

G1

einmütig beschlossen

Inklusion ist mehr als Integration - Für ein inklusives Gesellschaftsleitbild

1. Vorwort

Das Thema Inklusion spielt in vielen politischen Debatten eine immer stärkere Rolle. Doch was genau bedeutet der Begriff Inklusion eigentlich? Häufig wird dieser Begriff in einer stark reduzierten Form eingeordnet. So sprechen viele politische Akteure von Inklusion, meinen aber nichts anderes als die Integration von Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung in die Gesellschaft. Diese Interpretation des Begriffs Inklusion in Integration wird dabei oft auch noch auf die Bildungslandschaft reduziert.

Der Begriff Inklusion bedeutet jedoch viel mehr als Integration. Denn im Gegensatz zur Integration verfolgt die Inklusion einen komplett anderen Ansatz: Anstatt eine oder mehrere gesellschaftliche Gruppen in die bestehende Gesellschaft und deren Wertesystem zu integrieren, muss eine Gesellschaft, die ein inklusives Gesellschaftsleitbild zum Ziel hat, vor allem davon geprägt sein, ihren Wertekreis für neue Gruppen zu öffnen, anstatt diese Gruppen dazu zu „zwingen“, den Wertekreis der Mehrheit der Gesellschaft eins zu eins zu übernehmen. Eine inklusive Gesellschaft ist also von einem größtmöglichen Maß an Toleranz und Vielfalt geprägt. Einzige Ausnahme dieser Toleranz bilden dabei Diskriminierungen gegenüber anderen Menschen, frei nach dem Motto: Die Freiheit des einzelnen endet dort, wo sie die Freiheit eines anderen verletzt.

Um es kurz auf den Punkt zu bringen: Inklusion meint die gesellschaftliche Teilhabe und Toleranz aller gesellschaftlichen Gruppen und Akteure, unabhängig von Herkunft, biologischem und/oder sozialem Geschlecht, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung Nationalität, Hautfarbe, Alter und Grad einer möglichen Behinderung.

Im eigentlichen inklusiven Sinn ist es vom Ansatz her falsch, Menschen in gesellschaftliche Gruppen einzuteilen. Da wir momentan aber noch weit vom Ziel einer inklusiven Gesellschaft entfernt sind, wird in den nachfolgenden Passagen dieses Beschlusses analytisch auf die derzeitige Situation einiger benachteiligter Gruppen in der heutigen Gesellschaft eingegangen.

Ziel dieses Beschlusses ist es nicht, die gesamte Gesellschaft bis ins kleinste Detail auf all ihre diskriminierenden Faktoren zu entlarven. Vielmehr soll er zum einen ein Denkanstoß und ein Startschuss in der Braunschweiger Sozialdemokratie sein, um die Möglichkeiten einer inklusiven Gesellschaft unter die Menschen und Gruppen um uns herum zu verbreiten. Zum anderen fordern wir aber auch ganz konkret und pragmatisch, die parlamentarischen VertreterInnen der SPD von der Kommune bis zum Europaparlament dazu auf, die politischen Handlungsanweisungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten umzusetzen.

2. Analyse - Status quo in gesellschaftlich relevanten Bereichen

2.1 Inklusion im Bildungsbereich

Inklusion im Vorschulalter

Inklusion ist bezüglich der Bildung ein sehr weitreichender Begriff. Dies beginnt schon im frühen Vorschulalter, wenn zum Beispiel Kinder aufgrund der begrenzten Anzahl von Plätzen in Kindertagesstätten nur unter bestimmten Bedingungen angenommen werden. Zum einen ist der finanzielle Hintergrund einer der Hauptaspekte bei der Entscheidung für ein bestimmtes Kind, zum anderen sind andere Aspekte, wie zum Beispiel geistige bzw. körperliche Behinderungen oder ein bestimmter kultureller Hintergrund, verschiedene Punkte, die zur Selektion unter den Kindern führen. Bei kirchlichen Kindertagesstätten, kann die Religion auch ein Kriterium sein.

Als Beispiel lässt sich nennen, dass sofern der finanzielle Hintergrund nicht gegeben ist, Kinder gar nicht erst die Möglichkeit bekommen untereinander Kontakte mit eben jener anderer Gruppe, also die finanziell gestärkten beziehungsweise schwächeren Kinder, zu knüpfen, was die Teilung der Gruppen nur vorantreibt. Bekommen Kinder mit geistiger Behinderung die Möglichkeit zu einer Kindertagestätte zu gehen, passiert es oft, dass eben

jene Kinder aufgrund von Ängsten der Eltern "anderer" Kinder, und die dadurch nicht entstehende Aufklärung bei diesen Kindern, ausgeschlossen werden.

Kinder mit körperlicher Behinderung sind zwar auch dadurch benachteiligt, jedoch kommt diesmal noch der Punkt hinzu, dass Kindertagesstätten oft über eine nicht gegebene Barrierefreiheit in Sachen Mobilität verfügen, was auch diesen Kindern einen entscheidenden Nachteil verleiht. Bei einer Nicht-Aufnahme drohen jedoch auch massive Einschnitte bei den Sprachkenntnissen des Kindes, mit enormen Auswirkungen auf sein späteres Leben.

Inklusion in der Schule

Diese Selektion beziehungsweise dieser Ausschluss wird auch in der nächsten Stufe, nämlich der Schule, noch fortgeführt. Die schon im Kindergartenalter nicht vorhandene Aufklärung zeigt sich nun auch im Schulalltag. Auch hier finden Benachteiligungen aufgrund der oben genannten Eigenschaften und Hintergründe statt. Zwar haben einige nun einen anderen Charakter erhalten, sei es bei den finanziellen Hintergründen die Selektion aufgrund von teuren Wertgegenständen und Markenklamotten oder Benachteiligungen aufgrund von noch nicht angeeigneten Sprachkenntnissen, aber der Ausschluss wird dadurch dennoch nicht beeinflusst, und bleibt, wie er vorher auch schon war.

Bestimmte Arten von Klassenkonstellationen, wie zum Beispiel sogenannte Integrationsklassen, können gegen Ausschluss helfen. Doch auch hier gibt es teilweise Effektivitätsmildernde Einflüsse von Elternseiten. Diese beruhen auf ihren Ängsten vor der Zusammenarbeit ihrer Kinder mit lernschwächeren Kindern bei zum Beispiel Integrationsklassen mit Menschen mit Behinderung, beziehungsweise auf unterschwelligem Rassismus bei Integrationsklassen mit Kindern mit Migrationshintergründen. Außerdem wirft sich hier die Frage auf, warum für die jeweiligen Kinder erst bestimmte Arten von Klassen geschaffen werden müssen. Vielmehr sollte es Ziel sein, jene Kinder direkt in "normale" Klassen einzugliedern.

Ein weiteres akutes Problem, das vor allem Menschen mit einer körperlichen Behinderung betrifft, sind diverse Mobilitätseinschränkungen durch nicht überwindbare Barrieren. Dies können zum Beispiel Treppen sein, in Bezug auf Menschen mit einer Gehbehinderung, oder nicht ausreichende Hilfeleistungen für zum Beispiel Menschen mit einer Sehbehinderung.

Ein weiterer Punkt ist, dass das dreigliedrige Schulsystem das inklusive Zusammenleben einschränkt, da durch genau dieses System Schüler in verschiedene Gruppen eingeteilt werden, und zwar diesmal nur aufgrund ihrer schulischen Leistung. Dies schafft Vorurteile gegenüber den einzelnen Schulformen und vor allem gegenüber den SchülerInnen, welche die jeweiligen Schulformen besuchen. In der Gesellschaft herrscht teilweise ein Bild der/des Bildungsschwächeren Haupt- oder FörderschülerIn und der/des arroganten, über-eifrigen GymnasiastIn. Gesamtschulen können hier aus inklusiver Sicht gesehen ein äußerst positives Beispiel sein.

Allgemein kann gesagt werden, dass Deutschland mit seinem Schulsystem aus inklusiver Sicht in Europa einen der hintersten Plätze in Sachen Entwicklung belegt. Bei einem EU-weiten Durchschnitt von zwei Prozent aller SchülerInnen die Förderschulen und dergleichen besuchen, liegt dieser Wert in Deutschland bei 4,5 Prozent (2007). Schweden oder Norwegen bilden hier mit einem Wert von unter einem Prozent die Spitze.

Inklusion im Universitätsbetrieb

Die bisher benannten Probleme führen sich auch in den weiteren Bildungsetappen weiter. An Universitäten und Hochschulen, sowie in weiteren Bildungsinstituten, findet der Ausschluss von Menschen von verschiedensten Minderheiten statt. Unabhängig davon, tritt auch hier das alltägliche Problem der Barrieren auf, sodass körperlich behinderte Menschen überhaupt gar keine Chance haben, in das Gebäude selbstständig hineinzugelangen. Außerdem wird auch an oben genannten Einrichtungen finanziell Schwächeren die Möglichkeit verwehrt, Ihr Recht auf Bildung auszuüben, da sie die hohen Kosten nicht stemmen können.

