

Marie Sophia Heide, Jana Felicitas Bauer, Mathilde Niehaus

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN IN DER „INKLUSIVEN HOCHSCHULE“ – ROLLE, AUFGABEN UND HERAUSFORDERUNGEN

► Hochschulen haben durch ihre besondere Stellung als Körperschaften öffentlichen Rechts eine Vorbildfunktion bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen. Bei der notwendigen Umgestaltung der Hochschulen zu inklusive(re)n Organisationen kommt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) als betrieblicher Interessenvertretung von Beschäftigten mit Behinderungen eine zentrale Rolle zu. Ihr Amt ist durch eine große Nähe zu ihrer Zielgruppe sowie durch das Zusammenwirken mit vielen verschiedenen Partnerinnen und Partnern gekennzeichnet, wodurch sich Herausforderungen und Stärkungspotentiale für die Rolle der SBV ergeben können. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Rolle, den Aufgaben und Herausforderungen von SBVen an Hochschulen unter Berücksichtigung hochschulischer Besonderheiten. Die Ergebnisse einer deutschlandweiten Befragung von 57 SBVen und ihren Stellvertretungen an Hochschulen ergänzen rechtliche und theoretische Aspekte.

Schlüsselwörter: Schwerbehindertenvertretung, inklusive Hochschule, UN-Behindertenrechtskonvention, betriebliche Interessenvertretung

HOCHSCHULEN ALS INKLUSIVE ORGANISATIONEN?

Hochschulen werden häufig als besondere Organisationen beschrieben, die – insbesondere aufgrund der Autonomie in Forschung und Lehre – mit „normalen Organisationen“ (Wirtschaftsunternehmen) nicht vergleichbar seien (Kehm, 2012). Sie sind in die drei Organisationsbereiche Forschung, Lehre und Verwaltung untergliedert, die unterschiedlichen Funktionslogiken und Prinzipien der Arbeitsorganisation folgen (Nickel, 2012), was eine sehr heterogene Personalstruktur zur Folge hat.

Trotz dieser organisationalen Besonderheiten sind Hochschulen den gleichen gesetzlichen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterworfen wie andere Organisationen auch (zum Beispiel Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 Absatz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch [SGB IX]). Als Körperschaften öffentlichen Rechts kommt ihnen

dabei sogar eine besondere Verantwortung zu (Faber, 2014). In ihrer Doppelrolle als Bildungsinstitutionen und Arbeitgeberinnen sind sie zudem gleich in mehrfacher Weise durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gefordert, sich zu inklusiven Organisationen zu entwickeln (Art. 24 Bildung und Art. 27 Arbeit).

Während es in den letzten Jahren zahlreiche Bestrebungen gegeben hat, Hochschulen für die Gruppe der Studierenden inklusiv(er) zu gestalten, besteht bislang nur wenig Aufmerksamkeit für die Belange von Beschäftigten mit Behinderungen oder hinsichtlich der Entwicklung übergeordneter inklusiver Strukturen und Prozesse an den Hochschulen (Dannenbeck & Dorrance, 2015; Groth, Bauer & Niehaus, 2018). Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass im Hochschulrahmengesetz lediglich die Belange Studierender mit Behinderungen, nicht jedoch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen erwähnt werden. Man-

che Landeshochschulgesetze sind hier weiter, und es finden sich teilweise sogar recht differenzierte Ausführungen, die unterschiedliche Beschäftigtengruppen mit Behinderungen einbeziehen (z.B. Hamburgisches Hochschulgesetz).

Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass Hochschulen bezüglich der Aufgabe, sich für ihre unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu inklusiven Organisationen zu entwickeln, noch ziemlich am Anfang stehen. Die Akteurin, die sowohl in Hochschulen als auch in anderen Organisationen als „Motor für die Inklusion“ (DGB, 2015) von Beschäftigten mit Behinderungen bezeichnet werden kann, ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Ihre Rolle und ihre Aufgaben (in der Hochschule) stehen daher im Fokus des vorliegenden Beitrags.¹ Zudem werden Ergebnisse einer Befragung von SBVen an Hochschulen dargestellt, die Aufschluss über zukünftige Herausforderungen geben, mit denen sich die Befragten konfrontiert sehen.

