl zu lesen und auch zu beobachten, dass Menschen mit Behinderung häufig Verhaltensmuster, wie mangelndes Selbstbewusstsein zeigen, woraus Selbst-Exklusion resultieren kann (Dobusch, 2017, S. 497). In diesem Kontext haben die Interviews gezeigt, dass eine neutrale und sachliche Formulierung der eigenen Behinderung, mitsamt der notwendigen Unterstützung, ein wichtiger Faktor für die Anstellung von Betroffenen ist.

Was die Weiterentwicklung im Unternehmen betrifft ist zu sehen, dass die Ambitionen der betroffenen Frauen, eine andere/höhere Position anzustreben, begrenzt ist. Diese Erkenntnis darf allerdings nicht mit geringem Leistungswillen oder zu wenig Engagement gleichgesetzt werden. Die Ergebnisse zeigen nämlich, dass es diverse Gründe gibt, warum keine andere Position angestrebt wird: Erstens haben sich bereits einige Frauen in eine höhere Ebene weiterentwickelt. Zweitens ist hervorzuheben, dass einige der Interviewpartnerinnen sich neben dem Angestelltenverhältnis selbstständig machen und bei dieser Tätigkeit vollen Einsatz zeigen. Drittens spielen die Möglichkeiten die das Unternehmen bietet eine ausschlaggebende Rolle (IP4, 2020, S. 46. Z. 540 – 554; IP7, 2020, S. 70, Z. 110 – 113; IP8, 2020, S.78, Z. 183 – 188).

Abschließend ist auf die Dimension des Networkings hinzuweisen. Dabei gilt die Aufmerksamkeit jenen Frauen, die ihre Beeinträchtigung, aktiv zur Kompetenz umfunktionieren. Es ist zu beobachten, dass diese Betroffenen, sich regelmäßig im selben Netzwerk bewegen. Dieses setzt sich zum einen immer wieder aus denselben Menschen zusammen und zum anderen, sind die Themen die behandelt werden, auf eine konkrete Behinderung und deren Bedürfnissen spezifiziert (IP1, 2020, S. 81 – 91, Z. 38; IP3, 2020, S. 30 – 31, Z. 26 – 52; IP5, 2020, S. 52 – 53, Z. 52 – 90).

6.2 Beantwortung der 2. empirischen Subforschungsfrage

Welche persönlichen und externen Voraussetzungen sind notwendig um am Arbeitsplatz gut integriert zu werden?

Die Konfrontation mit Vorurteilen, wie dem Vorurteil der Leistungsminderung, der geringeren Effizienz, des fehlenden Ehrgeizes oder der hohen Anzahl von Krankenstandstagen ist für Frauen mit Behinderung Alltag. Diese Erkenntnis deckt sich mit der wissenschaftlichen Literatur, die als Hauptursache für mangelhafte Inklusion, das Vorurteil der geringen Leistungsfähigkeit und die Einstellung sowie das Verhalten der Arbeitskolleginnen nennt (Böhm et al., 2013, S. V; Dobusch, 2017, S. 497). Schlussfolgernd liegt es also in der Haltung der ArbeitskollegInnen gegenüber Betroffenen ob Inklusion gelingt oder nicht. Das bestätigen die Interviews bei welchen festzustellen ist, dass der Abbau von Barrieren zu großen Teilen in den Händen der ArbeitskollegInnen liegt und somit ein smootheres Arbeiten für alle Beteiligten ermöglicht. Außerdem nimmt ein gutes Betriebsklima einen extrem hohen Stellenwert für die eigene Arbeitszufriedenheit ein (IP3, 2020, S 37, Z. 246 – 256; IP5, 2020, S. 59, Z. 272 – 278; IP2, 2020, S. 26, 287 – 291). Diejenigen die sich gut integriert fühlen, berichten über Unterstützung der KollegInnen in Krisensituationen und über starke Verbundenheit untereinander. Gift für Integration sind hingegen Diskriminierung, Mobbing und Schikane. Hier erzählen die Expertinnen von subtilen bis hin zu ganz offenkundigen Negativerfahrungen.

Ob die erlebte Diskriminierung auf die Behinderung, das Geschlecht, das Alter oder auf einen andere Diversity Kategorie zurückzuführen ist, können die Interviewpersonen nicht immer genau differenzieren (IP5, 2020, S. 59, Z. 297 – 300; IP6, S. 2020, S. 60, Z. 26 – 27; IP8, 2020, S. 81, Z. 273 – 275). Dieser Punkt wird auch in der Literatur kritisch beleuchtet und beschreibt die Schwierigkeit der Darstellung intersektionaler Diskriminierungserfahrung. (Crenshaw, 2010, S. 39–41; Gummich, 2010, S. 147). Um auf die Frage zurück zu kommen welche Voraussetzungen notwendig sind, um am Arbeitsplatz gut integriert zu werden, spielt es kaum eine Rolle, auf welcher Basis Diskriminierung erfolgt. Viel wichtiger ist, dass sie erst gar nicht passiert. Zusammenfassend ist zu sagen, dass

mancher Diskriminierung durch Maßnahmen der Bewusstseinsbildung durch ArbeitsassistentInnen, durch die Vorbildwirkung von Führungskräften und durch ein selbstbewusstes Auftreten der Betroffenen entgegengewirkt werden kann (Franken, 2015, S. 80; Walter, 2016, S. 68).

Ein weiterer, wichtiger Punkt ist im Ausmaß der Arbeitszeiten zu erkennen. Die überwiegende Mehrheit der Interviewpartnerinnen ist in Teilzeit beschäftigt. Das bestätigen zum einen die Zahlen des AMS und zum anderen stimmen die Gründe für die Wahl der Teilzeitarbeit, die in der Literatur genannt werden, exakt mit den Gründen die von den Frauen genannt werden überein: Verantwortung der Haus- und Familienarbeit, energieraubendes Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort, sowie körperliche Erschöpfungszustände die bei Vollzeitarbeit auftreten (Böhm et al., 2013, S. 11; Kubek, 2012, S. 124; Schleicher & Pfabigan, 2015, S. 8). Dieses Wissen setzen Unternehmen bereits um und bieten den InterviewpartnerInnen, wie in der Literatur empfohlen, flexibel gestaltete Arbeitszeitmodelle an, welche die Frauen durchwegs nutzen.

