

# Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile<sup>1</sup>

VON [HERMEKING](#) · VERÖFFENTLICHT 03/12/2023 · AKTUALISIERT 05/12/2023

<https://kontrapunkte.hypothesen.org/6321>



Wie kann Inklusion<sup>2</sup> in den Köpfen aller Menschen ankommen<sup>3</sup>, frage ich mich und denke zugleich, dass es sich hierbei sowohl um meine als auch um eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung handelt. Es gilt, Barrieren abzubauen und das beginnt bei jedem Einzelnen. Bis Menschen mit Behinderung die gleichen Möglichkeiten und Chancen haben ein selbstbestimmtes Leben zu führen, gibt es viel zu tun. Mit der Ratifizierung der UN BRK im Jahr 2009 hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, diese Teilhabe zu ermöglichen<sup>4</sup>.

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen?

Dazu müssen wir uns zuerst mit den vielfältigen Dimensionen ausschließender Praktiken befassen. Auch wenn es in Deutschland das Allgemeine

---

<sup>1</sup> Aristoteles

<sup>2</sup> Das Verständnis von Inklusion unterscheidet sich jeweils, ob es die Sichtweise der Menschen mit Behinderung, dessen Angehörigen, der Unternehmen und/oder der Mehrheitsgesellschaft repräsentiert. Mein Verständnis von Inklusion ist wie folgt: „Inklusion umschreibt den Anspruch, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen, kulturellen oder ethischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer religiösen und politischen Anschauung, ihrer Behinderung usw. die volle gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen“ (Krowosch 2014:26). In diesem Sinne folge ich dem Verständnis der unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt, welches von Gardenschwartz und Rowe entwickelt wurde. „Menschen mit Behinderung“ gehören somit auch zu einer der Diversity-/Vielfaltskategorien.

<sup>3</sup> Diese immer wiederkehrende Frage „Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen“ richtet sich insbesondere an die Mehrheitsgesellschaft.

<sup>4</sup> Die UN-BRK beinhaltet konkrete Maßnahmen, welche in einem Podcast bei Bayern 2 mit Karina Sturm, Raúl Krauthausen und Jonas Karpa zusammengefasst werden.  
<https://lnkd.in/dtKJ26P3>

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt, das Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verbietet, sind Menschen mit Behinderungen mit Vorurteilen und unterschiedlichen Formen der Diskriminierung konfrontiert. Nicht zu vergessen die Intersektionalität, da mehrfach Marginalisierte wie Taubblinde, BIPOC, Queers und FLINTA\* besonders betroffen sind. Behinderung muss entstigmatisiert werden, die Bilder im Kopf überschrieben werden, ansonsten bleibt uns der Mensch „mit all seinen verschiedenen Eigenschaften, mit seinen Stärken und Schwächen“ verborgen (Nimrich 2022:32).

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen? Als sozio-kulturelle Anthropologin weiß ich nur zu gut, dass Kulturen sich stetig ändern. Doch wie David Moinina Sengeh betont: "Menschen mögen keine Veränderungen, aber wir müssen ihnen helfen, Veränderungen zu akzeptieren" (Sengeh 2023:170). Wie kann eine „normative Gesellschaft“ lernen, integrativer und inklusiver zu sein? Indem sie zum Beispiel den Umgang mit Menschen mit Behinderungen verbessert und sie als Expert\*innen behandelt? Wenn ich ganz nebenbei im Gespräch erfahre, dass man einer Kollegin mit einem Master in Psychologie und einer Behinderung vorgeschlagen hat, in Frührente zu gehen, erschrecke ich und es zeigt mir, dass es noch viel zu tun gibt. Letztendlich geht es bei Inklusion nicht um die Kompatibilität mit einem „normativen System“, sondern jeden von uns als selbstverständliches Mitglied unserer Gemeinschaft zu sehen, schon früh zu lernen, dass die Unterschiedlichkeiten von uns allen zum Ganzen beitragen. Sich dabei auf Augenhöhe zu begegnen und mit den Menschen mit Behinderung reden, anstatt über sie, ist essenziell für diesen Prozess. Was möchten sie, was sind ihre Wünsche und Bedürfnisse?

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen?