Die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung besteht gemäß § 177 Absatz 1 SGB IX aus einer Vertrauensperson und ihrem Stellvertreter bzw. ihrer Stellvertreterin. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist eine Vertrauensperson und wenigstens ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu wählen. Im Falle der Verhinderung der Vertrauensperson durch Abwesenheit, durch die Wahrnehmung anderer Aufgaben oder aufgrund von Befangenheit vertritt die Stellvertretung sie in allen Angelegenheiten, in denen sie selbst tätig wäre und hat währenddessen dieselben Aufgaben und Rechte. Seit dem Jahreswechsel 2016/2017 kann die Vertrauensperson gestaffelt nach Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen und Kolleginnen mehrere Stellvertreter und -vertreterinnen heranziehen (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Der Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln (Prof. Dr. Mathilde Niehaus) hat in Zusammenarbeit mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken“ die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland untersucht.

Deutschlandweit wurden Ende 2017 insgesamt 1.945 Vertrauenspersonen und Stellvertretungen zu ihrem Amt befragt, darunter 57 Vertrauenspersonen und Stellvertretungen an deutschen Hochschulen:

- 46 Vertrauenspersonen und 11 Stellvertreter und -vertreterinnen
- 56 % sind weiblich
- 74 % sind 51 Jahre oder älter
- 77 % haben selbst einen Schwerbehindertenstatus.
- Von der Möglichkeit, in einem offenen Antwortformat dringlichste Herausforderungen für die Zukunft an der eigenen Hochschule zu äußern, machten 52 Befragte Gebrauch.



Rolle und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (an Hochschulen)

Als „gewählte eigenständige Beschäftigtenvertretung für die besonderen Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in den Betrieben der Privatwirtschaft sowie in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes“ (Dau, Düwell & Joussen, 2019, S. 1077) kann die SBV als vertrauensvolle Ansprechperson unter anderem an Hochschulen inklusionswirksam agieren. Ihr Ziel ist es, die Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter

Menschen zu fördern sowie die Interessen dieser Zielgruppe zu vertreten und ihnen „beratend und helfend“ zur Seite zu stehen (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Wenig überraschend ergibt die Befragung der SBVen an Hochschulen, dass ihr größter Tätigkeitsbereich mit etwa 40 Prozent der Arbeitszeit die direkte Arbeit mit der Zielgruppe umfasst. Auch wenn dieser Tätigkeitsbereich den größten Zeitanteil einnimmt, ist doch zu bemerken, dass für die konkrete Arbeit mit der Zielgruppe nur weniger als die Hälfte der Arbeitszeit zur Verfügung steht. Im Hinblick auf die Gewichtung weiterer Tätigkeitsbereiche zeigt sich, dass die SBVen

an Hochschulen etwa 13 Prozent ihrer Arbeitszeit auf ihre Etablierung im Ehrenamt verwenden. In diesem Rahmen machen sie sich inner- und außerhalb der Hochschule bekannt, eignen sich Wissen zu ihrem Amt an und organisieren Arbeitsmittel. Rund 23 Prozent der Zeit verwenden sie auf Tätigkeiten in der Interaktion mit der Hochschulleitung, zum Beispiel auf die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen. Etwa 24 Prozent entfallen auf die Interaktion mit anderen Akteur*innen oder sonstige Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Mitwirkung an Sitzungen und Ausschüssen.

Herausforderung 1: zu wenig Zeit

Das Amt der SBV ist konstituiert als ein betriebliches Wahlamt über die Dauer von 4 Jahren (§ 177 Abs. 7 und § 179 Abs. 1 SGB IX). Zur Ausübung der SBV-Arbeit kann die Vertrauensperson je nach Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten von ihrer operativen Tätigkeit freigestellt werden. Ab einer Anzahl von 100 schwerbehinderten Beschäftigten ist eine vollständige Freistellung möglich (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Von den befragten SBVen an Hochschulen gehen knapp drei Viertel (72 Prozent) neben ihrem betrieblichen Ehrenamt auch einer operativen Tätigkeit nach und sind somit für das Amt der SBV nur teilweise freigestellt. In diesem Zusammenhang mahnen die Befragten ein zu geringes Zeitkontingent für die SBV-Arbeit an und wünschen sich – obwohl der Schwellenwert für eine vollständige Freistellung zum Jahreswechsel 2016/2017 von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen herabgesetzt wurde – Freistellungen unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen.