Kennzeichnend für gelungene Integration, ist die ausschlaggebende Rolle der Führungskraft, hinsichtlich der angebotenen Hilfsmittel. Angesetzt wird in der Praxis beim Jobinterview, wenn über die notwendige Unterstützung gefragt wird, am ersten Arbeitstag, wenn die Hilfsmittel am Arbeitsplatz schon bereitstehen oder wenn es technische Erneuerungen gibt und Raum und Zeit zur Verfügung gestellt werden, diese zu testen. Diese Beispiele bestätigen, dass Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden muss, die benötigte Unterstützung fordern können, ohne dabei ihre Würde zu verlieren (Becker, 2015, S. 275).

Angesichts dieser Ergebnisse liegt die Schlussforderung nahe, dass die Voraussetzungen zum großen Teil nicht im Einflussbereich der Betroffenen liegen. Wie dargestellt gelten sowohl die Haltung der Führungskraft, als auch die der KollegInnen als wesentliche Voraussetzung für gelungene Integration. Gleichzeitig haben Frauen mit Behinderung sehr wohl Möglichkeiten Einfluss zu nehmen. Es zeigt sich, dass je besser die Betroffenen wissen was sie wollen, je genauer sie ihren notwendigen Unterstützungsapparat deklarieren und je klarer und nüchterner sie diese Informationen kommunizieren, desto eher

erhalten sie Jobzusagen, werden besser integriert und können sich im Unternehmen weiterentwickeln (IP5, 2020, S. 61, Z. 348 – 349; IP8, 2020, S. IP4, 2020, S. 49, Z. 663 – 666).

7 CONCLUSIO UND AUSBLICK

7.1 Beantwortung der Hauptforschungsfrage

Welche Maßnahmen sind erforderlich für die nachhaltige Inklusion von Frauen mit Behinderung am Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt in Österreich?

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird zunächst der Mehrwert von DM bezüglich der Kategorien Frauen und Menschen mit Behinderung, im Kontext von Anwendung in Unternehmen dargestellt und die daraus resultierenden Schwierigkeiten und Verbesserungsmöglichkeiten beleuchtet. Gleichzeitig beschränkt sich der theoretische Teil nicht auf den betriebswirtschaftlichen Nutzen, sondern stellt DM als gesellschaftlich relevant dar, weshalb hier auf politische Programme und die Arbeitsmarktsituation eingegangen wird. Diese gewonnenen Inhalte werden im Rahmen der empirischen Forschung behandelt und dahingehend überprüft, ob sie sich mit den erhobenen Daten (teilweise) decken oder differenzieren. Selbstverständlich wird versucht aus den erhobenen Daten neue Erkenntnisse zu gewinnen.

An dieser Stelle werden nun die beschriebenen Ergebnisse in ihren Grundzügen zusammengefasst um sie hinsichtlich der Forschungsfrage eindeutig zu beantworten: Beginnend zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die Ausübung von Erwerbsarbeit wie eine Eintrittskarte in unsere Gesellschaft ist. Sie ist nicht nur identitäts- und sinnstiftend, sondern dient auch der Selbstdefinition.

Bei der Beleuchtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Anstellung und Integration von Menschen mit Behinderung ist zu erkennen, dass es seitens der Politik zahlreiche Maßnahmen wie Förderungen, Programme, sowie Belohnungs- und Bestrafungssysteme für Unternehmen, gibt. Kritisch zu betrachten ist die schillernde und übertrieben positive Darstellung dieser Maßnahmen.

Der wichtigste Schlüsselfaktor für gelungene Inklusion ist ein strategisch gut konzipiertes und gelebtes DM. Dort wo Führungskräfte Verantwortung übernehmen, einen Mehrwert für das Unternehmen erzielen und für ein wertschätzendes Miteinander im Team eintreten, funktioniert Integration sehr gut. Parallel zu dieser positiven Beschreibung stellt sich

anhand der erhobenen Daten heraus, dass es sowohl offen kommunizierte, als auch stillschweigende Gesinnungen (Vorurteile, Hemmnisse, etc.) gegenüber Frauen mit Behinderung gibt. Die Betroffenen sind mit unsichtbaren Ein- und Aufstiegsbarrieren konfrontiert.

Ein weiterer, wichtiger Aspekt ist die Haltung und der Umgang von ArbeitskollegInnen mit Menschen mit Beeinträchtigung. Betroffene werden regelmäßig mit Vorurteilen wie Leistungsminderung, geringerer Effizienz oder fehlendem Ehrgeiz konfrontiert. Auch Diskriminierung und Mobbing prägen den Alltag von Frauen mit Behinderung, wobei schwierig festzustellen ist auf welche Diversity Kategorie die Negativerfahrungen zurückzuführen sind: Behinderung, Geschlecht, Alter, etc. oder eine Kombination aus mehreren Kategorien ist möglich. Es liegt also in der Macht der ArbeitskollegInnen den Abbau von Barrieren voranzutreiben, wodurch wiederum die Unterstützung untereinander verstärkt und schließlich die Arbeitszufriedenheit erhöht wird. Die dargestellten Untersuchungen rechtfertigen die Aussage, dass die Haltung der KollegInnen verbessert werden kann durch bewusstseinsbildende Maßnahmen, durch die Vorbildwirkung der Führungskräfte und durch ein selbstbewusstes Auftreten der Betroffenen.

Abgesehen von den beschriebenen, äußeren Maßnahmen die getätigt werden können, haben Frauen mit Behinderung genauso die Macht für ihre eigene Integration zu sorgen. Es ist von *Empowerment* die Rede. Dabei ist v.a. das selbstbewusste Auftreten als Trumpf zu nennen. Häufig neigen Menschen mit Behinderung zu mangelndem Selbstbewusstsein und exkludieren sich durch ihre Handlungen selbst. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die neutrale und sachliche Formulierung der eigenen Behinderung das Umfeld über die eigenen Bedürfnisse aufklärt. Außerdem lässt sich in der Praxis beobachten, dass jene Frauen die kommunikativ stark sind, zu ihrer Behinderung stehen, sie offen darlegen und besprechen können, jene sind, die kaum Probleme haben einen Job zu finden und am Arbeitsplatz gut integriert werden. Diejenigen die diese Fähigkeiten nicht besitzen, brauchen Fürsprecher um gut integriert zu werden.