Bildung wird Menschen in großem Stile verwehrt, aufgrund von Selektion und Ausschluss. Menschen mit einer körperlichen Behinderung wird Bildung aufgrund von Ausschluss und nicht gegebener Barrierefreiheit an Bildungsinstituten und dergleichen verwehrt, genauso wie MigrantInnen unter Ausschluss und Sprachbarrieren leiden, Menschen mit einer geistigen Behinderung durch genau das gleiche an Bildung gehindert werden, wie auch sexuell anders orientierte dadurch gravierende Nachteile erfahren. Doch all dies sind nur Beispiele, die Liste ausgeschlossener Minderheiten beziehungsweise Personengruppen lässt sich noch deutlich länger fortführen.

2.2 Inklusion in Bezug auf Mobilität

Das Mobilitätsbedürfnis nimmt in der Gesellschaft seit Jahren stetig zu. Der uneingeschränkte Zugang zu Mobilität ermöglicht allen Menschen eine gleichberechtigte soziale Teilhabe. Daher ist es von enormer Bedeutung, dass bestehende Hemmnisse, die Menschen von eigenständiger Mobilität abhalten, abgebaut werden.

Inklusion in Bezug auf Mobilität wird meist vorrangig unter dem Aspekt der Barrierefreiheit im ÖPNV betrachtet. Tatsächlich ist mit dem Einbau von Fahrstühlen an Bahnhöfen, niederflurigen Bussen und Straßenbahnen und entsprechendem Umbau von Haltestellen und automatischen Haltestellenansagen viel passiert. Leider beschränken sich diese Maßnahmen immer noch zu sehr auf den städtischen Raum. In ländlichen Gegenden, in denen das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln ohnehin selten besonders ausgeprägt ist, verkehren häufiger hochflurige Busse und der Ausbau von Haltestellen mit Buskaps zum niveaugleichen Einstieg in Niederflurbusse lässt ebenfalls zu wünschen übrig. Im Eisenbahnverkehr ist das Problem noch gravierender. Selbst wenn Bahnsteigzugänge barrierefrei und mit taktilen Leitelementen ausgestattet sind, ist spätestens der Einstieg in den Zug ohne fremde Hilfe für RollstuhlfahrerInnen in den seltensten Fällen möglich.

Doch Mobilität beschränkt sich nicht bloß auf öffentliche Verkehrsmittel. Der gesamte öffentliche Raum muss durch jeden Menschen eigenständig zu erschließen sein. Barrierefreie Querungsstellen mit entsprechenden Bodenindikatoren an Fußwegen, akustische Warnsignale, Rampen und andere bauliche Hilfsmittel für mobilitätseingeschränkte Menschen sind hier und da durchaus vorhanden. Von einer flächendeckenden Ausstattung kann jedoch keine Rede sein.

Inklusive Mobilität hört jedoch nicht bei Menschen mit Behinderung auf. Auch ökonomische Barrieren dürfen den Zugang zu Mobilität und somit zu gesellschaftlicher Teilhabe nicht versperren. Eine allgemeine Einführung von Sozialtickets und ermäßigte Tickets für SchülerInnen und junge Menschen in Ausbildung können den Zugang zu Mobilität für wirtschaftlich schwächer gestellte Menschen verbessern.

2.3 Inklusion in der Erwerbsarbeitswelt

2.3.1 Die Situation von Menschen mit Behinderung

Die gesetzliche Regelung ist in Deutschland eindeutig: Werden in einem Unternehmen mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt, müssen mindestens 5% aller Erwerbsarbeitsplätze durch schwerbehinderte Menschen besetzt sein, also Menschen, die mindestens einen Grad der Behinderung von 50% vorweisen. Dies gilt sowohl für alle öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Unternehmen. Kommen Unternehmen dieser Beschäftigungsquote nicht nach, müssen sie gemäß SGB IX eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen. Die Höhe der Ausgleichszahlungen ist abhängig von der Größe und dem Anteil der Beschäftigten mit einer schweren Behinderung im Unternehmen. Vom Grundsatz her gilt aber folgende Größenordnung für Arbeitgeber, die die 5%-Quote nicht erfüllen:

- Liegt die Quote zwischen 3 bis 5 Prozent muss ein Arbeitgeber monatlich EUR 115,00 pro Monat je unbesetztem Pflichtplatz zahlen
- Liegt die Quote zwischen 2 bis 3 Prozent muss ein Arbeitgeber monatlich EUR 200, pro Monat je unbesetztem Pflichtplatz zahlen
- Liegt die Quote unter 2 Prozent muss ein Arbeitgeber monatlich EUR 290,00 pro Monat je unbesetztem Pflichtplatz zahlen

Die Einnahmen der Ausgleichszahlungen stehen hauptsächlich den Unternehmen zu, die ihre Quote erfüllen und damit ihre Kosten für die Schaffung und Beibehaltung behindertengerechter Arbeitsplätze etwas minimieren können.

Doch wie genau sieht die Situation in Deutschland eigentlich aus? Traut man der oberflächlichen Statistik, ist die Situation im Großen und Ganzen sehr ordentlich: Knapp 4,6% aller Arbeitsplätze in Deutschland sind mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Wenn man diesen Mittelwert jedoch genauer analysiert, stellt man mit Erschrecken fest: Er resultiert fast ausschließlich von den überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsquoten der Großunternehmen. Kleine und mittelständische Unternehmen liegen oft unter der 5%-Vorgabe. Rund 26% aller Arbeitgeber beschäftigen sogar keinen einzigen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Es gilt hierbei die Faustregel: Je kleiner das Unternehmen desto schlechter ist die Quote. Das liegt unter anderem wohl auch an der Tatsache, dass die Ausgleichsabgabe zum unternehmerischen Gesamtumsatz sehr gering ist. Um ein Bei-

spiel zu nennen: Ein Unternehmen mit 100 MitarbeiterInnen müsste jährlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von EUR 17.400,00 zahlen, sofern sie keineN einzigeN SchwerbehinderteN beschäftigen. Wenn man den betriebsinternen Aufwand für Investitionen eines behindertengerechten Arbeitsplatzes gegenüberstellt, erscheint dieser Betrag sehr gering.

Dieses Problem ist aber nebensächlich, angesichts der Tatsache, dass es vielerorts noch immer Behindertenwerkstätten gibt. Um eins klar vorweg zu schicken: Wir wollen mit dem vorgenannten Satz die Behindertenwerkstätten nicht als marode Abschiebebetriebe für Menschen mit Behinderung darstellen. Viele Behindertenwerkstätten haben sich auch in den vergangenen Jahren sehr gut weiterentwickeln: sie öffnen sich auch für Menschen ohne Behinderung, bieten Außenarbeitsplätze in der Mitte der Gesellschaft an und stellen oftmals die einzige Möglichkeit für erwerbsarbeitslose Menschen dar, persönlichen Kontakt zu anderen Menschen zu erhalten. Dennoch kommt man an dem Argument einer Separation - also dem kompletten Gegenteil einer Inklusion - von behinderten Menschen nicht 100%ig vorbei. Langfristiges Ziel einer Behindertenwerkstatt kann es nur sein, alle ihre Beschäftigten in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu bringen und sich damit irgendwann überflüssig zu machen. Zudem stellt sich die Frage, ob die Arbeit in den Werkstätten für die meisten Beschäftigten als sinnstiftend angesehen werden kann.

2.3.2 Frauen in der Erwerbsarbeitswelt

Obwohl die Situation von Frauen in der deutschen Erwerbsarbeitsgesellschaft sicherlich so gut wie nie zuvor ist, kommt es nach wie vor zu erheblichen Benachteiligung und Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsplatz:

[Die nachfolgenden Passagen bis einschließlich des Punktes 2.3.6 sind wissenschaftliche Studien und redaktionelle Beiträge, entnommen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie des Tages spiegels - sie sollen in ihrer Analyse dazu beitragen, dass die LeserInnen ein Bewusstsein über die Tragweite gesamtgesellschaftlicher Diskriminierungen in der Arbeitswelt erfahren]

So dominieren Frauen und Männer auf dem deutschen Arbeitsmarkt in je unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern. Diese Trennung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird als horizontale Segregation bezeichnet. Daneben und nicht selten mit der horizontalen Segregation der Geschlechter verknüpft, ist eine vertikale Segregation zu beobachten: Männer und Frauen besetzen nämlich schwerpunktmäßig unterschiedliche

hierarchische Ebenen. Beim innerbetrieblichen Aufstieg haben tradierte Rollenerwartungen seitens der Betriebe, formale Aufstiegskriterien wie Dienstalter, Betriebszugehörigkeit oder formale Regelungen wie Tarifverträge, Tauglichkeitsprüfungen oder Bildungsabschlüsse eine Lenkungsfunction, die Männer häufig begünstigt. Dies trägt zu einer Überrepräsentanz von Männern in gehobenen Positionen und in Führungsfunktionen bei (vertikale Segregation).

