

# Aktionsplan Inklusion für Filderstadt | Anhang 1

## I. Gespräche mit Amts- und Referatsleitungen

### 1. Allgemeine Angaben zu den Gesprächen

Insgesamt wurden 16 Gespräche mit verschiedenen Schlüsselpersonen der Stadtverwaltung Filderstadt geführt. Darunter waren sämtliche Amts- und Referatsleitungen der Stadt Filderstadt sowie andere, ausgewählte Schlüsselakteure, etwa der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Filderstadtwerke oder die Filharmonie. Folgende 16 Akteure wurden befragt (in alphabetischer Reihenfolge):

- Amt für Bildung, Kunst und Kultur
- Amt für Integration, Migration und Soziales
- Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung
- Baurechts- und Bauverwaltungsamt
- Filharmonie
- Filderstadtwerke
- Haupt- und Personalamt
- Hochbauamt
- Ordnungsamt
- Personalrat und Schwerbehindertenvertretung
- Referat des Oberbürgermeisters
- Referat für Bürgerbeteiligung und Öffentlichkeitsarbeit
- Rechtsreferat
- Stadtkämmerei
- Tiefbauamt
- Umweltschutzreferat

Die Gespräche wurden handschriftlich protokolliert und auf Basis eines deduktiv entwickelten Kategoriensystems, welches sich an den Themen des Gesprächsleitfadens orientiert, inhaltsanalytisch ausgewertet. Oberkategorien wurden dabei deduktiv, d. h. vorab entwickelt, die jeweiligen Unterkategorien hingegen induktiv am Material (inhaltlich ähnliche Informationen wurden zu Subkategorien zusammengefasst). Die nachfolgenden Kapitel bilden dieses Kategoriensystem, bestehend aus Ober- und Unterkategorien, ab. Die Ergebnisse werden aggregiert ausgewertet, d. h. die jeweiligen Einzelnennungen der befragten Amts- und Referatsleitungen werden aufgrund der zu wahren Anonymität nicht zugeordnet. Die aggregierten Informationen werden hingegen quantifiziert und in Form von Häufigkeitsverteilungen (Tabellen) dargestellt.

## 2. Kategorie 1: Vorerfahrungen mit den Themen Behinderung und Inklusion

### 2.1 Bisherige Berührungspunkte mit dem Themenspektrum Behinderung und Inklusion

Alle Befragten konnten auf diese Frage antworten; demnach liegen Informationen zu 16 Ämtern bzw. Referaten vor. In einigen Fällen wurden hierzu jedoch mehrere Erfahrungen je Amt/Referat berichtet, so dass die tatsächliche Anzahl der Nennungen die Anzahl der befragten Ämter/Referate übersteigt. Die folgende Tabelle 1 fasst diese Erfahrungen mit den Themen Behinderung und Inklusion zusammen.

Berührungspunkte mit dem Thema Behinderung und Inklusion	Anzahl Nennungen
Barrierefreiheit, Zugänglichkeit (innerhalb/außerhalb Stadtverwaltung)	11
Stellenausschreibungen/Bewerbungsverfahren, Personalwesen	10
Teilhabe, Beteiligung aller/Vielfalt, Bürgernähe	4
Direkter Kontakt aufgrund der Arbeitsaufgaben/Organisationsziele	3
Zusammenarbeit mit sozialen Diensten und Sozialunternehmen	3
Inklusion in Leitbild verankert	1

Tabelle 1: Anzahl der Nennungen zur Frage der Erfahrung mit den Themen Behinderung und Inklusion (n=16)

Am häufigsten genannt wurden demnach Erfahrungen mit **Barrieren**, die von Menschen mit (körperlicher) Behinderung nicht überwunden werden können, bzw. generell mit dem Thema „**Barrierefreiheit**“. Hier werden insbesondere räumliche Barrieren benannt, die es bestimmten Personen erschweren, die Ämter/Referate zu erreichen bzw. die damit in Verbindung stehenden Dienste, Angebote oder Veranstaltungen zu nutzen (z. B. Zugänge, barrierefreie Toiletten, o. Ä.). Dies spiegelt sich vor allem in Aussagen zu gesetzlichen Vorgaben oder organisationsinternen Debatten über Barrierefreiheit wider. Neben den räumlichen Bedingungen wird z. B. aber auch auf die Wichtigkeit einer barrierefreien Internetseite bzw. der städtischen Printmedien (z. B. Amtsblatt) verwiesen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die Digitalisierung aufgrund der Corona-Pandemie hier auch zu positiven Entwicklungen geführt hat. Diese ermöglicht es beispielsweise mobilitätseingeschränkten Personen, dass sie nicht direkt zu dem entsprechenden Amt bzw. Referat kommen müssen. Barrierefreiheit und Zugänglichkeit spielen aber nicht nur um Hinblick auf die jeweiligen Ämter und Referate eine Rolle, sondern auch im Hinblick auf den öffentlichen Raum (z. B. ÖPNV wie S-Bahn- und Bushaltestellen, Gehwege, Bildungs-, Freizeit- und Begegnungseinrichtungen, andere öffentliche Gebäude, Friedhöfe, öffentliche Toiletten, Parks und Grünanlagen, usw.). Zwar werden hier auch vorwiegend räumliche Barrieren genannt, es lassen sich aber auch Hinweise auf andere Barrieren finden, etwa Sprachbarrieren oder Barrieren für blinde Menschen (etwa, dass es kaum Texte oder Bücher in Brailleschrift gibt). Erwähnt wird insgesamt, dass der barrierefreie Auf-, Um- und Ausbau des

öffentlichen Raums mit teilweise erheblichen Kosten und (Planungs-)Aufwand verbunden ist.