Zusammenfassend lassen sich mehrere Handlungsempfehlungen für Frauen mit Behinderung, die in die Erwerbstätigkeit einsteigen, die Erwerbsfähigkeit erhalten bzw. sich am

Arbeitsplatz weiterentwickeln möchten, abgeben: Zunächst gilt, dass Frauen mit Behinderung und ihrer oft schwierigen Ausgangslage den Arbeitsmarkt betreffend, nicht alleine gelassen werden in Österreich. Es gibt kompetente, auf ihre Bedürfnisse angepasste, kostenlose Hilfestellungen in Form von unterschiedlichsten Netzwerken wie NEBA, BABE oder eigens ausgebildete AMS MitarbeiterInnen. Darüber hinaus ist es sinnvoll das eigene Selbstbewusstsein und die persönliche Kommunikationsfähigkeit zu stärken. Je klarer nämlich die eigene Behinderung und die daraus resultierenden Bedürfnisse kommuniziert werden, desto besser kann das Umfeld die Situation verstehen. Es bewährt sich auch Lösungsmöglichkeiten für die Aufgaben, die aufgrund der Einschränkung nicht standardmäßig durchführbar sind aufzuzeigen um sich als attraktive, potentielle ArbeitnehmerIn zu positionieren.

7.2 Diskussion und Ausblick

Wie beschrieben bringt Erwerbsarbeit neben der finanziellen Selbstständigkeit auch Sinnhaftigkeit und Selbstdefinition mit sich. Diese Selbstdefinition ist für Frauen mit Behinderung deshalb so wertvoll, weil sie als Gegenmittel wider Reduktion ihres Wesens auf die Behinderung und/oder ihr Geschlecht wirkt. Aufgrund der Tatsache, dass diese marginalisierte Gruppe eine hohe Anzahl von Arbeitslosen aufweist, sie mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt ist und in einer schlechteren Ausgangsposition startet als andere Gruppen, ist für eine intersektionale Förderung von Frauen mit Behinderung zu plädieren.

Zu hinterfragen sind die auffallend positiv gestalteten, politischen Programme und Erfolgsrezepte der PraktikerInnen. Diese sind zwar in der Theorie in Form von Verschriftlichungen in Gesetztestexten oder Unternehmensleitbildern definiert, werden aber selten am realen Arbeitsplatz der Betroffenen angewandt. Hier finden sich nämlich sowohl sichtbare, als auch unsichtbare Barrieren. Frauen mit Behinderung erhalten oft den gewünschten Arbeitsplatz nicht und wenn sie doch angestellt werden, sind sie häufig mit Ausgrenzung in verschiedensten Formen konfrontiert. Es gibt Gesetze contra Diskriminierung und pro Integration und auch die Gesellschaft will eigentlich Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz integriert wissen. Und dennoch liegt es in den täglichen Handlungen der Menschen, Integration nicht zuzulassen. Die Veränderung der Einstellung aller Beteiligter –

Führungskräfte, MitarbeiterInnen und selbst die der Betroffenen – stellt die größte Herausforderung für Integration von Frauen mit Behinderung dar. Sie kann zwar gesetzlich geregelt aber in der Praxis nicht erzwungen werden.

Abschließend soll auf den Punkt des *Empowerment*s von Frauen mit Behinderung eingegangen werden. Offen ist, wie es gelingen kann, dass betroffene Frauen eigenverantwortlich Strategien entwickeln und Maßnahamen setzen, um besser integriert zu werden. Die Schwierigkeit liegt daran, dass es sich beim *Empowerment* um einen Prozess handelt, der Zeit braucht um sich zu manifestieren. Das Entwickeln von Kommunikationsfähigkeiten, das „für sich selber sprechen" und „für sich Einstehen" muss in Alltagssituationen (Vorstellungsgesprächen, Auseinandersetzungen, etc.) geübt werden. Nur dadurch gelingt eine positive Selbstwahrnehmung und Integration wird leichter möglich.

7.3 Limitationen

Begrenzungen dieser Arbeit ergaben sich durch die aktuelle COVID-19-Pandemie. Nicht alle Interviewpartnerinnen standen zur Verfügung. Von zwei Frauen mit Hörbehinderung wurden die Interviews wegen des verpflichtenden Mund-Nasenschutzes abgelehnt. Die Schwierigkeit war, dass das Lippenablesen durch die Maske nicht möglich war. Außerdem schieden digitale Möglichkeiten wie Telefonieren oder Videofonieren wegen der schlechten Ton- bzw. Bildqualität, über den langen Zeitraum von einer Stunde, für die Betroffenen aus.

Diese Masterarbeit behandelt ausschließlich Frauen mit körperlichen Behinderungen. Frauen mit kognitiven Beeinträchtigungen wurden, nicht als Expertinnen ausgewählt, weil im Rahmen der Stichprobenauswahl nach typischen Fällen gesucht wurde und diese Gruppe nicht typisch für eine Form der Bedeutungszuschreibung ist, da sie kaum am ersten Arbeitsmarkt vertreten sind. In diesem Zusammenhang wäre es lohnenswert, mit adäquater Forschungsmethode die Lebensrealitäten von Frauen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz zu erforschen.

Eine weitere Limitation ist bezüglich eines Zusammenhangs einer bestimmten Behinderung und dem Ausmaß von Integration am Arbeitsplatz festzustellen. Bei ähnlichen Be-

hinderungen zeigen sich Parallelen der Lebensrealitäten der Frauen. Aufgrund des genannten Prinzips der Varianzmaximierung und der geringen Anzahl an Interviewpartnerinnen kann nur ein Grundtenor der einzelnen Kategorien dargelegt werden. Aussagekräftigere Ergebnisse z.B.: Vereinbarkeit von Familie und Arbeit und notwendiger Mobilität zwischen Arbeitsplatz, Kinderversorgung und Wohnort betreffend, könnten durch die Erforschung einer bestimmten Gruppe von Frauen mit einer klar definierten Behinderung, z.B.: Frauen mit Gehbehinderung, lukriert werden.

Obgleich die genannten Einschränkungen bestehen, ist es dieser Arbeit gelungen einen Einblick in die Lebensrealitäten von Frauen mit Behinderung zu erlangen, sowie deren Erfahrungen im Überwinden von arbeitsplatzspezifischen Barrieren zu erforschen.

8 LITERATURVERZEICHNIS

Amnesty International.. *Definition: Was ist Diskriminierung?* Zugriff am 29.10.2020. Verfügbar unter https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung

Arbeiterkammer Wien. (2015). *Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell. Arbeitsmarkt und gesundheitliche Beeinträchtigungen.* 4. Zugriff am 07.06.2020. Verfügbar unter https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC11620888_2015_4/1/#topDocAnchor

Auer, E., Grieger, N. & Wach, I. (Arbeitsmarktservice, Hrsg.). (2019). *Auswertungen und Berichte. Arbeitsmarktdaten im Detail*. Zugriff am 07.06.2020. Verfügbar unter https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen

Baig, S. (2010). Diversity Management zur Überwindung von Diskriminierung? In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl., S. 345–360). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Baldszti, E. (Sozialministeriumservice, Hrsg.). (2016). *Menschen mit Beeinträchtigung. Ergebnisse der Mikrozensus Zusatzfragen 4. Quartal 2015*. Zugriff am 07.06.2020. Verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=428

Bambach, M. & Kuhn-Fleuchaus, C. (2009). *Diversity Management. Unsichtbare Potenziale fördern*. Stuttgart: Steinbeis.

