

Die Schwerbehindertenvertretung in einer Schlüsselfunktion
für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben
Konzeptionelle Einordnung und systematische Darstellung
ihres Handelns



Inauguraldissertation zur Erlangung des Doktorgrades
der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln
nach der Promotionsordnung vom 18.12.2018

vorgelegt von

Marie Sophia Heide

aus Bielefeld

März 2023

Diese Dissertation wurde von der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln
im August 2023 angenommen.

Tag der Disputation: 14.08.2023

Erstgutachterin: Prof.in Dr. Mathilde Niehaus

Zweitgutachterin: Jun.-Prof.in Dr. Liane Bächler

Zusammenfassung

Die vorliegende Dissertation untersucht die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung in Bezug auf Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben. Dabei werden sowohl individuelle Unterstützungsmöglichkeiten als auch strukturelle Transformationsprozesse im Kontext inklusiver Rahmenbedingungen betrachtet. Die empirische Erfassung und konzeptionelle Einordnung des Handelns der Schwerbehindertenvertretung erfolgt vor dem Hintergrund soziologischer Organisationstheorien, wobei der Neo-Institutionalismus eine detaillierte Analyse der Umwelten und Strukturen ermöglicht, während die Strukturierungstheorie die Funktion der Schwerbehindertenvertretung als aktive Gestalterin vorhandener Strukturen verdeutlicht. Die Anwendung der Rollentheorie erlaubt zudem, Bezüge zum konkreten Verhalten in Form von Rollenübernahmen und -interpretationen herzustellen.

In verschiedenen Erhebungen werden empirische Daten zu den Tätigkeitsfeldern der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Praxis, ihren Kooperationspartner*innen sowie den gestellten Verhaltenserwartungen und dem Umgang der Schwerbehindertenvertretung mit diesen erhoben und analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass das Handeln und der Handlungsspielraum durch die Erwartungen und Interessen verschiedener Akteur*innen geprägt sind, was zu Rollenkonflikten führen kann.

Zudem werden die gesetzliche Verankerung der Schwerbehindertenvertretung und die geplante Stärkung des Amtes durch das Bundesteilhabegesetz berücksichtigt. Zwar werden die Rechte der Schwerbehindertenvertretung durch das Bundesteilhabegesetz erweitert, jedoch zeigen die empirischen Ergebnisse, dass noch Herausforderungen bei der Umsetzung, Präzisierung und Verbindlichkeit der einzelnen Neuerungen bestehen.

Auf der Grundlage der systematischen Erfassung des Handelns der Schwerbehindertenvertretung und der konzeptionellen Einordnung der Ergebnisse wird die Schlüsselfunktion der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben herausgestellt. Die Schwerbehindertenvertretung übernimmt eine relevante Funktion, indem sie nicht nur eine Unterstützungsfunktion gegenüber schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wahrnimmt, sondern auch eine weiterreichende Funktion bezüglich der Strukturen auf Unternehmens-, Gesellschafts- und Politikebene innehat. Um der Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für die aktive Gestaltung inklusiver Strukturen gerecht zu werden, müssen ihre Ressourcen weiter ausgebaut werden. Dafür werden konkrete Handlungsfelder für Politik sowie betriebliche Praxis abgeleitet.

Abstract

This dissertation examines the importance of the representatives of employees with severe disabilities for inclusion and participation in working life. In doing so, both individual support options as well as structural transformation processes within inclusive framework conditions are considered. The actions of representatives of employees with severe disabilities are empirically analyzed and conceptualized in view of sociological organization theories. The perspective of neo-institutionalism allows for a detailed analysis of environments and structures, while the structuration theory emphasizes the function of the representatives of employees with severe disabilities as active shapers of existing structures. Furthermore, role theory can be utilized to establish connections to concrete behavior in the form of role-taking and role interpretations.

In various surveys, empirical data on the representatives of employees with severe disabilities were collected and analyzed. The analysis covers fields of activity in operational practice, cooperation partners, and behavioral expectations as well as how they deal with them. The results show that the representatives' options available and the actions taken are shaped by sometimes contradictory expectations and interests of various actors, which can lead to role conflicts.

In addition, the legal basis of the representatives of employees with severe disabilities and the planned strengthening of their role through the Federal Participation Act are taken into account. Although the rights of the representatives of employees with severe disabilities are extended by the Federal Participation Act, the empirical results show that there are still challenges in the implementation, clarification and binding nature of the individual reforms.

Based on the systematic recording of the actions of the representatives and the conceptualization of the results, their key function in inclusion and participation in working life for severely disabled employees is evident. In addition to playing a key role in supporting severely disabled employees, they also fulfill a broader function at the level of the company, society, and politics. It is evident that, to further strengthen the role and fully capitalize on the importance of the representatives of employees with severe disabilities for actively shaping inclusive structures, their resources must be further expanded. Tangible actions to achieve this through politics and operational practice are presented.

Erklärung

Die vorliegende kumulative Dissertation basiert auf drei Publikationen, die von mir als Erstautorin angefertigt wurden.

Heide, M. (2023). Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung. *Sozialer Fortschritt*, Online First. 1-23. <https://doi.org/10.3790/sfo.2023.01.Heide>

Heide, M. & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI-Mitteilungen*, 72 (5), 358-364. DOI: 10.5771/0342-300X-2019-5-358

Heide, M. & Niehaus, M. (2021). Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz. *Die Rehabilitation*, 60 (6), 393-400. DOI: 10.1055/a-1467-2065

Danke

An dieser Stelle möchte ich allen beteiligten Personen danken, die mich bei der Anfertigung meiner Dissertation unterstützt haben.

Besonders bedanken möchte ich mich bei Mathilde Niehaus für die Betreuung meiner Arbeit. Sie hat mich motiviert, unterstützt, gefordert und gefördert. Ich danke ihr für das entgegengebrachte Vertrauen, die Lernchancen und Freiheiten, die angenehme Zusammenarbeit und die hilfreichen Rahmenbedingungen. Ich hatte so die Möglichkeit, mich wissenschaftlichen und auch persönlichen Herausforderungen zu stellen und konnte durch konstruktive Diskussionen und wertvolle Hinweise sehr viel lernen.

Herzlicher Dank gilt auch Liane Bächler, die die Zweitbetreuung der Arbeit übernommen und mich bestärkt und unterstützt hat.

Ich habe das Glück mit vielen großartigen Kolleginnen am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation zusammen zu arbeiten. Ich bin ihnen sowohl für die fachliche als auch emotionale Unterstützung, die offenen Türen und den abwechslungsreichen Büroalltag sehr dankbar.

Mein Dank gilt auch den Vertrauenspersonen, die an den Befragungen teilgenommen und mich für den betrieblichen Alltag im Amt der Schwerbehindertenvertretung sensibilisiert haben. In diesem Zusammenhang möchte ich auch den Kolleginnen und Kollegen aus der Rehabilitations- und Teilhabeforschung für fachlichen Austausch und kritische Rückmeldungen danken.

Nicht unerwähnt lassen, möchte ich die Graduiertenschule der Humanwissenschaftlichen Fakultät. Die Möglichkeiten zum kollegialen Austausch haben mich sehr unterstützt.

Die Unibibliotheken in Köln, Berlin und Bielefeld haben mir Raum zum Arbeiten und Wohlfühlen gegeben. Die universitären Strukturen, die es mir ermöglicht haben, jederzeit frei zugängliche Arbeitsplätze vorzufinden, schätze ich sehr wert.

Meinen Freundinnen und Freunden, meiner Familie und meinem Ehemann möchte ich von ganzem Herzen für das große Verständnis, die Sicherheit und das Zutrauen, das Mitfiebern und die vielen Gespräche, die mich abgelenkt und geerdet haben, danken.

Inhalt

Kapitel 1: Einleitung	1
Kapitel 2: Teilhabe und Inklusion (schwer-)behinderter Menschen im Arbeitsleben – grundlegende Konzepte	5
2.1 Definition und Klassifikation von Beeinträchtigung und (Schwer-)Behinderung.....	7
2.2 Verständnis von Teilhabe	10
2.3 Konzeptionelle Grundlagen zum Teilhabebegriff.....	13
2.3.1 Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit	13
2.3.2 Befähigungsansatz.....	15
2.3.3 Lebenslagenkonzept.....	18
2.4 Teilhabe in der Sozialgesetzgebung.....	20
2.5 Verständnis von Inklusion	23
2.6 Zusammenfassende Betrachtung der Begriffe Teilhabe und Inklusion.....	26
Kapitel 3: Das Amt der Schwerbehindertenvertretung.....	30
3.1 Konstitution des Amtes und Aufgabenbereiche der Schwerbehindertenvertretung	30
3.2 Gesetzliche Verankerung der Schwerbehindertenvertretung	33
Kapitel 4: Konzeptionelle Einordnung des Handelns und der Rolle der Schwerbehindertenvertretung anhand soziologischer Organisationstheorien	35
4.1 Einflüsse verschiedener Umweltebenen auf das Handeln der Schwerbehindertenvertretung unter Bezugnahme auf den soziologischen Neo- Institutionalismus und die Strukturationstheorie.....	39
4.1.1 Analyse des organisationalen Feldes der Schwerbehindertenvertretung anhand des soziologischen Neo-Institutionalismus	41
4.1.2 Analyse der globalen Umwelt der Schwerbehindertenvertretung unter besonderer Berücksichtigung der politisch-rechtlichen Umwelt	46
4.1.3 Strukturationstheoretische Perspektive auf das Handeln der Schwerbehindertenvertretung.....	48
4.2 Analyse des Handelns der Schwerbehindertenvertretung anhand der Rollentheorie.....	51
4.2.1 Modell des Rollen-Set zur Analyse des Handelns der Schwerbehindertenvertretung.....	54

4.2.2	Verschänkungen im Rollen-Set der Schwerbehindertenvertretung.....	56
4.3	Begründung und kritische Reflexion der konzeptionellen Einordnung.....	60
Kapitel 5:	Zielsetzung und Fragestellungen der Forschungsarbeiten	65
Kapitel 6:	Methodisches Vorgehen.....	68
Kapitel 7:	Forschungsarbeiten zum Amt der Schwerbehindertenvertretung.....	76
7.1	Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung.....	76
7.2	Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion.....	78
7.3	Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz.....	80
Kapitel 8:	Diskussion	84
Kapitel 9:	Implikationen für Wissenschaft und Praxis	92
9.1	Wissenschaftliche Implikationen.....	92
9.2	Praktische Implikationen.....	95
Kapitel 10:	Literatur.....	99

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF	9
<i>Abbildung 2.</i> Teilhabe nach Sen.....	16
<i>Abbildung 3.</i> Aufgabenfelder und Kooperationspartner*innen der Schwerbehindertenvertretung.....	32
<i>Abbildung 4.</i> Konzeptualisierung der Schwerbehindertenvertretung auf der Mesoebene.....	36
<i>Abbildung 5.</i> Institutionen im organisationalen Feld der Schwerbehindertenvertretung	43
<i>Abbildung 6.</i> Erhebungsschritte im Überblick.....	68

Abkürzungsverzeichnis

BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR/PR	Betriebs- und Personalrat
BTHG	Bundesteilhabegesetz
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DRV	Deutsche Rentenversicherung
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LTA	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
PersVG	Personalvertretungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
UN-BRK	Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Kapitel 1: Einleitung

Im Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist für die Bundesrepublik Deutschland seit 2001 verankert, dass die Selbstbestimmung behinderter Menschen und ihre umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gefördert werden sollen. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) bildet für Deutschland seit ihrer Ratifizierung 2009 einen zusätzlichen rechtlichen Rahmen und das normative Ziel der gleichberechtigten und vollwertigen Teilhabe mit Blick auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen wird konkretisiert. Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde das deutsche Recht in Übereinstimmung mit den Vorgaben der UN-BRK weiterentwickelt und Ansprüche auf gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Teilbereichen wurden gestärkt (Düwell & Beyer, 2017).

Einen wichtigen gesellschaftlichen Teilbereich bildet das Arbeitsleben. In Artikel 27 (3) der UN-BRK wird „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ gefordert. Die Forderung impliziert die Sicherstellung von Chancengleichheit, die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu allen Bereichen betrieblichen Geschehens sowie ein Verbot von negativer Diskriminierung (Trenk-Hinterberger, 2015). Es ergibt sich ein idealtypisches Bild einer inklusiven Arbeitswelt, in der die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass sie gleichberechtigte und vollwertige Teilhabe ermöglichen. Damit wird ein Paradigmenwechsel gegenüber der Vorstellung vollzogen, dass sich die einzelnen Individuen, also Arbeitnehmer*innen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen anpassen müssen (Riecken, Eikötter & Jöns-Schnieder, 2017).

Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verdeutlichen wie dringlich es ist, inklusivere Strukturen im Arbeitssetting aufzubauen und zu fördern und gleichberechtigte Teilhabe voranzubringen. So zeigen beispielsweise Zahlen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen in Deutschland, die im dritten Teilhabebericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a) berichtet werden, dass Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen deutlich häufiger erwerbslos sind als Menschen ohne gesundheitliche Beeinträchtigung. Gründe können hohe Zugangshürden auch zu Ausbildungsmöglichkeiten sowie „eine zu geringe Bereitschaft und Selbstverständlichkeit, passgenaue berufliche Möglichkeiten für beeinträchtigte Menschen herzustellen und anzubieten“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a, S. 311) sein. Daher braucht

es wissenschaftliche Forschung, die danach fragt, wie Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben (handlungspraktisch) ermöglicht werden können und welche Akteur*innen und Organisationen die Gestaltung inklusiver Strukturen auf welche Art und Weise unterstützen können. Eine wesentliche Organisation in diesem Zusammenhang ist die gesetzlich verankerte Interessenvertretung für die Belange von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten – die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Die SBV besteht aus einer Vertrauensperson und ihren Stellvertreter*innen. Sie agiert mit dem Ziel, die berufliche Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Unternehmen (und darüber hinaus) zu fördern und zu sichern, die Interessen ihrer Zielgruppe zu vertreten und ihr beratend und unterstützend zur Seite zu stehen (§ 178 Absatz 1 SGB IX). Die SBV nimmt damit eine Schlüsselfunktion für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben ein. Einerseits hat sie als Selbstvertreterin ihrer Zielgruppe eine weitgehende Unterstützungsfunktion inne, die über die Interessenvertretung hinausgeht, und in der sie durch Beratung und Unterstützung Teilhabe am Arbeitsleben fördert. Zum anderen entstehen aus ihrer Tätigkeit, Schnittstellen zu Entscheidungsträger*innen auf betrieblicher, gesellschaftlicher und politischer Ebenen, wodurch es ihr möglich ist auf strukturelle Bedingungen von Teilhabe und Inklusion Einfluss zu nehmen.

Trotz dieser Schlüsselfunktion fehlt es bisher an wissenschaftlicher Forschung zur Ausgestaltung des Amtes der SBV, zu ihrem Handeln und ihrer möglichen Bedeutung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben und „der Kenntnisstand über die gegenwärtige Vertretungspraxis und ihren Einfluss auf die betriebliche Sozialordnung und die gelebte Inklusionskultur [ist] dürftig und episodenhaft“ (Feldes, 2021, S. 99).

Vor diesem Hintergrund ergibt sich die Zielsetzung der vorliegenden Dissertation. Die Arbeit hat zum Ziel, das Handeln der SBV empirisch zu erfassen und konzeptionell einzuordnen und auf dieser Grundlage die Funktion der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben herauszustellen. Hierfür wird eine theoretische Rahmung herausgearbeitet, um so Ansätze für eine systematische Darstellung des Handelns der SBV zu liefern. Dabei werden die Strukturen, in denen die SBV inner- und außerhalb des Unternehmens verankert ist, beschrieben und das Handeln vor dem Hintergrund der gegebenen Strukturen eingeordnet. Gleichzeitig wird analysiert, wie sich das Handeln der SBV und die Strukturen, in denen sie handelt, zueinander verhalten. Um die theoretischen Ausführungen konkret auf das Amt der SBV beziehen zu können, ist es relevant, empirisches Wissen zu ihrem Amt hinzuzuziehen. Hierfür

werden in verschiedenen Erhebungen, die Tätigkeitsfelder der SBV in der betrieblichen Praxis, ihre Kooperationspartner*innen sowie die gestellten Verhaltenserwartungen und der Umgang der SBV mit diesen, systematisch erfasst. Vor dem Ausgangspunkt, dass das SBV-Amt gesetzlich verankert ist, wird außerdem empirisch erhoben, wie sich die praktische Ausgestaltung des SBV-Amtes explizit vor dem Hintergrund der gesetzlichen Verankerung verhält und welche Herausforderungen und Handlungsbedarfe sich in der Anwendung der gesetzlichen Regelungen in der alltäglichen Praxis ergeben. Auf der Grundlage der systematischen Erfassung und der konzeptionellen Einordnung des Handelns der SBV sollen schlussendlich die mögliche Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben und Ansätze zur Stärkung ihres Amtes diskutiert und herausgestellt werden.

