

Inhalt

I	Einleitung	7
I.I	Hintergrund	7
I.II	Gegenstand und Vorgehensweise	12
II	Institutionelle Perspektive auf die Einbindung von Migrant*innen in die Kammergremien	19
II.I	Strukturelle Hindernisse der Partizipation von Migrant*innen	22
II.I.I	Kammerstrukturen in Deutschland im internationalen Vergleich	23
II.I.II	Mitgliederstrukturen der Kammern in NRW	27
II.II	Institutionelle Schwierigkeiten der Partizipation von Migrant*innen in den Kammergremien	48
II.III	Interkulturelle Öffnung der Kammern in NRW	57
III	(Einwanderungsbezogene) persönliche Voraussetzungen für Partizipation	65
III.I	Ethno-kulturelle Faktoren	66
III.II	Sozioökonomische Faktoren	69
IV	Lösungsansätze	77
	Literatur- und Quellenverzeichnis	85
	Anhang: Gesprächsleitfäden	93

I Einleitung

I.1 Hintergrund

Deutschland ist von Einwanderung und den damit verbundenen Chancen und Herausforderungen geprägt. Dies gilt in besonderem Maße für das bevölkerungsreichste Bundesland Nordrhein-Westfalen mit seiner langen Industrie- und Migrationsgeschichte. Laut Mikrozensus 2022 haben knapp 24 Millionen Menschen in Deutschland (29 Prozent der Bevölkerung) eine Einwanderungsgeschichte. In NRW hat sogar jede dritte Person (34 Prozent) ausländische Wurzeln.¹

Dreh- und Angelpunkt einer integrierten Gesellschaft ist die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe, wobei dem Erwerbsleben herausragende Bedeutung zukommt. In den öffentlichen Debatten über die Erwerbsbeteiligung von Eingewanderten stehen vor allem zwei Aspekte – die Herausforderungen der Erwerbslosigkeit und die Chancen zur Deckung des Fachkräftebedarfs – im Vordergrund. Für die gesellschaftliche Integration wichtig ist indessen auch die *selbständige* Erwerbstätigkeit von Eingewanderten, die in den vergangenen Jahren zwar mehr und mehr ins öffentliche Bewusstsein gerückt ist und seitens Wirtschafts- und Integrationspolitik auch zu fördern gesucht wurde, ohne dass aber strukturelle Defizite der Beteiligung solcher Unternehmen an Ausbildung, Qualifikation, Beratung, Wirtschaftsförderung, gesellschaftlichem Engagement usw. bisher in der Breite hätten ausgeräumt werden können. Dabei hat immerhin ein Viertel (182.000) der

1 Statistisches Bundesamt (2023). Statistischer Bericht: Mikrozensus 2022 – Bevölkerung nach Migrationshintergrund. Tabelle 12211-12, ZfTI-Berechnungen.

729.000 Selbständigen in NRW eine Einwanderungsgeschichte.² Und obwohl die absolute Anzahl der Selbständigen in NRW seit Jahren kontinuierlich sinkt, ist die Zahl der Selbständigen mit Einwanderungsgeschichte entgegen dem Trend gestiegen, was auch heißt, dass die Unternehmenslandschaft immer herkunftsheterogener wird. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung erfolgten 39 Prozent der Neugründungen in NRW im Jahr 2018 durch ausländische Staatsbürger*innen.³ Es ist davon auszugehen, dass die starke Fluchtmigration seit 2015/2016 diesen Trend mittel- und langfristig noch verstärken wird.