Inklusion muss von Anfang an in Kindertagesstätten implementiert werden, damit die Vielfalt der Menschen von klein aufgelebt und selbstverständlich wird. Gleiches gilt auch für das Schulsystem, oder um die Worte von Raúl Krauthausen zu zitieren: „Dass es neben allgemeinen Schulformen ein System extra für behinderte Menschen gibt, ist eine Form der Separation (2023:17). Inklusion geht jeden von uns etwas an. Viele vergessen, dass man als Mensch mit Behinderung nicht in diese Rolle hineingeboren wurde, da die meisten Behinderungen eine Folge von Unfällen oder aus (chronischen) Krankheiten resultieren. Laut dem Statistischen Bundesamt leben in Deutschland etwa 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das sind fast zehn Prozent der

Gesamtbevölkerung. Weltweit repräsentieren Menschen mit Behinderung die größte Minderheit<sup>5</sup>.

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen?

Man hört momentan viel in den Nachrichten über den Fachkräftemangel, unter anderem auch Diskussionen über Möglichkeiten, wie man Geflüchtete mit Bleibeperspektive schneller in den ersten Arbeitsmarkt integrieren kann. Das ist gut, aber können wir es uns leisten, einfach auf das Fachkräftepotential der Menschen mit Behinderungen zu verzichten, obwohl Eva Voß und Sonja Würtemberger (2023), Birgit Raab und Astrid Westerman (2022), Anand Rohini (2021), Stephanie A. Böhm, Miriam K. Baumgärtner, David J.G. Dwertmann (2013) und viele andere klar die Wettbewerbsvorteile des Diversity Managements darlegen? Nichtsdestotrotz geht mit Diversität immer noch Diskriminierung einher (Mittertrainer, Oldemeier, Thiessen 2023). So ist z.B. die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung viel höher als bei Menschen ohne Behinderung, auch wenn sie eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben. Laut Statistischem Bundesamt waren im Mai 2021 nur 57 Prozent der Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig, im Vergleich zu 82 Prozent der Menschen ohne Behinderung.

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen?

Wenn Unternehmen weiterhin nach einem „vordefinierten Standard“ einstellen und den „idealtypischen Mitarbeitenden“ suchen, sind wir in einer Sackgasse. Inklusion bleibt ein schwer zu erreichendes Ziel, solange „Effizienz“, was auch immer das bedeutet, das Hauptinteresse der Unternehmen ist. Ein Perspektivenwechsel ist von größter Bedeutung. Damit Veränderungen stattfinden können, sollte der Fokus mehr auf die Fähigkeiten (abilities) und weniger auf die Behinderungen (disabilities) gelegt werden. Wir alle haben doch unsere Stärken und Herausforderungen! Der Unterschied der Erwerbslosenquote zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zeigt sehr deutlich, dass mehr Maßnahmen ergriffen und Zugangsvoraussetzungen verbessert werden müssen, um die Erwerbsteilhabe/-teilgabe zu erhöhen. Das würde auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken! Ein Schritt in die richtige Richtung ist auch das

---

<sup>5</sup> United Nations fact sheet: <https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/pwdfs.pdf>, accessed November 14, 2023.

„Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes“, welches Anfang 2024 in Kraft treten wird<sup>6</sup>.

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen?

Barrierefreiheit ist eine Praxis, kein Ziel! Durch einen menschenzentrierten Ansatz im Unternehmen können die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden beachtet werden.

Unternehmen sollten eine Arbeitsplatzkultur fördern, die alle Mitarbeitenden wertschätzt. Ist der Arbeitsplatz ein sicherer Ort für Menschen mit Behinderungen, an dem sie ihre zutiefst persönlichen medizinischen Daten gegenüber Vorgesetzten offenlegen können? Joachim Radatz schlägt zum Beispiel vor, dass Unterstützter\*innen eine Lösung für mehr Teilhabe jener sein könnten. „Menschen mit Behinderungen können sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausprobieren und erhalten dafür die notwendige Unterstützung – beispielweise durch eine Assistenzperson, die über das persönliche Budget, das Budget für Arbeit oder das Unternehmen finanziert wird, das wiederum Förderungen, beispielsweise von der Agentur für Arbeit, erhalten kann.