Die Dissertation ist in neun Kapitel untergliedert. Nach der Einleitung werden in Kapitel 2 grundlegende Konzepte von Teilhabe und Inklusion (im Arbeitsleben) vorgestellt. Beginnend wird definiert und abgegrenzt auf welchen Personenkreis sich die Ausführungen zu Teilhabe und Inklusion beziehen. Es wird unterschieden zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen, Behinderungen und Schwerbehinderung. Folgend ist es das Ziel, die konzeptionellen Bedeutungen und die Differenzierungen von Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben herauszustellen. Um im weiteren Verlauf die Funktion der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben ableiten und begründen zu können, wird in Kapitel 3 zunächst erläutert, wie das SBV-Amt konstituiert ist, welche Aufgabenbereiche die SBV übernimmt und wie sie gesetzlich verankert ist. Aufbauend folgt mit Kapitel 4 die konzeptionelle Einordnung des Handelns und der Rolle der SBV anhand soziologischer Organisationstheorien. Im ersten Teil des Kapitels werden dafür die Strukturen bzw. Umwelten der SBV erstens unter Anwendung des Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) dargestellt und analysiert und zweitens auf Grundlage der Strukturierungstheorie nach Giddens (1984) in Zusammenhang mit dem Handeln der SBV gestellt. Dabei wird davon ausgegangen, dass die handlungsprägenden Strukturen sowohl Grundlage als auch Ergebnis des Handelns sind. Im zweiten Teil des vierten Kapitels wird das Handeln der SBV anhand der Rollentheorie analysiert. Nach der Einführung in die theoretischen Grundgedanken der Rollentheorie nach Parsons et al. (1951) wird unter Berücksichtigung der Ausführungen von Merton (1995) der Bezug zum Handeln der SBV hergestellt. Das vierte Kapitel endet mit der Begründung und kritischen Reflexion der ausgewählten Theorien für die konzeptionelle Einordnung des Handelns der SBV. In den Kapiteln 5, 6 und 7 werden die drei einzelnen Forschungsarbeiten, die jeweils in Fachzeitschriften veröffentlicht wurden, mit ihrem jeweiligen Ziel und dem methodischen Vorgehen vorgestellt. Forschungsarbeit 1 stellt die

konzeptionelle Rahmung zur Einordnung des Handelns der SBV dar. Organisationstheoretische Ansätze der Soziologie eröffnen eine differenzierte Betrachtung der SBV aus struktur- und handlungstheoretischer Perspektive. Forschungsarbeit 2 knüpft auf der Grundlage empirischer Daten an die Rollentheorie an, um das Handeln der SBV analysieren zu können. Forschungsarbeit 3 legt den Fokus auf die gesetzliche Ausgestaltung des SBV-Amtes und stellt empirische Daten zur Anwendung der gesetzlichen Grundlagen dar. Kapitel 8 umfasst die Diskussion der vorliegenden Dissertation, in der die Ergebnisse der Forschungsarbeiten mit der theoretischen Rahmung zusammengeführt werden. Es werden sowohl inhaltliche Thesen bezüglich der möglichen Bedeutung der SBV für Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben als auch methodische Aspekte kritisch diskutiert. Abschließend werden in Kapitel 9 Implikationen für Wissenschaft und Praxis abgeleitet. Die wissenschaftlichen Implikationen dienen der Herleitung weiterführender Forschungsfragen vor dem Hintergrund der Einordnung der Arbeit in die Felder der Rehabilitations- und Teilhabeforschung. Die praktischen Implikationen geben Aufschluss über handlungspraktische Konsequenzen zur Gestaltung und Stärkung des SBV-Amtes sowie zur Realisierung von gleichberechtigter Teilhabe an Arbeit.

Kapitel 2: Teilhabe und Inklusion (schwer-)behinderter Menschen im Arbeitsleben – grundlegende Konzepte

Mit der UN-BRK wird ein normatives Leitbild einer inklusiven Arbeitswelt aufgezeigt, in dem sich insbesondere die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt verbessern, um gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Verwirklichung einer inklusiven Arbeitswelt umfasst das Recht von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als selbstverständliche Mitglieder am Arbeitsleben teilhaben zu können. Nichtsdestotrotz zeigen aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, dass die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen dem Anspruch einer umfassenden Teilhabe nicht gerecht wird. Dazu werden im dritten Teilhabebericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a) Zahlen berichtet.

Als Grundlage dienen die Daten aus den amtlichen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, aus Mikrozensus und sozio-ökonomischen Panel sowie aus der repräsentativen Teilhabebefragung. Die Verwendung der verschiedenen Datenquellen soll eine möglichst breite Gruppe von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen umfassen und berücksichtigt dabei, dass die Ein- und Ausschlusskriterien und die Definitionen zur Eingrenzung der Zielgruppen unterschiedlich sind. Auf der Datengrundlage des Mikrozensus, die auf Selbstauskünften zum Vorliegen einer Beeinträchtigung beruht, zeigt sich, dass für Menschen mit Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter die Erwerbstätigenquote bei nur 53 Prozent liegt, während sie sich für Menschen ohne Beeinträchtigungen auf 81 Prozent beläuft. Berücksichtigt man nur die Menschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung, so liegt die Quote bei 46 Prozent. Insgesamt zeigt sich eine hohe Erwerbslosenquote unter den Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Schwerbehinderung. Gründe können hohe Zugangshürden auch zu Ausbildungsmöglichkeiten sowie die fehlende Einsicht berufliche Möglichkeiten so anzupassen, dass sie für beeinträchtigte Menschen nutzbar wären, sein (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a). Zwar wurden durch die Einführung der Ausgleichsabgabe – die Arbeitgebende mit mindestens 20 Arbeitsplätzen zahlen müssen, wenn sie nicht wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung besetzen – die Arbeitgebende stärker in die Pflicht genommen, jedoch mit mäßigem Erfolg. Die Zahlen aus dem Teilhabebericht (2021) zeigen dazu, dass der Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze insgesamt bei durchschnittlich 4,6 Prozent liegt und die Quote somit nicht erreicht

wird. Interessant ist auch, dass der Anteil der Arbeitgebenden, die gar keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, mit gut 25 Prozent seit vielen Jahren gleichbleibend hoch ist.

Für die Gestaltung von passgenauen Arbeitsbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen sind wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Diskussionen zur Bedeutung von Inklusion und Teilhabe unumgänglich. In der Forschung sind sowohl der Inklusions- als auch der Teilhabebegriff weit verbreitet (Wansing, 2015) und es braucht für das Voranbringen wissenschaftlicher Erkenntnisse in diesem Bereich ein präzises Verständnis zu den beiden Begriffen.

Die folgenden Kapitel dienen einer weiterreichenden Auseinandersetzung mit den konzeptionellen Bedeutungen und den Differenzierungen von Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben. Beginnend wird definiert und abgegrenzt auf welchen Personenkreis sich die Ausführungen zu Teilhabe und Inklusion beziehen. Es wird unterschieden zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen, Behinderungen und Schwerbehinderung. Für ein erstes Verständnis von Teilhabe wird der Teilhabebegriff in Kapitel 2.2 definiert und Merkmale, die den Begriff ausmachen, werden erläutert. Um den Teilhabebegriff aus theoretischer Perspektive betrachten zu können, werden in Kapitel 2.3 konzeptionelle Grundlagen in Verbindung mit dem Teilhabebegriff dargestellt. Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health) mit dem bio-psycho-sozialen Modell als Grundlage (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005), der Befähigungsansatz (Nussbaum, 2019, 2020; Sen, 1999, 2020) und das Lebenslagenkonzept (Nahnsen, 1975; Weisser, 1956) ermöglichen eine differenzierte wissenschaftliche Betrachtung. Anschließend wird der Teilhabebegriff in Kapitel 2.4 in Zusammenhang mit der deutschen Sozialgesetzgebung erläutert, die mit dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX die „volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (§ 1) fordert. In Kapitel 2.5 wird der Inklusionsbegriff in Anlehnung an den Teilhabebegriff definiert und abgegrenzt. Im abschließenden Kapitel zu Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben werden die dargestellten Definitionen und Konzepte zueinander in Beziehung gesetzt und ihre jeweilige Bedeutung herausgestellt.

2.1 Definition und Klassifikation von Beeinträchtigung und (Schwer-)Behinderung

Für das Verständnis der Konzepte Teilhabe und Inklusion ist es wichtig, die Begriffe der Beeinträchtigung, der Behinderung und der Schwerbehinderung zu definieren, da sie jeweils verschiedene Personengruppen meinen, aber alle in den Zielperspektiven von Teilhabe und Inklusion umfasst werden. Für das Verständnis von Beeinträchtigung und (Schwer-)Behinderung bietet die ICF als eine internationale Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO) eine Grundlage. Die ICF stellt eine international einheitliche Kommunikation zur „Beschreibung des Gesundheitszustands und der mit Gesundheit zusammenhängenden Zustände“ (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005, S. 11) aller Menschen dar. Die WHO empfiehlt seit 2001 die Verwendung der ICF für die Beschreibung und Klassifizierung eines Gesundheitszustandes und seit 2005 steht sie in deutscher Sprache zur Verfügung (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005). Die ICF basiert auf der Grundannahme, dass ein Gesundheitszustand erst adäquat beschrieben werden kann, wenn eine Sensibilisierung für die konkrete Beachtung von Wechselwirkungen einer Vielzahl von Komponenten besteht, die ihren Ursprung sowohl bio-medizinisch als auch psycho-sozial haben können (Schröder & Göttgens, 2014). Mit der ICF fand so eine Weiterentwicklung der vorher stärker medizinisch orientierten Sichtweise in ihrem Vorgängermodell, der International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH), statt.

Orientiert an der ICF (siehe Abbildung 1) bezieht sich der Begriff der Beeinträchtigung auf die körperlichen (und psychischen) Strukturen oder Funktionen und meint, dass die Leistungsfähigkeit „bei Aktivitäten im Zusammenhang mit [...] Schädigungen [der Körperfunktionen] dauerhaft beeinträchtigt“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a, S. 21) ist. Dabei wird die soziale Dimension nicht berücksichtigt und es geht stärker um die Einschränkung bei Aktivitäten als um das Zusammenspiel der Beeinträchtigung mit Barrieren in der Umwelt (Egen & Gutenbrenner, 2021).

Der Behinderungsbegriff wird in der ICF durch die WHO als ein formaler Oberbegriff zu Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit unter expliziter Bezugnahme auf Kontextfaktoren konzipiert. Die Gruppe der Menschen mit Behinderungen umfasst demnach Menschen, die aufgrund einer Beeinträchtigung im Zusammenwirken mit Kontextfaktoren nicht gleichberechtigt mit Menschen ohne

Beeinträchtigungen an der Gesellschaft bzw. gesellschaftlichen Teilbereichen teilhaben können (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005).

Der ICF liegt das Konzept der funktionalen Gesundheit (Funktionsfähigkeit) zugrunde. Sie bezieht sich dabei auf das bio-psycho-soziale Modell der Komponenten von Gesundheit. Die Funktionsfähigkeit umfasst alle Körperfunktionen und Aktivitäten sowie Partizipation (Teilhabe). Dementsprechend ist Behinderung als Beeinträchtigung der Körperfunktionen, der Aktivitäten und der Partizipation (Teilhabe) zu verstehen (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005). Das Ausmaß der Funktionsfähigkeit eines Menschen wird anhand der Wechselwirkung zwischen Kontextfaktoren (umwelt- und personenbezogene Faktoren) und dem Menschen mit einem Gesundheitsproblem bestimmt (siehe Abbildung 1). Behinderung wird nicht mehr als Eigenschaft einer Person gesehen, „sondern als das Ergebnis einer problematischen Wechselbeziehung zwischen individuellen Voraussetzungen und Umweltbedingungen beziehungsweise Kontextfaktoren“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a, S. 22). Das Zusammenwirken der verschiedenen Komponenten ist ein dynamischer Prozess und hängt von der jeweiligen Situation ab. Das heißt, dass Behinderung sowohl ein relativer als auch ein relationaler Begriff ist und immer in Abhängigkeit von aktuellen gesellschaftlichen Vorstellungen über Behinderung, gesellschaftlichen Chancen und Erwartungen sowie Persönlichkeitsstruktur und Situation zu sehen ist (Hirschberg, 2020).

Die Komplexität des Begriffsverständnisses ist neben der Heterogenität der Menschen, die der Begriff umfasst, in seiner Doppeldeutigkeit und in dem Komplex aus Ursachen und Folgen begründet (Egen & Gutenbrenner, 2021). Das soziale Modell von Behinderung verweist im Sinne von *behindert werden* auf Teilhabebeeinträchtigungen durch Barrieren in der Gesellschaft und das medizinische Modell bezieht sich im Sinne von *behindert sein* „auf eine individuelle Beeinträchtigung (Funktionseinschränkung)“ (Egen & Gutenbrenner, 2021, S. 33).

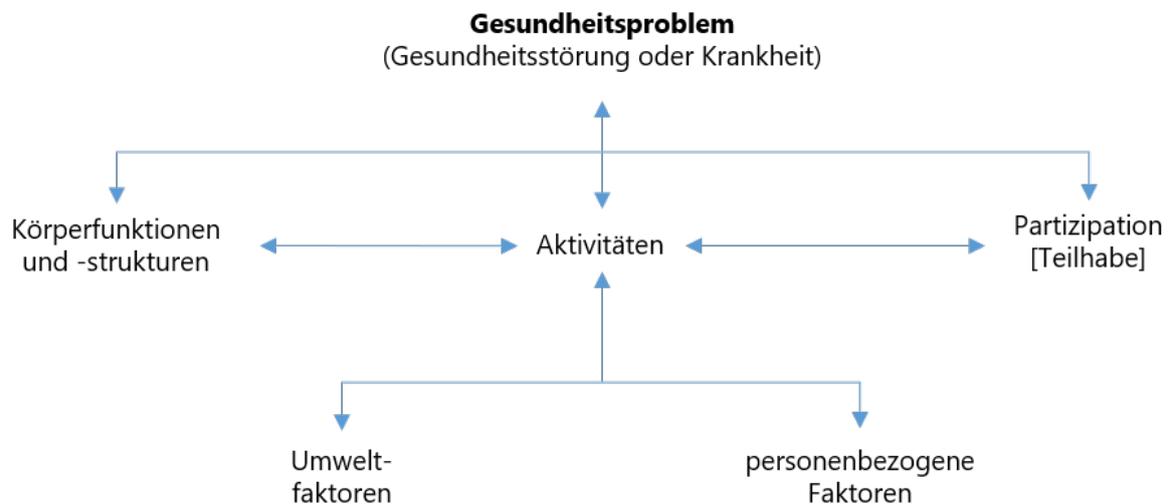


Abbildung 1. Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF
(Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum
für das System internationaler Klassifikationen, 2005, S. 23)

Die UN-BRK definiert den Behinderungsbegriff im Einklang mit der ICF und bezieht sich ebenfalls auf Wechselwirkungen individueller Beeinträchtigungen mit verschiedenen Barrieren. Im deutschen Sozialrecht wurde der Behinderungsbegriff im Zuge der Umsetzung des BTHG zum 01.01.2018 vor dem gerade erläuterten Hintergrund überarbeitet und ist im SGB IX § 2 Absatz 1 wie folgt definiert: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“ Das Behinderungsverständnis im neu gefassten § 2 Absatz 1 SGB IX wurde damit in Übereinstimmung mit der UN-BRK auch im deutschen Recht weiterentwickelt und betont, dass ein Mensch nicht behindert ist, sondern durch Barrieren behindert und in seiner gleichberechtigten Teilhabe eingeschränkt wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a). Sowohl das Verständnis von Behinderung als auch die Fokussierung auf den Teilhabebegriff in der Sozialgesetzgebung entstanden in Anlehnung an die ICF (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V., 2016).

Die Gruppe der Menschen mit Behinderungen umfasst auch Menschen mit einer anerkannten (Schwer-)Behinderung. In Deutschland stellt die Versorgungsverwaltung (in einigen Bundesländern durch Versorgungsämter, in anderen durch die Kommunalverwaltungen wahrgenommen), auf Antrag des Menschen mit Beeinträchtigung, das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung

fest (§ 152 Absatz 1 SGB IX). Der Grad der Behinderung wird auf einer zehnstufigen Skala zwischen 20 und 100 festgesetzt. Je höher der Wert liegt, umso stärker wird die beeinträchtigte Person durch Barrieren in der Umwelt behindert. Menschen sind im Sinne des Schwerbehindertenrechts im SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 amtlich festgestellt wurde. Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 können im Arbeitskontext unter bestimmten Bedingungen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Mit dem Schwerbehindertenstatus oder der Gleichstellung geht die Möglichkeit zur Inanspruchnahme bestimmter im Sozialgesetzbuch verankerter Leistungen und Nachteilsausgleiche einher.

Im Folgenden wird häufig von Menschen mit Behinderungen die Rede sein, da es in der Teilhabediskussion, um Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geht, die als Ergebnis von Aktivitäts- und Teilhabeeinschränkungen in ihrer Funktionsfähigkeit bzw. Teilhabe behindert werden und vor dem Hintergrund der ICF und der verbundenen sozialrechtlichen Definition als Menschen mit Behinderungen gefasst werden. In dieser Bezeichnung sind dann auch Menschen mit einer anerkannten (Schwer-)Behinderung inbegriffen. Wenn es explizit um die Zielgruppe der SBV geht, werden im Folgenden die Begriffe *Menschen mit Schwerbehinderung* oder *gleichgestellte Menschen* verwendet (siehe Kapitel 3.1).

2.2 Verständnis von Teilhabe

Der Teilhabebegriff ist ein relationaler Begriff, der das Verhältnis eines Individuums zu seiner Umwelt beschreibt. Dabei wird dieses Verhältnis aus der subjektorientierten Perspektive des Individuums erfasst: „Gesellschaftliche Bedingungen, Strukturen der Umwelt, sozialstaatliche Leistungen etc. werden danach beurteilt, welche Möglichkeiten sie dem Individuum in seiner Lebensführung eröffnen“ (Bartelheimer et al., 2020, S. 44). Teilhabe meint Möglichkeiten des Zugangs zu und der Beteiligung an der Gesellschaft (z. B. Zugang zu Bildung und Arbeit, politische Beteiligung) (Kastl, 2017), geht dabei von einer Wechselbeziehung zwischen Person und Umwelt aus und verbindet aus seiner subjektorientierten Perspektive die Mikro- mit der Makroebene (Bartelheimer et al., 2020). Bielefeldt (2009) beschreibt diesen wechselseitigen Rückbezug wie folgt: „Erst in der wechselseitigen Verwiesenheit wird klar, dass Autonomie gerade nicht die Selbstmächtigkeit des ganz auf sich gestellten Einzelnen [...] meint, sondern auf selbstbestimmtes Leben in sozialen Bezügen zielt [...]“ (S. 11). Das heißt in anderen Worten, dass Teilhabe nur gelingen kann, wenn das Individuum den eigenen, persönlichen Handlungsspielraum auch

nutzen kann, weil ihm oder ihr soziale und gesellschaftliche Möglichkeitsräume eröffnet werden. Teilhabe verfolgt partizipatorisch-emanzipativ das Ziel, individuelle Teilhabemöglichkeiten zu realisieren und unterliegt dem Grundgedanken des normativen Individualismus. Gemeint ist, dass die Perspektive des Individuums mit seiner*ihrer Umwelt in den Fokus genommen wird (Bartelheimer et al., 2022).

Der Begriff der Teilhabe hat vielschichtige Prägungen und enthält philosophische, juristische, sozialwissenschaftliche und politische Ansätze (Welti, 2005). Im sozialpolitischen und rechtlichen Sinne erfährt das Konzept der Teilhabe eine besondere Aktualität. Diese lässt sich beispielsweise daran erkennen, dass der Bericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2013 vom *Behindertenbericht* zum *Teilhabebericht* umbenannt und, dass 2015 das Aktionsbündnis Teilhabeforschung gegründet wurde. Weiter ist der Teilhabebegriff sowohl national als auch international zum Grundgedanken sozialer Rechte und Leistungen geworden (Welti, 2022) (siehe dazu Kapitel 2.4). In sozialpolitischer Hinsicht wird der Begriff in Bezug auf die Realisierung von Teilhabechancen in diversen Lebensbereichen verwendet. Unklar bleibt dabei aber die konkrete Bedeutung des Teilhabebegriffs sowie die konkrete Realisierung des Rechtsanspruchs (Hopmann, 2019; Nullmeier, 2015). Es wird kritisiert, dass der Teilhabebegriff in seiner Verwendung häufig verengt ist und es eher „um recht basale Teilhabeberechte und den Abbau von Teilhabebarrrieren“ (Hopmann, 2019, S. 70) und weniger um eine differenzierte Betrachtung geht.