Ein deutliches Zeichen für die strukturellen Defizite bei der Teilhabe von Unternehmen mit Migrationsgeschichte ist ihre mangelhafte Repräsentation in den Gremien der berufsständischen Körperschaften. Eine Durchsicht der Webseiten der in NRW ansässigen Kammern vom August 2020 hatte gezeigt, dass beispielsweise die große Gruppe der türkeistämmigen Unternehmer*innen in den Kammergremien nur selten vertreten ist. Damals wurden durch das Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) die Mitgliederlisten der Vollversammlungen (bzw. Vorstände) der 16 Industrie- und Handelskammern, der sieben Handwerkskammern und der 16 Kammern der Freien Berufe nach türkischen Vor- und Nachnamen durchsucht (onomastisches Ver-

-
- 2 Im Rahmen dieser Studie wurde eine Sonderauswertung zu sozialstrukturellen Merkmalen der Selbständigen mit Einwanderungsgeschichte durch das Statistische Landesamt NRW (IT.NRW) im Auftrag des ZfTI durchgeführt. Sofern keine andere Quelle angegeben ist, basieren die in diesem Bericht präsentierten Zahlen auf dieser Sonderauswertung: IT.NRW (2023). Sonderauswertung: Selbständige in Nordrhein-Westfalen 2020 bis 2022 nach Migrationsstatus sowie ausgewählten weiteren Merkmalen, ZfTI-Berechnungen.
 - 3 Kay, R., Nielen, S. (2020). Ausländische Staatsangehörige als Gründer in NRW zwischen 2003 und 2018. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Im gesamten Text wird bei der Bezeichnung von Personen und Personengruppen in der Regel die geschlechtsneutrale Form gewählt. Dies gilt auch für die Zitation einzelner Interviewpartner*innen im Sinne der Anonymisierung.

fahren).⁴ Unter den 2.848 Personen, die als Mitglieder oder stellvertretende Mitglieder erwähnt wurden, konnten nur 14 Personen als türkisch identifiziert werden. Dieser Befund gilt nach Eindruck der Interviewpartner*innen der vorliegenden Studie für die Situation von Eingewanderten in den Kammern auch anderer Herkünfte.

Die gleichberechtigte Einbindung aller Unternehmer*innen in die Entscheidungsprozesse der Kammern ist jedoch geboten, da die berufsständischen Körperschaften als öffentliche Akteurinnen wesentliche Rahmensetzungen für Unternehmen vornehmen und zugleich auch die Interessen ihrer (Pflicht-)Mitglieder vertreten. Die Kammer(voll)versammlungen und -vorstände sind die maßgeblichen Entscheidungsgremien innerhalb der Kammern und spielen eine Schlüsselrolle bei der Bildung anderer Organe (z.B. Ausschüsse und Präsidien) sowie bei der Besetzung wichtiger Positionen (z.B. Präsident*innen und Geschäftsführer*innen). In den Kammern der Freien Berufe werden diese Funktionen je nach Kammertyp entweder von den Kammerversammlungen oder von Kammervorständen wahrgenommen. Je nach Kammertyp sind unterschiedlich stark ausgeprägte Untergliederungen vorhanden, mitunter auf die lokale Ebene reichend. Ebenso bestehen von Fall zu Fall zentrale Fachausschüsse mit bestimmten Themen und Aufgabenstellungen. Auch wenn sich die vorliegende Studie primär der Vertretung von Migrant*innen in den Kammergremien vor dem Hintergrund gebotener gleichberechtigter Partizipation widmet, sind letztendlich alle Ebenen

4 Türkische Namen eignen sich besonders gut für das Verfahren der Onomastik, da die Familiennamensreform von 1934 in Verbindung mit der Einführung des lateinischen Alphabets zu einer Vereinheitlichung der Namen in der Türkei geführt hat. Dadurch wird die Zuordnung von Namen zum Herkunftsland erheblich erleichtert. Dieses Verfahren ist auch für die Identifizierung von Personen ohne persönliche Einwanderungsgeschichte geeignet. Eine Analyse, basierend auf dem SOEP-Datensatz, zeigt, dass das Verfahren bei einzelnen Herkunftsländern hohe Trefferquoten aufweist. Insbesondere Japan (100 Prozent), Deutschland bzw. kein Migrationshintergrund (98 Prozent) und die Türkei (97 Prozent) erzielen gute Ergebnisse. Liebau, E., Humpert, A., Schneiderheinze, K. (2018). Wie gut funktioniert das Onomastik-Verfahren? Ein Test am Beispiel des SOEP-Datensatzes. In: SOEP-Papers, Nr. 976 (1), S. 1-26.

für Öffnungsstrategien mittelbar von Bedeutung, da das Engagement in unterschiedlichen Kontexten auf eine Betätigung in den Gremien hin-führen kann.