Becker, M. (2015). *Systematisches Diversity Management. Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft.

Behrendt, H. (2018). Berufliche Inklusion von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen durch technische Assistenz am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Inklusion*, (12(2)). Zugriff am 05.07.2020. Verfügbar unter https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/426

Behrens, B. & Kühn, M. (2013). Potenziale von Menschen mit Behinderung erkennen, fördern und einsetzen. Das ganzheitliche Personalmanagement der Bundesagentur

für Arbeit (Nürnberg). In S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J.G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 169–182). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K. & Dwertmann, D. J.G. (Hrsg.). (2013). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34784-9

Bortz, J. & Döring, N. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation. für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Springer.

Bundeskanzleramt (Hrsg.). (2020). *Gewalt gegen Frauen mit Behinderung. Gewalterfahrungen von Frauen und Mädchen mit Behinderungen*. Zugriff am 06.07.2020. Verfügbar unter https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/gewalt-gegen-frauen-mit-behinderungen.html

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.). (2014). *Gender Mainstreaming. Grundlagen und Leitfaden*. Verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=230

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (2017). *Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderung in Österreich 2016*. Zugriff am 12.06.2020. Verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=428

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. UN-Behindertenrechtskonvention, Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls. UN-BRK. Zugriff am 11.06.2020. Verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. (2018). *Überblick - Die Querschnittsmaterie Behinderung in Österreich*. Zugriff am 07.06.2020. Verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=436

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. (2020a). *Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung*. Zugriff am 07.06.2020. Verfügbar unter https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. (2020b). *UN-Behindertenrechtskonvention*. Zugriff am 11.06.2020. Verfügbar unter https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/UN-Behindertenrechtskonvention.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2013). *Lebenssituationen und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland*. Zugriff am 06.07.2020. Verfügbar unter https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/gewalt-gegen-frauen-mit-behinderungen.html

Carton, J. & Lee, R. (2013). Vielfalt als zentrale Unternehmensphilosophie bei Dow Chemicals (Zürich). In S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J.G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 237–250). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Crenshaw, K. (2010). Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren. Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In H. Lutz, M. T. Herrera Vivar & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (Geschlecht & Gesellschaft, Bd. 47, 1. Aufl., S. 33–54). Wiesbaden: VS Verlag.

Dobusch, L. (2017). Gender, Dis-/ability and Diversity Management: Unequal Dynamics of Inclusion? *Gender, Work and Organization*, *24*(5), 487–505. https://doi.org/10.1111/gwao.12159

Eberherr, H. (2012). Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (UTB, S. 61–78). Wien: Facultas.WUV.

Eichmann, H. & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie ; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums* (Sozialpolitische Studienreihe, Bd. 15). Wien: Verl. des ÖGB. Zugriff am 05.07.2020.

Eigelsreiter, G. (2019). Frauen mit Behinderungen am Zug! Eine internationale Perspektive. *Monat*, (4), 30.

EY (Hrsg.). (2019). *Pressemitteilung*. Zugriff am 27.10.2020. Verfügbar unter https://www.ey.com/de_at/news/2019/03/83-prozent-der-oesterreichischen-mittelstandsunternehmen-finden-keine-fachkraefte

Factor-D Diversity Consulting GmbH (Wirtschaftskammer Wien, Hrsg.).. *Charta der Vielfalt. Lexikon*. Zugriff am 29.10.2020. Verfügbar unter https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Diversity-Lexikon.pdf

Felder, F. (2012). *Inklusion und Gerechtigkeit. Das Recht behinderter Menschen auf Teilhabe*. Frankfurt: Campus Verlag.

Firlinger, B. (2003). *Buch der Begriffe. Spache, Behinderung, Integration*. Wien: Integration Wien.

Franken, S. (2015). *Personal: Diversity Management*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06797-7

Galvao, M., Lemos, A. & Cavazotte, F. (2018). Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *19*, 1–30. Zugriff am 31.10.2020. Verfügbar unter http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=12&sid=6b26e0a5-478e-4133-ab47-c24bbd75b8c0%40pdc-v-sess-mgr06&bdata=Jmxhbmc9ZGUmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=bsu&AN=135047340

Gardenswartz, L. & Rowe, A.. *The four layers of diversity*. Zugriff am 07.07.2020. Verfügbar unter https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r

Gieselmann, A. & Krell, G. (2011). Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In B. Sieben, R. Ortlieb & G. Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen* (6. Aufl., S. 199–218). Wiesbaden: Springer Gabler.

Gummich, J. (2010). Migrationshintergrund und Beeinträchtigung. Vielschichtige Herausforderungen an einer diskriminierungsrelevanten Schnittstelle. In J. Jacob, S.

Köbsell & E. Wollrad (Hrsg.), *Gendering disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht* (Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bd. 7, S. 131–151). Bielefeld: Transcript.

Gutting, D. (2015). Motive und Ziele von Diversity-Management-Programmen. In D. Gutting (Hrsg.), *Diversity Management als Führungsaufgabe. Potenziale multikultureller Kooperation erkennen und nutzen* (essentials, S. 17–18). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09092-0_7

Haidinger, B. & Knittler, K. (2019). *Feministische Ökonomie. Eine Einführung*. Wien: Mandelbaum Kritik & Utopie.

Hanappi-Egger, E. & Mensi-Klarbach, H. (2018). Diversitätsmanagement 2.0. Die individuellen Bedürfnisse rücken in den Fokus. *Führung und Organisation*, *87*(4), 220–224.

Hardering, F., Will-Zocholl, M. & Hofmeister, H. (2016). Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit: Zur Einführung. *Arbeit*, *24*(1-2). https://doi.org/10.1515/arbeit-2016-0002

Haselier, J. & Thiel, M. (2005). *Diversity Management. Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt* (Handbücher für die Unternehmenspraxis). Frankfurt am Main: Bund.

Hienerth, C. (Hrsg.). (2009). *Wissenschaftliches Arbeiten kompakt. Bachelor- und Masterarbeiten erfolgreich erstellen* (Linde international). Wien: Linde.

Holzleithner, E. (2010). Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl., S. 95–114). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hormel, U. & Scherr, A. (Hrsg.). (2010). *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Köbsell, S. (2010). Behinderung, Geschlecht und Körper. In J. Jacob, S. Köbsell & E. Wollrad (Hrsg.), *Gendering disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht* (Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bd. 7, S. 17–33). Bielefeld: Transcript.