Eine wesentliche Rolle spielen danach Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung aufgrund von **Stellenausschreibungen bzw. Bewerbungsverfahren**, da hier das Thema „Behinderung“ eine besondere Bedeutung hat (es ist beispielsweise vorgeschrieben, Menschen mit Behinderung bei entsprechender Eignung auch zum Bewerbungsgespräch einzuladen). In diesem Kontext wird auch immer wieder die Schwerbehindertenvertretung benannt, die grundsätzlich in solche Bewerbungsverfahren einbezogen werden muss, sofern Bewerbungen von Menschen mit Behinderung vorliegen. Allerdings wird in diesem Zusammenhang berichtet, dass es selten bzw. so gut wie nie zu einer Einstellung dieser Bewerber\*innen kommt. Als Gründe werden sowohl die mangelnde Nachfrage, Absagen von Seiten der Bewerber\*innen, aber auch die fehlende Eignung bzw. Nicht-Möglichkeit der Tätigkeit (z. B. Aufgrund Art der Tätigkeit, Barrieren) genannt. Auch wird vielfach berichtet, dass keine bzw. kaum Menschen mit Behinderung in den befragten Organisationen tätig sind. Allerdings wird auch bekräftigt, dass es grundsätzlich eine Lösung geben kann, Menschen mit Unterstützungsbedarf zu beschäftigen, wenn entsprechende Vorkehrungen und Unterstützungsstrukturen geschaffen bzw. vorhanden sind. Neben diesen Berührungspunkten im Bereich der Personaleinstellung werden aber auch Erfahrungen erwähnt, die mit bereits beschäftigten Mitarbeiter\*innen gemacht wurden, nämlich dann, wenn diese eine Behinderung im Verlaufe ihrer Tätigkeit bekommen (z. B. Arbeitsunfälle, Erkrankungen, Verschleiß des Stütz- oder Bewegungsapparats, usw.). Hier geht es dann entweder um die **betriebliche Wiedereingliederung** und/oder um die (ergonomische) **Anpassung der Arbeitsplätze**.

Des Weiteren wird auf die Herausforderung verwiesen, die **Teilhabechancen** von Menschen mit Behinderung durch gezielte Sensibilität und Unterstützung zu verbessern, sowie, möglichst alle Bürger\*innen und Bürger **zu erreichen** bzw. an Entscheidungen **zu beteiligen** und **Zugänge** zu schaffen (etwa im Bereich politische Planung, Freizeit, usw.). In diesem Kontext spielt auch meist ein Bewusstsein für Vielfalt eine große Rolle. Explizit wird darauf verwiesen, dass die eigenen Angebote, Dienstleistungen und Veranstaltungen für möglichst alle Bürger\*innen und Bürger zugänglich/nutzbar sein sollten. In einem Fall wird hier auch auf die Notwendigkeit verwiesen, dass es hier eine Art „Beschwerdestelle“ oder „Beschwerdemanagement“ geben sollte. In einem anderen Fall wird zudem auf die Wichtigkeit der Sensibilität für die Belange behinderter Menschen in politischen Gremien (z. B. der Stadt seniorenrat) hingewiesen, mit der Forderung, hier auf Vielfalt und verschiedene Barrieren zu achten. In der Digitalisierung werden hierbei Chancen und Risiken gesehen.

Neben diesen drei Hauptthemen spielt der **direkte Kontakt** mit Menschen mit Behinderung im Rahmen der Arbeitsaufgaben bzw. Organisationsziele eine wichtige Rolle, etwa in Form von Beratung oder als Adressat\*innen von bestimmten Angeboten (z. B. auch Veranstaltungen).

Eine weitere Bedeutung hat die **Zusammenarbeit** der befragten Ämter/Referate mit sozialen Diensten, die sich an Menschen mit Behinderung richten, oder Sozialunternehmen, in denen Menschen mit Behinderung tätig sind (z. B. Neue Arbeit, Susemobil, KSG, Werkstätten für Menschen mit Behinderung). Neben diesen Akteuren spielt auch die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppe hier eine Rolle, etwa mit der Polizei.

Nur in einem Fall wurde Inklusion als Querschnittsthema als **Leitbild** verankert. Ausgehend von der Forderung nach Barrierefreiheit im öffentlichen Raum entstand immer mehr ein Bewusstsein für die Bedeutung dieses Themas, so dass sich dieses in vielerlei Hinsicht in der betreffenden Organisation wiederfindet.

Da es in vielen Fällen auch Mehrfachnennungen gab, d. h., es wurden von einem befragten Akteur beispielsweise verschiedene Themenfelder angegeben, lassen sich die Angaben auch in Form einer Ordinalskala systematisieren. Gewählt wurde hier eine Dreierskala, wobei „wenig Erfahrung“ bedeutet, dass nur ein Themenfeld genannt, bei „mittlere Erfahrung“ dann zwei Themenfelder und bei „viel Erfahrung“ mindestens drei oder mehr Themenfelder erwähnt wurden.

Klassifizierung Erfahrungen mit dem Thema Behinderung/Inklusion	Anzahl Akteure
Wenig Erfahrung	7
Mittlere Erfahrung	2
Viel Erfahrung	7
Gesamt	16

Tabelle 2: Erfahrungstiefe der befragten Akteure (n=16)

Es zeigt sich, dass die befragten Akteure entweder über relativ viel Erfahrung verfügen (drei und mehr Themenfelder benannt), oder aber eher wenige Berührungspunkte haben (nur ein Themenfeld benannt).