Vielmehr sollten für ein weites Verständnis von Teilhabe mindestens folgende sieben Merkmale berücksichtigt werden (Bartelheimer, 2007; Bartelheimer et al., 2020, 2022):

Teilhabe ist ein relationaler Begriff. Teilhabe muss immer vor dem Hintergrund der gegebenen Gesellschaft gesehen werden und in Relation zu sozioökonomischen Strukturen und den Möglichkeiten anderer Mitglieder der Gesellschaft verstanden werden. Dabei beschreibt Teilhabe einen Möglichkeitsraum, der „in der Wechselbeziehung zwischen persönlichen und gesellschaftlichen Faktoren entsteht“ (Bartelheimer et al., 2022, S. 26).

Teilhabe ist mehrdimensional. Teilhabe muss verschiedene Lebensbereiche und soziale Bezüge auf verschiedenen Ebenen (Mikro-, Meso- und Makroebene) berücksichtigen und kann nur vor dem Hintergrund vielfältiger Lebensbereiche mit jeweils unterschiedlichen Teilhabebedingungen verstanden werden. Es gibt nicht einen einzelnen gesellschaftlichen Ort, an dem über umfassende Teilhabe entschieden

wird. Die Bestimmung teilhaberelevanter Lebensbereiche ist abhängig von der jeweiligen Forschungs- und Handlungsperspektive.

Teilhabe beschreibt ein differenziertes Phänomen und impliziert Wahlmöglichkeiten: Teilhabe ist nicht dichotom als Teilhabe und Nicht-Teilhabe zu definieren, vielmehr geht es um Differenzierungen ungleicher Teilhabemöglichkeiten. Vor dem Hintergrund individueller Lebenssituationen können unterschiedliche Ausprägungen von Teilhabe und Nicht-Teilhabe abgestuft werden. Es ist dabei zu unterscheiden zwischen „erwünschter Vielfalt von Lebensweisen und inakzeptablen Gefährdungen von Teilhabe, die gesellschaftlichen Eingriff erfordern“ (Bartelheimer, 2007, S. 8). Mit der Beachtung verschiedener Lebenssituationen geht einher, dass Teilhabemöglichkeiten je nach individueller Situation und Perspektive von den Individuen verschieden priorisiert werden. Teilhabe ist damit immer unter Berücksichtigung einer zeitlichen Dynamik von Lebensverläufen und nicht nach einem Zustand in einem Moment zu betrachten.

Teilhabe ist aktiv und zielt auf Möglichkeiten der Lebensführung: Teilhabe muss immer vor dem Hintergrund der individuellen Möglichkeiten zur aktiven Lebensführung betrachtet werden. Handelnde Subjekte sind „den Strukturbedingungen nicht bloß ausgesetzt“ (Bartelheimer et al., 2020, S. 44), sondern konstruieren ihre Lebensführung aktiv.

Teilhabe nimmt eine subjektorientierte Perspektive ein: Teilhabe ist stets an ein handelndes Subjekt gebunden und „gesellschaftliche Bedingungen oder sozialstaatliche Leistungen werden daran gemessen, welche Möglichkeiten sie dem Individuum für seine Lebensführung eröffnen“ (Bartelheimer et al., 2022, S. 26). Es liegt ein normativer Individualismus zugrunde, indem davon ausgegangen wird, dass der Teilhabebegriff emanzipatorisch zu verstehen ist.

Teilhabe als Leitidee sozialer Gerechtigkeit: Teilhabe bezieht sich auf eine gerechte Verteilung von Möglichkeiten und Zugängen. Dabei geht es nicht um Gleichheit, sondern um eine Berücksichtigung verschiedener Lebenskonzepte und deren Anerkennung.

Teilhabe markiert einen zu schützenden Spielraum der Lebensführung: Die Auseinandersetzung mit Teilhabe eröffnet die Diskussion um Gleichheit und Ungleichheit, indem durch gesellschaftliche Aushandlungsprozesse normativ gesetzt wird, welches „Maß an Ungleichheit als ungerecht gilt“ (Bartelheimer et al., 2022, S. 27). In politischem Zusammenhang ist dabei die volle und wirksame Teilhabe als Ziel anzusehen.

2.3 Konzeptionelle Grundlagen zum Teilhabebegriff

Verschiedene Konzepte bieten Grundlagen für das Verständnis des Teilhabebegriffs und nehmen dabei verschiedene Perspektiven ein. Für die vorliegende Arbeit wurden drei Konzepte ausgewählt, die als besonders relevant für eine vertiefende Erklärung von Teilhabe unter Berücksichtigung der für die Arbeit gewählten Betrachtungsperspektive scheinen: ICF, Befähigungsansatz und Lebenslagenkonzept. Alle drei Konzepte gehen von einer subjektorientierten Perspektive aus und erklären die jeweiligen Zusammenhänge mit Bezug zum handelnden Subjekt – hieraus ergibt sich ein direkter Bezug zum Teilhabebegriff. Weiter berücksichtigen alle Konzepte das Wechselspiel zwischen Person und Umwelt, indem makro-, meso- und mikroperspektivische Betrachtungen in den Fokus genommen werden (Beck, 2022).

Für das Verständnis von Beeinträchtigung, (Schwer-)Behinderung und Teilhabe bietet die ICF (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005) auf der Grundlage des bio-psycho-sozialen Modells eine konzeptionelle Rahmung (siehe Kapitel 2.1). Für die konkrete Verwendung der ICF in Bezug auf die Klassifizierung der Funktionsfähigkeit im Zusammenhang mit Teilhabe ist das Inkrafttreten des SGB IX im Jahr 2001 und die Überarbeitung des SGB IX durch das BTHG relevant. Der Befähigungsansatz (Nussbaum, 2019, 2020; Sen, 1999, 2020) und das Lebenslagenkonzept (Nahnsen, 1975; Weisser, 1956) sind Ansätze zur Untersuchung von Wohlfahrt, sozialer Ungleichheit und Lebensqualität und können den Teilhabebegriff theoretisch spezifizieren und rahmen (Bartelheimer et al., 2022). Der Befähigungsansatz und auch das Lebenslagenkonzept erfahren besonders in der Sozialen Arbeit sowie in der soziologischen Armutsforschung Aufmerksamkeit und werden häufig als theoretische Basis in den Sozialwissenschaften, um gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten als Zusammenspiel mit Gerechtigkeitsansprüchen und Wohlstandsoptionen beschreiben zu können, verwendet – so auch im Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021b) etabliert.

2.3.1 *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*

Die ICF definiert Teilhabe vor dem Hintergrund eines bio-psycho-sozialen Modells von Gesundheit und beschreibt die Funktionsfähigkeit eines Menschen als eine Fähigkeit, die Körperfunktionen, die Aktivitäten und die Partizipation (im Deutschen Teilhabe) umfasst (siehe Kapitel 2.1). Körperfunktionen sind die physiologischen Funktionen von Körpersystemen (einschließlich psychologischer Funktionen).

Aktivitäten sind definiert als die Durchführung von Aufgaben oder Handlungen durch eine Person. Teilhabe ist das Einbezogensein einer Person in eine Lebenssituation oder einen Lebensbereich (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005).

Der Teilhabebegriff ist in der ICF eng an den Aktivitätsbegriff und an die Funktionsfähigkeit einer Person geknüpft und nicht als eigenständiger Ansatz ausgearbeitet. Aktivitäten und Teilhabe werden zwar einzeln dargestellt (siehe Abbildung 1 in Kapitel 2.1), in den weiteren Ausführungen aber zusammen betrachtet. Um Aktivitäten und Teilhabe einer Person näher bestimmen zu können, werden Domänen, wie z. B. Kommunikation oder Mobilität, durch das Beurteilungsmerkmal Leistung bzw. Leistungsfähigkeit bestimmt. Die Leistungsfähigkeit beschreibt, wie eine Person in ihrer Umwelt handelt. Die Leistung einer Person umfasst auch das Merkmal Teilhabe, indem beurteilt wird, inwiefern eine Person in eine Lebenssituation einbezogen ist (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen, 2005). In der Beurteilung der ICF beziehen sich die Konstrukte *Aktivität* und *Teilhabe* eng aufeinander und häufig ist eine Aktivität Voraussetzung für Teilhabe (Staupendahl, 2017). Da keine getrennten Beurteilungsmerkmale aufgeführt werden, ist Teilhabe in der Anwendung der ICF unterbestimmt, sodass keine weitere Spezifizierung des Teilhabebegriffs möglich ist. Weiter ist zu beachten, dass in der Operationalisierung der Leistungsfähigkeit vielmehr die individuelle Verfassung der Person als die Interaktion mit den Umweltfaktoren berücksichtigt wird (Bartelheimer et al., 2020). An dieser Stelle wird der medizinische Ursprung der ICF durch die ICIDH deutlich, indem die sozialen Komponenten noch unterbestimmt sind und die individuellen Komponenten im Fokus stehen (Schröder & Göttgens, 2014).

Insgesamt gesehen kann trotzdem herausgestellt werden, dass die ICF ein Bezugsrahmen für die Konzeption von Teilhabe ist, indem durch die Entwicklung der ICF eine Sensibilisierung für die konkrete Beachtung der Wechselwirkung von Funktionsfähigkeit und damit auch der Teilhabe und Kontextfaktoren stattfindet (siehe Kapitel 2.1). Trotz der wenigen Möglichkeiten zur Differenzierung und Spezifizierung ist die ICF mit dem bio-psycho-sozialen Modell als Grundannahme ein umfassendes Konzept mit hoher Relevanz für den Blick auf das soziale Modell von Behinderung und der einhergehenden Ressourcenorientierung.

2.3.2 Befähigungsansatz

Der Befähigungsansatz (*Capability Approach*) ist ein international viel diskutiertes Konzept der Gerechtigkeitstheorie, auf dessen Grundlage individuelle und gesellschaftliche Wohlfahrt gemessen wird. Der multidimensionale Ansatz erfährt seit den 1980er Jahren internationale Beachtung und wurde u. a. von Amartya Sen (siehe dazu u. a. Sen, 1999, 2011, 2020) und Martha Nussbaum (siehe dazu u. a. Nussbaum, 2013, 2014, 2019) für die Vereinten Nationen entwickelt. Im Folgenden werden beide Ansätze kurz dargestellt und in Beziehung zum Teilhabekonzept gesetzt. Dabei sollen weniger die Ansätze voll erschöpfend erläutert werden, als vielmehr gemeinsame Kerngedanken in Bezug auf Teilhabe in den Fokus genommen werden.¹

Im Kern beruht der Befähigungsansatz auf der Prämisse, dass jeder Mensch das Recht auf ein gutes Leben hat und jeder Mensch dabei selbst definiert, was für ihn oder sie ein gutes Leben bedeutet. Dabei geht es nicht darum, allgemeingültig festzulegen, welche Kriterien ein gutes Leben ausmachen, sondern vielmehr um einen Diskurs darüber, was als gerecht oder ungerecht empfunden wird und welche Fähigkeiten und Voraussetzungen dabei zu berücksichtigen sind (Lindmeier & Meyer, 2020). Sowohl Sen (Sen, 1999, 2020) als auch Nussbaum (Nussbaum, 2019, 2020) differenzieren zwischen Befähigungen (*capabilities*) sowie Handlungen und Daseinsweisen (*functionings*). Nach beiden Auffassungen entstehen Befähigungen gleichermaßen aus individuellen Fähigkeiten als aus gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die sozialer, politischer oder ökonomischer Art sein können. Grundsätzlich wird angenommen, dass jeder Mensch mit Fähigkeiten ausgestattet ist, die zur Verwirklichung eines gehaltvollen Lebens, entfaltet werden müssen. Das geschieht durch Befähigung der Menschen (Özdemir, 2019).

Abbildung 2 zeigt, auf der Grundlage des Befähigungsansatzes nach Sen (1999, 2020) weiterentwickelt durch Bartelheimer (2007), wie Befähigungen (nach Sen: Verwirklichungschancen) entstehen und in Teilhabechancen münden können. Rechte und Ressourcen sind kontextbezogen gegeben und eröffnen die Möglichkeit zur Teilhabe. Rechte können in Form von Rechtsansprüchen den Zugang zu Ressourcen verschaffen. Im Kontext der Arbeitswelt werden Rechtsansprüche zur Teilhabe an Arbeit im SGB IX geltend gemacht (siehe Kapitel 2.4). Inwiefern diese genutzt werden und sich die Möglichkeit zur

¹ Für die Erklärung von Behinderung und Beeinträchtigung nach dem Befähigungsansatz siehe Hopmann (2019), zu weiteren Details und Unterschieden in den Ausführungen von Sen und Nussbaum siehe Nussbaum (2003).

Teilhabe realisiert, hängt von individuellen Fähigkeiten (nach Sen: individuelle Umwandlungsfaktoren) und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (nach Sen: gesellschaftliche Umwandlungsfaktoren) ab. Aus dem Ergebnis dieses Zusammenspiels entstehen Befähigungen (*capabilities*), mithilfe derer sich Individuen frei für oder gegen die Realisierung von Handlungen und Daseinsweisen (*functionings*) entscheiden können (Hopmann, 2019). Es ist also zu beachten, dass das Ausmaß der Befähigungsmöglichkeiten „nicht nur von den Ressourcen abhängt zu denen [...] [Menschen] Zugang haben, sondern auch von Umwandlungsfaktoren, die aufgrund persönlicher Konstitution, der Umwelt und gesellschaftlicher Bedingungen höchst unterschiedlich sein können“ (Cremer, 2022, S. 734).

Für Sen (1999, 2020) gibt es dabei keine konkreten Befähigungen, die für bestimmte Handlungen und Daseinsweisen vorhanden sein sollten; vielmehr liegen Befähigungen in der Wahl- und Handlungsfreiheit der Einzelnen (Özdemir, 2019). Bartelheimer (2007) beschreibt Handlungen und Daseinsweisen als bestimmte Lebenslagen bzw. Teilhabeergebnisse. Teilhabe ist vor diesem Hintergrund definiert als „Wahrnehmung eines Handlungs- und Entscheidungsspielraums oder als Verwirklichung einer Fähigkeit“ (Bartelheimer et al., 2020, S. 37) in Abhängigkeit von individuellen und strukturellen Voraussetzungen.

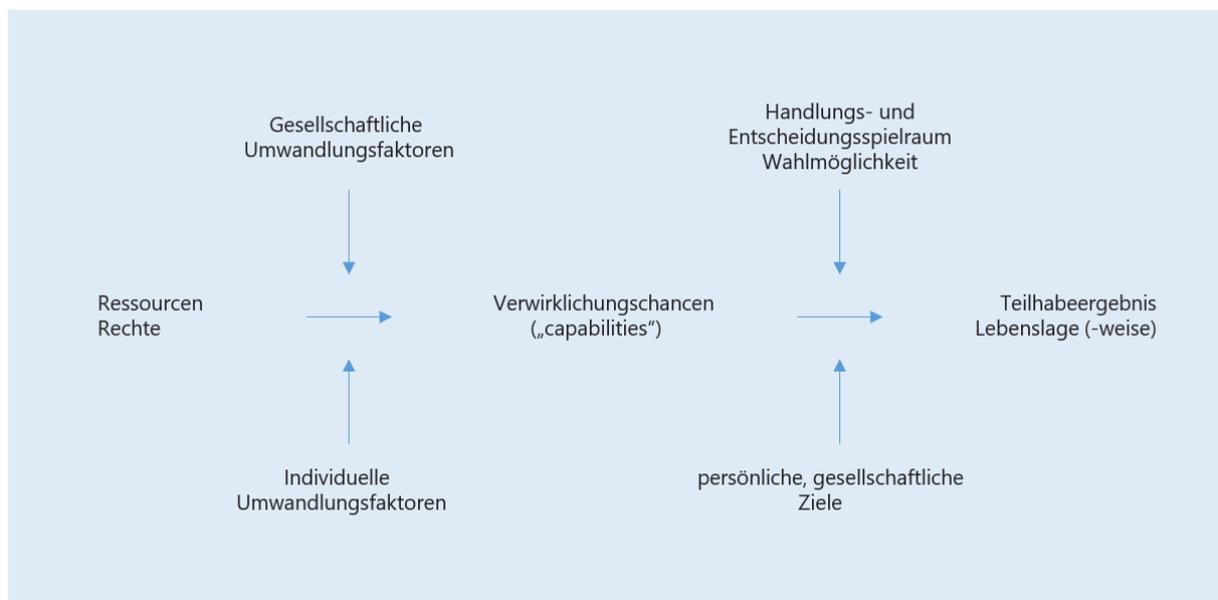


Abbildung 2. Teilhabe nach Sen
(Bartelheimer 2007, S. 22)

Sen (1999, 2020) betont in seinen Ausführungen, dass es keine allgemeingültigen Befähigungen gibt, sondern diese der individuellen Freiheit unterliegen. Nussbaum (2013) grenzt sich in diesem Punkt ab und beschreibt bestimmte Befähigungen als universell gültige Grundwerte, die erforderlich sind, damit ein gutes Leben geführt werden kann. Befähigungen sind nach Nussbaum (2013) folgendermaßen unterteilt: Basis-Befähigungen (wie beispielsweise Hören, Sehen und Sprachentwicklung) bilden die Voraussetzung für die Entwicklung weiterer Befähigungen. Sie sind unterteilt in interne und kombinierte Befähigungen. Interne Befähigungen sind definiert als „Eigenschaften (des Körpers, des Geistes und des Charakters), die es einem Menschen ermöglichen, sich für die Ausübung verschiedener von ihm geschätzter Tätigkeiten zu entscheiden“ (Nussbaum, 2020, S. 63). Mit dem Begriff der kombinierten Befähigungen werden die internen Befähigungen um externe Befähigungen, die externe materielle und soziale Bedingungen umfassen, ergänzt. Kombinierte Befähigungen sollen ermöglichen, dass sich jede Person im Rahmen ihrer internen Befähigungen entwickeln kann (z. B. durch angemessene Arbeitsbedingungen) (Özdemir, 2019). Damit wird davon ausgegangen, dass es zur Verwirklichung interner Befähigungen geeignete Rahmenbedingungen braucht und interne Befähigungen sich so in der Auseinandersetzung mit der Umwelt ausbilden (hier ähnlich wie bei Sen).