Koch, U. (2010). Soziale Konstruktion und Diskriminierung von Sinti und Roma. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl., S. 255–278). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kubek, V. (2012). *Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19265-9

Lahey, J. N. & Oxley, D. R. (2018). Discrimination at the Intersection of Age, Race, and Gender: Evidence from a Lab-in-the-field Experiment. *National Bureau of Economic Research*. Zugriff am 21.09.2020. Verfügbar unter https://www.nber.org/papers/w25357

Leitmedien.de (Hrsg.).. *Begriffe über Behinderung von A bis Z*. Zugriff am 22.09.2020. Verfügbar unter https://leidmedien.de/begriffe/

Lies, J. (Springer Gabler Verlag, Hrsg.). (2020, 22. September). *Diversity Management*. Verfügbar unter https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993

Marcus, B. (2011). *Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie* (Basiswissen Psychologie, 1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92707-7

Maria Osterkorn (Hrsg.). *Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Umsetzung von Artikel 27 in Österreich*. Hallstatt: Kongressbeitrag momentum 11.

Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse* (11. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Mensi-Klarbach, H. & Leixnering, S. (2017). Uncovering the Myth of the Rational Good: Diversity Management and Corporate Social Responsibility in Austria. In K. Hansen & C. Seierstad (Hrsg.), *Corporate Social Responsibility and Diversity Management* (CSR, Sustainability, Ethics & Governance, S. 93–106). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0_5

Meyer, C. K., Zagoren, A., Wolfe, K., Lynn, T. & Moorman, B. (2016). Disabled LaborersAndThe Equal Employment Opportunity Commission's (EEOCs) Nightmare. *Journal of Diversity Management*, *2006*(Volume 11, Number 2), 17–26. Zugriff am 18.10.2020. Verfügbar unter https://clutejournals.com/index.php/JDM/article/view/9906/10004

Middendorf, L. (2010). Körperbilder von Mädchen, Behinderung und Geschlecht. In J. Jacob, S. Köbsell & E. Wollrad (Hrsg.), *Gendering disability. Intersektionale Aspekte*

von Behinderung und Geschlecht (Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bd. 7, S. 207–222). Bielefeld: Transcript.

Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Oldenburg: De Gruyter.

Munzel, T. & Neuhaus, T. (2013). Das Integrationsmanagement der AUDI AG (Ingolstadt). In S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J.G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 113–120). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

MyAbility Social Enterprise GmbH. (2017). *Inklusive wording*. Verfügbar unter https://www.myability.org/news/inklusive-wording

Oberlinner, C. (2013). Gesundheitsmanagement. In S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J.G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 211–223). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Özdemir, F. (2019). *Managing Capability: Ein Ansatz zur Neubestimmung von Diversity Management*. Wiesbaden: Springer. Verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-658-24110-0

Paierl, S. (Bundessozialamt Landesstelle Steiermark, Hrsg.). (2009). *Gender und Behinderung. Benachteiligungskonstellationen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt,* Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung.

Ravenhorst, V. (2013). Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion. In S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J.G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 65–74). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Rechsteiner, F. (2018). Fachkräftemangel erfordert Umdenken: Recruiting steht vor einer neuen Ära. *Wissens Management*, *2013*(6), 36–37. Zugriff am 27.10.2020. Verfügbar unter http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=d769959c-dfbf-414d-af23-607f63a00fda%40pdc-v-sessmgr02

Reinders, H. (2005). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen*. Oldenbourg.

Rubisch, M., Reinalter, A., Miller-Fahringer, K. & Bednar, M. (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Hrsg.). (2012). *Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention*. Inklusion als Menschenrecht und

Auftrag. Zugriff am 11.06.2020. Verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=165

Schleicher, B. & Pfabigan, D. (Gesundheit Österreich GmbH, Hrsg.). (2015). *Gesundheitliche Situation von Frauen in Österreich. Grundlage für die Entwicklung des Aktionsplans Frauengesundheit.* Zugriff am 06.07.2020. Verfügbar unter https://www.sozialministerium.at/

Schön, E., Richter-Witzgall, G. & Klein, B. (2004). *Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten. wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen,* Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund.

Schubert, M. (2013). Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt nach dem Modell Supported Employment am Beispiel dreischiibe (St. Gallen/Herisau). In S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J.G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 315–330). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Schulz, A. (2009). *Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt* (Gabler research Beiträge zum Diversity-Management, 1. Aufl.). Zugl.: Witten/Herdecke, private Univ., Diss., 2009 u.d.T.: Schulz, André: Diversitätsmanagement als strategische Konzeption der internationalen Unternehmensführung. Wiesbaden: Gabler Verlag / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8354-1

Sozialministeriumservice (Hrsg.). (2020a). *Berufsausbildungssassistenz*. Zugriff am 04.06.2020. Verfügbar unter https://www.neba.at/berufsausbildungsassistenz

Sozialministeriumservice. (2020b). *Jobcoaching*. Zugriff am 04.06.2020. Verfügbar unter https://www.neba.at/jobcoaching

Sozialministeriumservice. (2020c). *Neba - Was wird geboten?* Zugriff am 05.07.2020. Verfügbar unter https://www.neba.at/arbeitsassistenz/was-wird-geboten

Spektrum.de/lexikon/psychologie.. *Diskriminierung*. Zugriff am 29.10.2020. Verfügbar unter https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/diskriminierung/3509

Voigt, K.-I. (Springer Gabler Verlag, Hrsg.). (2018). *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 05.07.2020. Verfügbar unter https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeit-31465/version-255022

WAG Assistenzgenossenschaft (Hrsg.).. *Wir über uns*. Zugriff am 31.10.2020. Verfügbar unter https://www.wag.or.at/wag-wir-ueber-uns/

Walgenbach, K. (n. D.). *Intersektionalität – eine Einführung*. Zugriff am 11.12.2019. Verfügbar unter http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/

Walter, A. D. (2016). *Mittleres Management - Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Leitfaden zur Führung, Förderung und Beratung des "Sandwichmanagements"*. Wiesbaden: Springer. Zugriff am 01.07.2020. Verfügbar unter https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-07966-6.pdf

9 ANHANG

9.1 Interviewleitfaden

Einleitung	
Small Talk Dankeschön für die Gesprächsbereitschaft Vorstellung des Themas	
Warm Up:	
WU 1	Verraten Sie mir bitte Ihren Familienstand!
WU 2	Haben Sie betreuungspflichtige Kinder? Wie viele? Welches Alter?
WU 3	Was machen Sie beruflich?