## 2.2 Direkte und indirekte Kontakte mit Menschen mit Behinderung

Neben den inhaltlichen Berührungspunkten bei der Arbeitsaufgabe der jeweiligen Behörde bzw. bei den Organisationszielen wurden die Interviewpartner\*innen noch dazu befragt, welche Kontakte sie zu Menschen mit Behinderung haben. Auch diese Antworten lassen sich zu Kategorien zusammenfassen. Tabelle 3 zeigt die Antworten sowie deren Häufigkeit. Auch hier gab es wieder Akteure, die mehrere Themenbereiche nannten (allerdings im Vergleich seltener wie bei den Berührungspunkten).

Kontakte mit Menschen mit Behinderung	Anzahl Nennungen
Direkter Kontakt (gesamt: 8):	
... in der Angebotserbringung/im Verwaltungshandeln	5

Kontakte mit Menschen mit Behinderung	Anzahl Nennungen
... im Kontakt mit Kolleg*innen oder im Bewerbungsverfahren	3
Indirekter Kontakt (gesamt: 10)	
... durch Kooperationen/Vertretungen	4
... aufgrund von Konzepten, Leitlinien, Weisungen	3
... durch Anfragen/Anliegen (z. B. Barrierefreiheit)	3

Tabelle 3: Art des Kontakts mit Menschen mit Behinderung (n=16)

**Direkte Kontakte** werden auf zwei Ebenen berichtet: Einmal in Form von direkten Kontakten mit Bürger\*innen mit Behinderung und einmal als direkte Kontakte mit Kolleg\*innen mit Behinderung. Bei den direkten Kontakten in der Bürgerschaft geht es im Grunde stets um einen Kontakt mit Personen mit Behinderung im Rahmen der alltäglichen Arbeit, etwa in Form von Beratung, Unterstützung, Bescheide oder der Teilnahme an Veranstaltungen und diversen Angeboten. Genannt werden hierbei relativ häufig „ältere Menschen“, die eine Behinderung haben (meist körperliche Behinderung oder Sinnesbeeinträchtigung, wie Hör- oder Sehbehinderung). Es ist anzunehmen, dass es sich hierbei vor allem um Personen handelt, die eine Behinderung im Zuge des Älterwerdens erworben haben und seltener um Menschen mit einer angeborenen Behinderung. Die folgende Interviewpassage bestätigt diese Vermutung: „Menschen die bereits in einer Einrichtung leben, kommen eher nicht (...), haben dort eigene Betreuer an der Hand“. Neben den direkten Kontakten mit Menschen mit Behinderung aus der Bürgerschaft werden in drei Fällen noch direkte Kontakte zu Kolleg\*innen mit Behinderung im Arbeitskontext genannt. Auch hier ist eher davon auszugehen, dass es sich um im Lebenslauf erworbene Behinderungen handelt (es wird z. B. über körperliche oder Sehbehinderung berichtet).

Da sich diese **indirekten Kontakte** erheblich unterscheiden, wurden sie in Tabelle 3 sogar in drei Unterformen aufgeteilt: Indirekte Kontakte bestehen entweder auf Basis von Kooperationen bzw. der Interessensvertretung von Menschen mit Behinderung oder deren rechtliche Vertretung (genannt werden hier etwa: KSG, EUTB, Behindertenvertretung, Berufsbetreuer\*innen), wegen direkter Leitlinien, Konzepte, der Schwerbehindertenvertretung oder politischer Vorgaben (hier bestehen oftmals keine Kontakte mit betroffenen Personen), oder aber aufgrund von Beschwerden, Anliegen oder sonstigen Anfragen aus der Bürgerschaft (z. B. zum Thema Barrierefreiheit). Im letzteren Fall handelt es sich anscheinend wiederum häufig um eher ältere Bürger\*innen.

Je nach Organisationsziel wird insgesamt häufig darauf verwiesen, dass Menschen mit Behinderung zu wenig beteiligt und die Kontakte eher „spärlich“ sind. Indirekte Kontakte überwiegen.

### 3. Kategorie 2: Einstellungen zur Umsetzung von Inklusion

#### 3.1 Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion

Im Rahmen einer offenen Frage wurden die interviewten Gesprächspartner\*innen zu den wesentlichen Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion befragt. Dabei wird deutlich, dass (nach wie vor) Inklusion als Abbau räumlicher Barrieren verstanden wird. Entsprechend dominieren Aussagen zum jenem Abbau räumlicher/baulicher Barrieren (Tabelle 4), häufig in Kombination mit der Anmerkung, es sei unmöglich, alle räumlichen Barrieren im öffentlichen Raum abzubauen und/oder das Geld fehle bzw. das sei einfach zu kostenintensiv.

In der folgenden Tabelle 4 werde wieder die verschiedenen Nennungen klassifiziert und nach Anzahl der Nennungen quantifiziert. Da es auch hier mehr Nennungen als Akteure gab, übersteigt die Anzahl Nennungen die Anzahl der geführten Interviews.

Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion	Anzahl Nennungen
Herausforderung Barrieren (gesamt: 16)	
... Abbau räumlicher Barrieren	11
... barrierefreie/-arme Homepage/Informationen/Texte	3
... „dicke Bretter“ bei der Herstellung von Barrierefreiheit	1
... Unterschiede bei Art der Einschränkung (in Bezug auf Barrieren)	1
Herausforderung soziale (Lern-)Prozesse/soziale Barrieren (ges.: 12):	
... Vorbehalte/fehlende Sensibilität für die Belange, Aufklärung, Bewusstseinsbildung, differenzierte Sicht, „Barrieren im Kopf“	6
... „Unsichtbare“ Gruppen sichtbar machen/einbeziehen/beteiligen	3
... Einstellung von/Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen mit Behinderung (Vorbildfunktion)	2
... Spagat zw. Hilfe anbieten und Nicht-Beachtung der Behinderung	1
Konzepte/Leitlinien zur Umsetzung von Inklusion (gesamt: 2)	2

Tabelle 4: Genannte Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion (n=16)

Die Auswertung zeigt, dass im Grunde zwei verschiedene Ebenen genannt wurden: Einmal eine starke Orientierung an dem Begriff „Barrieren“ mit vorwiegendem Fokus auf räumliche Barrieren, und einmal Aussagen, die stärker auf soziale Prozesse abzielen, etwa die Sensibilität für die Bedarfe unterschiedlicher Personengruppen, der Umgang mit dem Thema Unterstützung sowie der Versuch, Ausgrenzungsprozesse zu erkennen und zu beseitigen.