Wenn ein Unternehmen einen Zuschuss für die betriebliche Ausbildung eines schwerbehinderten Menschen erhält, so führt das in über 50 Prozent der Fälle zu einer anschließenden regulären Beschäftigung (in Raul Krauthausen 2023: 106). Auch können Mentorship und ähnliche Unterstützungsangebote ein sehr wichtiger Support für Menschen mit Behinderung darstellen.

Wie kann Inklusion also in den Köpfen aller ankommen?

Inklusion muss mehr als eine Verantwortung sein. Inklusion sollte eine Selbstverpflichtung sein. „Fast 44 000 Unternehmen beschäftigen seit vielen Jahren keinen einzigen schwerbehinderten Menschen, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind“, so Verena Bentele Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland (in Raab, Westermann 2022: 45). Um die Zukunft der Arbeit integrativer und inklusiver zu gestalten, ist „inclusive Leadership“ erforderlich, im Sinne von „managing diversity“, die die Vielfalt sowohl als Herausforderung, als auch als Wettbewerbsvorteil nutzt und eine

---

<sup>6</sup> Das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes kann hier nachgelesen werden: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusive-arbeitsmarktes.html>

Kultur der Zugehörigkeit<sup>7</sup> schafft. Arbeit ist eine der besten Möglichkeiten, Unabhängigkeit und soziale Eingliederung zu gewährleisten.

„Letztendlich bedeutet radikale Inklusion, dass alle Mittel eingesetzt werden, um ständige Fortschritte in Richtung Gleichheit für alle Ausgeschlossenen sicherzustellen. Gerechtigkeit ist das Ziel; Inklusion ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg dorthin“ (Sengeh 2023: 180). Am Ende sind wir alle auf unsere Art einzigartig und das ist ein Grund zu feiern.



Noémie Hermeking hat in soziokultureller Anthropologie und Erziehungswissenschaften von der Indiana University in Bloomington, USA promoviert und einen M. A. in sozialer Anthropologie und Ethnologie von der École des hautes études en sciences sociales (EHESS) in Paris. Sie hat umfangreiche Forschungsprojekte mit indigenen Gemeinschaften sowohl in Kanada als auch in den USA durchgeführt.

Nach ihrer Rückkehr nach Deutschland arbeitet sie derzeit als Inklusions- und Diversitybeauftragte für [FortSchritt](#) Bayern sowie freiberuflich als interkulturelle Trainerin (Inhaberin von [nhtrainings](#)). Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Soziale Gerechtigkeit, Minoritäten, Bildungslandschaften, Interkulturelle Kommunikation und Forschungsethik.

---

<sup>7</sup> Siehe auch Lily Zheng (2022), [Ruchika Tulshyan](#) (2022), Sarah Cordiviano (2022), Sue Unerman, Kathryn Jacob und Mark Edwards (2022), Veronika Hucke (2017) und viele weitere Autor\*innen, die zu diesem Thema Bücher veröffentlicht haben.

## Bibliografie

Anand, Rohini (2021): Leading Global Diversity, Equity, and Inclusion: A Guide for Systemic Change in Multinational Organizations. Berret-Koehler Publishers: Oakland.

Böhm, Stephanie A., Baumgärtner, Miriam K., Dwertmann, David J.G. (2013): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Springer: Berlin.

Krauthausen, Raúl (2023): Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet ausreden. Rowohlt: Hamburg.

Krowosch, Susann (2014): Inklusion im deutschen Schulsystem. Barrieren und Lösungswege. Verlag des deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge: Berlin.

Mittertrainer, Mina, Oldemeier, Kerstin, Thiessen, Barbara (2023): Diversität und Diskriminierung: Analysen und Konzepte. Springer: Berlin.

Nimrich, Karen (2022): Gewaltfreie Kommunikation bei Menschen mit Behinderung. GfK als Basis für bedürfnisorientierte Begleitung. edition riedenburg: Salzburg.

Raab, Birgit und Westerman, Astrid (2022): Arbeitswelt. Inklusion. Inspiration. Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Handlungsempfehlung: Aktionspläne. Tredition: Hamburg.

Sengeh, David Moinina (2023): Radical inclusion. Flatiron Books: New York.

Statistisches Bundesamt: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html)

Voß, Eva, Würtemberger Sonja (2023): Vielfalt im Employee Lifecycle: Diversity Management in Hr- Prozessen. Springer: Berlin.