Hauptteil	
HK 1 – Erlangung und Bedeutung von Beschäftigung	
Stellenwert der Beschäftigung	
F 1	Beschreiben Sie mir bitte welchen Stellenwert „Arbeit“ in Ihrem Leben einnimmt! Können Sie Beispiele nennen woran Sie die Gewichtung messen?

F 2	Erzählen Sie von Ihrem Rekrutierungsprozess für Ihre jetzige Position? Haben Sie sich beworben? / Wurden Sie abgeworben? Wie war der Ablauf?
NF 2.1	Was waren Ihrer Meinung nach die Gründe warum Sie, und nicht eine andere Person, für Ihren aktuellen Arbeitsplatz bevorzugt wurden?
NF 2.2	Haben Sie jemals eine Stelle für die Sie sich beworben haben, nicht erhalten? Woran lag das Ihrer Meinung nach?
F 3	Statistisch gesehen sind Frauen mit Beeinträchtigung häufiger arbeitslos als andere Gruppen: (nicht) behinderte Männer und nicht behinderte Frauen. Woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?
NF 3.1	Eine weitere Statistik zeigt, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. In welcher Form sind Sie beschäftigt? Würden Sie lieber mehr/weniger arbeiten und warum?
HK 2 – Schlüsselfaktoren für die Inklusion	
Die Rolle der Führungskraft	
F 4	In der Fachliteratur ist man sich einig, dass die Vorbildwirkung von Führungskräften eine bedeutende Rolle auf alle MitarbeiterInnen hat. Daher meine Frage: Wie geht Ihr/e GeschäftsführerIn bzw. Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihren Stärken und Schwächen um? Können Sie Beispiele nennen?

F 4.1	Wieviele Mitarbeiter**i**nnen mit einer Behinderung arbeiten in Ihrem Unternehmen? Wieviele Mitarbeiter**i**nnen mit Behinderung arbeiten in Führungspositionen? Wieviel davon sind weiblich? Sehen Sie diese Person als Vorbild? Warum? Idee: Kategorien: HR Management und Rolle der Führungskraft kombinieren und Vorbildfunktion von anderen behinderten MitarbeiterInnen als eigene Kategorie einführen.
HR Management	
F 5	Im Fachjargon gibt es den Begriff *onboarding*. Damit ist die Einführung eines/r neuen Mitarbeiters/in am Arbeitsplatz gemeint. Wenn Sie an Ihre *onboarding* Zeit denken, was hat gut/weniger gut funktioniert?
F 5.1	In wie weit waren Ihre neuen KollegInnen über Ihre Behinderung informiert?
F 6	Auf einer Skala von 1-10, wobei 1 sehr schwach und 10 sehr stark ist, wie sehr fühlen Sie sich mit Ihrem Unternehmen verbunden? Woran liegt das?
NF 6.1	Welche Maßnahamen werden in Ihrem Unternehmen zur Mitarbeiterbindung gesetzt? Nehmen Sie an diesen Maßnahmen teil? Warum/warum nicht?
NF 6.2	Welche Teambuilding Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen unternommen? Nehmen Sie an diesen Maßnahmen teil? Warum/warum nicht?

F 7	Welche Hilfsmittel verwenden Sie am Arbeitsplatz? Wurden diese vom Arbeitgeber von Anfang an bereitgestellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess bis zur Erlangung des Hilfsmittels!
Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	
F 8	Welche Aus- und Weiterbildungen werden in Ihrem Unternehmen angeboten? Welche davon haben Sie absolviert?
F 9	Gibt es eine Position in Ihrem Unternehmen die Sie anstreben? Wenn ja, wie können Sie diese Position erreichen?
Sensibilisierung von KollegInnen	
F 10	Haben Sie mit dem Netzwerk beruflicher Assistenz schon zusammengearbeitet? Wenn ja in welcher Form und wie haben Sie diese Zusammenarbeit empfunden?
F 11	Werden Sie von Ihren nicht betroffenen KollegInnen nach dem Umgang mit Ihrer Behinderung gefragt? Können Sie Beispiele nennen?
Gefühl der Inklusion	
F 12	Sind Sie zufrieden mit Ihrer Arbeit? Welche Faktoren tragen dazu bei, dass sie am Arbeitsplatz zufrieden/nicht zufrieden sind?

F 13	In welchen Situationen am Arbeitsplatz fühlen Sie sich gut/weniger gut integriert? Wo gibt es Barrieren?
F 14	Haben Sie konkrete Wünsche an Ihre/n ArbeitgeberIn oder Ihre ArbeitskollegInnen?
HK 3 – Lebensrealitäten	
Vorurteile und Diskriminierung	
F 15	Es gibt in unserer Gesellschaft Vorurteile gegenüber Frauen. Wurden Sie bei der Arbeitsplatzsuche oder am Arbeitsplatz mit Vorurteilen aufgrund Ihres Geschlechts konfrontiert oder diskriminiert? Nennen Sie bitte Beispiele!
F 16	Wurden Sie bei der Arbeitsplatzsuche oder am Arbeitsplatz mit Vorurteilen aufgrund Ihrer Behinderung konfrontiert oder diskriminiert? Nennen Sie bitte Beispiele!

Ende	
F 17	Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es etwas Wichtiges das Sie noch gerne sagen oder erzählen möchten?

	Danksagung

9.2 Kategorienschema

Kategorie	Beschreibung
HK 1	**Erlangung und Bedeutung von Beschäftigung**
UK 1.1	Stellenwert der Beschäftigung
UK 1.2	Erlangung und Erhalt der Beschäftigung
HK 2	**Schlüsselfaktoren für die Inklusion**
UK 2.1	Die Rolle der Führungskraft
UK 2.2	HR Management
UK 2.3	Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen
UK 2.4	Sensibilisierung des Teams
UK 2.5	Gefühl der Inklusion
HK 3	**Lebensrealitäten**

UK 3.1	Wahl von Ausbildung und Arbeit
UK 3.2	Vorurteile und Diskriminierung
UK 3.3	Mehrfachbelastungen