Horizontale Segregation zwischen Frauen und Männern

Der Dienstleistungsbereich gilt seit Mitte des letzten Jahrhunderts als "die große Hoffnung" für die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Tatsächlich expandiert die Beschäftigung im Dienstleistungssektor seit Jahrzehnten, während die Beschäftigung in Bergbau und Industrie (produzierendes Gewerbe) sowie in der Land- und Forstwirtschaft zurückgeht.

Von der "großen Hoffnung" scheinen vor allem Frauen zu profitieren. Acht von zehn erwerbstätigen Frauen sind im Dienstleistungssektor zu finden. Bei den Männern ist es jeder Zweite. Nur 17 Prozent der Frauen arbeiten im produzierenden Gewerbe, während es bei den Männern noch 43 Prozent sind. Der Land- und Forstwirtschaftsbereich besitzt für die Beschäftigung beider Geschlechter nur noch einen geringen Stellenwert. Die Beschäftigungsbereiche der Geschlechter unterscheiden sich insgesamt deutlich.

Während in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Industrie die männlichen Beschäftigten dominieren, sind im Dienstleistungssektor inzwischen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch innerhalb der einzelnen Wirtschaftssektoren sind "Frauen-" und "Männerdomänen" zu identifizieren.

So stellen Männer im Dienstleistungsbereich "Verkehr und Nachrichtenübermittlung" 72 Prozent der Arbeitskräfte. Das sind mehr als in der Fischerei, Land- und Forstwirtschaft, in der zwei Drittel aller Berufstätigen männlichen Geschlechts sind. Auch in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen mit 43 Prozent unterrepräsentiert. Fast 70 Prozent der Beschäftigten im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung) sind hingegen Frauen, viele von diesen Berufen werden als „soziale Berufe“ im Erziehungs-, Pflege- oder Wohlfahrtsbereich bezeichnet. Eine Geschlechtersegregation lässt sich also nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche beobachten.

Die Dominanz von Frauen in den zuletzt erwähnten Wirtschaftsbereichen erscheint allerdings weniger ausgeprägt, wenn man bedenkt, dass die Struktur und Wachstumsdynamik des Dienstleistungssektors stark mit der anwachsenden Teilzeitbeschäftigung zusammenhängt. So konnte zwar die Beschäftigungsexpansion im Dienstleistungssektor das zunehmende Interesse von Frauen an Erwerbsarbeit auffangen, dies ging jedoch mit einer Erweiterung von Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierten Arbeitsstunden einher. Nur 56 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor arbeiten auf Vollzeitbasis, jedoch 91 Prozent der Männer.

Auch bei der Betrachtung von Berufsbereichen fällt die hohe Bedeutung von Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und für die Beschäftigung von Frauen im Besonderen auf. Zwei Drittel (66 %) aller Beschäftigten üben einen Dienstleistungsberuf aus. Über die Hälfte (58 %) hiervon sind Frauen. Fertigungsberufe bilden den zweiten beschäftigungsreichen Berufssektor. In ihm war ein Viertel (23 %) aller Erwerbstätigen beschäftigt, wovon über vier Fünftel (82 %) männlichen Geschlechts sind.

Frauen konzentrieren sich stärker als Männer auf wenige Berufsgruppen. Dies ist unter anderem eine Folge der historisch bedingten geringeren Ausdifferenzierung von so genannten "typischen Frauenberufen". Mehr als die Hälfte (50,8 %) der 16 Millionen erwerbstätigen Frauen entfallen auf "nur" fünf Berufsgruppen: Deutschlandweit arbeiten knapp 3,2 Millionen Frauen in Büroberufen und als kaufmännische Angestellte, über 1,65 Millionen haben eine Beschäftigung im nicht-ärztlichen Gesundheitswesen (Krankenschwestern, Arzthelferinnen usw.), gefolgt von circa 1,3 Millionen Verkäuferinnen. In den sozialen Berufen (Erzieherinnen, Altenpflegerinnen usw.) befinden sich fast 1,1 Millionen weibliche Beschäftigte und in der Berufsgruppe der Reinigungs- und Entsorgungsberufe hatten 919.000 Frauen einen Arbeitsplatz. Diese Berufsgruppen werden häufig schlechter bezahlt als andere.

Breiter stellt sich das Berufsspektrum der Männer dar. Hier steht nicht wie bei den weiblichen Beschäftigten eine einzelne Berufsgruppe im Vordergrund. Gerade einmal jeder Vierte (24,5 %) von den 19,7 Millionen erwerbstätigen Männern ist in den fünf von ihnen am häufigsten besetzten Berufsgruppen tätig. Die zahlenmäßige Besetzung dieser Berufsgruppen ist fast ausgewogen. Über 1,1 Millionen arbeiten in Büroberufen und als kaufmännische Angestellte, jeweils über eine Million in Berufen des Landverkehrs und in Beru-

fen der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung. Hinzu kommen 835.000 Ingenieure und 779.000 Techniker.

Offensichtlich hat die Expansion des Dienstleistungsbereichs Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Innerhalb des Dienstleistungssektors findet allerdings eine weitere geschlechtsspezifische Segregation statt. Frauen sind gerade in den neuen und hochbezahlten Dienstleistungsberufen der Informations- und Kommunikationsbranche schwach vertreten. Dagegen sind Frauen stark in den beschäftigungsreichen und geringer entlohn-ten sozialen Berufen und Gesundheitsberufen vertreten.

Vertikale Segregation zwischen Frauen und Männern

Frauen in Deutschland waren noch nie so gut qualifiziert wie heute. Sie stellen knapp die Hälfte der StudienanfängerInnen und -absolventInnen. In Entscheidungspositionen und Professuren jedoch sind Frauen wesentlich seltener zu finden als Männer. Neben demokratischen und grundrechtlichen Aspekten, sprechen auch handfeste betriebs- und volkswirtschaftliche Gründe für mehr Frauen in Führungspositionen.

Aktuell konzentrieren sich die abhängig beschäftigten Frauen stark auf die unteren Hierarchieebenen. Zu den mittleren bis gehobenen Positionen sind Frauen vorgedrungen, nicht aber zur höchsten Ebene. Frauen stellen von den knapp 5 Millionen höheren Angestellten, Beamtinnen und Beamte nur ein Drittel (33 %). Unter den "Top-Führungskräften" sind Frauen noch seltener anzutreffen. Hier ist nur ein Fünftel von den 819.000 Personen mit umfassenden Führungsaufgaben (z.B. DirektorInnen, GeschäftsführerInnen) weiblichen Geschlechts (21 %). Die EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen und Behörden in Deutschland sind immer noch überwiegend männlich.

Teilzeitbeschäftigte Personen haben viel geringere Chancen, umfassende Führungsaufgaben zu übernehmen. 95 Prozent aller "Top-Führungskräfte" arbeiten in Deutschland auf Vollzeitbasis. Hiervon sind ein Fünftel (19 %) Frauen. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften sind dies zwei Drittel (68 %).

Es zeigt sich, dass Frauen in keinem Wirtschaftszweig einen Anteil an höheren Positionen erreichen, der ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Am ehesten gelingt ihnen dies im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung und in den öffentlichen Verwaltungen. Nur im Baugewerbe halten Frauen einen Anteil an höheren Positionen von 14

Prozent, der ihren Anteil an allen abhängig Beschäftigten (13 %) übersteigt. Dies ist ein Effekt der Tatsache, dass Frauen im Baugewerbe kaum als Arbeiterinnen zu finden sind, sondern eher in den zum Teil hierarchisch höher angesiedelten Büroberufen im Baugewerbe. Der Frauenanteil mit umfassender Führungsverantwortung liegt mit 10 Prozent aber, wie in allen anderen Wirtschaftszweigen auch, unter ihrem Beschäftigtenanteil.

Bei den unter 30-jährigen abhängig erwerbstätigen Frauen ist der Anteil der "Top-Führungskräfte" mit 0,5 Prozent ähnlich gering wie bei den Männern. Im Alter von 30 bis 44 Jahren haben 1,3 Prozent der Frauen Positionen mit umfassenden Führungsaufgaben (Männer 4,1%). In den höheren Altersgruppen steigt der Anteil an "Top-Positionen" nur unwesentlich (45 bis 59 Jahre: 1,5 %; 60 und mehr Jahre: 1,8 % - im Vergleich zu den Männern: 45-59 Jahre: 5,5%, 60 Jahre und älter: 7,6%). Dies kann nur als grobe Diskriminierung von Frauen beim Zugang von Führungspositionen verstanden werden.

An Frauen auch in Betrieben herangetragene Weiblichkeitserwartungen erschweren es oft, zusätzliche Anerkennung nach ‚männlichen‘ Interpretationsmustern zu erhalten. Die subtilen Ausgrenzungspraktiken können in Betrieben nur schwer thematisiert werden.