Herausforderung 2: mehr als Quotenerfüllung – Inklusion in allen Beschäftigtengruppen umsetzen

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Abs. 1 SGB IX). Die deutschlandweite Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen der Bundesagentur für Arbeit (2019), die auf Basis des Anzeigeverfahrens nach § 163 Abs. 2 SGB IX berechnet wird, weist für das Jahr 2017 eine branchenübergreifende Beschäftigungsquote von 4,6 Prozent aus (RehaDat, 2019). Betrachtet man nur die Branche „öffentlicher Dienst“, liegt die Quote bei 6,5 Prozent. Die Befragung der SBVen an Hochschulen ergab eine Beschäftigungsquote von 6,7 Prozent –

sie liegt somit fast identisch hoch wie in anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Allerdings zeigen Berichte einzelner Hochschulen, dass diese teilweise ihrer Beschäftigungspflicht nach § 154 Absatz 1 SGB IX aktuell nicht nachkommen (z.B. Technische Universität Chemnitz, 2017; Universität Leipzig, 2017). Erfahrungen aus dem Projekt PROMI – Promotion inklusive (siehe z.B. Bauer, Groth, Niehaus & Kaul, 2016) deuten dabei darauf hin, dass insbesondere im Bereich des wissenschaftlichen Personals Schwierigkeiten bestehen, die Quote von fünf Prozent zu erfüllen. Dies kann auch der Fall sein, wenn die Beschäftigungspflicht für die Gesamtorganisation erfüllt ist. Auch die befragten SBVen sehen die Steigerung der Anzahl der schwerbehinderten Menschen an Hochschulen als eine Herausforderung an und wünschen sich vor diesem Hintergrund, dass der Inklusionsgedanke in allen Statusgruppen der Hochschule etabliert wird. Um in diesem Punkt voran zu kommen, kann das Abschließen einer Inklusionsvereinbarung helfen. Die Mindestinhalte einer Inklusionsvereinbarung sind in § 166 SGB IX festgelegt und müssen sich im Rahmen von konkreten Maßnahmen auf die Eingliederung, die Beschäftigungssicherheit und die Beschäftigungsförderung behinderter Menschen beziehen. Das Initiativrecht (§ 166 Abs. 1 SGB IX) ermöglicht es der SBV, die Hochschulleitung zu verpflichten, über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verhandeln (BIH, 2018a). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Organisationsbereiche von Hochschulen mit ihren unterschiedlichen Personalgruppen auch je eigene Herausforderungen hinsichtlich der Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen mit sich bringen, die in Strategien und Maßnahmen zur Förderung einer inklusiven Organisation bedacht werden sollten. Eine Analyse von Inklusionsvereinbarungen an Hochschulen zeigt jedoch, dass bisher in der Regel keine Differenzierungen nach verschiedenen Beschäftigtengruppen vorgenommen werden (Bauer, Groth & Niehaus, 2017).

Herausforderung 3: fehlende Akzeptanz und Wertschätzung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung von Seiten der Hochschulleitung

Der hochschulische Alltag der SBV umfasst neben der Beratungs- und Unterstützungsfunktion für ihre Zielgruppe auch eine beratende Funktion für die Hochschulleitung und die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten von Hochschulen. In der Zusammenarbeit mit den Hochschulleitungen sind die Anhörungsrechte der SBV (§ 178 Abs. 2 SGB IX) relevant, denn auf Grundlage dieser muss die Hochschulleitung die SBV in allen Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Die Maßnahmen müssen nicht notwendigerweise einen konkreten schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen betreffen, sondern es reicht aus, wenn sie sich auf diese auswirken (können) (BIH, 2018b). Trotz der gesetzlich vorgeschriebenen Zusammenarbeit deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass in der hochschulischen Realität fehlende Akzeptanz, Wertschätzung und Unterstützung durch die Hochschulleitungen als Herausforderungen für die Arbeit im Amt der SBV gesehen werden. Es wird an dieser Stelle mehr Sensibilität von den Hochschulleitungen für die Belange von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen verlangt. Die SBVen fordern, die Inklusion an Hochschulen als Chance zu nutzen und dementsprechend die Arbeit der SBVen zu unterstützen.