9.3 Exemplarisches Interview

IP	Zeile	Frage	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion	Kat.
IP 1	6	WU 1	Ich bin verheiratet	-	-	-
IP 1	8	WU 2	Ich habe zwei Kinder mit 19 und 22 Jahren. Einer wohnt noch zuhause.	-	-	-
IP 1	13 - 73	WU 3	Ich habe die Volksschule mit Vorschule besucht, weil ich von Geburt an schwerhörig bin. Danach haben meine Eltern die Hauptschule mit Leistungsgruppen ausgesucht. Als Oberstufe standen HLW, AHS und HAK im Raum. Meine Mutter sagte, ich wäre kein Büromensch und deshalb habe ich die HLW besucht. Somit habe ich auch ein breiteres Ausbildungsspektrum erhalten und mit Matura abgeschlossen. Studieren wollte ich danach nicht mehr.	Eltern entscheiden bis zur bestandenen Matura welche Schulen besucht werden und IP1 schließt alle Schulstufen positiv ab.	Eltern fördern bis zur Matura	UK 1.2
IP 1	3-4	WU 4	Ich arbeite seit 10 Jahren als Beraterin und technische Assistentin.	-	-	-
IP 1	75 – 85	F 2	Auf Basis der Kinesiologie-Ausbildung wollte ich bei der Arbeitsassistenz, aus eigener Betroffenheit heraus, einen Vortrag für andere Schwerhörige die Probleme mit der Behinderung haben, halten. Bei dem	Durch Ausbildungen, viel Kommunikation seitens IP1 und ein funktionierendes Netzwerk wird ihr ein Beschäftigungsangebot gemacht.	Networking ermöglicht Jobangebot	UK 1.2

			Vortrag hat mein jetziger Chef mich kennen gelernt. 1,5 Jahre später ist er bei irgendeiner Veranstaltung auf mich zugekommen und hat mir gesagt, er wolle mich haben.			
IP 1	90 – 101	NF 2.2	Bei der ersten Jobsuche hatte ich das Vorstellungsgespräch in einem Container vor einer Baustelle. Dort wäre auch der Arbeitsplatz gewesen. Das Gespräch war gerade noch möglich, aber als Arbeitsplatz wäre es viel zu laut für mich mit meiner Hörbehinderung gewesen. Die Dame mit der ich das Gespräch hatte, hat es sich auch schon gedacht.	IP 1 wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, obwohl sie die Hörbehinderung im Lebenslauf deklariert. Sie entscheidet sich aufgrund der Lärmbelastung gegen den Arbeitsplatz.	Keine Diskriminierung aufgrund der Hörbehinderung	UK 3.2
IP 1	108 – 117	F 3	Damit habe ich mich noch nie beschäftigt. Intuitiv würde ich sagen, dass die Frauen mehr mit Doppelbelastungen zu kämpfen haben, als Männer. Es geht um Hausarbeit und Kindererziehung. Hier sehe ich noch keine Gleichberechtigung.	Auseinandersetzung mit dem Thema ist bis jetzt nicht erfolgt. Einschätzung basiert auf Gefühlen. Der Wunsch nach Gleichberechtigung ist deutlich erkennbar.	Mehrfachbelastung auf Basis von Reproduktions- und Hausarbeit	UK 3.3
IP 1	121-173	NF 3.1	Ich arbeite 25 Std/Woche. Bei uns ist es nicht so einfach mehr Stunden zu arbeiten, weil wir projektbezogen arbeiten und immer ein Jahresbudget für die Arbeitsstunden haben. Anfangs hatte ich sogar nur 15	Das zeitliche Ausmaß der Beschäftigung wird nicht auf Basis des tatsächlich aufkommenden Arbeitsvolumens flexibel angepasst, sondern in einem trägen Prozess	Träge Aufstockung der Arbeitszeit	UK 1.2

			Stunden. Das heißt, man muss ansuchen und meistens werden die Mehrstunden abgelehnt, weil es eh passt wie es ist.	evaluiert selten zugunsten der IP 1 entschieden.		
IP 1	121-173	NF 3.1	Wir haben es einmal geschafft, dass ich 5 Stunden mehr bekomme, weil wir so viel zu tun hatten: Wir hatten steigende Klientenzahlen und die Aktenzahlen haben sich verdoppelt. Das war ganz massiv. Ich habe dann gleichzeitig in der Firma meines Mannes begonnen zu arbeiten mit 20 Stunden und das war dann schon fast zu viel für mich: Die Konzentration der Augen und der Ohren war anstrengend und ich war am Abend nicht einmal mehr für die Kinder da. Es war keine Lebensqualität mehr. Es ist zwar schön am Konto, aber davon habe ich nichts. Dann hatten wir ein ziemliches Tief und mein Mann musste mich kündigen, weil es finanziell nicht drinnen war mir Gehalt auszuzahlen. Ich bin zu meinem Chef und habe ihn um mehr Stunden gebeten. Aufgrund einer Systemumstellung war das möglich und ich kam auf 25 Stunden/Woche.	Die Vollzeitbeschäftigung bietet zwar finanzielle Sicherheit, verlangt aber bei zwei Arbeitgebern körperlich zu viel ab und wirkt sich auf die Sinne aus.	Mehrfachbelastung wegen Reproduktionsarbeit	UK 3.3

IP 1	175 – 211	F 1	Für mich ist Arbeit wichtig, weil es eine geistige Beschäftigung für mich bedeutet. Ich habe 10 Jahre lang meinen gehörlosen Sohn gefördert. Das wurde mir irgendwann zu langweilig und ich habe die Homepage begonnen und 15 Stunden/Woche zu arbeiten. Ich brauche den sozialen Kontakt mit anderen Menschen. Das habe ich jetzt in der Coronazeit bemerkt, da ich mit Mundschutz nicht arbeiten kann bzw. die Beratungen nicht durchführen kann.	Geistige Unterforderung und die Sehnsucht nach zwischenmenschlichen Kontakt werden trotz intensiver Kinderbetreuung empfunden.	Der Stellenwert der Beschäftigung ist hoch, weil Arbeit geistige Nahrung und zwischenmenschlichen Kontakt bietet.	UK 1.1
IP 1	217 – 249	F 4	Ich habe einmal in einer anderen Firma einen Kollegen gehabt, der im Nebenraum gesessen ist und sich mit meiner Hörbehinderung beschäftigt hat. Ich hatte Probleme beim Telefonieren und habe mich nicht getraut zum Abteilungsleiter zu gehen. Der Kollege hat selbstständig recherchiert und mir ein verbessertes Telefon gekauft. Das hat mir imponiert. Ich habe beim Vorstellungsgespräch gesagt, dass ich schwerhörig bin und, dass ich nicht weiß ob ich telefonieren kann. Ich	IP 1 hat Angst vor Vorgesetzten und bittet nicht um Hilfe. Ein unbeteiligter Kollege bietet unaufgefordert Hilfe an, die sie annimmt. Betroffene wird trotz kommunizierter Behinderung und Ungewissheit	Angst vor Vorgesetzten Kollege bietet von sich aus Hilfe an	UK 2.4 UK 2.1