Frauen gelingt es eher in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen einzunehmen. Ihr Anteil liegt hier bei über einem Fünftel. So ergab beispielsweise die Umfrage "Frauen im Handwerk" des Ludwig-Fröhler-Instituts, dass Frauen 12,4 Prozent der Führungskräfte mit Personalverantwortung in Handwerksbetrieben stellten. In 19 Prozent der befragten Handwerksbetriebe standen weibliche Geschäftsführerinnen oder Mitgeschäftsführerinnen an der Spitze. In Großunternehmen sind Frauen seltener an der Spitze, dies ist ein Ergebnis der Untersuchung des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung). Die besten Chancen für Frauen bieten nach dieser Untersuchung Dienstleistungsunternehmen und der öffentliche Dienst.

Wenn Frauen in Führungspositionen sind, dann sind sie wesentlich häufiger als Männer unverheiratet. Gleichzeitig arbeiten sie häufiger als Männer auch in Führungspositionen nur Teilzeit. In den Haushalten von Männern mit Führungsfunktionen leistet die Betreuung der Kinder und die Organisation des Alltags überwiegend die Partnerin. Aber auch seine Versorgung sowie die Aufrechterhaltung gemeinsamer sozialer Kontakte und die Vorbereitung gemeinsamer Freizeitaktivitäten werden meist von ihr gewährleistet. Hinter einem „erfolgreichen Mann“ steht also offenbar meist eine „sorgende Frau“.

Frauen in Führungspositionen gehörten wesentlich kürzer (durchschnittlich 6,5 Jahre) einem Betrieb an als Männer (12 Jahre). Offenbar bringt oft erst ein Jobwechsel Frauen in Führungspositionen, während Männern häufiger der Aufstieg in demselben Unternehmen gelingt. Es zeigt sich ferner, dass Männer in den qualifizierten Tätigkeiten und in umfassenden Führungspositionen stark dominieren. Je höher die Funktion, desto weniger Frauen sind anzutreffen.

In den Vorständen und Aufsichtsräten von Großkonzernen sucht man meist vergeblich nach weiblichen Führungskräften. In den 30 größten Unternehmen der traditionellen "alten Ökonomie" liegt der Frauenanteil in der Vorstandsetage bei einem Prozent, auf der Aufsichtsratsebene bei acht Prozent. Auch im Bereich der neuen wissensbasierten Informations- und Telekommunikationsbranchen - der neuen Ökonomie - liegt der Anteil der Frauen bei den dreißig größten Unternehmen sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat bei lediglich 4 Prozent.

Atypische Beschäftigungsformen

Als atypische Beschäftigungsverhältnisse werden hier solche bezeichnet, die nicht alle Merkmale des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses besitzen.

Teilzeitarbeit ist eine "weibliche Domäne". Abhängig erwerbstätige Frauen stehen zu 43 Prozent in Beschäftigungsverhältnissen von 31 Stunden die Woche und weniger. Bei den Männern sind dies nur 7 Prozent. Dagegen überwiegen auf den Vollzeit Arbeitsplätzen eindeutig die Männer. Es gibt hier also eine deutliche geschlechtsspezifische Spaltung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt.

Wie die Teilzeitbeschäftigung hat auch die geringfügige Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren zugenommen. Besonders die Neuregelung von Mini- und Midi-Jobs führte zur weiteren Ausbreitung von geringfügiger Erwerbstätigkeit. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit werden Mini- und Midi-Jobs vor allem von Frauen genutzt. Besonders ausgeprägt ist das bei den Midi-Jobs: hier machen Frauen 75 Prozent der Beschäftigten aus. Bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 68,1 Prozent und bei den Nebenjobbern 56,4 Prozent. Zum Vergleich: Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind dagegen nur 45,4 Prozent Frauen.

Für Frauen stellt die geringfügige Beschäftigung oft eine Art des Zuverdienstes zum männlichen Haushaltseinkommen dar. Das mit der Erwerbsarbeit des Partners abgestimmte Vollzeit-/ Teilzeitmodell (Mann: Vollzeit/Frau: Teilzeit) wird bei den gegebenen Betreuungsangeboten für Kinder von der Mehrzahl der erwerbstätigen, aber auch der nicht erwerbstätigen Mütter präferiert. Entsprechend gibt im Mikrozensus etwa die Hälfte (45 %) der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen an, überwiegend vom Unterhalt durch Angehörige zu leben. Männer sind am Beginn und am Ende ihrer Erwerbsbiografie geringfügig beschäftigt, Frauen dagegen auch zwischen dem 25. und 55. Lebensjahr.

Bei Ehepaaren, bei denen einE PartnerIn (meist der Mann) recht gut verdient, wird die Entscheidung für eine geringfügige Beschäftigung des/der anderen PartnerIn (meist die Frau) durch das Splittingsteuermodell (mit der Lohnsteuerklassenwahl III und V) belohnt. Das so genannte "Ehegattensplitting" und die Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung über den Ehemann wirkt auf eine zeitlich und finanziell begrenzte Frauenerwerbstätigkeit hin. Entsprechend ist die geringfügige Beschäftigung bei verheirateten Frauen (allerdings auch bei verwitweten) besonders verbreitet. Insgesamt erhalten Frauen im Durchschnitt 21% weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

2.3.3 Altersbedingte Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt

Viele neue Arbeitsverträge in Deutschland werden nur noch befristet abgeschlossen und/oder sind Leiharbeitsverträge. Dies stellt eine weitere Abweichung vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis dar. Sie trifft insbesondere junge Menschen. Allerdings kann die Befristung von Arbeitsstellen auch zu langfristig diskontinuierlichen Erwerbsbiografien führen, was mit größerer sozialer Unsicherheit verbunden ist. Vor allem junge Menschen sind oftmals in einer unbezahlten Praktikumsschiene gefangen, wobei auch duale Berufsausbildungsplätze in der Regel unter der Armutsgrenze vergütet werden.

Für den Aufstieg von Männern ist das so genannte Senioritätsprinzip von großer Bedeutung. Es regelt die Chancen zum Aufstieg gemäß der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Alters. Allerdings gibt es auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede: Familiär bedingte Brüche im Erwerbsverlauf und Probleme beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt haben bislang wesentlich zum "Karriereknick" von Frauen beigetragen. Dies wird auch ersichtlich, wenn man den Frauenanteil mit umfassender Führungsverantwortung nach Kinderzahl betrachtet, der sinkt mit zunehmender Kinderzahl. Für Männer gilt: Je älter der Beschäftigte, desto eher befindet er sich in einer "Top-Führungsposition".

Nur 0,6 Prozent aller abhängig erwerbstätigen Personen unter 30 Jahren nehmen eine Tätigkeit mit umfassender Führungsverantwortung in einem Unternehmen oder der Verwaltung wahr. Bei den 30- bis 44-Jährigen sind es ca. 3 Prozent, bei den 45- bis 59-Jährigen 4 Prozent und bei den über 60-Jährigen beträgt der Anteil über 5 Prozent.

2.3.4 Die Situation von MigrantInnen in der Arbeitswelt

ZuwandererInnen und ihre Nachkommen nehmen insgesamt in geringerem Maße am deutschen Arbeitsmarkt als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund teil. Dies zeigt ein Blick auf die Erwerbs- bzw. auf die Erwerbstätigenquote. Besonders Frauen sind hier betroffen. Daneben gibt es auch Besonderheiten einzelner Herkunftsgruppen. So ist beispielsweise bei polnischstämmigen MigrantInnen festzustellen, dass sie relativ häufig erwerbstätig, nicht aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, was unter anderem auf Werkvertrags- und Saisonarbeit zurückgeführt werden kann.

Bestimmte Indikatoren der Arbeitsmarktsituation zeigen zudem, dass Unterschiede vor allem zwischen den Geschlechtern und weniger zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (bzw. Ausländern und Deutschen) bestehen. Dies betrifft beispielsweise das Ausmaß der Teilzeitarbeit, die Verteilung der Arbeitskräfte auf Wirtschaftszweige oder besondere Beschäftigungssituationen, wie das regelmäßige Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen. Bei der beruflichen Stellung zeigt sich allgemein ein Wandel hin zu Angestelltentätigkeiten im Dienstleistungssektor, der besonders stark bei jüngeren (weiblichen) Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu beobachten ist. Die Stellung als Arbeiter oder Arbeiterin im verarbeitenden oder im Baugewerbe verliert demgegenüber an Bedeutung.

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist nach wie vor in deutlich höherem Maße (etwa doppelt so hohe Quoten) von Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit betroffen als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist bei den ausländischen Beschäftigten höher.

Innerhalb der ausländischen Bevölkerungsgruppe sind ebenfalls junge Menschen besonders häufig befristet beschäftigt, doch haben in der ausländischen Population auch in den mittleren Altersschichten viele noch befristete Beschäftigungsverhältnisse. Ab der Altersgruppe der 30-Jährigen sind Ausländerinnen und Ausländer wesentlich häufiger von Be-

fristungen betroffen als Deutsche. Außerdem sind Beschäftigte ausländischer Nationalität nach der Studie von Holst von Führungsaufgaben weitgehend ausgeschlossen.