**Barrieren:** Neben dem Abbau räumlicher Barrieren wurden noch weitere Barrieren genannt, etwa sprachliche Barrierefreiheit wie der Abbau von Barrieren in Bezug auf

Informationen (z. B. Amtsblatt, Infobroschüren) und Internetseite (z. B. sprachlich, in Bezug auf Sinnesbeeinträchtigungen). Weiterhin wurden als Herausforderung vor allem Themenfelder benannt, in denen die Barrierefreiheit besonders schwierig umzusetzen sei, etwa aufgrund der vielen Barrieren, aufgrund der Beschaffenheit der Objekte (z. B. Spielplätze), aufgrund von Konfliktfeldern und Widerständen (z. B. im Schulwesen) oder weil dies zu kostenintensiv sei (hier wurden wiederum vor allem räumliche Barrieren genannt). Im Zusammenhang mit Barrieren wurde noch erwähnt, dass die Art der Behinderung einen großen Einfluss auf die Umsetzung von Inklusion hat (demnach gäbe es „schwerere“ und „leichtere“ Umsetzungsmöglichkeiten).

**Soziale (Lern-)Prozesse:** Eine andere Perspektive, die nichts mit klassischen (räumlichen) Barrieren zu tun hat, sind soziale Prozesse. So wurde diskutiert, wie wichtig es ist, die Belange verschiedener Personengruppen zu erkennen und in der Gestaltung des Angebots umzusetzen. Genannt wurde eine Vielfalt an Überlegungen, vor allem in Bezug auf die Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung. Dabei geht es auch um die vielen Formen von Behinderung („welche Bilder wir im Kopf haben“). Der springende Punkt hierbei ist jedoch die Sensibilität, d. h. das Erkennen der Bedarfe/die Erkenntnis, dass man bestimmte Personengruppen bei der Planung oft gar nicht „im Blick“ hat. Hier wird z. B. auch betont, dass man gemeinhin Inklusion als Belastung sehen würde. Als Beispiel wurden auch Fragen aus dem Themenbereich Migration und Wohnungsbau aufgegriffen. Zweitens wurde noch herausgestellt, dass man bestimmte Gruppen mehr in Beteiligungsprozesse einbeziehen sollte, vor allem, wenn dies nicht von „selbst“ gelingt und diese Unterstützung brauchen. Gegebenenfalls wäre hier ein/e Ansprechpartner\*in oder eine Anlaufstelle sinnvoll. Eine unabhängige Beratung wird hier begrüßt. Eine weitere Ebene in Bezug auf solchen sozialen (Lern-)Prozesse ist die Forderung, Menschen mit Behinderung einzustellen, zumal man dann auch als Vorbild ein Zeichen setzt. Hier geht es sowohl um die Einstellungsbereitschaft als auch um das Verständnis für den/die jeweilige Kolleg\*in (etwa, wenn die Arbeitsleistung nicht hundertprozentig erbracht werden kann). Die Mitarbeiterschaft ist hier also auch zu sensibilisieren und zu gewinnen. Zuletzt wurde noch erwähnt, es wäre herausfordernd, wie man auf Menschen mit Behinderung zugeht. Bietet man ihnen gleich Hilfe an, oder wartet man ab, bis sie selbst nach Hilfe bitten? Thematisiert man die Behinderung, um Unterstützung zu organisieren, oder sollte man das besser nicht tun?

**Übergreifend** wird auch der Bedarf an Konzepten, Leitlinien, Manuals zur Umsetzung von Inklusion erwähnt, in denen sowohl die Sensibilität für das Thema als auch Umsetzungsempfehlungen beschrieben werden. Dies gilt sowohl für die Verwaltung als auch in Form von Informationsmaterial (barrierefrei) für Menschen mit Behinderung.

### **3.2 Chancen bei der Umsetzung von Inklusion**

Im Anschluss an die Frage nach den Herausforderungen wurden auch nach den Chancen von Inklusion gefragt. Auch hier können wieder verschiedene Ebenen unterschieden werden (Tabelle 5)

Chancen bei der Umsetzung von Inklusion	Anzahl Nennungen
Einbezug/Beteiligung verschiedener Gruppen, Teilhabe aller (ges.: 17)	
... Aktiver Einbezug durch Aktivierung/Orientierung an Vielfalt	6
... Abbau von Barrieren nutzt allen	6
... Durchmischung, Begegnung, Kontakt	3
... Lobbyfunktion für bestimmte Gruppen	2
Kooperationen/Vernetzung (gesamt: 3)	
... Inklusion stärkt Bereitschaft für Kooperationen	1
... Inklusion stärkt Netzwerkarbeit	1
... Aufbau von Wegweisern/Sammlung relevanter Informationen	1
Gesellschaftspolitische Funktion/Impulse (gesamt: 10)	
... Vorbild/Werbefunktion für Inklusion	4
... Inklusion fördert Menschenrechte, Gerechtigkeit, wirkt nachhaltig	3
... Sensibilität für Barrieren/Ausgrenzung/Benachteiligung steigt	2
... Impulse für Ehrenamt	1