Nussbaum (2020) geht noch auf weitere Details menschlicher Grundbefähigungen ein. Um Teilhabe vor dem Hintergrund des Befähigungsansatzes zu betrachten, wird aber schon an dieser Stelle, auch durch die Auffassung von Nussbaum (2013) durch die Kombination aus internen und externen Befähigungen deutlich, dass Teilhabe immer mit der Befähigung von Individuen zu tun hat und die internen Befähigungen ausgebildet und gefördert werden müssen und es dafür einen geeigneten Rahmen braucht. Sowohl Sen (1999, 2020) als auch Nussbaum (2013, 2020) gehen davon aus, dass der Mensch unter Berücksichtigung seiner individuellen Fähigkeiten nur in Interaktion mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen befähigt wird etwas zu tun bzw. als Teil der Gesellschaft zu handeln. Befähigungschancen können in Bezug auf Teilhabe als Teilhabemöglichkeiten gesehen werden, die in Abhängigkeit von den persönlichen und strukturellen Voraussetzungen entstehen. Damit diese Chancen bzw. Möglichkeiten genutzt werden können und in Handlungen und Daseinsweisen (hier: Teilhabe) münden können, braucht es die Förderung und Ausbildung von individuellen und strukturellen Voraussetzungen. Teilhabe lässt sich so als Verwirklichung von Befähigungschancen definieren, wobei diese „an individuelle und strukturelle Voraussetzungen gebunden“ (Bartelheimer et al., 2020, S. 37) ist.

Hopmann (2019) plädiert dafür, das Befähigungskonzept als Erweiterung der ICF zu sehen. Es könnte sich seiner Meinung nach auch als Instrument zur Erfassung von Teilhabechancen eignen – zumindest, wenn man „im Sinne der Ermöglichung bzw. Einschränkung von Befähigungen sowie Handlungen und Daseinsweisen“ (S. 206) nach verschiedenen Kriterien unterscheidet. Bisher wird allerdings kritisiert, dass kaum Formulierungen konkreter Dimensionen und Gewichtungen zur Messbarmachung von Befähigungsmöglichkeiten oder realisierter Handlungen vorhanden sind (Bartelheimer et al., 2022; Özdemir, 2019). Das liegt u. a. auch daran, dass es empirisch einfacher zu beobachten ist, wenn Befähigungschancen wahrgenommen als wenn sie nicht wahrgenommen werden. Nicht realisierte Chancen und Gründe für die Entscheidung gegen die Wahrnehmung bestimmter Chancen lassen sich kaum erfassen. Um das Befähigungskonzept passgenau auf die Erfassung der Verwirklichung oder Nicht-Verwirklichung von Teilhabechancen anwenden zu können, braucht es ein Verständnis von kontextbezogenen Faktoren, die Teilhabechancen ermöglichen bzw. zur Verwirklichung oder Nicht-Verwirklichung von Teilhabechancen führen (Bartelheimer et al., 2022).

2.3.3 *Lebenslagenkonzept*

Die Grundgedanken des Lebenslagenkonzeptes sind auf Otto Neurath (1931) zurückzuführen und wurden von Gerhard Weisser (1956) und Ingeborg Nahnsen (1975) übernommen und angepasst. Weisser (1956) definiert Lebenslage als „Spielraum, den einem Menschen (einer Gruppe von Menschen) die äußeren Umstände nachhaltig für die Befriedigung der Interessen bieten, die den Sinn seines Lebens bestimmen“ (S. 986). Anders gesagt, geht es um den eigenen Handlungsspielraum, der in sozialen Bezügen entsteht und zur Umsetzung persönlicher Interessen genutzt werden kann (Voges, 2006). Eine weitere Definition von Kolip (2020) beschreibt Lebenslagen als die Umstände, unter denen Individuen und soziale Gruppen leben. Der Fokus liegt auf dem Wechselverhältnis von „ökonomischen, sozialen und kulturellen Faktoren, die die konkreten Lebensverhältnisse bestimmen“ (Kolip, 2020, Absatz 1).

Vor diesem Hintergrund ist es relevant, dass Lebenslagen in einem Mehrebenenmodell gedacht werden, da sie verschiedene gesellschaftliche Bereiche auf der Strukturebene betreffen können. Gesellschaftliche Bereiche sind beispielsweise der Arbeitsmarkt, der über das Vorhandensein und die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und die Zugänge zu Arbeit bestimmt oder kulturelle Gegebenheiten mit bestimmten Regelungen des Zusammenlebens (Beck, 2022). Weiter entstehen materielle und immaterielle Möglichkeiten multidimensional durch unterschiedliche Ressourcen (z. B. Bildung, Gesundheit und

soziale Netzwerke) und umfassen sowohl subjektive als auch objektive Dimensionen (Engels, 2006). An dieser Stelle wird ersichtlich, dass das Lebenslagenkonzept u. a. Anknüpfung an den Befähigungsansatz hat, indem davon ausgegangen wird, dass Ressourcen aktiv umgesetzt werden müssen, damit Teilhabechancen in Teilhabe münden können. Sens Konzept des Befähigungsansatzes (1999, 2020) benennt hier die subjektiven Dimensionen als individuelle Umwandlungsfaktoren bzw. individuelle Fähigkeiten und die objektiven Dimensionen als die gesellschaftlich gegebenen Verwirklichungschancen, die in Abhängigkeit der individuellen Handlungsfreiheit in Handlungen und Daseinsweisen münden können (Özdemir, 2019). Sowohl der Befähigungsansatz als auch das Lebenslagenkonzept beschreiben dabei das Individuum als aktive Person, die unter Alternativen wählt und entscheidet (Bartelheimer et al., 2022). Weiter ist es für das Verständnis des Lebenslagenkonzeptes wichtig zu beachten, dass Lebenslagen sowohl als Explanandum, also zu erklärender Sachverhalt, als auch als Explanans, also erklärender Sachverhalt, zu verstehen sind. Das heißt, dass eine Lebenslage sowohl eine Folge „eines bestimmten Ausmaßes an gesellschaftlicher Teilhabe, als auch die Ursache für das Ausmaß [...]“ (Voges, 2006, S. 3) von Teilhabe ist. Dabei lässt sich das Ausmaß nicht auf ein dichotomes Verständnis von Teilhabe vs. Nicht-Teilhabe beschränken, vielmehr geht es um ein Mehr oder Weniger an Teilhabechancen.

Ähnlich zum Befähigungsansatz ist auch beim Lebenslagenkonzept die konzeptionelle Ausarbeitung unzureichend und es ist schwierig, die einzelnen Dimensionen zu differenzieren (Engels, 2006), da die Dimensionen sich wechselseitig beeinflussen. Um Teilhabechancen analysieren zu können, ist es also sinnvoll, mehrere Dimensionen zu betrachten sowie individualisierte und sich verändernde Gesellschaftsstrukturen zu berücksichtigen. Allerdings lässt sich die Auswahl der zu betrachtenden Dimensionen bisher kaum auf der Grundlage empirischer Untersuchungen begründen und es fehlen Erkenntnisse zu einzelnen Dimensionen, um herausstellen zu können, welche Bedingungen zu mehr oder weniger Teilhabe bzw. zur (Nicht-)Umsetzung von Handlungsspielräumen führen (Bartelheimer et al., 2022). Engels (2006) schlägt daher vor, den Begriff der Lebenslagen zu schärfen, indem nur die objektiven Lebensbedingungen, die mehr oder weniger Handlungsspielraum für das Individuum ermöglichen, betrachtet werden. In der Präzisierung würde es dann eher um Handlungsvoraussetzungen gehen und der subjektive Umgang mit verschiedenen Lebenslagen würde weniger im Vordergrund stehen. Zwar stehen Voraussetzungen und Umgang in Wechselbeziehung, eine stärkere Abkopplung könnte aber zu einer stärkeren Differenzierung und damit Präzisierung führen. Hier würde das Lebenslagenkonzept eine Spezifizierung leisten können, da kontextbezogene Faktoren als Handlungsvoraussetzungen stärker in den

Fokus rücken. Die Konkretisierung kontextbezogener Faktoren wird auch in den Diskussionen um den Befähigungsansatz gefordert und das Lebenslagenkonzept könnte eine Erweiterung darstellen.

Engels (2006) benennt Lebenslagen vor diesem Hintergrund als „Gesamtheit der sozialen Zusammenhänge, in denen Personen ihre materiellen und immateriellen Möglichkeiten nutzen“ (S. 5). Beck (2022) erläutert in Anlehnung an Engels dazu, dass es für eine sinnvolle Operationalisierung von Teilhabechancen demnach gewinnbringend sein könnte, eine Zweischrittigkeit zu berücksichtigen. Zum einen sind äußere Bedingungen – also Bedingungen von Konstellationen, wie Lebensbereiche oder Handlungsfelder (z. B. Arbeit) – zu betrachten, um so Dimensionen von Lebenslagen bestimmen zu können. Zum anderen müsste in einem zweiten Schritt „deren Wirkung im Sinne der Lebenschancen, also der Handlungsspielräume“ (Beck, 2022, S. 55) analysiert werden. Hier würde es dann um die Frage gehen, inwiefern Verwirklichungschancen innerhalb der Dimensionen von Lebenslagen auf individueller Ebene genutzt werden können. Schon Nahsen (1992) betont diese individual-strukturalistische Perspektive und modifiziert den Lebenslagenansatz von Weisser (1956), indem sie den Fokus auf strukturelle Bedingungen, die Handlungsspielräume ermöglichen oder versperren, legt. Sie legt Einzelspielräume (z. B. Lern- und Erfahrungsspielraum sowie Versorgungs- und Einkommensspielraum) fest, um so Dimensionen von Lebenslagen aus objektiver Perspektive betrachten zu können. Damit wird der Versuch unternommen, der Kritik am Ansatz von Weisser (1956) zu begegnen und einen stärkeren Fokus auf die konkrete Umsetzung durch Differenzierung in strukturelle Bedingungen und individuelle Verwirklichungschancen sowie in einzelne Dimensionen der strukturellen Bedingungen zu legen (Voges, Jürgens, Mauer & Meyer, 2003). Der konkrete Fokus auf die Lebenslagen stellt eine Abgrenzung zum Befähigungsansatz dar, da es möglich wird, definierte Abschnitte im Lebenslauf, die einen Einfluss auf Teilhabe und Teilhabechancen nehmen, zu betrachten (Kolip, 2020).

2.4 Teilhabe in der Sozialgesetzgebung

Die Forderung nach „volle[r], wirksame[r] und gleichberechtigte[r] Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ im SGB IX § 1 stellt Teilhabe in einen sozialpolitischen Zusammenhang und macht sie zu einem zentralen Rechtsbegriff (Haines, 2009; Welti, 2022). Das SGB IX, das seit dem 01. Juli 2001 in Kraft ist, enthält die Rechtsvorgaben zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohten Menschen. Rehabilitation und Teilhabe werden als Begriffspaar verwendet, dienen als

übergreifende Begrifflichkeiten und werden zu „Kernaufgaben des sozialen Rechtsstaates“ (Blumenthal & Jochheim, 2009, S. 11).

In Abkehr vom Fürsorgegedanken gegenüber Menschen mit Behinderungen sind im SGB IX („Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“) die Leitbegriffe Teilhabe und Selbstbestimmung vordergründig: „Im Mittelpunkt der politischen Anstrengungen stehen nicht mehr die Fürsorge und die Versorgung von behinderten Menschen, sondern ihre selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Beseitigung der Hindernisse, die ihrer Chancengleichheit entgegenstehen“ (Deutscher Bundestag, 2000, S. 3).

Selbstbestimmung als Gegenbegriff zur Fremdbestimmung betont den verantwortungsbewussten Umgang mit den Rechten von Menschen mit Behinderungen. Dabei steht die Möglichkeit im Vordergrund selbst über die Wahrnehmung der gesetzlichen Vorgaben unter Berücksichtigung der eigenen Interessen und Bedürfnisse bestimmen zu können. Diese wird abgegrenzt gegenüber einer Verpflichtung zur Nutzung öffentlicher Leistungen (Haines, 2009). Anders formuliert geht es durch die Einführung des Begriffs der Selbstbestimmung, um die Wahl zwischen Alternativen, um die freie Entscheidung an Aktivitäten, Beziehungen und Lebensbereichen teilzunehmen oder nicht teilzunehmen und um die Verwirklichung und Gestaltung der eigenen Ansprüche und Wünsche (Institut für Teilhabeforschung der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, 2020). Teilhabe umfasst die rechtliche Einbeziehung, das selbstbestimmte Dabeisein in Lebensbereichen und den Einbezug in gesellschaftliche Vorgänge und institutionelle Einrichtungen, wie beispielsweise Unternehmen (Haines, 2009). Die Verankerung von Teilhabe und Selbstbestimmung in der Sozialgesetzgebung entspricht langjährigen Forderungen der Selbsthilfebewegung (Blumenthal & Jochheim, 2009), die u. a. mit der Gründung der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung Mitte der 1980er Jahre den Grundsatz verfolgt, dass Menschen mit Behinderungen „Expert*innen in eigener Sache [sind], die nicht krank, sondern anders sind und am besten selbst wissen, welches ihre Bedürfnisse sind und wie diesen am effektivsten begegnet werden kann“ (Miles-Paul, 1992, S. 101).

Mit dem Inkrafttreten der UN-BRK im Jahr 2006 wurde auch auf internationaler Ebene „die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ („full and effective participation and inclusion in society“; Art. 3c UNCRPD) gefordert. Durch die UN-BRK wurden die Rechte von Menschen mit Behinderungen aus menschenrechtlicher Perspektive expliziert. Dabei geht es nicht um

neue Menschenrechte, sondern um die Anpassung der allgemein anerkannten Menschenrechte in Bezug auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen (Degener & Diehl, 2015). Im Jahr 2009 hat die Bundesrepublik Deutschland die UN-BRK ratifiziert und sich dazu verpflichtet, die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen weiter zu unterstützen und auszubauen.

Dementsprechend wurde das deutsche Recht mit Blick auf die UN-BRK durch die Verabschiedung des BTHG im Jahr 2017 angepasst und Ansprüche auf gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Teilbereichen wurden gestärkt (Düwell & Beyer, 2017), indem das BTHG als Artikelgesetz zu Änderungen in einzelnen Paragraphen im SGB IX geführt hat. Entsprechend beinhaltet das SGB IX insbesondere einen neuen Behinderungsbegriff, der sich am gesellschaftlichen Verständnis einer inklusiven Gesellschaft nach den Grundsätzen der UN-BRK orientiert (Präambel und Art. 1 UN-BRK). Mit § 2 Absatz 1 SGB IX wurde ausdrücklich ein neuer Behinderungsbegriff eingeführt. Behinderung ist dabei – wie in Kapitel 2.1 dargestellt – als Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigung und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren zu verstehen. Behinderung ist demnach nicht mehr in erster Linie als Defizit in den Körperfunktionen und -strukturen eines Menschen definiert.

Weiter enthält die UN-BRK mit Artikel 27, Absatz 1 die explizite Forderung nach einem inklusiven Arbeitsmarkt und beschreibt „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, einbeziehenden und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“. Damit ist gemeint, dass Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld so gestaltet werden, dass „sie den unterschiedlichen menschlichen Lebenslagen gerecht werden und Menschen mit Behinderungen sich darin und auf die ihnen eigene Art mit Arbeitsleistungen einbringen können“ (Trenk-Hinterberger, 2015, 112f.) und nicht, dass Strukturen gleich bleiben und nur durch einzelne Maßnahmen ergänzt würden.

Im SGB IX sind in Teil 1, Kapitel 10 (ab § 49 SGB IX) und in Teil 2, Kapitel 4 (ab § 111 SGB IX) so genannte *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* (LTA) formuliert, die die Rahmenbedingungen schaffen sollen, damit Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Teilhabe an Arbeit wahrnehmen können. LTA sollen „die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit“ (SGB IX § 49 Absatz 1) erhalten, verbessern oder (wieder)herstellen und die Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer sichern. Weiter sind im SGB IX in Teil 3 (ab § 151 SGB IX) besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

(Schwerbehindertenrecht) festgeschrieben. In diesem Teil liegen die Schwerpunkte auf den Rechten von Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung (siehe Kapitel 2.1). Es werden die Pflichten der Arbeitgebenden, die Aufgaben des Inklusionsamtes, die Rechte von schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen (u. a. besonderer Kündigungsschutz) sowie die Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV als Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten ausgeführt. Insbesondere auch an dieser Stelle spielen Änderungen in einzelnen Paragraphen des SGB IX durch das BTHG eine bedeutende Rolle, da u. a. auch die Rechte der SBV ausgebaut wurden (siehe Kapitel 3.2).

Es kann festgehalten werden, dass das SGB IX das Ziel der Teilhabe in den Vordergrund rückt und durch das BTHG neben rechtlichen auch sprachliche Anpassungen vorgenommen wurden. Das SGB IX orientiert sich nicht mehr an der Beseitigung von Defiziten, sondern an der Förderung von Teilhabemöglichkeiten. Dabei ist zu betonen, dass es nicht um ein Mindestmaß an Teilhabe geht, sondern um die „volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe“ (SGB IX § 1) und damit um einen weitgehenden Gleichstellungsanspruch (Bartelheimer et al., 2022).

2.5 Verständnis von Inklusion

Der Inklusionsbegriff stammt aus der Soziologie und wurde durch den Soziologen Thomas H. Marshall geprägt und durch Talcott Parsons und Niklas Luhmann weiterentwickelt. Inklusion wird hier als ein „historische[...]r] Prozess der zunehmenden Einbeziehung in die sich zugleich ausdifferenzierenden funktionalen Teilsysteme der Gesellschaft“ (Kastl, 2017, S. 215) verstanden. Es erfolgte eine weitestgehende Auflösung der dichotomen Betrachtung von „Inklusion als Einbezug in die Gesellschaft“ (Engels, 2006, S. 112) und „Exklusion als Ausgrenzung aus der Gesellschaft“ (Engels, 2006, S. 112). Inklusion wird demnach als ein Kontinuum verstanden, mit dessen Hilfe der Einbezug einer Person in die Gesellschaft als individuelle Position zwischen den Polen Inklusion und Exklusion konzipiert wird. Inklusion bezieht sich nach diesem Verständnis auf Teilsysteme und eine Person kann in einem Teilsystem eher inkludiert und in einem anderen Teilsystem eher exkludiert sein. Es wird damit die Multidimensionalität von Lebenslagen berücksichtigt (Engels, 2006). An dieser Stelle lässt sich ein Zusammenhang zu den dargestellten Merkmalen des Teilhabebegriffs (siehe Kapitel 2.2) sowie zum Lebenslagenkonzept und den Ausführungen zu einem Mehr oder Weniger an Teilhabechancen (siehe Kapitel 2.3.3) erkennen. Gleichzeitig bezieht sich der Inklusionsbegriff im Gegensatz zum Teilhabebegriff aber spezifisch auf die

Zugangsvoraussetzungen zu den einzelnen Teilsystemen. Mit Zugangsvoraussetzungen sind äußere, gesellschaftliche Bedingungen gemeint. Nach Nahnsen (1992) sind darunter Strukturen auf der Makroebene gefasst, die auch den Einfluss von Sozialisation und den daraus resultierenden Haltungen und Einstellungen beinhalten. Mit Bezug auf die Ausführungen zum Befähigungsansatz (siehe Kapitel 2.3.2) kann festgehalten werden, dass die dort definierten sozialen, gesellschaftlichen Umwandlungsfaktoren, die das individuelle Wahrnehmen von Verwirklichungschancen beeinflussen, den Inklusionsbegriff umreißen (Cremer, 2022).