Im vorliegenden Text werden Gründe für die geringe Partizipation von Unternehmer*innen mit Einwanderungsgeschichte in den Kammergremien in NRW identifiziert, um darauf aufbauend mögliche Maß-nahmen zur Verbesserung ihrer Beteiligung aufzuzeigen. Dabei betritt die Studie insofern Neuland, als speziell für Deutschland die Bedingun-gen für den Einbezug von Eingewanderten in die Kammern bisher nicht systematisch untersucht wurden. Diese Problematik betrifft jedoch nicht ausschließlich die Forschung über die Beteiligung von Mi-grant*innen in Kammerstrukturen. Tatsächlich ist das Kammersystem insgesamt unterforscht.⁵ Für die vorliegende Studie wurden verschie-dene Untersuchungen zu Kammerstrukturen vor allem aus rechtswis-senschaftlicher Perspektive berücksichtigt, die sich u.a. mit Legitima-tion der Kammern befassen. Darüber hinaus wurde auch auf Literatur zur interkulturellen Öffnung und zur Selbständigkeit von Migrant*in-nen zurückgegriffen. In rechtswissenschaftlichen Publikationen zu den Kammern wird Migration, wenn überhaupt, meistens nur am Rande er-wähnt, oft im Zusammenhang mit dem Thema Ausbildung. Ein Bei-spiel dafür ist das Handbuch „Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände in Deutschland“, das mehr als 700 Seiten umfasst, jedoch „Migration“ led-iglich im Sinne von Auswanderung einmal im Kontext der NS-Zeit erwähnt.⁶ In Veröffentlichungen zur interkulturellen Öffnung ist die Si-tuation ähnlich. In einem verbreiteten Lehrbuch wird der Begriff „Kam-

5 Van Elten, K. (2018). Profession und Selbstverwaltung. Die Legitima-tionspolitik von Wirtschafts- und Berufskammern. Wiesbaden: Springer VS, S. 9.

6 Schroeder, W., Weßels, B. (Hrsg., 2017). Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS. In einem aktuellen Überblicksband über die Tätigkeit der IHKn (der unter Beteili-gung von IHKn zustande gekommen ist) wird Diversity insgesamt nur sehr am Rande thematisiert. Sasse, E., Habisch, A. (Hrsg., 2021). The German Chambers of Commerce and Industry. Self-governance, Service, the Ge-neral Representation of Interests and the Dual System of Professional Edu-cation. Berlin: Springer Nature.

mer“ lediglich dreimal erwähnt, jedoch nicht im Sinne einer zu öffnenden Einrichtung.⁷ Auch in Studien zur migrantischen Selbständigkeit wird die Mitwirkung von Migrant*innen in den Kammern vernachlässigt, von wenigen Ausnahmen abgesehen.⁸

Die vorliegende Studie versteht sich als erstes Angebot und Hilfsmittel für eine interkulturelle Öffnung der Kammern in NRW. Sie schlägt empiriebasiert Punkte vor, an denen eine Förderung der Partizipation von Migrant*innen in den Kammern ansetzen kann, wobei sich diese Punkte je nach Kammertyp unterscheiden. Unabhängig davon bedarf interkulturelle Öffnung immer eines (für jede Organisation separat zu entwickelnden) Leitbildes, das einerseits das Gebot der Gleichbehandlung mit der besonderen Förderung einzelner Gruppen und Empowerment schwach repräsentierter Mitglieder und andererseits die Gefahr einer Separation dieser Mitglieder bzw. die Gefahr der Bildung von Parallelstrukturen austariert; internationale Erfahrungen des Einbezugs von Minderheiten in das Kammersystem illustrieren diese Herausforderungen (siehe unten). Dabei stellt sich immer auch die Frage nach der Fassung des Begriffs „Migrant*in“, wobei dieser, je nach Definition, eine äußerst heterogene Gruppe beschreiben kann, die nicht in Gänze Adressatin von Maßnahmen sein muss.