Die Situation von MigrantInnen im Niedriglohnsektor ist immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussionen. Ein genaues Bild der Lage vermittelt der Blick nicht nur auf AusländerInnen, sondern auch auf die weiteren Personen mit Migrationshintergrund, wie (Spät-) AussiedlerInnen und den Kindern von ZuwanderInnen. Zudem stellt man die schlechte Situation der Geduldeten und Bleibeberechtigten im Niedriglohnsektor fest.

Der Anteil der Drittstaatsangehörigen und der weiteren Personen mit Migrationshintergrund, die dem Niedriglohnsektor zuzuordnen sind, fällt mit 35,2% deutlich höher aus als jener der Deutschen mit 16,7%. Die Ursachen für die höheren Niedriglohnanteile dieser Gruppe liegen einerseits in einem deutlich geringeren Reservationslohn oder Anspruchslohn. So konnte festgestellt werden, dass die Reservationslöhne von Ausländern unter denjenigen der Deutschen liegen.

Andererseits sind die Anteile der AusländerInnen und der weiteren Personen mit Migrationshintergrund ohne berufliche Ausbildung deutlich höher als die der deutschen Niedriglohnbeschäftigten und der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Weiterhin ist ersichtlich, dass sowohl ausländische Niedriglohnbeschäftigte als auch Niedriglohnbeschäftigte mit Migrationshintergrund hauptsächlich in Berufen mit unterstützendem Charakter (Raumpfleger, Kochhelfer, Warenpacker und –abfüller) tätig sind. Berufe mit qualifizierter Ausbildung sind bei diesen Personen selten vertreten. Ferner beschränken sich diese Beschäftigten in ihrer Berufswahl auf wenige Berufe. Sie werden allerdings überproportional in mittleren Betrieben bis 500 Mitarbeiter und bei großen Betrieben mit über 500 Mitarbeitern beschäftigt.

Für Geduldete ist der Niedriglohnsektor auf Grund ihres niedrigen Reservationslohnes in Verbindung mit ihrer geringeren sozialen Absicherung die wichtigste Möglichkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung und somit zur Erlangung eines dauerhaften Aufenthalts in Deutschland. Von 61.048 gemeldeten erwerbsfähigen Geduldeten sind 6.627 Personen erwerbstätig. Dies macht einen Anteil von 10,9 % aus. Überdies konnte auch bei Geduldeten mittels der Daten der Bundesagentur für Arbeit eine Konzentration auf wenige Berufe mit der Eigenschaft der Hilfstätigkeit und auf konjunkturabhängige Branchen wie die Gastronomie beobachtet werden.

Abgesehen von dieser niedrigen Quote lassen sich Zeichen für eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Integration in den Arbeitsmarkt vor allem von Geduldeten beobachten. Mit einer Lockerung der Residenzpflicht ging die Aufnahme einer Beschäftigung, Ausbildung oder eines Studiums sowie für den Schulbesuch für Geduldete deutlich schneller voran. Überdies wird auf Grund dieser Lockerung auch einfachere länderübergreifende Mobilität für die Geduldeten möglich sein. Davon würden vor allem diejenigen profitieren, die nach ihrer Ankunft in Deutschland auf die neuen Bundesländer verteilt worden sind. Inwieweit sich diese Neuregelung entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Außerdem brachte das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Gesetzentwurf für die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen auf den Weg.

Dadurch könnten sich vor allem für qualifizierte Geduldete Erleichterungen bei der Erlangung eines Aufenthaltstitels nach § 18a AufenthG ergeben, denn ein anerkannter ausländischer Abschluss ist eine wichtige Voraussetzung dafür.

Die öffentliche Diskussion über den Beitrag von Ausländerinnen und Ausländern zur Wertschöpfung und zum Wohlstand in Deutschland ist oftmals auf Defizite fokussiert. Dabei ist die Arbeitsmarktbeteiligung der zugewanderten Arbeitskräfte beachtlich, wie eine neue Studie des Bundesamts zeigt.

Es ist zu erkennen, dass die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungssektor sowohl bei Deutschen als auch bei AusländerInnen dem allgemeinen Trend hin zur Dienstleistungsgesellschaft folgt. AusländerInnen finden vor allem in den Wachstumsbranchen ihre Möglichkeiten, den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt auszufüllen und weisen überdurchschnittliche Steigerungen der Beschäftigtenzahl auf. Dies gilt insbesondere für ausländische Frauen und ZuwanderInnen aus den neuen EU-Ländern.

Trotz Antidiskriminierungsgesetz und allgemein wachsender Integrationsbereitschaft werden Stellenbewerber mit ausländischen Wurzeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber noch immer eklatant benachteiligt. Die Ursache für die ungleichen Berufschancen beruht hauptsächlich auf zwei Umständen:

1. Nach wie vor pflegen Unternehmen Ressentiments gegenüber bestimmten MigrantInnengruppen.

2. Noch gibt es keine bundeseinheitliche Anerkennung der Abschlüsse, die im Ausland erworben wurden.

Zu einer ähnlichen Erkenntnis kommt eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn: Danach erweist sich in Deutschland schon ein türkisch klingender Name bei der Bewerbung als Handicap - obwohl der/die BewerberIn die deutsche Staatsbürgerschaft hat und MuttersprachlerIn ist. Forscher der Universität Konstanz hatten in einem Feldversuch über 1.000 Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudierende verschickt. Dazu verwendeten sie inhaltlich gleichwertige Bewerbungsunterlagen, denen per Zufall ein Name eindeutig deutscher oder türkischer Herkunft zugeordnet wurde. Die fiktiven BewerberInnen hatten nicht nur vergleichbare Qualifikationen, sondern waren zudem ausnahmslos deutsche StaatsbürgerInnen und MuttersprachlerInnen. Das Ergebnis: BewerberInnen mit türkischen Namen bekamen 14 Prozent weniger positive Antworten. In kleineren Unternehmen war die Ungleichbehandlung sogar noch ausgeprägter: Die Chancen von BewerberInnen mit türkisch klingenden Namen waren trotz gleicher Qualifikation um ein Viertel geringer. Die Begründung für diese Diskrepanz: Großunternehmen nutzen häufiger standardisierte Auswahlverfahren mit weniger Raum für subjektive Einschätzungen der EntscheiderInnen.

2.3.5 Die Rolle der sexuellen Orientierung im Erwerbsarbeitsleben

Jetzt reicht's! Was wollen die denn noch? So oder so ähnlich wird in konservativen Kreisen gegen mehr Sichtbarkeit und Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und transgeschlechtlichen Menschen argumentiert. So richtig korrekt ist die Aussage natürlich nicht, weil bis heute in gut 150 rechtlichen Themen noch keine Gleichstellung erfolgte. Homosexuelle dürfen Pflegeeltern werden, aber keine Kinder adoptieren, es bleibt bei der eingetragenen Lebenspartnerschaft und es wird vorerst keine Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare geben.

Den Gegnern bleibt, wenn man genau hinsieht, ein „komisches Gefühl“, wie es auch schon Frau Merkel vor gut einem Jahr bei einer Wahlkampfveranstaltung äußerte. Um Gefühl geht es auch beim Thema Arbeitsplatz. Da sind zwar über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rein rechtlich die Barrieren aus dem Weg geräumt, aber das un-gute Gefühl ist geblieben. Ganz oft findet man das Familienfoto, das Foto seiner heterosexuellen Freundin auf dem Schreibtisch oder das Bild des Neugeborenen als Bildschirmschoner. Dagegen ist es aber nicht in allen Firmen möglich, als Homosexueller offen über

seine sexuelle Orientierung zu sprechen. Da wird schnell gesagt, dass einen nicht interessiere, was man im Bett mache. Geht es um Bettgeschichten?

Nein, denn das hat tatsächlich nichts mit der Arbeit zu tun. Es geht um die sexuelle Orientierung, also die Frage, welchem Geschlecht man sich zugeneigt fühlt. Mit wem man sein Leben teilt, für wen man sorgt, wer einem wichtig ist. Es geht darum, wie viel jede und jeder von sich mit in die Arbeit bringen darf. Wie sehr sie oder er sich verstecken muss. Man geht davon aus, dass Schwule, die sich am Arbeitsplatz nicht outen können, bis zu 30 Prozent ihrer Energie darauf verwenden, wenn sie sich verstellen müssen, etwa von ihrer Partnerin sprechen, obwohl sie den Partner meinen. Zu Firmenveranstaltungen wird dann schnell die eigene Schwester als Partnerin ausgegeben.

Schwierig wird es, wenn Teile der KollegInnen von der eigenen Homosexualität wissen, andere nicht. Selbiges gilt ebenso für Lesben. Betroffene müssen zunehmend mehr Aufwand in das Verheimlichen stecken. Folge ist, dass die Arbeitsproduktivität leidet und psychische Krankheiten auftreten.