Auf der soziologischen Begriffsentwicklung aufbauend erfährt der Inklusionsbegriff mittlerweile eine große Aufmerksamkeit in der Sonderpädagogik sowie in der Behindertenhilfe und -politik (Kulke, 2020). Darüber hinaus hat der Inklusionsbegriff durch die UN-BRK insbesondere im rechtlichen und sozialpolitischen Sinne einen großen Stellenwert erlangt. In der UN-BRK wird der Begriff mit Bezug auf verschiedene Bereiche verwendet. In Artikel 3 wird der Inklusionsbegriff allgemein angesprochen: „Full and effective participation and inclusion in society“ und in Artikel 27 mit Bezug zum Recht auf Arbeit und Beschäftigung: „[...] this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. [...]“ In der deutschen Übersetzung heißt es in Artikel 3 „Einbeziehung in die Gesellschaft“ und in Artikel 27 wird „inclusive“ mit „integrativ“ übersetzt. Der Inklusionsbegriff kommt damit in der deutschen Übersetzung der UN-BRK nicht vor; insbesondere die Übersetzung durch den Integrationsbegriff bringt viele Diskussionen mit sich, da Integration und Inklusion nicht das Gleiche meinen². Zwar wäre eine engere Orientierung an der englischen Terminologie wünschenswert, die Diskussion um die deutsche Fassung und die gewählten Begrifflichkeiten ist aber nicht relevant für das Verständnis und die Verbindlichkeit der UN-BRK (Wansing, 2015).

² Integration geht im Gegensatz zur Inklusion von einer gegebenen Gesellschaft aus. Es wird Zugehörigkeit erlangt, indem sich der Mensch an die Umgebung anpasst. Inklusion dagegen bedeutet, dass sich gesellschaftliche Verhältnisse und Gegebenheiten verändern und durch Transformation Strukturen geschaffen werden, die jedem Menschen Teilhabe ermöglichen (Wansing, 2015). Der Inklusionsbegriff geht damit über den Integrationsbegriff hinaus, der von einer Gesellschaftsvorstellung ausgeht, in der Andersartigkeit zwar akzeptiert ist, aber eine Differenz statt einer chancengleichen und gleichberechtigten Anerkennung aller Menschen betont wird (Kempen, Wolters & Straatmann, 2017).

Inklusion (*inclusion*) wird in der UN-BRK gemeinsam mit dem Teilhabebegriff (*participation*) aufgegriffen, denn zur Verwirklichung gesellschaftlicher Teilhabe braucht es die Voraussetzungen und Möglichkeiten (durch Gelegenheiten, Zugänge, Rechte, Ressourcen) im Sinne von inklusiven Gesellschaftsstrukturen (Wansing, 2015). Die Schaffung von Möglichkeiten der strukturellen Einbeziehung in soziale Zusammenhänge steht im Fokus des Inklusionsbegriffs (Kastl, 2017), der eine „Veränderung gesellschaftlicher Standards zur Teilhabermöglichkeit benachteiligter Gruppen“ (Behrisch, 2016, S. 440) beinhaltet. Strukturelle Einbeziehung bedeutet, dass durch Strukturen verlässliche Vorkehrungen zur Eröffnung von Teilhabechancen geschaffen werden (Kulke, 2020). Wansing (2015) formuliert den Zusammenhang von Teilhabe und Inklusion vor dem Hintergrund der UN-BRK wie folgt: „Der Grundsatz der Inklusion in der UN-BRK setzt als soziale Dimension des Genusses von individuellen Rechten an [...] gesellschaftlichen Voraussetzungen für die Verwirklichung von Teilhabe an“ (S. 48). Teilhabe ist Ziel der Inklusion und gleichzeitig auch Indikator – es wird somit unter Einbezug der subjektorientierten Perspektive auf gesellschaftliche Verhältnisse und Strukturen geschaut (Welti, 2022).

In Bezug auf die strukturelle Einbeziehung sind Rechte, Rollen und Ressourcen von besonderer Bedeutung (Kastl, 2017). Inklusion bedeutet, dass alle Menschen gleichberechtigte Zugänge in verschiedene Bereiche und Handlungsformate haben und die Rollen, die mit den jeweiligen Bereichen einhergehen, ausfüllen können. Hier wird der normative Charakter von Inklusion im Sinne einer Leit- oder Zielvorstellung deutlich. In Bezug auf den Bereich des Arbeitslebens soll es also allen Menschen möglich sein, die Rolle der Arbeitnehmer*in auszuüben. Für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen können in manchen Bereichen Einschränkungen in Bezug auf die Rollenausübung auftreten; an dieser Stelle würde Inklusion Rahmenbedingungen schaffen, die eine gleichberechtigte Rollenausübung gewährleisten. Inklusion kann in Zusammenhang mit Rollen auch bedeuten, dass sogenannte Sonderrollen geschaffen werden, um Teilhabe auf struktureller Ebene zu fördern. Als Beispiel ist hier der arbeitsrechtliche Status von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu nennen.

Für die Gewährleistung inklusiver Strukturen bedarf es also angemessener Rechte, die u. a. zur Rollenausübung genutzt werden können und Rollenoptionen bieten sowie Ressourcen, die die Wahrnehmung von Handlungsoptionen ermöglichen (Kulke, 2020). Wissenschaftliche Forschung zu Inklusion fragt in diesem Zusammenhang danach, wie strukturelle Einbeziehung ermöglicht werden kann, wie die

handlungspraktische Ausgestaltung sein sollte und welche Akteur*innen und Organisationen die Gestaltung inklusiver Strukturen und die Vermittlung zwischen Praxis, Wissenschaft und Politik unterstützen können (Bartelheimer et al., 2020). Insbesondere vor dem normativen Charakter von Inklusion wird deutlich, dass Inklusion gesellschaftliche Veränderungen und Anpassungen erfordert und dass es dafür politische Entscheidungen, gesetzliche Grundlagen sowie gesellschaftliche Akteur*innen braucht (Wansing, 2015).

2.6 Zusammenfassende Betrachtung der Begriffe Teilhabe und Inklusion

Die Begriffe Teilhabe und Inklusion sind sowohl in der deutschen Sozialgesetzgebung als auch im internationalen Kontext in der UN-BRK fest verankert. Das SGB IX fokussiert auf die „volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe“ (SGB IX § 1) und benennt die Förderung von Teilhabe(-Chancen) als ein übergeordnetes Ziel auf sozialrechtlicher Ebene (T. Meyer & Menzel-Begemann, 2022). Mit der Ratifizierung der UN-BRK wird der Teilhabebegriff international aufgegriffen und bekommt durch die „grund- und menschenrechtliche Verankerung“ (Welti, 2022, S. 134) sowohl international als auch national universellen Anspruch. Der Inklusionsbegriff, definiert als gleichberechtigte Einbeziehung aller Menschen in die Gesellschaft, ist als Grundsatz der UN-BRK ein menschenrechtliches Prinzip und erlangt damit normative Bedeutung. In der UN-BRK sind die Begriffe Teilhabe und Inklusion untrennbar miteinander verbunden, denn Inklusion ermöglicht erst gesellschaftliche Teilhabe (Wansing, 2015).

Die vorgenommene konzeptionelle Einordnung des Teilhabebegriffs ermöglicht ein differenziertes Verständnis der Komplexität des Teilhabebegriffs und auch eine Abgrenzung gegenüber dem Inklusionsbegriff. Die genannten Merkmale von Teilhabe (siehe Kapitel 2.2) werden in den Erläuterungen zur ICF, zum Befähigungsansatz und zum Lebenslagenkonzept berücksichtigt und mit unterschiedlicher Fokussierung ausdifferenziert.

Die ICF beschreibt Teilhabe in enger Verbindung mit (eingeschränkter) Aktivität des Individuums, wobei Aktivität häufig als eine Voraussetzung für Teilhabe gesehen wird. Aktivität meint dabei, die Durchführung von Aufgaben oder Handlungen in den gegebenen Kontextfaktoren (WHO 2005). Die ICF bietet damit einen Rahmen zur Anerkennung des Wechselspiels zwischen äußeren Strukturen und individuellen Handlungen, bleibt aber in den weiteren Ausführungen unterbestimmt (Bartelheimer et al., 2022). Kritisiert wird vor allem, dass Teilhabe nicht als eigenständiges Konzept beschrieben, sondern eng

mit dem Aktivitätsbegriff in Verbindung gebracht wird. Dadurch kann die Bedeutung von Teilhabe nicht umfassend herausgestellt werden (Staupendahl, 2017). Es drängt sich so die Frage auf, ob alle Personen, die Handlungen und Aufgaben durchführen, auch automatisch teilhaben. Eine Person ist aber nicht unbedingt einbezogen in eine Lebenssituation (Teilhabe), sobald sie eine Handlung oder Aufgabe durchführt. Es wäre also sinnvoll, Aktivität und Teilhabe jeweils weiter zu bestimmen und erst in der jeweiligen Ausdifferenziertheit wieder zusammen zu bringen und aufeinander zu beziehen. Es schließt sich ein weiterer Kritikpunkt dahingehend an, dass die Kontextfaktoren (umwelt- und personenbezogene Faktoren) nicht weit genug bestimmt sind, um die Bedeutung einzelner Aspekte analysieren zu können (Bartelheimer et al., 2022). Insbesondere die differenzierte Ausformulierung personenbezogener Faktoren könnte dafür sorgen, dass die Perspektive der Individuen stärker in den Fokus genommen wird. So könnte besser berücksichtigt werden, dass Teilhabe erst durch die Verwirklichung von Chancen durch handelnde Subjekte realisiert werden kann.

Sowohl der Befähigungsansatz (Nussbaum, 2019; 2020; Sen, 1999; 2020) als auch das Lebenslagenkonzept (Nahnsen, 1975; Weisser, 1956) bieten eine konzeptionelle Grundlage um zu verstehen, wie Teilhabechancen entstehen und Teilhabe realisiert wird. Beiden Konzepten liegt die Überlegung zugrunde, „dass eine Aktivität oder eine Lebenssituation dann individuell wertvoll sind, wenn sie unter Alternativen gewählt werden konnten“ (Bartelheimer et al., 2022, S. 23). Unter Rückbezug auf den Befähigungsansatz (Nussbaum, 2019; 2020; Sen, 1999; 2020) und das Lebenslagenkonzept (Nahnsen, 1975; Weisser, 1956) kann Teilhabe als Verwirklichung von Befähigungen oder die Wahrnehmung eines Handlungsspielraumes aufgefasst werden, wobei diese „an individuelle und strukturelle Voraussetzungen gebunden“ (Bartelheimer et al., 2020, S. 37) sind.

Der Befähigungsansatz (Nussbaum, 2019; 2020; Sen, 1999; 2020) ist mit seinen Ausführungen zu der Befähigung von Individuen stärker an der individuellen Lebenssituation orientiert und ist dadurch für die Teilhabeforschung ein viel diskutiertes Konzept (Beck, 2022). Gleichzeitig nimmt er jedoch auch gesellschaftliche Faktoren und damit die gesellschaftliche Verantwortung zur Schaffung und „Sicherung von Verwirklichungschancen durch geeignete Rahmenbedingungen“ (Cremer, 2022, S. 741) in den Blick, wodurch der Bezug zum Konzept der Inklusion hergestellt wird. Das Lebenslagenkonzept (Nahnsen, 1975; Weisser, 1956) wird ebenfalls häufig als Grundlage zur Erklärung von Teilhabe und Teilhabechancen herangezogen. Mit der Bestimmung der Dimensionen von Lebenslagen liegt hier der Fokus stärker

auf der Ausgestaltung struktureller Aspekte als Rahmung der individuellen Handlungsspielräume. Das Lebenslagenkonzept kann daher sinnvoll mit dem Inklusionsbegriff in Verbindung gebracht werden, indem strukturelle Bedingungen auf der Makroebene aufgezeigt werden (Beck, 2022).

Ähnlich wie die ICF müssen sich auch der Befähigungsansatz und das Lebenslagenkonzept der Kritik stellen, dass die relevante Mehrdimensionalität zur Beschreibung von Inklusion und Teilhabe zwar berücksichtigt und die Wechselwirkungen struktureller und handlungsbezogener Bedingungen beschrieben, aber normative und theoretische Hintergründe nicht weiter benannt werden (Bartelheimer et al., 2022; Beck, 2022; Staupendahl, 2017). Es kann daher nicht ausreichend begründet werden, inwiefern welche Faktoren und Dimensionen Bedeutung für die Wahrnehmung eines Handlungsspielraumes haben. Jedoch liegen mit den genannten Ansätzen Konzepte vor, die Grundlage für weitere Ausdifferenzierung bieten. Beck (2022) macht deutlich, dass vielleicht gerade die Auseinandersetzung mit „diesen Wechselspielen unterschiedlicher Faktoren und den Spannungsfeldern zwischen ihnen unter dem Fokus von Teilhabe als Ergebnis der Erhöhung von Handlungsspielräumen [...] eine besondere Qualität von Teilhabeforschung ausmach[t] [...]“ (S. 62).

Insgesamt liefern alle beschriebenen Ansätze konzeptuelle Grundlagen für die Erklärung von Teilhabe(-Chancen) und Inklusion; dabei fokussieren sie die Mikro-, Meso- und Makroebene in unterschiedlichem Ausmaß, thematisieren aber alle „in irgendeiner Weise das Gefüge und Wechselspiel struktureller und handlungsbezogener Bedingungen“ (Beck, 2022, S. 48). Zur Bedeutung der beiden Begriffe kann festgehalten werden, dass der Inklusionsbegriff eher auf einer abstrakten, übergeordneten gesellschaftlichen Ebene ansetzt und Teilhabe stärker das einzelne Subjekt und die Wechselbeziehung zwischen Individuum und Umwelt in den Fokus nimmt. Dabei trägt der Inklusionsbegriff dazu bei, aufzuzeigen wo Teilhabe bisher nicht möglich oder erschwert ist und bietet Ansatzpunkte für Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene (Wansing, 2015). Laut Nullmeier (2015) können Teilhabe und Teilhaberechte nur realisiert werden, wenn durch inklusive Sozialpolitik die Möglichkeiten zur Realisierung geschaffen werden und die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche sich für die Anliegen der Teilhabe öffnen. Auf struktureller Ebene (Inklusionsbegriff) soll gesellschaftliche Komplexität berücksichtigt werden, indem eine Differenzierung verschiedener gesellschaftlicher Teilbereiche und verschiedener Grade des Einbezugs vorgenommen wird. Auf dieser Grundlage können auf individueller Ebene (Teilhabebegriff) vor dem Hintergrund subjektiver Handlungsspielräume und individueller Voraussetzungen die

Mehrdimensionalität von Lebensbereichen, die Dynamik von Lebensentwürfen und die Aktivität der Individuen Beachtung finden.

Mit explizitem Bezug zu Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben bedeuten die beschriebenen Grundlagen, dass es für eine inklusive Arbeitswelt für Menschen mit Beeinträchtigungen und (Schwer-)Behinderung politische und rechtliche Rahmenbedingungen braucht, die Chancengleichheit sicherstellen, einen gleichberechtigten Zugang gewähren, negative Diskriminierung verbieten und sich für die Anliegen der vollen und wirksamen Teilhabe einsetzen (Trenk-Hinterberger, 2015). Denn um längerfristige, strukturelle und nachhaltige Veränderungen in Bezug auf gleichberechtigte Teilhabe an Arbeit zu erreichen, genügt es nicht, individuelle Fälle von Ungleichbehandlung zurückzudrängen, vielmehr muss es um die feste Etablierung von Instrumenten, Akteur*innen und Organisationen zur Eröffnung von Teilhabechancen gehen (Bothfeld, Hübers & Rouault, 2010). Inklusion verlangt damit Veränderungs- und Flexibilisierungsprozesse von Unternehmen: Sie sollen inklusive Rahmenbedingungen im Sinne der Vorgaben der UN-BRK schaffen, anstatt davon auszugehen, dass sich Individuen, also die Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen, anpassen müssen (Riecken et al., 2017).

Die erläuterten gesetzlichen Grundlagen zu LTA sowie die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Schwerbehindertenrecht bieten die Rahmung einer inklusiven Sozialpolitik in Deutschland. An dieser Stelle sind mit Bezug auf die definierten Personengruppen in Kapitel 2.1 Differenzierungen in den Rechten zu bemerken. So gelten z. B. erst mit dem Schwerbehindertenstatus (und der Gleichstellung) die Bedingungen des Schwerbehindertenrechts. Die Differenzierung der Rechte ermöglicht in Teilen eine Berücksichtigung individueller Voraussetzungen und somit des Zusammenhangs struktureller und individueller Bedingungen. Inwiefern Möglichkeiten individueller Teilhabechancen für Menschen mit (Schwer-)Behinderung im Arbeitskontext eröffnet werden und inwiefern Teilhabe in der Arbeitswelt gelingt, ist bisher unzureichend geklärt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a; Feldes, 2021). An dieser Stelle ist die Umsetzung der sozialpolitischen Rahmenbedingungen sowie deren Bedeutung für die Förderung von Teilhabe differenziert zu betrachten.

Kapitel 3: Das Amt der Schwerbehindertenvertretung

Die deutsche Sozialgesetzgebung bemüht sich seit längerem, Inklusion im Arbeitskontext voranzubringen (siehe Kapitel 2.4 und Kapitel 2.6). Ein Ergebnis dieser Bemühungen ist die Etablierung der SBV – einer betrieblichen Interessenvertretung für die Belange von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Insgesamt können schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte so auf eine doppelte Vertretungsstruktur zurückgreifen, denn sie werden neben der SBV, wie alle Arbeitnehmer*innen, durch Betriebs- und Personalräte (BR/PR) gemäß Betriebsverfassungsgesetz bzw. (Bundes-)Personalvertretungsgesetz vertreten. Dabei agiert die SBV als gewählte Interessenvertretung jedoch explizit mit dem Ziel, berufliche Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu fördern und zu sichern, die Interessen dieser Zielgruppe zu vertreten und ihnen beratend und unterstützend zur Seite zu stehen (§ 178 Absatz 1 SGB IX). Sie handelt dabei mit einem breiten Aufgabenspektrum (Heide & Niehaus, 2019), mit Kenntnissen über arbeitsrechtliche Vorgaben und in verschiedenen Netzwerken zur Förderung inklusiver Arbeitsbedingungen inner- und außerhalb ihres Unternehmens. Vor diesem Hintergrund hat sie eine Schlüsselfunktion für die Verwirklichung von Teilhabechancen und inklusiven Arbeitsbedingungen.