-
- 7 Griese, C., Marburger, H. (2012). *Interkulturelle Öffnung: Ein Lehrbuch*. Wiesbaden: Springer VS.
 - 8 Eine Ausnahme ist die Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR), die sich mit der Förderlandschaft für migrantische Unternehmer*innen befasst und die Beratungsangebote der IHKn für diese Zielgruppe untersucht hat. Allerdings fehlt in dieser Studie die Analyse der Angebote anderer Kammerarten sowie eine Diskussion über Möglichkeiten der Mitwirkung in den Kammerstrukturen. SVR (2014). *Wirtschaftliche Selbständigkeit als Integrationsstrategie: Eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland*. Berlin: SVR.

I.II Gegenstand und Vorgehensweise

Die vorliegende Studie konzentrierte sich auf 39 Kammern, basierend auf einer Liste des nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministeriums.⁹ Aufgrund der äußerst geringen Beteiligung von Migrant*innen als Arbeitgeber*innen in der landwirtschaftlichen Produktion¹⁰ wurde die auf der Liste stehende Landwirtschaftskammer NRW nicht in die Analyse einbezogen. Ebenso wurden die neu gegründete Pflegekammer und die Psychotherapeutenkammer nicht berücksichtigt.

Tabelle 1: Die untersuchten Kammern in Nordrhein-Westfalen

Offizieller Name	Abkürzung
Industrie- und Handelskammer Aachen	IHK Aachen
Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland	IHK Arnsberg
Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg	IHK Bonn
Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold	IHK Detmold
Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein Krefeld-Mönchengladbach-Neuss	IHK Krefeld
Industrie- und Handelskammer Mittleres Ruhrgebiet	IHK Bochum
Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen	IHK Münster
Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld	IHK Bielefeld
Industrie- und Handelskammer Siegen	IHK Siegen

9 <https://service.wirtschaft.nrw/servicebereich/kammern-nrw/weitere-kammern>, zuletzt aufgerufen am 13.05.2023

10 Lediglich etwa ein Prozent der selbständigen Personen mit Einwanderungsgeschichte üben eine Tätigkeit in der Agrarwirtschaft, einschließlich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei, aus. Sachs, A. (2020). Migrantenunternehmen in Deutschland zwischen 2005 und 2018: Ausmaß, ökonomische Bedeutung und Einflussfaktoren auf Ebene der Bundesländer. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 25.

Offizieller Name	Abkürzung
Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid	IHK Wuppertal
Industrie- und Handelskammer zu Dortmund	IHK Dortmund
Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf	IHK Düsseldorf
Industrie- und Handelskammer zu Essen	IHK Essen
Industrie- und Handelskammer zu Köln	IHK Köln
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg	IHK Duisburg
Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen	IHK Hagen
Handwerkskammer Aachen	HWK Aachen
Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	HWK Bielefeld
Handwerkskammer Dortmund	HWK Dortmund
Handwerkskammer Düsseldorf	HWK Köln
Handwerkskammer zu Köln	HWK Köln
Handwerkskammer Münster	HWK Münster
Handwerkskammer Südwestfalen	HWK Arnsberg
Architektenkammer NRW (Hauptsitz: Düsseldorf)	AKNW
Ingenieurkammer-Bau NRW (Hauptsitz: Düsseldorf)	IKBAU NRW
Rechtsanwaltskammer Düsseldorf	RAK Düsseldorf
Rechtsanwaltskammer Hamm	RAK Hamm
Rechtsanwaltskammer Köln	RAK Köln
Steuerberaterkammer Düsseldorf	RAK Düsseldorf
Steuerberaterkammer Köln	StbK Köln
Steuerberaterkammer Westfalen-Lippe	StbK Münster
Tierärztekammer Nordrhein (Hauptsitz: Kempen)	–
Tierärztekammer Westfalen-Lippe (Hauptsitz: Münster)	–