John Browne, ehemals CEO von BP, ist eine der ganz wenigen Personen, die sich als Top Manager zu ihrer Homosexualität bekennen. 2007 trat er von seinem Posten als CEO des damals größten Öl- und Energiekonzerns zurück, weil Teile seines Privatlebens an die Öffentlichkeit gerieten. In Deutschland ist es Thomas Sattelberger, ehemals Personalvorstand der Deutschen Telekom, der sich öffentlich zu seinem Lebenspartner bekannte: zwei Jahre nach seinem Ausscheiden.

Beide waren in ihrer beruflichen Funktion durchaus Persönlichkeiten in ihrem Land. Von beiden gab es zumindest vorher viele Gerüchte über ihre Homosexualität. Beide konnten sich, sicherlich aufgrund ihrer Biografie und ihrer Prägung, nicht vorstellen, während ihres Berufslebens offen schwul zu leben. Selbst Apple-Chef Tim Cook, deutlich jünger als Browne und Sattelberger, hat erst jetzt seine Homosexualität öffentlich gemacht. Es war zwar ein offenes Geheimnis, aber selber dazu geäußert hatte er sich vorher nicht.

Erfahrungsgemäß ist das Coming out umso schwieriger, je weiter oben in der Hierarchie sich die oder der Betroffene befindet. Aber das Coming out am Arbeitsplatz ist auch ein sehr persönlicher Prozess. Es geht um die Überwindung der Ängste vor dem was passie-

ren könnte. Diese gründen auf Erfahrungen und Prägungen im eigenen Umfeld sowie auf der individuell erlebten Aufgeschlossenheit der Arbeitsumgebung.

Das Coming out hängt damit ganz entscheidend vom tatsächlichen Klima in der Firma ab. Wie offen sind die KollegInnen und Chefs? Wird die Einladung zu Firmenveranstaltungen „mit Begleitung“ ausgesprochen? Sind homo- und transphobe Witze genauso tabu wie sexistische Kommentare?

Natürlich spielt auf den unteren Ebenen auch die Branche eine gewisse Rolle. Die Banken (Commerzbank, Deutsche Bank) und die IT (IBM, SAP) sind in Deutschland Vorreiter. In den letzten zwei Jahren verstehen viele Firmen, darunter auch Beratungshäuser und große Kanzleien, wie vorteilhaft es ist, Diversity Management um die sexuelle Identität zu erweitern. Neun von ihnen haben im vergangenen Jahr die PrOUT@ WORK-Foundation gegründet, die sich für mehr Chancengleichheit von homo- und bisexuellen sowie transidenten Menschen am Arbeitsplatz einsetzen wird.

2.3.6 Soziale Herkunft und ihre beruflichen Folgen

Nicht die Ausbildung, sondern die soziale Herkunft ist entscheidend für die Karriere. Das hängt zum einen mit den Bildungshürden in Deutschland für junge Menschen aus ökonomisch schwachen Familien zusammen: Die wenigsten Kinder aus einkommensschwachen Elternhaushalten schaffen den Sprung aufs Gymnasium, geschweige denn auf eine Universität. Doch nicht nur dieser Faktor spielt eine Rolle. Denn wer in den fünfziger und sechziger Jahren studiert hat, hatte später fast automatisch ein hohes Einkommen und eine angesehene Position in der Gesellschaft. Heute fängt fast jeder Zweite eines Jahrgangs ein Studium an. Wer heute studiert, bewahrt sich die Chance auf einen guten Job – aber mehr erst einmal nicht. Mehrheitlich schaffen es diejenigen nach oben, die aus gutbürgerlichen Elternhäusern stammen. Die soziale Herkunft spielt eine zentrale Rolle.

Die Entscheidung, wer eine Spitzenposition bekommt, wird in der freien Wirtschaft meist von einem kleinen Kreis entschieden. Da zählt vor allem die Frage: Wer ist so wie ich? Wenn immer mehr Menschen einen Universitätsabschluss haben, wird die Konkurrenz um die guten Posten schärfer und die soziale Herkunft noch wichtiger. Die Elite schottet sich ab. Es gibt immer Möglichkeiten, wie man das Kriterium der sozialen Herkunft ausspielen kann.

Soziale Aufsteiger sind oft unsicherer. Um sie zu verunsichern und ein Fehlverhalten auszulösen, kann es reichen, ein Gespräch über eine Oper oder eine Vernissage zu beginnen. Da ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich unangemessen verhalten, größer als bei jemandem aus einer Akademikerfamilie.

In Skandinavien sind die Aufstiegschancen deutlich besser. Dort ist man viel offener, wenn es um die Besetzung von Spitzenpositionen geht. Aber es gibt auch Länder wie die USA oder Großbritannien, wo es schwerer ist, sozial aufzusteigen.

Zu beobachten ist auch, dass sich die sozialen Gruppen in ihrer strukturellen Besetzung konservieren. Ein Großteil derer, die in einer haushaltsschwachen Familie hineingeboren wurden, finden sich auch später im Berufsleben als Langzeitarbeitslose oder Beschäftigte mit geringem Einkommen wieder. Die Bildungsabschlüsse orientieren sich auch oft an denen der Eltern.

Zwischenfazit

Da man es offensichtlich vielerorts sowohl mit einer reinen Kosten-Nutzen-Rechnung zu tun hat, in der nicht der Mensch im Vordergrund steht, sondern vielmehr sein gewinnbringender Nutzen als Kapitalfaktor als auch der Tatsache, dass die meisten Unternehmen von etlichen (patriarchalischen) Machtstrukturen geprägt sind, die sich selbst konservieren, kann man aktuell nicht gerade davon sprechen, dass die Erwerbsarbeitswelt ein inklusives Leitbild verfolgt. Ob sie es innerhalb einer kapitalistischen Gesellschaftsordnung überhaupt verfolgen kann, bleibt dabei fraglich. Es können aber sicherlich dahingehend einige positive Schritte mit reformistischen Ansätzen erreicht werden.

2.4 Inklusion im Wohnungsbereich

Auch im Wohnungsbereich ist in der Inklusion noch viel Bedarf an Verbesserung. Vor allem finanziell Schwächere werden hier benachteiligt und in der Auswahl an Wohnungen, die ihren Interessen entsprechen, sehr eingeschränkt. Dort ist auch die nun eingeführte Mietpreisbremse kein Präventionsmittel, da sie zwar verhindern kann, dass die Preise auf dem Wohnungsmarkt zu schnell steigen, jedoch keinen direkten Einfluss auf den/die letztendlicheN MieterIn einer Wohnung hat. Im Prinzip bedeutet das, dass der Vermietende trotz Mietpreisbremse immer noch den/die ökonomisch StärkereN auswählt, aufgrund der

Tatsache, dass er/sie sich lieber für finanzielle Sicherheit, als für das genaue Gegenteil, was er/sie bei ökonomisch Schwächeren hätte, entscheidet.

Eingeschränkt werden eigentlich alle Personen mit den verschiedensten Interessen und Eigenschaften. Vor allem Menschen mit Behinderung werden hier äußerst benachteiligt, da sie unter anderem den größten Bedarf an spezieller Ausstattung benötigen. Diese Anforderungen sind sehr oft auch mit einer äußerst niedrigen Auswahl und sehr hohen Extrakosten verbunden. Viele VermieterInnen schließen auch rauchende Personen, wegen eben dieses Interesses, dem Rauchen, aus. Sie haben kein Interesse daran, ihnen eine Wohnung zu vermieten, was ein inklusives Wohnungsleben, aufgrund der dadurch gegebenen Einschränkung, für diese Personen erschwert. Ebenso erfahren HaustierbesitzerInnen diesen Ausschluss auch durch genau dieses Interesse, und der Tatsache, dass dieses Interesse vom Vermieter nicht geduldet wird. Der Fakt, dass sich diese Liste von ausgeschlossenen Gruppen selbst im Wohnungsbereich noch deutlich ausdehnen lässt, ist Anlass genug, zu erkennen, dass es auch hier gilt noch viel zu tun, um dem Ziel einer inklusiven Gesellschaft Schritt für Schritt näher zu kommen.

2.5 Inklusion im Sport

Das einundzwanzigste Jahrhundert hat begonnen, die Gesellschaft gibt sich aufgeklärt und doch verharren wir in alten Rollen- und Geschlechtsbildern. Wir leben in einer festgefahrenen Gesellschaft mit klaren Vorstellungen, wie die einzelnen Personen zu leben haben und was diese zu lassen hätten. So wird die gesellschaftliche Teilhabe an sportlichen Betätigungen schon durch Vorurteile und Berührungsängste erschwert. Es wird nicht der Mensch beim Sport gesehen, sondern immer auch das Geschlecht. Männer und Frauen werden in unterschiedlichen sportlichen Klassen einsortiert. Diese Sortierung beginnt bei den Leistungsanforderungen für ein Sportabzeichen und festigt sich in der Trennung der Geschlechter im Mannschaftssport. Eklatant drückt sich diese Ungleichbehandlung bei der Bezahlung der SpitzensportlerInnen aus.