Tabelle 5: Genannte Chancen bei der Umsetzung von Inklusion (n=16)

Die Ebenen, die sich hier unterscheiden lassen, beziehen sich einerseits auf die Chance, verschiedene Personengruppen in die Gestaltung des Gemeinwesens und in politische Entscheidungen **einzubeziehen**, was als „großer Wert“ erkannt wird (**Teilhabe aller**). Genannt werden hier die Werbung für und das Aktivieren unterschiedlicher Personengruppen bei verschiedenen Angeboten und Veranstaltungen (aktiver Einbezug) sowie der Abbau von Zugangsbarrieren (passiver Einbezug), der auch anderen Personengruppen nutzt. Als Beispiele werden der Nutzen eines Abbaus räumlicher Barrieren genannt, der z. B. auch älteren Menschen oder Familien nutzt, sowie sprachliche Barrierefreiheit, die auch vielen anderen Personengruppen das Verständnis bestimmter Texte und Anträge leichter macht. Daneben sollte eine Art „Lobbyfunktion“ erzeugt. Ein häufiger Kontakt und entsprechende Begegnungen verschiedener Personengruppen wirkt sich darüber hinaus positiv auf das soziale Klima einer Kommune aus.

Als zweites werden die hohen **Kooperations- und Vernetzungspotenziale** betont, die mit der inklusiven Idee einhergehen. In Bezug auf Kooperationen wird z. B. auf Akteure aus den jeweiligen Unterstützungssystemen verwiesen, Vernetzung soll hingegen vor allem mit den Interessensvertretungen angestoßen werden. Ein Produkt dieser Vernetzung könnte auch eine Sammlung relevanter Informationen für Menschen mit Behinderung sein (etwa zu barrierefreien Restaurants, barrierefreien öffentliche Toiletten, Beratungsstellen, usw.).

Eher allgemeine Aussagen beziehen sich auf die **gesellschaftspolitische Funktion** der Inklusionsidee mit der – nach Auskunft der Befragten – ein Mehr an sozialer Gerechtigkeit und der Aufbau einer gerechteren und inklusiven Gesellschaft einhergeht. Dies würde im besten Fall auch zu einem bewussteren Umgang mit Ausgrenzung und sozialer Benachteiligung führen. Eine Gemeinde bzw. Stadt, die sich hier auf den Weg macht, gilt als positives Vorbild für andere Kommunen. Dazu gilt auch, Mitarbeiter\*innen mit Behinderung einzustellen. Letztendlich eröffnen sich nach Meinung einzelner Befragter auch Impulse für eine ehrenamtliche Tätigkeit.

Auffallend bei der Auswertung der Chancen ist jedoch, dass hier auch immer wieder **Herausforderungen** und pessimistische Hinweise auf eine „Unmöglichkeit“ einer ganzheitlichen Umsetzung von Inklusion genannt werden. Sprich: Auf die Fragen nach den Chancen benennen die Interviewpartner\*innen etwa zur Hälfte auch wieder eher Herausforderungen. Die genannten Herausforderungen spiegeln wiederum die unter Kapitel 3.1. genannten Aspekte wieder. Dominiert werden die Nennungen vor allem von dem Thema „räumliche Barrieren“ und wie schwierig es ist, diese flächendeckend abzubauen, sowie von den „Barrieren in den Köpfen“, etwa in Bezug auf das Thema Inklusion in der Schule und im Arbeitsleben.

#### 4. Kategorie 3: Schnittstellen zu anderen Akteuren und Verbindung zu INSEK

##### 4.1 Art der Schnittstellen

Da es bei der Befragung auch darum ging, bestehende Schnittstellen, die hilfreich bei der Umsetzung eines kommunalen Aktionsplans für Inklusion sind, herauszufinden, wurde in einer Frage nach den Schnittstellen zu anderen Ämtern, Referaten oder Akteuren in Bezug auf das Thema Inklusion gefragt. Unterschieden werden können hier vor allem Schnittstellen ohne direkten Bezug zu Inklusion (etwa Kontakte zu bestimmten Ämtern/Referaten, bei denen das Thema Inklusion aber nicht im Vordergrund steht) und formellen Schnittstellen mit Bezug zu Inklusion (institutionalisierte Kooperation/Zusammenarbeit, Austausch). Tabelle 6 zeigt die Häufigkeiten.

Schnittstellen	Anzahl Nennungen
Institutionalisierter Austausch/Kooperation zu Inklusion (gesamt: 11)	
... Schnittstellen aufgrund von Barrierefreiheit	9
... Schnittstellen Beschäftigung Mitarbeiter*innen mit Behinderung	2
Schnittstellen ohne direkten Bezug zu Inklusion (gesamt: 7)	
... Informeller Kontakt mit einzelnen Kolleg*innen	2
... Schnittstellen ohne direkten Fokus auf Inklusion	5

Tabelle 6: Art der Schnittstellen zu anderen Akteuren (n=16)

Schnittstellen, die einen **direkten Bezug zum Thema Inklusion** haben, bestehen meistens aufgrund von rechtlichen Fragen/Verordnungen zum Thema Barrierefreiheit. Diese Schnittstellen beziehen sich auf Gebäudebaumaßnahmen (Neubau, Sanierungen) aber auch auf Baumaßnahmen von Infrastruktur (z. B. Bushaltestellen). Exemplarisch genannt werden können folgende Schnittstellen:

Baurechts-/ und Bauverwaltungsamt ⇔ Hoch- und Tiefbauamt

Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung ⇔ Tiefbauamt

Hochbauamt ⇔ Amt für Familien, Schulen, und Vereine, Kämmerei, Tiefbauamt, Ordnungsamt

Stadtkämmerei ⇔ Tiefbauamt

Ordnungsamt ⇔ Tiefbauamt, Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung, Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit

Tiefbauamt ⇔ Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung, Ordnungsamt, Baurechts-/ und Bauverwaltungsamt, Hochbauamt, Stadtkämmerei

Rechtsreferat ⇔ Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit

Referat Oberbürgermeister ⇔ Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit

Filderstadtwerke ⇔ Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit, Hochbauamt

Neben dem dominierenden Thema Barrierefreiheit wurde noch eine Schnittstelle benannt, die aufgrund der **Beschäftigung von Mitarbeiter\*innen mit Behinderung** besteht:

Personalrat/Schwerbehindertenvertretung ⇔ KVJS (Integrationsamt), Arbeitsamt, Haupt-/Personalamt

Haupt- und Personalamt ⇔ Vermittlung, Schwerbehindertenvertretung

Die Nennungen innerhalb der Kategorie „**Schnittstellen ohne direkten Bezug zu Inklusion**“ erstrecken sich von Einzelpersonen („eine Kollegin mit Einschränkungen im Haus“) bis hin zu Ämtern/Referaten/Abteilungen, mit denen sporadisch Kontakt und Schnittstellen bestehen, jedoch meist nicht mit vordergründigem Bezug zu Inklusion. Allerdings kann das Thema Inklusion immer wieder bei diesen Schnittstellen zum Thema werden, so dass sich hier auch Potenziale identifizieren lassen. Folgende Schnittstellen sind hier relevant:

Filharmonie ⇔ Amt für Bildung, Kunst und Kultur, Amt für Integration, Migration und Soziales, Tiefbauamt

Amt für Bildung, Kunst und Kultur ⇔ Amt für Familien, Schulen, und Vereine, Amt für Integration, Migration und Soziales, Tiefbauamt

Referat Bürgerbeteiligung ⇔ Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung, Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit

Amt für Integration, Migration, Soziales ⇔ Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit, Ordnungsamt, Gebäudeverwaltung

Filderstadtwerke ⇔ Amt für Bildung, Kunst und Kultur, Amt für Integration, Migration und Soziales,

Bei dieser Frage wurden wiederum in vielfältiger Art und Weise **verschiedene Hemmnisse** genannt, obwohl dies hier nicht explizit gefragt wurde. Am häufigsten wird darauf hingewiesen, dass Inklusion bzw. Barrierefreiheit Bauvorhaben verlangsamt, den Aufwand erhöht und diese verteuert.

#### 4.2 Herausforderungen bei den Schnittstellen

Auf die Frage nach den Herausforderungen antworteten nicht alle interviewten Akteure. Hier liegen nur Angaben aus acht Interviews (50 %) vor. Daher erfolgt zu dieser Unterkategorie keine quantitative Zusammenfassung der Nennungen. Folgende Aspekte wurden herausgestellt:

a) Herausforderungen bei der ämter-/referatsübergreifenden Zusammenarbeit

- Prioritäten sind unterschiedlich
- Fehlendes Verständnis für Wichtigkeit
- Fehlende / nicht bekannte Akteure, die Thema Inklusion vorantreiben

b) Materielle und personelle Herausforderungen

- „Größte Herausforderung ist das Geld“
- Fehlende personelle/zeitliche Ressourcen
- Fehlende Rahmenbedingungen/Ressourcen (etwa Mangel an Wohnraum)

c) Herausforderungen bei der Einstellung/Beschäftigung von Menschen mit Behinderung:

- Problem der Interessenskonflikte („Interessen gehen auseinander“), etwa aufgrund (Weiter-)Beschäftigung von Mitarbeiter\*innen mit Behinderung
- Problem der Finanzierung „Töpfe aus denen Leistungen bezahlt werden, und wenn die Töpfe leer werden, werden Leistungen eingestellt“)
- Mangelndes Verständnis in der Belegschaft (z. B. wegen Minderleistung, Sonderregeln)
- Zeitliche Ressourcen (ehrenamtliche Schwerbehindertenbeauftragte)

## 5. Kategorie 4: Stärkung der Inklusionsthematik in Filderstadt

### 5.1 Verbindungsmöglichkeiten zu INSEK

In einer speziellen Frage wurde nach den Möglichkeiten der Verbindung der Inklusionsthematik mit INSEK gefragt. Auf diese Frage antworteten alle befragten Akteure, allerdings in durchaus unterschiedlichem Umfang. Die Analyse verdeutlicht, dass sich zwei verschiedene Verbindungsmöglichkeiten zusammenfassen lassen: Zum einen eine eher „aktive“ Stärkung des Themas durch Aktionen, Veranstaltungen, Ansprechpartner\*innen, Kooperationen usw., mit dem Ziel die Inklusionsidee als Querschnittsthema, vorwiegend in der Stadtverwaltung, aber auch in der Bürgerschaft, zu verankern, zum anderen eine eher indirekte Stärkung der Inklusionsthematik in Form einer Berücksichtigung auf strategisch-konzeptioneller Ebene (Tabelle 7).