Herausforderung 4: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat – Synergie- und Konfliktpotential

Die Zuständigkeit der SBV weist Überschneidungen mit der Arbeit des Personalrates auf. Nach § 182 Absatz 1 SGB IX sind die beiden Akteure zur Zusammenarbeit verpflichtet, um die „Teilhabe

Weitere Informationen zum Thema

- Bauer/Groth/Niehaus (2017): Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus, in: Recht und Praxis der Rehabilitation – RP Reha 1/2017 zum Schwerpunkt Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, S. 35–42
- Bolwig/Conrad-Giese/Groskreutz/Hlava/Ramm (2019): Behindertenrecht in der Arbeitswelt. Gesetze/Verordnungen- Einleitungen – Übersichten – Rechtsprechung, 3. Auflage, ISBN: 978-3-7663-6861-4.
- Düwell/Beyer (2017): Das neue Recht für behinderte Beschäftigte. Inklusion am Arbeitsplatz – Bundes- teilhabegesetz als Herausforderung für Vertretungen, Arbeitgeber und Anwaltschaft, ISBN: 978-3-8487-3602-7.
- Kohte/Faber/Feldhoff (2018): Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz | Arbeitszeit | Arbeitssicherheit | Arbeitswissenschaft. Handkommentar, 2. Auflage, ISBN: 978-3-8487-3840-3
- Nebe/Schimank (2017): Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit bei der Hochschulbildung An- merkung zu BSG v. 24.02.2016, Az.: B 8 SO 18/14 R sowie zu BSG v. 20.04.2016, Az.: B 8 SO 20/14 R, in: Recht und Praxis der Rehabilitation – RP Reha 1/2017 zum Schwerpunkt Studieren mit Behinde- rung oder chronischer Erkrankung, S. 16–22.

schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ zu ermöglichen. Durch ihr Beteiligungsrecht (§ 178 Abs. 4 SGB IX) kann die SBV an allen Personalrats- und Ausschusssitzungen beratend teilnehmen und beantragen, dass Angelegenheiten, die ihre Zielgruppe betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung gesetzt werden. Während der Personalrat nach § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) als Gremium alle Beschäftigten und somit auch die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen vertritt, ist die SBV nicht nur für die ebenfalls vom Personalrat repräsentierten schwerbehinderten Beschäftigten zuständig, sondern auch für Personen, die im Sinne von § 5 BetrVG nicht zur Belegschaft gehören, beispielsweise schwerbehinderte Beschäftigte aus dem leitenden Angestelltenkreis (Düwell, 2018). Zudem gehen die Aufgaben der SBV über die Interessenvertretung hinaus und sie hat eine weitgehende Unterstützungsaufgabe inne, indem sie den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nach § 178 Absatz 1 SGB IX „beratend und helfend“ zur Seite steht (Düwell, 2018). Es ist auch möglich, dass eine Person (im Sinne einer Personalunion) gleichzeitig in das Amt der SBV und in das Amt des Personalrates gewählt wird – weder im BetrVG noch

im SGB IX gibt es Regelungen, die dies ausschließen würden (BIH, 2018). Von den befragten SBVen an Hochschulen üben rund 38 Prozent beide Ämter in Personalunion aus.

Sowohl die Zusammenarbeit zwischen SBV und Personalrat als auch die Personalunion bergen zugleich Synergie- und Konfliktpotential. Durch einen frühzeitigen und umfassenden Austausch zwischen den beiden Akteuren können Informationen weitergegeben, Ressourcen gebündelt und Synergien geschaffen werden, die für Entlastung sorgen (Klaesberg, 2018). Ein großer Vorteil der Personalunion besteht in der Bekanntheit und Wertschätzung, die das Amt des Personalrats bei den Beschäftigten genießt. Die Bekanntheit und Wertschätzung der SBV als „Motor der Inklusion“ (DGB, 2015) im Kollegium trägt maßgeblich dazu bei, dass sie ihrer Arbeit erfolgreich nachkommen kann. Allerdings geben die befragten SBVen an Hochschulen fehlende Bekanntheit ihres Amtes im Kollegium als eine weitere Herausforderung an. Durch das Ausüben der Personalunion besteht jedoch auch das Risiko von *Inter*-Rollenkonflikten, da die Rollenanforderungen im Amt der SBV und im Amt des Personalrates unterschiedlich sein können (Heide & Niehaus, 2019). Diese un-

terschiedlichen Rollen können auch die Zusammenarbeit zwischen den beiden Akteuren erschweren. So sehen die befragten SBVen in der Zusammenarbeit mit dem Personalrat zwar eine mögliche Unterstützung aber eben auch eine Herausforderung in Form von auftretenden „Querelen mit dem Personalrat“.