Zunächst einmal kann man feststellen, dass es sowohl im Amateursport als auch im professionellen Spitzensport überwiegend bei Einzel- und Mannschaftssportarten zu Trennungen zwischen biologischen Geschlechter kommt. Dazu kommt die getrennt voneinan-

der stattfindenden Behindertensportarten, die wiederum oftmals nach Geschlechtern getrennt werden.

Das mag bei Einzelsportarten auch noch Sinn machen, da die körperlichen Leistungspotential bei Männern vor allem im Spitzensport über dem ihrer weiblichen Kontrahentinnen liegt und man bei gleichen Startvoraussetzungen nur mit sehr großem mathematischen Aufwand Vergleichbarkeitswerte erhält.

Zumindest aber in den Teamsportarten gebe es sehr viel Potential für geschlechterparitätische Aufteilungen. Es macht hinsichtlich einer inklusiven Gesellschaft vor allem auch Sinn, dies nicht nur im Amateurbereich umzusetzen. Damit verständlich wird, was wir damit meinen, ein Beispiel aus der Praxis: Für den Sieg bei der FIFA-Fußball-Weltmeisterschaft 2014 erhielt jeder Spieler der deutschen Nationalmannschaft EUR 300.000,00 - die deutschen Fußball-Weltmeisterinnen von 2007 erhielten pro Spielerin nur EUR 50.000,00, wobei dieser Betrag schon außerordentlich hoch im Vergleich zu anderen weiblichen Mannschaftssportarten ist. Dies setzt sich in nahezu jeder Sportart vom internationalen bis hin zu den nationalen Ligawettbewerben durch - im Übrigen bis zum Amateurbereich, in dem längst auch schon Prämien ausgeschüttet werden.

Der Behindertensport genießt in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich eine sehr hohe finanzielle Förderung. Diese Förderung bleibt aber auch vom Nennwert deutlich hinter der Förderung von den sogenannten „regulären Sportarten“ zurück. Leider ist dies auch der Tatsache geschuldet, dass regionale, nationale und internationale Meisterschaften im Behindertensport so gut wie nie zusammen mit den Sportarten stattfinden, an denen Menschen ohne Behinderung teilnehmen können. Das kann man sinngemäß am Beispiel der paralympischen Spiele sehen, die nicht zeitgleich zu den olympischen Spielen stattfinden.

Der Bereich des Amateursports für Teamsportarten ist außerdem von einigen Vereinen geprägt, die ausschließlich Mitglieder mit Migrationshintergrund aufnehmen. Ebenfalls kann man einige Sportarten wie Tennis oder Golf nur ausüben, sofern man über die nötigen finanziellen Mittel verfügt - wobei es auch schon beim Fußball Tendenzen, dafür gibt, dass nicht jedes Kind diese Sportart aufgrund von Vereinsbeiträgen und Ausrüstungskosten im Verein ausüben kann.

Es wäre für eine inklusive Gesellschaft sicherlich erstrebenswert, wenn sich dieser Umstand auflöst und alle Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres biologischen Geschlechts in Vereinen zusammenfinden, um gemeinsam voneinander zu lernen und zu leben.

2.6 Inklusion in anderen Freizeitbereichen

Gastronomie

Die Restaurant- und Gastronomielandschaft zeigt in Hinblick auf eine tolerante und offene Gesellschaft wenig Lichtblicke auf. So steht in erster Linie der ökonomische Wettbewerb im Vordergrund und es sind nur sehr vereinzelt Sanitärräume für alle Menschen nutzbar. Die Toiletten sind häufig auf einen kleinen Raum reduziert, wodurch der Zugang für Gehbehinderte sowie übergewichtige Menschen nicht oder nur sehr umständlich zugänglich sind.

In letzter Zeit sind vorwiegend, jedoch nicht ausschließlich, Filialen der Systemgastronomie dazu übergegangen den Zutritt zu den Toiletten an einen Einkauf zu binden, indem verschlossene Türen nur über eine Zahlenkombination aufgedruckt auf der Rechnung zu öffnen sind.

In den meisten Gastronomiebetrieben und Lebensmittel-Verkaufsständen wird den KundInnen nicht klar ausgewiesen, welche Zutaten enthalten sind. Dies führt zu einer Verunsicherung der Kundschaft, die sich für ein vegetarisches Leben entschieden hat oder durch eine Allergie oder Lebensmittelunverträglichkeit zu einem achtsamen Lebensstil gezwungen wird.

Kultur allgemein

Die bislang reiche kulturelle Landschaft wird in einigen Bereichen durch ausbleibende Zuschauerzahlen in eine ökonomisch schwierige Lage versetzt und muss durch staatliche Unterstützung aufrecht erhalten werden. Dieser Missstand ist jedoch auch den zum Teil großen Kosten geschuldet, die durch eine Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen auf den Zuschauer zurück fallen. Durch allgemein geringere Löhne wird das genießen von einigen Kulturbereichen einer Schicht vorenthalten, die sich mehr als die Befriedigung der Grundbedürfnisse leisten kann.

Tourismus

Bei der Reiseplanung sind die vorhandenen Kennzeichnungen der Unterkünfte oft nicht aussagekräftig genug um jedem Menschen eine angenehme Reise bieten zu können. Es wird in der Tourismusbranche zu stark auf den Standardtouristen gesetzt, lediglich in speziellen Broschüren finden sich Angebote für körperlich eingeschränkte TouristInnen. Eine einfache und zugleich eindeutige Kennzeichnung fehlt auch in der Tourismusbranche.

3. Abzuleitende Maßnahmen zur Konstituierung einer inklusiven Gesellschaft

Aus der vorgenannten Analyse leiten wir folgende Maßnahmen ab, die Voraussetzungen für das Zustandekommen einer inklusiven Gesellschaft sind:

Zur Inklusion im Bildungswesen

Darf jedeR sein Recht Gleichberechtigung in der Bildung ausüben? Die Analyse demonstriert eindeutig, dass dies nicht der Fall ist. Niemand soll von der Gesellschaft benachteiligt werden ganz gleich welche körperlichen und geistigen Behinderungen, sexuellen Interessen, ethnische Hintergründe, Sexualität oder welche Überzeugungen dieser Mensch hat.

- Deshalb muss schon im jungen Alter - beispielsweise in Form von Unterrichtsfächern in Kita und Schule - aufgeklärt werden, damit Vorurteile und Klischees keinen Platz in der Entwicklung eines Kindes finden.

Wie die Analyse zeigt, werden Kinder schon in Kindertagesstätten voneinander aus verschiedensten Gründen selektiert. Dies kann sich auf das gesamte spätere Leben auswirken. Bei den Kindertagesstätten geht es uns vor allem darum, ein System zu schaffen, das finanziell Schwächeren auch die Möglichkeit gibt, dass deren Kinder an Kindertagesstätten zusammen mit Kindern aus finanziell stärkeren Hintergründen ihre Zeit verbringen können, weshalb wir fordern

- mit Aufklärung und dem Ablassen dieser Selektion an das Problem heranzutreten.

Auch das System der kirchlichen Kitas halten wir für äußerst kritikwürdig, da es diesen Ausschluss nur noch verschärft. Deshalb fordern wir

- einen grundsätzlich konfessionslosen Ansatz auf allen Bildungsebenen

Auch später, während der Schulzeit, wird nicht genug getan, um Aufklärung zu fördern. Vor allem das dreigliedrige Schulsystem, welches Menschen nach ihrem Leistungsaufwand beziehungsweise ihrer Leistungsstärke einsortiert, treibt Selektion und Vorurteile voran beziehungsweise wirkt präventiv gegen den Abbau jener.

- Deshalb sind für uns JungsozialistInnen besonders Gesamtschulen ein Konzept, dessen Ausbau gefördert werden muss, um der Selektion aufgrund von der jeweiligen Schulform präventiv entgegenzuwirken.

Zur Inklusion in der Mobilität

Inklusion in der Mobilität kann erst als erreicht angesehen werden, wenn alle Menschen in der Lage sind, ihr Bedürfnis nach Mobilität selbstständig erfüllen können, ohne auf die fortwährende Hilfe Dritter angewiesen zu sein. Deshalb gilt es

- Bauliche Hemmnisse sowohl in Bezug auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, als auch im öffentlichen Straßenraum zu beseitigen. Hierbei darf es kein Gefälle zwischen Stadt und Land geben.

Die Möglichkeit, eigenständig von A nach B zu gelangen, muss überall gegeben sein. Bei Um-, Aus- und Neubauten von Straßen und Wegen muss daher ein besonderes Augenmerk auf die Benutzbarkeit auch durch Menschen mit Behinderung gelegt werden.

- Besondere bauliche Einrichtungen im Straßenraum dürfen daher nicht bloß der Vermeidung von Gefahren dienen, sondern müssen gleichzeitig die Benutzung der Wege erleichtern.