Um im weiteren Verlauf die mögliche Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben explizit zu machen und herausstellen zu können, ob und inwiefern sich die genannte Schlüsselfunktion begründen lässt, wird in den folgenden Kapiteln zuerst das Amt der SBV detailliert erläutert. In Kapitel 3.1 werden dazu zunächst die Konstitution des Amtes sowie die Aufgabenbereiche der SBV dargestellt. Mit Kapitel 3.2 folgt die Beschreibung der gesetzlichen Verankerung der SBV im SGB IX mit Fokus auf der gesetzlichen Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts in Teil 3 des SGB IX durch das BTHG.

3.1 Konstitution des Amtes und Aufgabenbereiche der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV ist im deutschen Recht (SGB IX) als eine Interessenvertretung für Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung verankert. Sie „fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite“ (§ 178 Absatz 1 SGB IX).

Die SBV besteht gemäß § 177 Absatz 1 SGB IX aus einer Vertrauensperson und ihrer Stellvertretung. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist eine Vertrauensperson und wenigstens ein*e Stellvertreter*in 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 und Zuständigkeiten, und hat währenddessen dieselben Aufgaben und Rechte. Seit den gesetzlichen Änderungen durch das BTHG kann die Vertrauensperson gestaffelt nach Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kolleg*innen mehrere Stellvertreter*innen heranziehen (§ 178 Absatz 1 SGB IX). Die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter*innen bilden zusammen die SBV. Das Amt der SBV ist dabei konstituiert als ein betriebliches Wahlamt mit einer Amtszeit von vier Jahren (§ 177 Absatz 7 und § 179 Absatz 1 SGB IX). Für die Gewählten existieren unterschiedliche Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeit, abhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten (§ 179 Absatz 4 SGB IX). Sind die Voraussetzungen für eine vollständige Freistellung (in den meisten Fällen ermittelt anhand der Anzahl der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten) nicht erfüllt, ist eine Teilfreistellung möglich, sodass das SBV-Amt neben der operativen Arbeitstätigkeit ausgeübt wird. Es kann auch vorkommen, dass das Amt der SBV mit dem Amt des BR/PR verbunden wird; weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das SGB IX schließen diese sogenannte Personalunion aus.

Die Aufgabenbereiche, Rechte und Pflichten der SBV sind im SGB IX differenziert: Der Aufgabenbereich der SBV umfasst vorrangig die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen im Betrieb sowie die Vertretung der Interessen dieser Zielgruppe (§ 178 Absatz 1 SGB IX). Die SBV berät schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte in Bezug auf ihre behinderungsbezogenen Anliegen und fördert im Besonderen durch persönliche Beratung und Belegschaftsnähe ein Vertrauensverhältnis zu den Kolleg*innen. Im Zuge der Beratung leitet die SBV auch Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe ein und steht in engem Austausch mit zuständigen Stellen wie der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsfachdienst. Ebenso wirkt die SBV an der Ein- und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten mit (§ 167 Absatz 2 SGB IX) und klärt gemeinsam mit der betroffenen Person und dem*r Arbeitgebenden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die SBV unterstützt außerdem Arbeitgebende in individuellen und generellen Fragestellungen zur beruflichen Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter

Menschen und überprüft die Einhaltung gesetzlicher Pflichten. In diesem Zusammenhang arbeitet die SBV mit dem*der Inklusionsbeauftragte*n des Arbeitgebers zusammen, der nach § 181 SGB IX vom Arbeitgebenden bestellt wird und „ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt“ (Absatz 1, Satz 1). Die Rolle der SBV und des*der Inklusionsbeauftragten unterscheiden sich eindeutig, da sie unterschiedliche Perspektiven und Zuständigkeiten (Arbeitnehmenden- vs. Arbeitgebendenseite) in Bezug auf schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte haben. Darüber hinaus ist die SBV auch Ansprechpartnerin für den BR/PR und agiert mit diesem und dem*der Inklusionsbeauftragten gemeinsam im Rahmen eines betrieblichen Integrationsteams (§§ 176, 178 und 181 SGB IX). Das betriebliche Integrationsteam wirkt bei der Erarbeitung und beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung, bei Fragestellungen zur Prävention und bei der Umsetzung des BEM mit (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V., 2022).

Weiter leistet die SBV auch einen präventiven Beitrag, indem sie (ggf. in Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement) für Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Inklusion für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht – auch wenn die Beschäftigten keine oder noch keine anerkannte Schwerbehinderung haben. Abbildung 3 dient der Übersicht über das weitreichende Aufgabenfeld der SBV sowie die Vielzahl an inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartner*innen.



Abbildung 3. Aufgabenfelder und Kooperationspartner*innen der Schwerbehindertenvertretung (eigene Darstellung)

3.2 Gesetzliche Verankerung der Schwerbehindertenvertretung

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV sind seit 2001 im Schwerbehindertenrecht (Teil 3) des SGB IX verankert. Zuvor regelte von 1953 bis 2001 das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesetz (seit 1974: Schwerbehindertengesetz – SchwbG, zuvor: Schwerbeschädigtengesetz) weit weniger ausführlich u. a. die rechtlichen Grundlagen des Amtes der SBV (Blumenthal & Jochheim, 2009).

Neben den beschriebenen Aufgaben (siehe Kapitel 3.1) sind im SGB IX, Teil 3 die Rechte und Pflichten zur Ausübung des SBV-Amtes gesetzlich festgeschrieben. Zur Wahrnehmung der beschriebenen Aufgaben finden sich im Gesetz Anhörungs-, Initiativ- und Beteiligungsrechte (§ 178 SGB IX). Anhörungsrechte sagen aus, dass Arbeitgeber*innen die Pflicht haben, die SBV in allen Angelegenheiten, die Einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Eine getroffene Entscheidung muss der SBV unverzüglich mitgeteilt werden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die Arbeitgeber*innen ohne die beschriebene Beteiligung aussprechen, ist unwirksam. Durch das geltende Initiativrecht hat die SBV die Möglichkeit, Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einzuleiten. Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, auf Antrag der SBV und unter Beteiligung des BR/PR, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen (§ 166 SGB IX). Beteiligungsrechte gewähren der SBV die Möglichkeit zur Teilnahme an Sitzungen des BR/PR oder anderer Gremien wie eines Personalrekrutierungsteams. Bei Themen, die schwerbehinderte Bewerber*innen oder Mitarbeiter*innen betreffen, muss die SBV informiert und zur Teilnahme eingeladen werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen kann.

Mit der Verabschiedung des BTHG wurden zum 01.01.2017 die Rechte der SBV im Schwerbehindertenrecht, Teil 3 des SGB IX ausgebaut. Mit dem Ziel, das deutsche Recht mit Blick auf die UN-BRK weiterzuentwickeln, die Selbstbestimmung behinderter Menschen sowie ihre volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft zu fördern und so auch die SBV als Selbstvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten zu stärken, stellt das BTHG die bisher größte Reform des SGB IX dar (siehe Kapitel 2.4).

Die gesetzlichen Neuerungen für die SBV durch das BTHG betreffen einzelne Details im SGB IX:

- Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX
- Vertretungsregelung nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX

- Übergangsmandat der SBV nach § 177 Absatz 8 SGB IX
- Heranziehung von Stellvertreter*innen nach § 178 Absatz 1 Satz 4 bis 6 SGB IX
- Unwirksamkeitsklausel nach § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
- Freistellungsanspruch der SBV nach § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX
- Fortbildungsanspruch für Stellvertreter*innen nach § 179 Absatz 4 Satz 3 SGB IX
- Kostentragung nach § 179 Absatz 8 SGB IX
- Wahlverfahren zu überörtlichen Vertretungen nach § 180 Absatz 7 SGB IX

Insgesamt wurde bei der Erarbeitung des BTHG und der Formulierung von Anpassungen im Schwerbehindertenrecht des SGB IX berücksichtigt, dass es für die Umsetzung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben eine effektiv agierende Interessenvertretung braucht, die mit ausreichend Handlungsmöglichkeiten ausgestattet ist. Die Anpassungen führen formal zu einer Stärkung der rechtlichen Stellung der SBV (Heide & Niehaus, 2021). Nach Feldes (2021) reagierten der Gesetzgeber und politische Entscheidungsträger*innen damit auf die steigende Anzahl schwerbehinderter und älterer Beschäftigter – wodurch gesundheitliche Beeinträchtigungen zunehmen und eine (Schwer-)Behinderung wahrscheinlicher wird – und die damit einhergehende Relevanz einer Interessenvertretung. Die Stärkung der SBV benennt Feldes (2021) vor diesem Hintergrund als längst überfällig. Gleichzeitig zeigt er auf, dass dennoch „die reale Inklusion im Erwerbs- und Berufsleben [...] insgesamt noch deutlich hinter den Anforderungen [...] der UN-Behindertenrechtskonvention zurück [bleibt]“ (S. 99). Ursachen für die „relative Erfolglosigkeit der Gesetzgebung“ (Feldes, 2021, S. 99) gibt es viele; bedeutende Gründe sind Herausforderungen in der konkreten Anwendung der gesetzlichen Grundlagen und die in Teilen fehlende Präzisierung und Verbindlichkeit (Heide & Niehaus, 2021). Auf die Herausforderungen durch die gesetzlichen Neuerungen im BTHG aus Perspektive der Vertrauenspersonen selbst wird in Kapitel 7.3 ausführlicher eingegangen.

Kapitel 4: Konzeptionelle Einordnung des Handelns und der Rolle der Schwerbehindertenvertretung anhand sozio- logischer Organisationstheorien

Die folgenden Kapitel dienen der konzeptionellen Einordnung der SBV anhand soziologischer Organisationstheorien. Das Ziel ist es, das Handeln der SBV systematisch einzuordnen und in Zusammenhang mit ihrem direkten Umfeld und der weiteren Umwelt zu analysieren, um die SBV und ihre mögliche Bedeutung für Inklusion und Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen im Arbeitsleben umfassend betrachten zu können.

Für die Anwendung der soziologischen Organisationstheorien ist es sinnvoll, eine Verbindung zwischen dem Handeln (Handlungsebene) der Mitglieder der SBV, also der Vertrauensperson und ihre Stellvertretung, und den übergeordneten unternehmerischen und gesellschaftlichen Strukturen (Strukturebene) herzustellen.

Das Handeln der einzelnen Mitglieder der SBV wird auf der Mikroebene und die Strukturen werden als Umwelt der SBV auf der Makroebene verortet. Verbindend zwischen der Mikro- und der Makroebene liegt die Mesoebene. Zur Konzeption der Mesoebene lässt sich nach Allmendinger und Hinz (2002) der Organisationsbegriff heranziehen. Organisationen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie zum einen ein Innenverhältnis – bestehend aus Mitgliedern mit gemeinsamen Zielen und ihren jeweiligen Handlungen – haben. Und sie zum anderen auch Strukturen darstellen, die „ein Außenverhältnis zu anderen Organisationen sowie Anpassungs- und Austauschbeziehungen mit einer vielfältigen Umwelt“ (Allmendinger & Hinz, 2002, S. 10) haben. Demnach verbinden Organisationen auf der Mesoebene das Innenverhältnis, also die Mikroebene, mit dem Außenverhältnis, also der Makroebene. Die SBV lässt sich vor diesem Hintergrund auf der Mesoebene als eine Organisation definieren, die in einer vermittelnden Position agiert. Diese vermittelnde Position liegt darin begründet, dass Organisationen sich sowohl aus Akteur*innen zusammensetzen, die gegenüber anderen Akteur*innen handeln, als auch Strukturen darstellen, in denen Akteur*innen handeln (Preisendörfer, 2011). Abbildung 4 stellt den Zusammenhang zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene anhand der Konzeptualisierung der SBV dar.

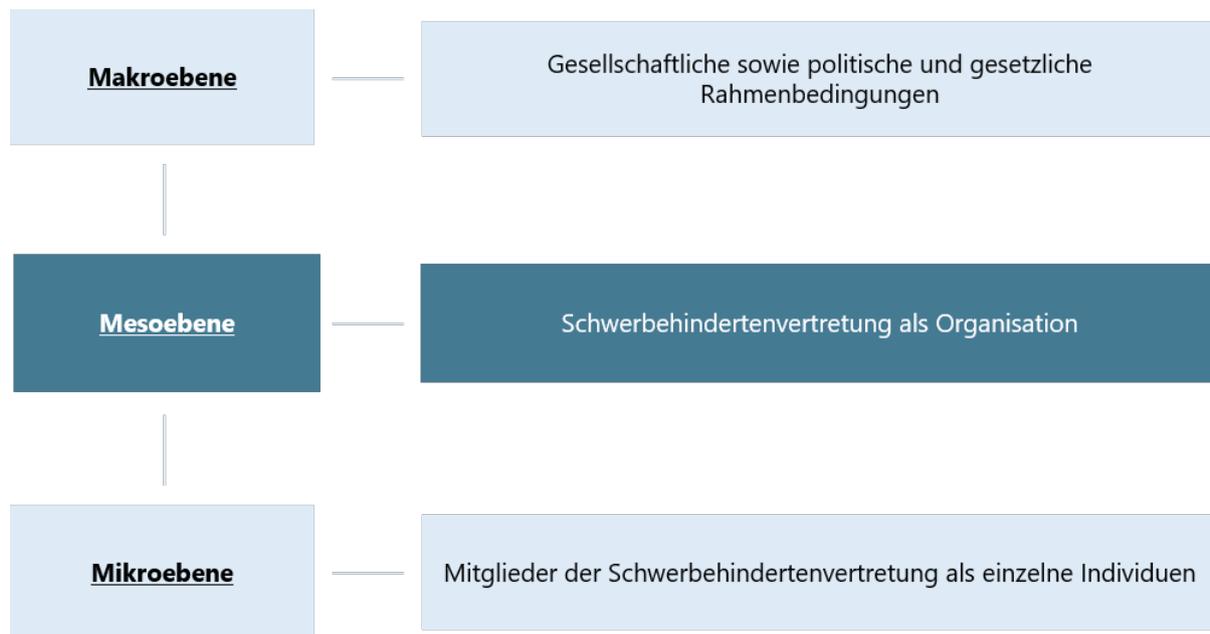


Abbildung 4. Konzeptionalisierung der Schwerbehindertenvertretung auf der Mesoebene
(eigene Darstellung)

Mit Bezug zu den vorangegangenen Ausführungen zur Konzeption von Inklusion und Teilhabe ist die dargestellte Konzeptionalisierung insbesondere sinnvoll, da eine umfassende Betrachtung der SBV sowohl aus handlungs- als auch aus strukturtheoretischer Perspektive möglich wird. Vor diesem Hintergrund soll die SBV in einem ersten Schritt als verbindende Organisation zwischen ihren Mitgliedern und ihrer Umwelt analysiert werden. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus der grundlegenden Analyse der SBV können dann in einem zweiten Schritt Konsequenzen für das Eröffnen von Teilhabechancen gezogen werden. Es soll also auf der Grundlage der Konzeptionalisierung der SBV diskutiert werden, welche Bedeutung die SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben haben kann und inwiefern sie Möglichkeiten individueller Lebensführung für Menschen mit (Schwer-)Behinderungen eröffnet.

Dabei liegt der Fokus im Folgenden stärker auf der Analyse der Verbindung zwischen Makro- und Mesoebene und weniger auf der Verbindung zwischen Meso- und Mikroebene, da das Ziel ist, die mögliche Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe auf Unternehmens- und Gesellschaftsebene herauszustellen. Da sich die mögliche Bedeutung der SBV immer nur in Zusammenhang mit ihrer Zielgruppe sinnvoll betrachten lässt, werden an mehreren Stellen, insbesondere in der Diskussion (siehe Kapitel 8), explizite Bezüge zur Zielgruppe der SBV hergestellt. Insgesamt geht es aber weniger um die subjektorientierte Perspektive der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten und die Frage,

inwiefern sich Teilhabechancen für diese Personengruppe konkret realisieren lassen. Diese Fokussierung macht insofern Sinn, als dass die analytische Trennung der beiden Ebenen eine Hilfskonstruktion (Beck, 2022) zur Herausstellung der möglichen Bedeutung der SBV ist. Denn erst durch die Analyse der möglichen Bedeutung der SBV für die Eröffnung von Teilhabechancen entsteht eine Grundlage für die Frage nach deren individueller Erfüllung.

Auf dieser Grundlage werden im Folgenden zwei organisationstheoretische Ansätze der Soziologie herangezogen, um das Handeln der SBV vor dem Hintergrund der Umwelten und Strukturen, in denen sie agiert, systematisch einordnen zu können: Dafür werden die Strukturen bzw. Organisationsumwelten der SBV erstens unter Rückbezug auf den Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) dargestellt und analysiert (Kapitel 4.1.1) und zweitens auf Grundlage der Strukturations-
theorie nach Giddens (1984) in Zusammenhang mit dem Handeln der SBV gestellt, indem davon ausgegangen wird, dass die handlungsprägenden Strukturen sowohl Grundlage als auch Ergebnis organisationalen Handelns sind (Kapitel 4.1.3).

Der neo-institutionalistische Ansatz (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) eröffnet den Blick auf eine detaillierte Betrachtung der Umwelt von Organisationen. Für die analytische Rahmung des Handelns der SBV, ermöglicht insbesondere die Darstellung und Analyse des organisationalen Feldes der SBV vor dem Hintergrund des Drei-Säulen-Modells nach Scott (2013) den Einfluss verschiedener Institutionen herauszustellen. Obwohl der Einflussbereich auf Organisationen im Neo-Institutionalismus deutlich weiter gefasst ist als es das organisationale Feld abbilden kann, gibt es bisher keine theoretischen Explikationen zur weiteren Systematisierung der Umwelt (Senge, 2005). Um also auch Bezüge zum weitergefassten gesellschaftlichen und politischen Kontext herstellen zu können, wird als Ergänzung zum organisationalen Feld die globale Umwelt auf der Makroebene herangezogen (siehe Kapitel 4.1.2). Nach Schreyögg/Geiger (2016) ist die globale Umwelt als „das Feld der allgemeinen, mehr indirekt auf eine Organisation einwirkenden Kräfte und Systeme“ (S. 199) definiert.