DISKUSSION

Vergleicht man die Herausforderungen, die die SBVen an Hochschulen schildern, mit denen die die anderen befragten SBVen nennen, so zeigen sich bezüglich der genannten dringlichsten Aspekte keine gravierenden Unterschiede. Insgesamt scheint das Amt der SBV nicht mit ausreichend (zeitlichen) Ressourcen ausgestattet zu sein, nicht immer Akzeptanz und Wertschätzung von der Leitungsebene zu erfahren und auch im Kollegium nicht immer ausreichend bekannt zu sein. Zudem kann die Zusammenarbeit mit dem Personalrat nur teilweise gewinnbringend gestaltet werden. Auch wenn die Hochschulen der befragten SBVen im Durchschnitt die Beschäftigungsquote von fünf Prozent erfüllen, sehen die Befragten eine Problematik darin, dass der Inklusionsgedanke in der Organisation noch nicht

verinnerlicht ist. Eine besondere Herausforderung an Hochschulen stellen hierbei die verschiedenen Organisationsbereiche mit je eigenen Kulturen und somit auch je eigenen inklusionsbezogenen Hemmnissen dar.

Eine Strategie, um die Position der SBV innerhalb der Hochschule aber auch darüber hinaus zu stärken, ist die Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen mit internen und externen Partnerinnen und Partnern (Lauber-Pohle, 2019). In Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem Personalrat ist eine transparente Klärung der jeweiligen Rolle und des jeweiligen Aufgabenbereichs wichtig, um Konflikte zu vermeiden. Sowohl die SBV als auch der Personalrat können von einem kooperierenden Verhältnis profitieren, indem die Ressourcen beider Ämter gebündelt und Maßnahmen für eine inklusive(re) Hochschule gemeinsam vorangebracht werden (Niehaus, Heide & Glatz, 2019). Neben der Zusammenarbeit mit dem Personalrat bietet sich insbesondere die Vernetzung mit der oder dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin an. Der oder die Inklusionsbeauftragte wird gesetzlich verpflichtend (§ 181 SGB IX) von der Hochschulleitung zu ihrer Unterstützung bestellt. SBVen und Inklusionsbeauftragte sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und dem Inklusions- bzw. Integrationsamt. Darüber hinaus können an Hochschulen die Beauftragten für die Belange von Studierenden mit Behinderungen bzw. die Beratungsstellen für Studierende mit Behinderungen und die Diversitätsbeauftragten wichtige Verbündete sein. Die Beauftragten für die Belange Studierender mit Behinderungen sind in vielen Landeshochschulgesetzen vorgesehen, Beauftragte für Diversität nur explizit im Thüringer Hochschulgesetz.

Einige Hochschulen haben eigene Arbeitskreise für Inklusion etabliert, die neben den oben genannten noch weitere relevante Akteursgruppen (z.B. Personalabteilung) umfassen und sich regelmäßig treffen (Bauer et al., 2017). Zudem kann eine hochschulübergrei-

fende Vernetzung der SBVen untereinander dabei helfen, Energien für gemeinsame Themen zu bündeln. Im Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) wird beispielsweise in § 77a die Möglichkeit der Einrichtung einer Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen explizit eröffnet. „Zu den Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft gehören die Koordination der Belange der schwerbehinderten Beschäftigten und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Ministerium.“ (HG NRW § 77a Abs. 2).

Um die Inklusion an Hochschulen und ihre Position gegenüber der Hochschulleitung zu stärken, kann die SBV von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen und den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung einfordern. Dabei ist es wichtig, dass in der resultierenden Vereinbarung die Besonderheiten der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen Berücksichtigung finden, wenn der Inklusionsgedanke in allen Organisationsbereichen der Hochschule verankert werden soll.

Auch wenn die dargestellten Ergebnisse erste Hinweise auf Herausforderungen von und Stärkungsmöglichkeiten für SBVen an Hochschulen geben, so war die Befragung nicht explizit auf die Situation von SBVen an Hochschulen ausgelegt. Spezifischere Untersuchungen sind notwendig, um das Amt der SBV in der „besonderen Organisation“ Hochschule besser zu verstehen und noch konkretere Ansatzpunkte zur Stärkung ihrer Arbeit zu identifizieren.

LITERATUR

Bauer, J., Groth, S. & Niehaus, M. (2017). Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. *Zeitschrift Recht und Praxis der Rehabilitation – RP Reha*, 4 (1), 35–42.