			bin trotzdem genommen worden und fand das super. Als mein Gesichtsfeld begonnen hat eingeschränkter zu werden, bin ich über ein Paket voller Zeitungen welche wir monatlich erhalten, gestolpert. Jetzt geben mir meine Kollegen Bescheid, wenn etwas im Raum steht oder sie stellen es erst gar nicht ungünstig hin. Anfangs waren das Lernprozesse.	über notwendige Fähigkeit angestellt und freut sich. Situationen die beim Arbeiten behindern werden angesprochen und die Kollegen lernen solche Situationen zu kommunizieren bzw. lassen sie gar nicht entstehen.	Anstellung trotz Unsicherheit über Kompetenz Barrieren werden schrittweise abgebaut	UK 2.4
IP 1	256 – 287	F 5	Anfangs war ich bei Beratungsgesprächen als Zuhörerin dabei. Nach und nach durfte ich selber Gespräche führen. Wir waren immer zu zweit im Raum und wenn ich nicht weitergekommen bin, habe ich meinen Kollegen dazu geholt.	Beim Einschulungsprozess wird zu zweit gearbeitet, die IP1 entwickelt sich und Hilfe wird nach Anfragen gegeben.	Einschulung zur Selbstständigkeit und Kompetenz	UK 2.2
IP 1	289 – 312	F 12	Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden. Ich sehe das Betriebsklima als wichtigsten Faktor für Arbeitszufriedenheit. Ich wurde einmal von einer Kollegin gemobbt und das	Arbeitszufriedenheit steigt mit gutem Betriebsklima und sinkt mit Mobbing. Ehrlichkeit, Loyalität und	Betriebsklima, Ehrlichkeit und Loyalität stehen im Zentrum der Arbeitszufriedenheit.	UK 2.5

			hat mich wirklich fertiggemacht. Angeblich verströme ich einen Körpergeruch. Außerdem finde ich Ehrlichkeit gegenüber allen, Chef und Team wichtig, sowie Loyalität. Ich kenne meine Kollegen mit ihren Macken gut. Die Akzeptanz der Anderen, wie wir sind, muss man relativ hochlegen.	Akzeptanz aller Beteiligten am Arbeitsplatz sind wichtig.		
IP 1	324 - 337	F 6	Auf der Skala ordne ich mich bei der Nummer 8 ein, also stark mit dem Unternehmen verbunden. Das liegt am Arbeitsklima, es ist wie eine Familie. Ich gehe gerne arbeiten. Als mein Mann krebskrank war habe ich das kommuniziert, dass es sein kann, dass ich kurzfristig weg muss. Damit alle Bescheid wissen. Auch wenn ich krank bin, und ich arbeiten würde, schicken mich meine Kollegen nach Hause.	Fühlt sich stark mit dem Unternehmen verbunden, mag das Arbeitsklima und kann bei persönlichen Krisensituationen oder Krankheit auf Unterstützung bauen.	Starke Unternehmensbindung, Unterstützung durch Kollegen in Krisensituationen	UK 2.5
IP 1	339 - 370	NF 6.1	Wir haben zwei Mal im Jahr Supervision, dabei geht jeder in ein vier Augengespräch mit der Supervisorin und wenn es notwendig ist gibt es ein Gruppengespräch. Fortbildungen inklusive Nächtigungen werden bezahlt und meistens wird eine Unterkunft	Supervision erfolgt halbjährlich im Einzel- und Gruppengespräch. Fortbildungen inklusive Nebenkosten werden vom Arbeitgeber finanziert.	Supervision erfolgt regelmäßig individuell und in Gruppen Fortbildungen werden finanziert	UK 2.2

			mit guter Ausstattung wie Sauna oder Pool gesucht.			
IP 1	375 – 396	F 9	Nein, ich strebe keine andere Position an. Ich habe so schon genug um die Ohren. Mein Chef hätte mich gerne im Vorstand als Präsidentin. Mein Chef hat mir zwar zugesichert, dass ich nicht mehr Arbeit hätte als jetzt, aber ganz so ist es nicht. Ich kann ja nicht nur am Papier Präsidentin sein. Ich komme in die engere Wahl aufgrund meiner eigenen Betroffenheit und weil ich jung bin.	Persönlich hat IP 1 keine Ambitionen nach einer anderen Position, aber sie wird ihr von Ihrem Vorgesetzten motiviert. Aus Zeitmangel möchte sie die Stelle nicht.	Keine Ambitionen für andere Position aus Zeitmangel	UK 2.3
IP 1	397 - 402	F 10	Beim Einreichen der Hilfsmittel, aber nur telefonisch.	Telefonischen Kontakt mit NEBA beim Einreichprozess der Hilfsmittel.	Keine Bewusstseinsbildung durch NEBA	UK 2.4
IP 1	425	F 15	Nein, eigentlich nicht.	Keine Diskriminierungserfahrung aufgrund des Geschlechts.	Keine Diskriminierungserfahrung aufgrund des Geschlechts.	UK 3.2
IP 1	429 – 434	F 16	Eigentlich auch nicht. Es hat zwar beim AMS Probleme gegeben, aber nicht aufgrund meiner Hörbehinderung. Die AMS Mitarbeiterin hat nicht kapiert, dass ich etwas mit Kinesiologie machen wollte und	Keine Diskriminierungserfahrung aufgrund der Behinderung.	Keine Diskriminierungserfahrung aufgrund der Behinderung.	UK 3.2

			nicht mit meiner Ausbildung, der Gastronomie.			
IP 1	437 – 444	NF	Ich habe eine Kinesiologie Ausbildung gemacht. Das war für mich persönlich gut, aber beruflich wäre es zu wenig gewesen. Da hätte ich noch mehrere Ausbildungen machen müssen. Ich habe beim AMS nicht ins Schema gepasst. Das war schon als Kind so, dass ich nicht hinein gepasst habe.	Berufsausbildung der Kinesiologie ist zu wenig um beruflich erfolgreich zu sein. Gefühl des nicht ins Schemas passen seit der Kindheit	Gefühl der Normabweichung	UK 3.1
IP 1	446 – 447	F 7	Ich verwende: Hörgeräte, Schwerhörigen Telefon, externes Mikrofon, induktive Höreinlage, Bildschirmlesegerät, elektronischer Lupe, vergrößerte Einstellung am Computer und am Handy.	Verwendet eine Vielzahl an Hilfsmitteln für die Hör- und Sehbehinderung.	Große Anzahl an HM	UK 2.5
IP 1	451 – 455	F 17	Ich fühle mich sehr gut integriert. Ich glaube besser geht es gar nicht.	Fühlt sich sehr gut integriert.	Gefühl der Integration ist hoch	UK 2.5