Verbindungslinien zu INSEK	Anzahl Nennungen
Aktive Stärkung/Verankerung der Inklusionsidee in Bürgerschaft und Stadtverwaltung durch konkrete Aktionen, Projekte, Kooperationen (gesamt: 6)	
... Stärkung/Verankerung des Inklusionsgedankens innerhalb der Stadtverwaltung	5
... Stärkung/Verankerung des Inklusionsgedankens außerhalb der Stadtverwaltung	1
Indirekte Stärkung durch strategisch-konzeptionelle Einbindung der Inklusionsidee in anderen Themenbereichen (gesamt: 24)	
... Bauen, Flächenentwicklung, nachhaltige Stadtentwicklung	6
... Inklusiver Bürgerbeteiligung, beteiligungsorientierte Planung	5
... Verkehr/Mobilität, ÖPNV	4
... Barrierefreie Informationen (Digitalisierung, leichte Sprache)	3
... Vielfaltsgedanke, soziale Gerechtigkeit	2
... Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Personalwesen, Führungskultur	2
... Wohnen	1
... Gesundheit	1

Tabelle 7: Verbindungsmöglichkeiten zu INSEK (n=16)

Die beiden Ebenen unterscheiden sich vor allem dadurch, dass es in ersterem Fall um konkrete Aktivitäten, Projekte, Angebote, Veranstaltungen usw. geht, während die zweite Ebene eher strategisch-konzeptionellen Charakter hat, also die Aufnahmen der Inklusionsthematik in das Stadtentwicklungskonzept.

Was die **aktive Stärkung der Inklusionsthematik** betrifft, so werden hier verschiedene Aktivitäten vorgeschlagen, etwa die Stärkung einer Vertretung von Menschen mit Behinderung, entsprechende Ansprechpartner\*innen, die Verankerung der Inklusionsidee auf der „Sachbearbeiter\*innen-Ebene“, die Durchführung barrierefreier Veranstaltungen, die gezielte Einladung von Menschen mit Behinderung bei Veranstaltungen (etwa bei Empfängen, Podiumssitzungen, Diskussionsrunden, usw.) sowie Schulungen der Belegschaft (z. B. zu Inklusion, Barrierefreiheit, Gebärdensprachen). Des Weiteren wird z. B. darauf hingewiesen, dass Kooperationen intensiviert werden sollten, etwa zum Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit. Letztendlich soll eine solche Stärkung der Inklusionsidee auch dafür genutzt werden, dass entsprechende Projekte angestoßen werden. In einem Fall wurde diese aktive Stärkung aber auch in Bezug auf die Bürgerschaft gefordert, etwa, indem von vorneherein bestimmte Aktionen und Aktivitäten inklusiv gestaltet werden (Einbezug von Menschen mit Behinderung, z. B. bei Aktionen, Wanderungen, Führungen, Erlebnistagen).

Eher **strategisch-konzeptionellen Charakter** haben Vorschläge, die Inklusion als Querschnittsthema im Kontext anderer Themen sehen. So solle Inklusion bei anderen Themen stets mitgedacht werden bzw. explizit in entsprechende Konzepte aufgenommen werden. Hier wird allerdings wiederum die Tendenz einer Gleichsetzung von räumlicher Barrierefreiheit mit Inklusion erkennbar: Am häufigsten genannt wurde der Bereich Bau/Flächennutzung (z. B. auch Frei- und Grünflächen) bzw. Stadtplanung und -entwicklung; eine große Rolle spielt weiterhin das Thema Mobilität und ÖPNV. Die inklusive Gestaltung von Bürgerbeteiligung sowie möglichst barrierefreie Informationen (hier wird wiederum in der Digitalisierung eine Chance gesehen) haben allerdings auch eine höhere Bedeutung. Lediglich vereinzelt wurden zudem noch der Bereich Wohnen, Gesundheit, Vielfalt und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung genannt.

## 5.2 Vorschläge zur Stärkung der Thematik Inklusion in der Stadtverwaltung

Neben den Verbindungslinien zu INSEK gibt es möglicherweise noch andere Ideen, wie die Inklusionsthematik in der Stadtverwaltung Filderstadt gestärkt werden könnte. Hierauf antworteten nur 12 von 16 befragten Akteuren.

Ähnlich wie bei den Verbindungsmöglichkeiten mit INSEK lassen sich ebenfalls zwei Ebenen unterscheiden: Einmal werden **direkte Einflüsse** wie persönliche Begegnungen, Kontakte, Projekte und Aktionen mit Menschen mit Behinderung als positiv beschrieben, zum anderen aber auch **indirekte Einflüsse** wie Vorgaben, Regelungen und Leitlinien von Seiten der Verwaltungsspitze bzw. gesetzliche Regelungen, die innerhalb der Stadtverwaltung berücksichtigt werden müssen (z. B. in Bezug auf Bewerbungsverfahren und Personalwesen). Tabelle 8 zeigt die Nennungen.

<b>Stärkung der Inklusionsidee in der Stadtverwaltung</b>	<b>Anzahl Nennungen</b>
Direkte Einflüsse: Begegnung, soziale (Lern-)Prozesse, Aktionen (gesamt: 6)	
... Projekte, Aktivitäten, Veranstaltungen, inklusive Ausrichtung von Bildungs-, Sport- und Kultureinrichtungen (z. B. inklusive Gruppen)	4
... persönlicher Kontakt, Begegnung	1
... allgemeine Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung	1
Indirekte Einflüsse: Vorgaben, Programme, Leitlinien, Öffentlichkeitsarbeit (gesamt: 16)	
... Vorgaben v. S. der Verwaltungsspitze, einheitliche Abläufe/Regeln, rechtliche Vorgaben (z. B. Stellenbesetzung, Barrierefreiheit)	4
... (Verpflichtende) Schulungen, Workshops, Veranstaltungen, Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung innerhalb der Verwaltung (am besten mit Beteiligung von Menschen mit Behinderung)	4
... immer wieder thematisieren, bei allen neuen Projekten/Konzepten berücksichtigen	3
... Thema der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. in Printmedien, Info-Material, Inklusions-Logo der Stadt)	3
... Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in verschiedene Prozesse	1
... Leitlinien, Checklisten, interne Kommunikation, Orientierungshilfen (wie bei gendergerechter Sprache)	1

Tabelle 8: Stärkung der Inklusionsthematik in der Stadtverwaltung (n=12)

Während direkte Einflüsse auf konkrete Kontakte und Begegnungen setzen, geht es bei indirekten Einflüssen eher um die Prioritätensetzung innerhalb der Verwaltung. Hier wird häufig auch darauf verwiesen, dass entsprechende Vorgaben „von oben“ kommen müssen.