Bauer, J., Groth, S., Niehaus, M. & Kaul, T. (2016). Auf dem Weg zur Promotion: Strukturelle Hürden und

individuelle Herausforderungen für Promovierende mit Behinderung. In U. Klein (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung* (Diversity und Hochschule, S. 222–235). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Bundesagentur für Arbeit (2019). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)*. Tabellen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (2018a). *Die Schwerbehindertenvertretung*. Wiesbaden: Universum Verlag GmbH.

BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (2018b). *ABC Fachlexikon: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Nach den Regelungen des SGB IX 2018*. Wiesbaden: Universum Verlag GmbH.

Dau, D. H., Düwell, F. J. & Joussem, J. (Hrsg.) (2019). *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Lehr- und Praxiskommentar*. Baden-Baden: Nomos Verlag.

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2015). *Kölner Erklärung. Die Schwerbehindertenvertretung als Motor der Inklusion*. Zugriff am 27.09.2019 unter <https://www.dgb.de/themen/++co++f906079a-3b5a-11e5-91e6-52540023ef1a>

Düwell, F. J. (2018). Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung. In O. Deinert, J. Heuschmid, M. Kittner & M. Schmidt (Hrsg.), *Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag* (S. 105–111). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Faber, B. (2014). *Schwerbehinderte Bewerber im öffentlichen Dienst*. Zugriff am 27.09.2019 unter <https://www.rehm-verlag.de/arbeitsrecht-und-tarifrecht/aktuelle-beitraege-zum-arbeitsrecht-und-tarifrecht/schwerbehinderte-bewerber-im-oeffentlichen-dienst/>

Groth, S., Bauer, J. F. & Niehaus, M. (2018). Exzellente inklusiv: Mit dem Projekt PROMI – Promotion inklusive auf

dem Weg zu einer inklusiven Hochschule. In S. Hechler, A. S. Kampmeier, S. Kraehmer & K. Michels (Hrsg.), *Exklusiv INKLUSIV – Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis* (Reihe Leben Inklusion, S. 229–235). Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg.

Heide, M. & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI-Mitteilungen*, 72 (5), 358–364.

Kehm, B. M. (2012). Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur Organisation Hochschule. In U. Wilkesmann & C. Schmid (Hrsg.), *Hochschule als Organisation* (S. 17–25). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Klaesberg, S. (2018). Hand in Hand für die Beschäftigten. *Der Personalrat*, 12, 21–29.

Lauber-Pohle, S. (2019). Inklusion an Hochschulen – durch Vernetzung!? In S. M. Weber, I. Truschkat, C. Schröder, L. Peters & A. Herz (Hrsg.), *Organisation und Netzwerke. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*. (S. 311–322). Wiesbaden: Springer VS.

Nickel, S. (2012). Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen. In U. Wilkesmann & C. Schmid (Hrsg.), *Hochschule als Organisation* (S. 279–291). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Niehaus, M., Heide, M. & Glatz, A. (2019). Von Anfang an zusammen. Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken. *Mitbestimmungspraxis Nr. 22*. Düsseldorf: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.

RehaDat (2019). *Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen*. Zugriff am 27.09.2019 unter https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Beschaeftigung/BA_Schwerbehindertestatistik/index.html

Technische Universität Chemnitz (2017). *Die TU Chemnitz auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Aktionsplan*

zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. *Handlungs- und Gestaltungsfeld 7*. Zugriff am 27.09.2019 unter https://www.tu-chemnitz.de/tu/inklusion/PDF/HGF_7.pdf

Universität Leipzig (2017). *Aktionsplan Inklusion der Universität Leipzig zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)*. Zugriff am 27.09.2019 unter http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/gleichstellungsbuero/veranstaltungen/Inklusion/Aktionsplan_Inklusion_der_Universitaet_Leipzig_Barrierefrei_.pdf

¹ Bei der Abschlussveranstaltung des Forschungs- und Praxisverbundes Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern hat Prof. Dr. Mathilde Niehaus am 28.05.2019 unter dem Titel „Die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen in der inklusiven Hochschule“ einige Teilaspekte des vorliegenden Beitrags schon einmal präsentiert.

Die Autorinnen:

MARIE SOPHIA HEIDE
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am
Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche
Rehabilitation, Universität zu Köln



Dr. JANA FELICITAS BAUER
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am
Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche
Rehabilitation, Universität zu Köln



Prof. Dr. MATHILDE NIEHAUS
Inhaberin des Lehrstuhls für Arbeit
und Berufliche Rehabilitation, Universität zu Köln