Um weiter eine wechselseitige Verbindung zwischen der Struktur- und Handlungsebene herleiten zu können und aufzuzeigen, inwiefern auch das Handeln der SBV Einfluss auf die Umwelt und das organisationale Feld nimmt und die SBV Strukturen durch ihr Vorhandensein und ihr Handeln gestaltet, bietet die Strukturations-
theorie (Giddens, 1984) eine sinnvolle Ergänzung. Die Strukturations-
theorie ermöglicht

die Anerkennung des bewussten und reflexiven Handelns der SBV für die Gestaltung teilhabefördernder und inklusiver (betrieblicher) Strukturen (siehe Kapitel 4.1.3).

Die herausgestellte Orientierung von Organisationen (hier der SBV) an der direkten Umwelt und den übergeordneten Institutionen führt zur Ausbildung von Rollen. Der Rollenbegriff verbindet konkretes Verhalten mit übergeordneten sozialen Strukturen. Aus diesem Grund wird in Kapitel 4.2 die Rollentheorie nach Parsons (1951) eingeführt und anschließend zur Einordnung der Rolle der SBV genutzt. Dafür werden in Kapitel 4.2.1 Mertons (1995) Ausführungen dargestellt, die aufbauend auf Parsons Theorie entstanden sind, weitere Differenzierungen in der Rollentheorie vornehmen und eine Anwendung ermöglichen. Mertons Modell des Rollen-Set macht in Abgrenzung zu Parsons deutlich, dass Rollen und Beziehungen nicht eindeutigen Mustern folgen. Vielmehr hängt die Normativität der Rollen von der jeweiligen Bezugsgruppe ab, sodass Rollen variieren und diffus sein können (Abels, 2019). In Kapitel 4.2.2 werden, eingebettet in vorangegangene Ausführungen zur Rollentheorie, mögliche Rollenkonflikte (der SBV) beschrieben. Grundlage für das Aufdecken von Spannungsverhältnissen in Form von Rollenkonflikten ist das Rollen-Set. Das Rollen-Set beschreibt nach Merton (1995) die Menge der unterschiedlichen Erwartungen der mit einer Position verbundenen Rollen.

Sowohl Parsons (1951) als auch Mertons (1995) Ausführungen zum Rollenbegriff orientieren sich in ihren Ausführungen an institutionellen Rahmenbedingungen und dem Prozess der Institutionalisierung. Es wird schnell deutlich, dass es Zusammenhänge mit dem Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) gibt und beide Theorieansätze den Institutionalisierungsprozess auf ähnliche Weise einbeziehen. Neben grundlegenden Gemeinsamkeiten gibt es auch Unterschiede in den Auffassungen des alten (Rollentheorie nach Parsons, 1951 und Merton, 1995) und neuen Institutionalismus (Neo-Institutionalismus nach DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977 und Ergänzung durch das Drei-Säulen-Modell nach Scott, 2013). Auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Ansätze wird in Kapitel 4.3 differenziert eingegangen.

Im Folgenden werden neben dem Organisationsbegriff häufig auch die Begriffe *Institutionen* und *Akteur*innen* verwendet. Institutionen sind allgemein gefasst als „übergeordnete gesellschaftliche Regelwerke [...], die darüber bestimmen, was angemessenes Handeln und Entscheiden ist“ (Hasse & Krücken, 2009, S. 237). Dabei sind Institutionen nicht in beliebige Richtung veränderbar, da sie als gesellschaftlicher Konsens festgelegt sind. Der Begriff der Institutionen wird im weiteren Verlauf in den

jeweiligen Zusammenhängen, in denen er verwendet wird, spezifisch definiert, hat aber in den Ausführungen zum Neo-Institutionalismus und zur Rollentheorie grundlegend die gleiche Bedeutung. Akteur*innen werden im weiteren als individuelle Akteur*innen verstanden, die auf der individuellen Handlungsebene (als Mitglieder) in Organisationen handeln.

4.1 Einflüsse verschiedener Umweltebenen auf das Handeln der Schwerbehindertenvertretung unter Bezugnahme auf den soziologischen Neo-Institutionalismus und die Strukturierungstheorie

Der soziologische Neo-Institutionalismus erklärt, welche „Rolle die Umwelt von Organisationen spielt und wie sich Organisationen in Folge bestimmter Erwartungshaltungen und Zwänge aus ihrer Umwelt verhalten“ (Unger, 2015, S. 55). Dieser theoretische Ansatz bietet – im Vergleich zu anderen organisationstheoretischen Ansätzen – die Grundlage für eine systematisierte Analyse von Organisationsumwelten (Senge, 2006). Der Grundgedanke des soziologischen Neo-Institutionalismus ist, dass Organisationen „nicht das Ergebnis rationaler Entscheidungen, sondern die Folge und Konsequenz einer sozialen und kulturellen Konstruktion“ (Sandhu, 2012, S. 75) sind. Es entstehen institutionalisierte Erwartungshaltungen in der Umwelt, die von der Organisation adaptiert werden. Institutionen gelten als festgelegte Regeln, Moralvorstellungen und Kulturen, die zwar auf das Handeln von Akteur*innen zurückzuführen sind, aber von ihnen nicht intendiert übernommen werden (DiMaggio & Powell, 1991). Das Verhältnis zwischen Organisationen, in denen Akteur*innen handeln, und der Umwelt als übergeordnete Strukturen, in denen Organisationen eingebunden sind, lässt sich vor diesem Hintergrund nur eindimensional bestimmen, da der Einbezug der individuellen Handlungsebene fehlt bzw. unterbestimmt ist. Dem Neo-Institutionalismus wird an dieser Stelle vorgeworfen, deterministisch zu sein, da Akteur*innen „lediglich als Vollzugsorgane ihnen übergeordneter und von ihnen unbeeinflussbarer Strukturen in Erscheinung treten“ (Hasse & Krücken, 2005, 87f.). Damit einhergehend wird weiter kritisch angemerkt, dass somit Veränderungs- und Wandlungsprozesse auf übergeordneten Strukturen nicht ausreichend abgebildet werden können (Hasse & Krücken, 2005). Zwar gehen neuere Arbeiten zum Neo-Institutionalismus (u. a. McPherson & Sauder, 2013; R. Meyer & Hammerschmidt, 2006; R. Meyer, 2008; Smets & Jarzabkowski, 2013; Süß, 2009) von einer stärkeren Intentionalität der Akteur*innen aus, sehen bisher aber weiterhin weniger den*die Akteur*in als Ursache von Veränderungsprozessen auf struktureller Ebene an (Hasse & Krüger, 2020). Meier und Meyer (2020) bemängeln, dass der Beziehung zwischen Organisationen und

ihrer institutionellen Umwelt, die das Kernthema des soziologischen Neo-Institutionalismus bildet, verengt dargestellt wird. Dies drückt sich darin aus, dass „diese Relation nur in sehr reduzierter Form [wahrgenommen] und thematisiert“ (S. 76) und „primär die Reaktion von Organisationen auf ihre Umwelt betrachtet“ (S. 76) wird. Die neo-institutionalistische Perspektive ermöglicht eine umfassende Auseinandersetzung mit Organisationen und ihren Umwelten, allerdings wird bisher weniger der aktive Umgang reflexiver Akteur*innen mit ihrer Umwelt betont (Meier & Meyer, 2020).

Um also nicht nur auf die Strukturen bzw. Institutionen und ihre Wirkung auf Organisationen zu fokussieren, sondern auch eine Wechselwirkung von Handeln und Struktur zu berücksichtigen, bietet es sich an als einen weiteren organisationstheoretischen Ansatz, die Strukturationstheorie nach Giddens (1984) heranzuziehen und beide Perspektiven in Verbindung zueinander zu bringen. Die Strukturationstheorie geht im Kern von einem Konstrukt des Dualismus aus, das sich auf die wechselseitige Voraussetzung von Handlung und Struktur bezieht. Das heißt, dass sich Handlungen auf Strukturen beziehen und das Handlungen wiederum Strukturen erzeugen. Im Unterschied zu den Annahmen des soziologischen Neo-Institutionalismus handeln Akteur*innen wissentlich und reflexiv und nehmen unbewusst und bewusst Einfluss auf Strukturen. Strukturen sind als Regeln und Ressourcen definiert, die Handeln sowohl ermöglichen als auch beschränken können. Das Vorhandensein von Ressourcen und der aktive Umgang mit diesen stellen weitere Unterschiede der beiden Theorien dar. In der Strukturationstheorie ermöglichen Ressourcen Einflussnahme (Wilkesmann, 2009) und stellen das Handlungsvermögen der Akteur*innen dar (Hofstetter & Schönhagen, 2015). Im Neo-Institutionalismus spielen Ressourcen eine untergeordnete und indirekte Rolle, da Ressourcen – wenn überhaupt – nur durch die Anpassung an Umwelterwartungen in materieller Form entstehen können und immaterielle Formen nicht berücksichtigt werden (Wilkesmann, 2009).

Auf der Grundlage des Neo-Institutionalismus wird eine systematische Darstellung der Umwelt möglich, die es braucht, um die SBV in dieser konzeptionell darzustellen. Durch die Ergänzung der Strukturationstheorie kann der kritisierte „Mikro-Makro-Dualismus“ (Wilkesmann, 2009, S. 147) überwunden und die Struktur- mit der Handlungsebene verbunden werden. Gleichzeitig haben der Neo-Institutionalismus und die Strukturationstheorie in ihren theoretischen Annahmen Gemeinsamkeiten, wodurch sich eine ergänzende Bezugnahme anbietet. Beide Ansätze fokussieren auf gesellschaftliche Strukturen und deren Bedeutung sowie Relativität (Peter, 2010). Weiter wird in beiden Ansätzen davon ausgegangen,

dass Strukturen auf irgendeine Art und Weise durch „soziale Praktiken und ihre kulturellen Bedingungen“ (Peter, 2010, S. 111) reproduziert werden.

Dass sich die genannten organisationstheoretischen Ansätze nicht gegenseitig ausschließen, zeigt sich auch darin, dass die Ergänzung beider Ansätze nicht neu ist und die Überlegungen von Giddens in neo-institutionalistischen Beiträgen vielfach genutzt werden (z. B. DiMaggio & Powell, 1991; Ortmann, Sydow & Windeler, 2000; W. Richard Scott, 2013; Walgenbach & Meyer, 2007; Wilkesmann, 2009; Windeler, 1992).

4.1.1 Analyse des organisationalen Feldes der Schwerbehindertenvertretung anhand des soziologischen Neo-Institutionalismus

Organisationen sind eingebettet in ein organisationales Feld verschiedener Teilsysteme, wobei jedes Teilsystem über institutionalisierte Erwartungen verfügt, an denen sich Organisationen orientieren (Sandhu, 2012). Im Neo-Institutionalismus stellen diese institutionalisierten Erwartungen übergeordnete Systeme dar (so genannte institutionelle Dimensionen oder Institutionen), in denen Regeln, Aufgaben und Rollen festgelegt sind (Unger, 2015). Institutionen geben die Regeln vor, während in Organisationen die handelnden Akteur*innen agieren, die sich nach den Regeln richten (Esser, 2000). Institutionen sind „gesellschaftliche Erwartungsstrukturen [...], die darüber bestimmen, was angemessenes Handeln und Entscheiden ist“ (Hasse & Krücken, 2009, S. 237) und an denen sich Organisationen in ihrem Handeln orientieren. Sie lassen sich so als dauerhafte Regelsysteme definieren, die Grenzen und Möglichkeiten des Handelns aufzeigen. Dabei ist zu beachten, dass Institutionen nach Scott (2001) keine konkreten Handlungsweisen vorgeben und damit auch nicht das Handeln determinieren. Sie zeigen vielmehr Grenzen und Möglichkeiten auf. Die Handlungen von Akteur*innen sind institutionalisiert und werden unreflektiert und routinehaft vollzogen (Wilkesmann, 2009).

Vor diesem Hintergrund besteht das organisationale Feld aus Institutionen, die eine „Verbindung zwischen Organisation und Gesellschaft“ (Senge, 2005, S. 22) darstellen und Handlungsmuster im organisationalen Geschehen generieren (Peter, 2010). Organisationen orientieren sich an den Institutionen in ihrem direkten Umfeld mit dem Ziel der Herstellung und Aufrechterhaltung von Legitimität durch die Umwelt (Preisendörfer, 2011). Im Vordergrund steht für Organisationen aus neo-institutionalistischer Perspektive somit nicht das Erreichen von Effizienz (Hasse & Krüger, 2020), sondern vielmehr die

Ausrichtung an ihrem organisationalen Feld. Legitimität kann erreicht und gesteigert werden, indem sich eine Organisation in Übereinstimmung mit Gesetzen, normativen Erwartungen und Werten verhält (Unger, 2015). Diese Anpassung bzw. Strukturangleichung (Isomorphie) lässt sich nach Scott (2013) anhand eines Drei-Säulen-Modells erklären, dem zufolge Legitimität durch drei verschiedene institutionelle Dimensionen geschaffen werden kann (regulative, normative und kognitive Institutionen). Scotts Drei-Säulen-Modell erfährt im Neo-Institutionalismus eine weite Verbreitung und ermöglicht eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Institutionen, an denen sich Organisationen orientieren (Süß, 2009). Im Hinblick auf die Anwendung des Institutionenbegriffs muss festgehalten werden, dass dieser erstmal auf eher abstrakte Weise vorliegt und die konkrete Ausgestaltung der institutionellen Dimensionen immer auch vom Analysekontext abhängt (Peter, 2010; Senge, 2005).

Die SBV orientiert sich – wie andere Organisationen auch – an regulativen, normativen und kognitiven Institutionen. Diese übergeordneten Regelsysteme werden im Folgenden vor dem spezifischen Hintergrund des SBV-Amtes beschrieben und analysiert.

Regulative Institutionen bezeichnen die Begrenzung und Regulierung durch Regeln, Gesetze und Sanktionen. Das Erreichen von Legitimität einer Organisation kann auf dieser Ebene durch die Einhaltung formaler Vorgaben oder durch den Anschein der Einhaltung solcher Vorgaben erlangt werden (Scott, 2013). Nach DiMaggio und Powell (1983) wird hier die Strukturangleichung von Organisationen durch Zwang herbeigeführt. Normative Institutionen umfassen Werte und Normen, die beschreiben, wie etwas sein soll bzw. wie Dinge getan werden sollen (Wilkesmann, 2009). Das Erreichen von Legitimität ist hier nicht geprägt durch rechtliche Sanktionen wie bei der regulativen Säule, sondern durch moralische Gefüge. Die Organisation orientiert sich an vorschreibenden, bewertenden und verpflichtenden Aspekten und verfolgt die Erfüllung der Normen, da die Einhaltung erwartet wird und für die Organisation eine soziale Verpflichtung entsteht. Isomorphie wird hergestellt durch normativen Druck, der als Orientierungsrahmen dient und normative Bindungen entfaltet (Hasse & Krücken, 2005). Kognitive Institutionen beziehen sich auf gemeinsam geteilte Vorstellungen von der Wirklichkeit. Die Interpretation der Wirklichkeit ist abhängig von vorgegebenen kulturellen Rahmenbedingungen wie Rollen oder Routinen. Die kognitiven Prozesse der Mitglieder einer Organisation werden zum einen durch diese kulturelle Rahmung bestimmt, zum anderen werden die Wirklichkeit und ihr Sinngehalt aktiv durch die Mitglieder der Organisation erschlossen (Mejeh, 2021; Walgenbach, 2019). Legitimität kann vor diesem Hintergrund

durch den Anpassungs- bzw. Angleichungsprozess an bestimmte soziale Erwartungen erlangt werden (mimetische Isomorphie).

Organisationen orientieren sich anhand der genannten Institutionen an ihrem organisationalen Feld und verfolgen aufgrund der institutionellen Mechanismen Zwang, normativer Druck und mimetischer Isomorphismus das Ziel der Legitimität. Heterogene Erwartungen und unklare Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge im organisationalen Feld können zu Widersprüchen und hoher Unsicherheit führen (Busch-Heizmann, Rastetter & Rinke, 2018; Hasse & Krücken, 2005). Im Umgang mit gegensätzlichen Erwartungen der Umwelt wenden Organisationen verschiedene Strategien an. Eine zentrale Vorgehensweise ist die Entkopplung. Damit ist gemeint, dass Organisationen die gestellten Erwartungen gegebenenfalls nur formell übernehmen, aber nicht operativ in ihre Tätigkeiten integrieren. Auf diese Weise wird berücksichtigt, dass Organisationen von Regularien und Geboten auch Abstand nehmen können und dass die Umwelt bzw. Teile der Umwelt zwar Einfluss auf Organisationen nehmen, aber nicht deterministisch wirken (Besio, 2015). Abbildung 5 zeigt das organisationale Feld der SBV und die darin relevanten Institutionen im Überblick.