Offizieller Name	Abkürzung
Apothekerkammer Nordrhein (Hauptsitz: Düsseldorf)	AKNR
Apothekerkammer Westfalen-Lippe (Hauptsitz: Münster)	AKWL
Ärztchammer Nordrhein (Hauptsitz: Düsseldorf)	AEKNO
Ärztchammer Westfalen-Lippe (Hauptsitz: Münster)	AEKWL
Zahnärztekammer Nordrhein (Hauptsitz: Neuss)	–
Zahnärztekammer Westfalen-Lippe (Hauptsitz: Münster)	–

Die vorliegende Studie basiert auf leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit unterschiedlichen Personengruppen.¹¹ Diese Methode bietet die Möglichkeit der Exploration komplexer Zusammenhänge und der Berücksichtigung subjektiver Sichtweisen, die das Akteurshandeln bestimmen. Im Zeitraum vom 18. Oktober 2022 bis zum 27. Februar 2023 wurden insgesamt 21 Personen interviewt. Von diesen waren sechs Personen in leitenden Positionen in den Gremien der Kammern tätig, sieben waren Unternehmer*innen mit Einwanderungsgeschichte, die sich in Vollversammlungen bzw. Präsidien engagierten, und acht waren migrantische Unternehmer*innen ohne Erfahrung in den Kammergremien.¹²

Alle interviewten Kammerfunktionäre waren männlich. Von den sieben in Kammer(voll)versammlungen aktiven waren drei und von den

11 Ursprünglich war geplant, die Fragen zur Repräsentation von Migrant*innen in den Kammern mittels einer standardisierten Onlinebefragung zu erheben. Hierzu wurden die Kammerleitungen sowohl per Briefpost als auch per E-Mail kontaktiert. Lediglich acht Kammern (eine IHK, eine HWK, sechs Kammern der Freien Berufe) nahmen an dieser Befragung teil, deren geringer Rücklauf hier nicht ausgewertet wird. Bestandteil dieser Onlinebefragung waren auch vorhandene Ansätze der interkulturellen Öffnung, die dann ersatzweise in den leitfadengestützten Interviews mit den Kammervertretern behandelt wurden, um zumindest erste Erkenntnisse in diesem Bereich zu generieren.

12 Die Interviews wurden wie folgt codiert: KV für Kammervertreter, EU für engagierte Unternehmer*innen und NEU für nicht engagierte Unternehmer*innen.

acht nicht in Kammerstrukturen aktiven Migrant*innen waren zwei weiblich.

Um geeignete Interviewpartner*innen zu finden, wurden je nach Zielgruppe unterschiedliche Strategien verfolgt. Zunächst wurden die Hauptgeschäftsführer*innen der 39 Kammern schriftlich per Briefpost und zusätzlich per E-Mail gebeten, leitende Ansprechpersonen für die Interviews zu benennen. Mit sechs Personen, die sich daraufhin gemeldet hatten, wurden Interviews durchgeführt. Drei Interviewpartner*innen repräsentierten Kammern der Freien Berufe, zwei die Industrie- und Handelskammern (IHKn) und eine*r eine Handwerkskammer (HWK).

Die engagierten Unternehmer*innen mit Einwanderungsgeschichte wurden über die Webseiten der 39 Kammern identifiziert. Die Seiten wurden nach Namen in den Vollversammlungen, Präsidien und Vorständen durchsucht, die auf ausländische Wurzeln hindeuten. Es konnten 105 Personen auf diese Weise identifiziert werden. Diese Personen wurden per Post kontaktiert (84 davon zusätzlich per E-Mail). Mit sieben von ihnen wurden leitfadengestützte Gespräche geführt. Vier dieser Personen sind in IHKn tätig, eine in einer HWK und zwei in Kammern der Freien Berufe.