Interessant bei der Auswertung dieser Unterkategorie ist, dass die Frage ja eigentlich darauf abzielte, förderliche Faktoren und Rahmenbedingungen in Bezug auf eine Stärkung des Themas in der Stadtverwaltung identifizieren zu können. Tatsächlich erwähnten die Befragten aber häufig eher Erfahrungen aus ihrem Alltag bzw. Beispiele aus der Bürgerschaft, etwa, dass der persönliche Kontakt in der Nachbarschaft dazu beigetragen hat, dass Berührungängste abgebaut wurden, oder dass verstärkt inklusive Gruppen im Bereich Freizeit, Sport und Kultur aufgebaut werden sollten.

## 6. Kategorie 5: Wünsche/Erwartungen an Koordinierungsstelle Inklusion

Die Abschlussfrage in den Interviews zielte darauf ab, herauszufinden, welche Erwartungen es in Bezug auf die Rolle und Tätigkeit der Koordinierungsstelle Inklusion gibt. Hierauf antworteten alle Befragten (n=16). Die Antworten waren gemäß dieser sehr offenen Frage äußerst heterogen, lassen sich aber in folgende Themenbereiche zusammenfassen (Tabelle 9). Demnach gibt es Erwartungen, die sich eher allgemein auf die Umsetzung von Inklusion in Filderstadt beziehen (**Bürgerschaft, Bevölkerung**), aber im Verhältnis mehr Erwartungen, die mit der Implementierung der Inklusionsidee in der **Verwaltung** einhergehen. Eine dritte Ebene sind Erwartungen, die direkt mit der Tätigkeit bzw. der Aufgabe der **Koordinierungsstelle** zusammenhängen.

Wünsche/Erwartungen an Koordinierungsstelle Inklusion	Anzahl Nennungen
Aktionen/Aktivitäten mit Blick auf Bürgerschaft (gesamt: 6)	
... Bewusstseinsbildung, Perspektivenwechsel, Verständnis für die Belange von Menschen mit Behinderung in der Bevölkerung (z. B. durch Veranstaltungen, Sensibilisierungsaktionen, usw.)	3
... „Inklusion muss gelebt werden“, Kontakte, Berührungspunkte schaffen, Begegnungen, inklusive Angebote	2
... Kultur-, Freizeit-, Sport- und Bildungseinrichtungen für Inklusion stark machen	1
Aktionen/Aktivitäten mit Blick auf Stadtverwaltung (gesamt: 15)	
... Bewusstseinsbildung, verschiedene Perspektiven einbeziehen, verändertes Verständnis von Behinderung in der Stadtverwaltung (z. B. durch Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen, Workshops)	6
... Inklusion als Prozess in der Verwaltung sehen, Zeit lassen, Erfahrungen machen (Verwaltung soll daran wachsen)	3
... Gezielte Öffentlichkeitsarbeit in Medien (z. B. für Barrieren sensibilisieren, zu/für Inklusion aufrufen/werben, z. B. im Amtsblatt)	2
... Hospitationen, ämterübergreifende Kooperation in Bezug auf Barrierefreiheit und Inklusion, ggf. Austausch mit anderen Städten	2
... Vorbild sein, Thema Inklusion in Prioritätenliste hoch setzen, Inklusion zur „Chefsache“ machen, als Kernthema verankern	2
Konkrete Erwartungen an Koordinierungsstelle (gesamt: 14)	
... klarer Ansprechpartner*in sein, mit Rat und Tat zur Seite stehen, Informationen, Beratung, Input zu Projekten, usw.	7
... intensiver Austausch zwischen Ämter/Referaten und Koordinierungsstelle, Einbezug der „inklusive Perspektive“ bei Vorhaben, Austausch, Beteiligung bei Vorlagen, Thema präsent machen, usw.	5

Wünsche/Erwartungen an Koordinierungsstelle Inklusion	Anzahl Nennungen
... eine Konzeption erarbeiten, ein „Pflichtenheft“ (gemeint ist vermutlich Aktionsplan)	2

Tabelle 9: Wünsche und Erwartungen an Koordinierungsstelle Inklusion (n=16)

Die Erwartungen, die sich eher auf die Bürgerschaft/Bevölkerung beziehen, umfassen vor allem Wünsche in Bezug auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, gefolgt von Hoffnungen auf mehr Begegnungs- und Kontaktmöglichkeiten zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. In Bezug auf die Stadtverwaltung wird ebenfalls das Thema Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung herausgestellt, wichtig ist in diesem Zusammenhang aber auch, Inklusion als Prozess zu sehen. Konkrete Erwartungen an die Koordinierungsstelle beziehen sich hingegen auf die Funktion als Anlauf- bzw. Ansprechstelle, das zur Verfügung stellen von Informationen, aber auch der Auf- und Ausbau von Austauschbeziehungen zur Koordinierungsstelle. Hier sei es wichtig, das Thema stets präsent zu halten und zu „pushen“. Insgesamt sei Inklusion in Filderstadt dann umgesetzt, wenn man eine solche Koordinierungsstelle im besten Fall „gar nicht mehr braucht“.