Neben den baulichen müssen zur Förderung inklusiver Mobilität auch ökonomische Hemmnisse abgebaut werden. Der Zugang zu Mobilität und somit zu gesellschaftlicher Teilhabe darf keine Frage des Geldbeutels sein.

- Gerade im ÖPNV sind die Aufgabenträger daher aufgefordert, ermäßigte Angebote für wirtschaftlich schwächere Menschen zu schaffen. Ermäßigte Fahrpreise, die nur pauschal für bestimmte Altersgruppen gelten sind hierbei nicht zielführend.

Zur Inklusion in der Erwerbsarbeitswelt

Um Menschen mit einer Schwerbehinderung den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, müssen Unternehmen in der Zukunft stärker spüren, wenn sie die gesetzlichen Zielvorgaben nicht erfüllen.

- Deshalb fordern wir eine deutlich spürbare Erhöhung von Ausgleichsabgaben zur Steigerung der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen

Geschlechtsspezifische Einordnungen in typische Frauen- und Männerberufe gehören auf den Müllhaufen der Geschichte. Wir wollen den derzeitigen Status aus dem vorletzten Jahrhundert überwinden und setzen uns daher dafür ein

- dass geschlechtsspezifische Rollenklischees aus den Köpfen der Menschen verschwindet. Eine gesetzliche Förderung sowie Aufklärung und Marketing, welche stark unterrepräsentierte Geschlechter in einen entsprechenden Berufszweig werben soll, ist dringend erforderlich

Eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist nicht nur ein Gebot der Gleichstellung hochqualifizierter Frauen. Sie ist auch eine Voraussetzung für mehr innerbetriebliche Gleichstellungspolitik. Nach einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes führen Unternehmen mit hohem Frauenanteil im Management häufiger Maßnahmen zur Verankerung von Chancengleichheit in der Unternehmenskultur durch. Des Weiteren werden hier häufiger Maßnahmen zur Förderung von Frauen ergriffen. In Unternehmen mit geringem Frauenanteil im Management (unter einem Prozent) werden wesentlich weniger Maßnahmen zur Chancengleichheit durchgeführt als in Unternehmen mit mittlerem (1 % bis 10 %) oder hohem Frauenanteil im Management (10 % und mehr).

- Deshalb fordern wir eine rasche Umsetzung von geschlechtsquotierten Vorständen und Aufsichtsräten, die nicht nur auf die größten Unternehmen der deutschen Industrie beschränkt sein dürfen.

Da das derzeitige Einkommenssteuersystem mit der Möglichkeit des Ehegattensplittings die Beibehaltung frauendiskriminierender Entlohnung bei den betroffenen belohnt und sich damit diese diskriminierenden sozio-ökonomischen Strukturen zwischen Frauen und Männern konservieren fordern wir

- die Abschaffung des Ehegattensplittings, auch für Ehepaare, die bereits seit längerer Zeit verheiratet sind sowie die Abschaffung der Steuerklassen III und V

Wenn man das durchgreifend ändern wollte, müsste man nicht nur eine Frauenquote, sondern auch eine Quote für MigrantInnen oder ArbeiterInnenkinder einführen. Außerdem

müsste die Rekrutierung für Spitzenjobs stärker versachlicht werden. Die Entscheidung darf nicht so stark von der persönlichen Einstellung einzelner Personen abhängen.

- Deshalb fordern wir die gesetzliche Durchsetzung von anonymisierten Bewerbungsverfahren sowie eine noch festzusetzende Migrationsquote für Führungspositionen

Es wird vor allem deutlich, dass das vorhandene Potenzial der Gruppe der Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor im Kontext des demographischen Wandels und der weiter zunehmenden Verflechtung des Handels und der Wirtschaft durch gezielte Förderung weiter aktiviert werden sollte. Durch eine bessere Arbeitsmarktintegration, zu der die Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen wie auch die Förderung berufsbezogener Sprachkenntnisse gehören, können hier vorhandene Potenziale besser ausgeschöpft werden und weniger Menschen Sozialleistungen benötigen.

- Einführung einer allgemeinen Ausbildungsplatzumlage, die im besonderen Maße auch eine Quotierung von Ausbildungsplätzen für Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel hat

Da junge Beschäftigte oftmals Löhne unter dem Existenzminimum erhalten fordern wir

- die Einführung des Mindestlohns für junge Beschäftigte unter 18 Jahren sowie für Auszubildende von mindestens 8,50 €

Wie kann man jemanden beim Coming out am Arbeitsplatz unterstützen? Oftmals hat man ja eine Kollegin oder einen Kollegen, bei der oder bei dem man es vermutet oder – wie manche glauben – sogar eindeutig sehen kann. Als KollegIn können Sie wertschätzend mit der Person umgehen, aber auch eingreifen, wenn dumme Sprüche oder homophobe Witze gemacht werden. Sich als sogenannter Straight Ally im Unternehmen sichtbar machen. Viele Unternehmen haben heute Mitarbeiternetzwerke zu diesem Thema.

Die meisten davon wollen und haben nicht nur „Betroffene“ als Mitglieder, sondern auch viele Straight Allies. Darin finden Menschen, die noch ungeoutet sind, Unterstützung und Gleichgesinnte. Das Wichtigste ist zu wissen, dass jedeR für sich alleine entscheiden muss, ob und wann sie/er sich outet.

Es kann nicht Ziel sein, dass es möglichst viele geoutete Homosexuelle in der Firma gibt. Es geht darum das Umfeld zu schaffen, in dem jeder ohne Risiko von beruflichen Nachteilen offen mit ihrer/seiner sexuellen Orientierung umgehen kann.

So schreibt es auch John Browne in seinem Buch. Es hat sich herausgestellt, dass sogenannte Straight Allies, also heterosexuelle Unterstützer in den oberen Führungsetagen, sehr hilfreich sind, um ein Klima der Offenheit und mehr Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und transidenten Menschen zu schaffen. Meist haben diese Verbündeten einen sehr persönlichen Bezug, warum sie das Thema auch im Unternehmenskontext unterstützen: Der Bruder, die Tochter, ein ganz dicker Freund haben sich geoutet. So konnten die Straight Allies relativ hautnah miterleben, welche Herausforderungen das Coming out an sich, aber auch das ständige Sich-Rechtfertigen-Müssen bedeutet.

- Deshalb braucht es vielerorts ein Top Management, das Diversity Management zur Chefsache macht und nicht einer Sachbearbeiterfunktion überträgt. Die MandatsträgerInnen der SPD sollen ihre Stellung dazu nutzen, in Wirtschaftskreisen dieses Thema voranzubringen

Da sich soziale Strukturen oftmals über Generationen hinweg konservieren fordern wir

- eine neu-ausgerichtete Umverteilungspolitik von oben nach unten, die unter anderem eine Erhöhung des Spitzensteuersatzes und die Einführung einer Vermögenssteuer vorsieht, insbesondere um Kinderarmut abzufedern

Zur Inklusion im Wohnungsbereich

Die Wohnraumsituation wird vor allem in großstädtischen Gebieten und Ballungszentren immer prekärer. Die Mieten steigen nicht nur durch Gentrifizierung sondern auch durch allgemein starken Zustrom der Bevölkerung von den ländlichen und den städtischen Bereich. Darunter zu leiden haben in erster Linie Menschen und Familien mit geringem Einkommen sowie Menschen mit Behinderung. Deshalb fordern wir

- einen massiven Ausbau des sozialen Wohnbaus, der sich auch durch den barrierefreien Zugang neuer Wohnungen auszeichnet.

Zur Inklusion im Sport

Im sportlichen Bereich sind wir der Meinung, dass sich durch geschlechterparitätische Teams ein weiterer Schritt zur Aufhebung diskriminierender Faktoren erreicht werden kann. Außerdem ist es unserer Meinung nach längst überfällig, dass Wettbewerbe und Meisterschaften im Behindertensport gemeinsam mit den Sportarten stattfinden, die durch

Menschen ohne Behinderung ausgeübt werden können. Deshalb fordern wir unsere Abgeordneten dazu auf

- in allen Sportverbänden für die Möglichkeit von quotierten Teams zu werben und sich dafür einsetzen, dass Behindertensportarten mit vergleichbaren „regulären“ Sportarten vielerorts in räumlicher und zeitlicher Nähe stattfinden

Zur Inklusion in anderen Bereichen

Für Gastronomie und Lebensmittelanbietern sind derzeit noch keine ordentliche Kennzeichnung der Inhaltsstoffe, sowie eine ordentliche Auszeichnung bei behinderten gerechten Räumlichkeiten angebracht. Deshalb fordern wir

- die gesetzliche Durchsetzung einfach verständlicher und verbrauchergerechter Kennzeichnungen in der Gastronomie und für sämtliche Lebensmittelanbieter

Die allgemeine Aufklärung zur Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Menschen ist jedoch über lange Zeit zentral, da sich mit ihr auch alle anderen Projekte zur Bekämpfung der gegenwärtigen Probleme verwirklichen lassen.

All dies verhindert die Einsortierung von Menschen in bestimmte Gruppen und stärkt das Zusammenleben.