Die Interviewpartner*innen ohne Engagementserfahrung wurden im Unternehmensnetzwerk des ZfTI identifiziert, im Sinne von Personen, die unterschiedlichen Kammern angehören, in unterschiedlichen Regierungsbezirken aktiv sind und aus unterschiedlichen Herkunftsländern stammen. So konnten acht Personen für ein Interview gewonnen werden, drei davon aus IHKn, zwei aus HWKn und drei waren Angehörige der Freien Berufe.¹³

13 Zunächst wurde nach einem strukturierten Zufallsprinzip vorgegangen: Hierzu wurden 15 Klein- und Großstädte, verteilt auf die fünf Regierungsbezirke des Landes, ausgewählt. Anschließend wurde in den Handelsregistern nach Firmen gesucht, die oder deren Inhaber*innen Namen haben, die auf ausländische Wurzeln hinweisen. Mit dieser Methode wurden 77 Unternehmen und ihre Inhaber*innen bzw. Geschäftsführer*innen identifiziert, die per Post, 58 davon zusätzlich per E-Mail, angeschrieben wurden. Nur eine Person konnte auf diese Weise für ein Interview gewonnen werden.

Die Interviews basierten auf drei zielgruppenspezifischen Interviewleitfäden, die mit Blick auf die Unternehmer*innen Voraussetzungen und Erfahrungen bezüglich des Engagements in den Kammergremien thematisierten, bezüglich der Vertreter der Kammern die Partizipation von Migrant*innen in diesen Gremien und Einstellungen zu bzw. Erfahrungen mit Aspekten der interkulturellen Öffnung.¹⁴ Die Interviewleitfäden basierten auf aus der Literatur und Vorarbeiten zur Studie abgeleiteten allgemeinen Partizipationsdefiziten und ihren möglichen Ursachen sowie dem Verständnis interkultureller Öffnung als Organisations-, Dienstleistungs- und Managementaufgabe (siehe dazu ausführlich unten), was durch die Interviewpartner*innen konkretisiert wurde.

Die Interviews dauerten zwischen 10 und 65 Minuten. Die Gespräche wurden aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Erwartungsgemäß waren die Interviews mit den nicht engagierten Kammermitgliedern eher kurz. Die Auswertung der Interviews erfolgte anonym und orientierte sich am Verfahren der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse.¹⁵ Aus den im Leitfaden formulierten Fragestellungen wurden deduktiv zunächst Hauptkategorien für die Auswertung abgeleitet, danach wurden aus den Aussagen der Expert*innen innerhalb der Hauptkategorien induktiv Unterkategorien gebildet, die unterschiedliche Ausprägungen in Bezug auf die Fragestellung repräsentieren. In einem ersten Durchgang wurden die Hauptcodes zugewiesen. In einem zweiten Schritt das Codierschema bzw. die Unterkategorien erarbeitet und schließlich die endgültigen Codierungen vorgenommen. Es kam ein EDV-gestütztes Analysetool zum Einsatz (MaxQDA).

Am 14. Februar 2024 wurden zentrale Ergebnisse und Empfehlungen der Studie Vertreter*innen von Kammern sowie Unternehmer*innen mit Einwanderungsgeschichte im ZfTI vorgestellt und diskutiert. Diese Diskussion ist in den vorliegenden Text eingeflossen, indem sie als Interpretationshilfe diente und bei der Gewichtung und Formulierung von Empfehlungen berücksichtigt wurde.

14 Siehe die Interviewleitfäden im Anhang.

15 Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.

Die vorliegende Darstellung ist in drei Hauptkapitel unterteilt. Das erste Kapitel widmet sich den Kammerstrukturen und analysiert die rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen für die Partizipation von migrantischen Unternehmer*innen. Im Zuge dessen werden potenzielle institutionelle Barrieren identifiziert. Im zweiten Kapitel werden die individuellen Voraussetzungen der migrantischen Unternehmer*innen in NRW beleuchtet, um mögliche Gründe für ihre geringe Beteiligung aufzuzeigen. Abschließend präsentiert das dritte Kapitel Lösungsvorschläge, um die zentrale Forschungsfrage zu beantworten: Wie kann die Beteiligung migrantischer Unternehmer*innen in den Kammergremien verbessert werden? In diesem Kapitel werden unter anderem Lösungsvorschläge der Interviewpartner*innen vorgestellt.