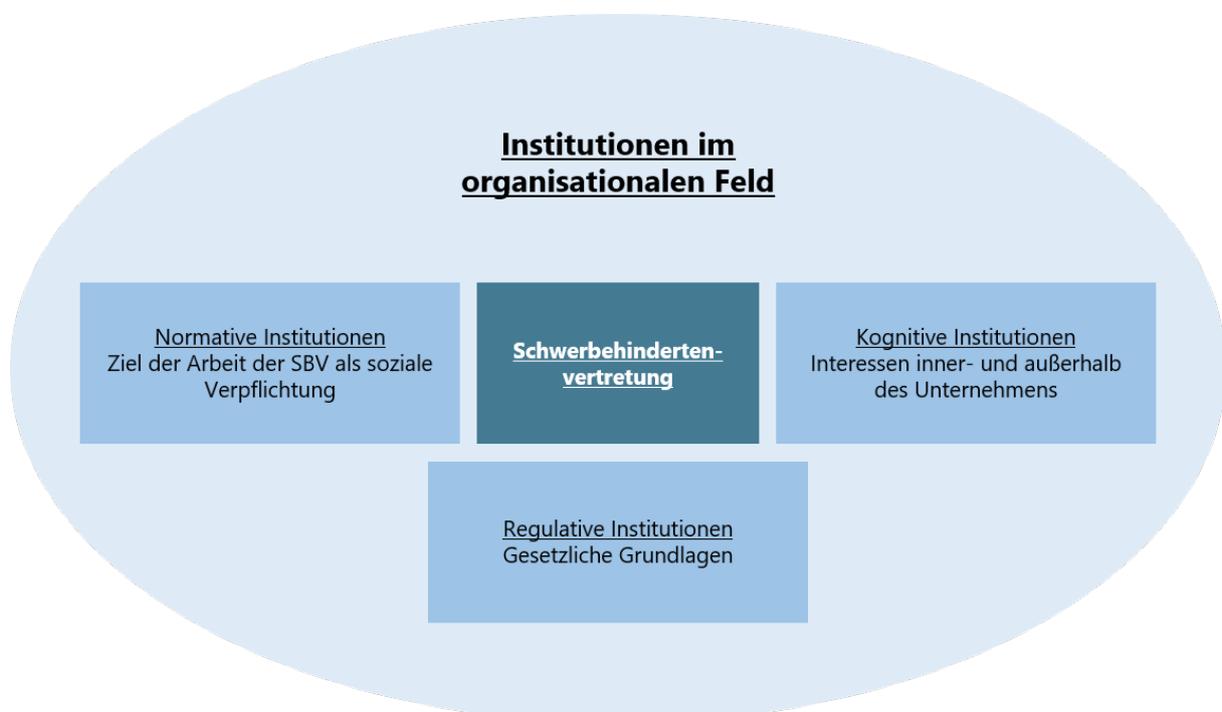


Abbildung 5. Institutionen im organisationalen Feld der Schwerbehindertenvertretung (eigene Darstellung)

Da das Handeln der SBV stark durch die im SGB IX gesetzlich verankerten Aufgabenbereiche, Rechte und Pflichten geprägt ist, können im konkreten Kontext der SBV die regulativen Institutionen als möglicherweise relevanteste und spezifischste Säule gesehen werden. Die SBV erreicht diesbezüglich Legitimität, indem sie sich an die gesetzlichen Vorgaben hält und die gesetzlichen Grundlagen anwendet. Gleichzeitig haben gesetzliche Vorgaben und gesetzliche Änderungen immer einen Prozesscharakter und werden mit Bezug zu den kognitiven Institutionen vor dem Hintergrund der organisationalen Wirklichkeit interpretiert und angewandt, indem „Organisationen als informations- und sinnprozessierende Systeme einen spezifischen Wahrnehmungskontext bilden“ (Hasse & Krücken, 2005, S. 40). Für die Organisation SBV geht damit einher, dass die im SGB IX festgeschriebenen gesetzlichen Grundlagen und vor allem auch die erst kürzlich veränderte Rechtsstellung durch das BTHG nicht aus sich heraus in Umsetzung kommen und bestimmend sind, sondern erst durch die praktische Anwendung an Wirkung gewinnen (Heide & Niehaus, 2021). Es kann an dieser Stelle also nicht von einer deterministischen Beziehung zwischen Recht und Organisation ausgegangen werden. Vielmehr handelt es sich um ein Verhältnis gegenseitiger Beeinflussung. Die Analyse der veränderten Rechtsstellung der SBV und des Prozesses einer lernenden Gesetzgebung in dem Sinne, dass die gesetzlichen Grundlagen auch vor dem Hintergrund der konkreten Anwendung betrachtet werden müssen, ist in Kapitel 7.3 dargestellt.

In Hinsicht auf die normative Legitimität ist das Ziel der Arbeit der SBV – berufliche Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu fördern und zu sichern (Feldes, 2021) – in den Fokus zu nehmen. Aus moralischer Perspektive stellt sich das Erreichen des partizipatorisch-emanzipativen Ziels beruflicher Inklusion und Teilhabe entsprechend der UN-BRK (Farin, 2012; Waldschmidt, 2015) als unausweichlich dar und legitimiert die Arbeit der Organisation SBV als eine soziale Verpflichtung. Normativer Druck ist besonders durch die Formalisierung der SBV als institutionalisierte Interessenvertretung gegeben. Die Formalisierung der SBV kann Vor- und Nachteile mit sich bringen. Zwar kann man nach Schimank (2016) davon ausgehen, dass eine stärker ausgeprägte Formalstruktur eine stärkere Handlungsprägung gegenüber den Mitgliedern des Unternehmens nach sich zieht, wodurch mithilfe der SBV eine Sensibilisierung für Inklusion und Teilhabe angestoßen werden kann. Aber eine Formalisierung kann gleichzeitig auch nachteilig sein, wenn durch sie eine Legitimationsfassade aufgebaut wird und Willkür und Diskriminierung gedeckt werden. In Bezug auf die Arbeit der SBV kann dieser Punkt meinen, dass durch das bloße Vorhandensein einer SBV der Anschein inklusiver Strukturen und teilhabegerechter Arbeitsbedingungen erweckt wird, während zugleich die Arbeit der SBV im Unternehmen wenig

unterstützt oder sogar behindert wird. Auf solche Weise würde das Unternehmen selbst die genannte Strategie der Entkopplung anwenden, indem es zwar inklusive Strukturen implementiert, aber nicht kongruent zu diesen handelt (Busch-Heizmann et al., 2018). Den normativen sozialen Aspekten stehen die Effizienz- und Leistungsparadigmen sowie die wirtschaftlichen Interessen gegenüber, die in unserer Gesellschaft und aufseiten von Arbeitgeber*innen häufig bestimmend sind. Die SBV wird vor diesem Hintergrund mit verschiedenen Erwartungen aus dem organisationalen Feld konfrontiert; widersprüchliche normative und kognitive Elemente im organisationalen Feld der SBV können die Folge sein.

Die Kultur eines Unternehmens, die unter Rückbezug auf die kognitiven Institutionen aus geteilten kulturellen Rahmenbedingungen wie Rollen oder Routinen besteht, nimmt durch die (Nicht-)Etablierung inklusions- und teilhabefördernder Ziele auf Unternehmensseite Einfluss auf die Arbeit der SBV. Um erfolgreich das SBV-Amt ausführen zu können, braucht es über individuelle Einstellungen hinausgehende Praktiken, Werte und Verhaltensnormen, an denen sich die Beschäftigten orientieren und ihr Handeln entsprechend ausrichten können (Goedicke, 2006). Folglich wird das SBV-Amt als mehr oder weniger relevant wahrgenommen und entsprechend unterstützt. Nach Goedicke (2006) ist die Kultur des organisationalen Feldes auch entscheidend für Beschäftigungsangebote sowie für die Praxis der Personalauswahl und -entwicklung. Schwerbehinderte Beschäftigte oder Bewerber*innen und damit auch ihre Interessenvertretungen werden je nach Organisationskultur unterschiedlich stark eingebunden, akzeptiert und gefördert. Dabei ist die „Organisationskultur ein informelles organisatorisches Phänomen, sie entsteht sukzessive aus der Interaktion unter den Mitgliedern des Unternehmens“ (Schreyögg, 2016, S. 177).

Vor diesem Hintergrund sind für die SBV die Perspektiven und Erwartungen von Arbeitgeber*innen sowie schwerbehinderten, gleichgestellten und nicht behinderten Kolleg*innen relevant (Heide & Niehaus, 2019; Niehaus, Heide & Glatz, 2019). Diese Akteur*innen beeinflussen die Handlungsweisen der SBV zwischen Kooperation und Konflikt, und die SBV changiert je nach Anliegen und Kontext in einer Vermittlungs- und Brückenposition, um Legitimation zu erlangen und handlungsfähig zu bleiben. Die Akteur*innen bestimmen maßgeblich die Kultur des organisationalen Feldes bzw. des Unternehmens und können so förderlich oder hemmend auf die Organisation SBV wirken.

Nach Meier und Meyer (2020) können Heterogenität bzw. heterogene Sichtweisen unterschiedlicher Akteur*innen vor dem Hintergrund des Neo-Institutionalismus zum einen als Konflikt gesehen und zum

anderen aber auch als nützlich oder sogar notwendig aufgefasst werden. Für die SBV können die verschiedenen Sichtweisen und möglicherweise widersprüchlichen Erwartungen verschiedener Akteur*innen zu Konflikten und Spannungen, z. B. in Form von Rollenkonflikten (Heide & Niehaus, 2019), führen, zum anderen können aber durch den Umgang und die Auseinandersetzung mit verschiedenen Perspektiven und Erwartungen auch Wandel und Fortschritt hervorgebracht werden. Zumindest bringt das Aufzeigen von heterogenen Sichtweisen, von Widersprüchen und Differenzen neue Diskussionen hervor und ermöglicht die Entstehung von Kompromissen oder sogar Innovationen. Zur weiteren Ausführung des Auftretens von Rollenkonflikten im Amt der SBV, siehe Kapitel 4.2 und zu empirischen Ergebnissen zur differenzierten Ausgestaltung der Rollenkonflikte der SBV, siehe Kapitel 7.2.

4.1.2 Analyse der globalen Umwelt der Schwerbehindertenvertretung unter besonderer Berücksichtigung der politisch-rechtlichen Umwelt

Die globale Umwelt ist sehr weit gefasst und wird sowohl in der Soziologie als auch in der Betriebswirtschaftslehre üblicherweise in fünf Teilfelder untergliedert (technologische Umwelt, politisch-rechtliche Umwelt, sozio-kulturelle Umwelt, ökologische Umwelt und makroökonomische Umwelt) (u. a. Schreyögg & Geiger, 2016). Zur weiteren Systematisierung der Umwelt der SBV soll im Folgenden die politisch-rechtliche Umwelt als relevant herausgestellt werden, da das Amt der SBV sowie dessen Zielsetzung und Aufgabenbereiche im deutschen Sozialrecht verankert sind (siehe dazu Kapitel 3.2).

Die politisch-rechtliche Umwelt der SBV ist bestimmt durch die jeweils vorherrschenden politischen Interessenslagen. Neben den politischen Entwicklungen in der Behindertenpolitik und der Konstitution und Implementierung rechtlicher Grundlagen geht es hier auch um politische Auseinandersetzungen zur Verwirklichung von gesellschaftlicher Teilhabe und Schaffung inklusiver Strukturen in der Zivilgesellschaft (Geldner, 2020). Denn Politik und Zivilgesellschaft sind nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern das Politische entsteht erst durch die Kontroverse und Diskussion um eine „konstruierende symbolische Ordnung“ (Breckman, 2016, S. 51) in der Gesellschaft. So wird eine Vorstellung von politischen Gegebenheiten und Möglichkeiten entwickelt, auf deren Basis politische Ordnungen erst Akzeptanz erfahren können (Geldner, 2020). Akzeptanz politischer Strukturen wird in der Auseinandersetzung durch kollektiv geteilte Vorstellungen und Werte gebildet, die „durch Symbole, Rituale und Bilder aktiviert“ (Geldner, 2020, S. 90) würden. Das Ausdrücken von bestehenden gesellschaftlich geteilten Vorstellungen wird durch Repräsentation möglich, die nach Diehl (2016) als „in Erscheinung treten und

gegenwärtig machen“ (S. 9) sowie nach Budde (2013) als „Stellvertretung, als Verkörperung und als Abbildung“ (S. 17) definiert ist.

Der Begriff der Repräsentation findet auf zwei verschiedene Weisen Verwendung: Zum einen ist die symbolische Darstellung politischer Ordnungen gemeint und zum anderen das stellvertretende Handeln (Cheneval, 2015). Ersterer Aspekt geht davon aus, dass Vorstellungen einer Gesellschaft nie direkt erfahrbar sind, sondern vielmehr „durch Symbole repräsentiert werden“ (Geldner, 2020, S. 88). Verdeutlicht für das Amt der SBV bedeutet dieses Verständnis, dass die SBV durch ihr Vorhandensein, durch ihr Handeln und durch öffentliche Auftritte zur Symbolträgerin für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben werden kann. Diese symbolische Bedeutung lässt gesellschaftliche Vorstellungen entstehen, verfestigt diese und ermöglicht durch Auseinandersetzung und Diskussion die Konstruktion politischer und gesellschaftlicher Identität. Die politisch-rechtliche Umwelt der SBV nimmt vor diesem Hintergrund nur in Teilen einen deterministischen Stellenwert für das Handeln der SBV ein, vielmehr werden der Zusammenhang von Gesellschaft und Politik sowie der Einfluss der SBV als Organisation auf gesellschaftliche und politische Strukturen deutlich.

Die zweite Weise, wie der Repräsentationsbegriff Verwendung findet, ist das stellvertretende Handeln. Die SBV repräsentiert die Interessen ihrer Zielgruppe im Unternehmen und gegenüber der globalen Umwelt, insbesondere gegenüber der Gesellschaft und der Politik. Im Sinne der Definition von Repräsentation werden diese Interessen sichtbar und gegenwärtig gemacht, und die SBV übernimmt die Rolle eines Sprachrohrs für die Belange ihrer Zielgruppe. Es ist zweifelsfrei sinnvoll, dass spezifische und marginalisierte Interessen durch die SBV aktiv aufgezeigt werden. Gleichzeitig stellt sich aber die Frage, wodurch, für welche Gruppe und aus welchem Grund ein Anspruch auf Repräsentation legitimiert wird (Hinsch, 2008). Repräsentation bedarf der Erfüllung des Anspruchs nach Legitimation zuallererst aus Sicht der Repräsentierten selbst. Dieser Legitimitätsanspruch kann für die SBV insbesondere durch die rechtlich vorgegebene, alle vier Jahre stattfindende SBV-Wahl gewahrt werden. Die Repräsentierten, also die Zielgruppe der SBV, sind als Wähler*innen aktiv beteiligt, und die Gruppe selbst bestimmt durch das Wahlverfahren ihre Interessenvertretung. Die SBV-Wahl ermöglicht durch die Beteiligung der Zielgruppe und die einhergehende Legitimierung des Verfahrens eine Akzeptanz ihrer Repräsentationsfunktion (Budde, 2013). Zugleich drängt sich die Frage nach der Begründung für die Etablierung einer spezifischen Vertretung für eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten auf. So schafft die Einrichtung des Amtes zur

Vertretung von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung erst diese bestimmte Gruppe, die einer besonderen Vertretung bedarf (Geldner, 2020). Insbesondere vor diesem Hintergrund wird es relevant, die aufgezeigten Zusammenhänge zwischen SBV sowie Unternehmen, gesellschaftlichen Vorstellungen und Politik hervorzuheben und die Funktion der SBV auch transformatorisch zu verstehen und zu erkennen, dass sie über die reine Interessenvertretung hinausgeht. Vor dem Hintergrund des Aufzeigens spezifischer Bedarfe ihrer Zielgruppe, der Mitgestaltung einer inklusions- und teilhabefördernden Unternehmenskultur sowie der Bedeutung für die Schaffung gemeinsamer gesellschaftlicher und politischer Vorstellungen kann die SBV Veränderungen voranbringen und gestalten.

4.1.3 Strukturierungstheoretische Perspektive auf das Handeln der Schwerbehindertenvertretung

Um vor diesem Hintergrund gleichermaßen die Strukturen bzw. Organisationsumwelten auf der Meso- und Makroebene und das Handeln der SBV auf der Mikroebene zu berücksichtigen und deren wechselseitige Beziehungen zusammenzubringen, ist es – wie in Kapitel 4.1 erläutert – sinnvoll, einen Bezug zur Strukturierungstheorie von Giddens (1984) herzustellen. So wird eine Integration von struktur- und handlungstheoretischen Perspektiven ermöglicht. Durch den Kerngedanken von Giddens' Theorie – die Dualität von Struktur und Handlung – kann die Wechselwirkung zwischen Organisation und Umwelt bzw. Struktur berücksichtigt werden, die bereits an mehreren Stellen als relevant dargestellt wurde. Die Bezugnahme auf die Strukturierungstheorie ermöglicht es, das Handeln der SBV als aktive Gestaltung von Strukturen zu verstehen. Strukturen stellen den Rahmen des Handelns dar, indem sie das Handeln der Akteur*innen der Organisation ermöglichen und zugleich handlungsbegrenzend wirken (z. B. in Form von Gesetzen) (Wilz, 2020). Gleichzeitig existieren Strukturen nur in der Reproduktion regelgeleiteter Handlungen. Organisationales Handeln ist somit ein „Rekurs auf ein Set organisationaler Deutungsmuster und Normen, organisatorischer Regeln und Ressourcen, die einer Organisationsstruktur [Makroebene] entstammen, die [...] durch Anwendung der organisationalen Regeln und Ressourcen rekursiv reproduziert [und] unter Umständen dabei modifiziert wird“ (Ortmann et al., 2000, S. 324).

Struktur und Handlung beziehen sich, mit anderen Worten, rekursiv aufeinander und stehen sich nicht konkurrierend gegenüber, sondern setzen sich wechselseitig voraus. Das Wechselspiel besteht zum einen aus den Strukturen, die handlungsprägend sind, sowie zum anderen aus den Handlungen, die die Strukturen gestalten. Die Strukturen auf der Makroebene sind damit als Grundlage und auch als Ergebnis

organisationalen Handelns zu verstehen. Strukturen werden nach Giddens (1997) als ein Prozess der Reproduktion sozialer Praktiken beschrieben. Strukturen sind damit nicht von sich aus eigenständig, sondern ein raumzeitliches Phänomen und dadurch „nur insofern [existent], als sie sich in [sozialen] Praktiken realisieren“ (S. 69) und sich Akteur*innen als bewusst handelnde Subjekte an diesen orientieren. Soziale Praktiken sind wiederkehrende, oft gewohnheitsmäßige Handlungen, in denen sich Strukturen abbilden und in denen ebendiese Strukturen gleichzeitig (re)produziert und angepasst werden (Sydow, 2014). Soziale Praktiken kommen durch ein zur Verfügung stehendes Set von Regeln und Ressourcen in Anwendung und werden so zu Strukturen. Werden soziale Praktiken über einen größeren Zeitraum und verschiedene Zusammenhänge hinweg angewendet, werden sie als Institutionen definiert (Wilkesmann, 2009).

In Bezug auf die SBV sind die Regeln ihres Handelns zur Ausführung des SBV-Amtes im SGB IX festgelegt. Dort ist festgeschrieben, wie sich die SBV zusammensetzt, welche Aufgaben und welche Rechte und Pflichten sie bei der Ausübung ihres Amtes hat (§§ 177 - 179 SGB IX). Die gesetzlich fixierten Regeln stellen die Strukturen dar, in denen die SBV handelt. Wie bereits in Kapitel 4.1.1 an mehreren Stellen deutlich wurde, kann aber nicht von einer deterministischen Beziehung ausgegangen werden. Vielmehr werden die Strukturen, hier die gesetzlichen Grundlagen, in der Anwendung durch die SBV (re)produziert und innerhalb eines möglichen Gestaltungsspielraumes modifiziert. So zeigen zum Beispiel Ausführungen zur Anwendung des durch das BTHG reformierten SGB IX, dass die gesetzlichen Grundlagen in der praktischen Umsetzung nicht aus sich alleine heraus per se in Umsetzung kommen und die SBV sich Präzisierungen und stärkere Verbindlichkeiten im Hinblick auf die Durchsetzungsmöglichkeiten mancher Regeln gegenüber dem*r Arbeitgebenden wünscht (Heide & Niehaus, 2021). Im Sinne der Strukturationstheorie und der Dualität von Struktur und Handlung zeigt sich, dass die Gesetzgebung zwar eine Rahmung für die Ausführung des SBV-Amtes darstellt, sie aber auch im Sinne einer lernenden Gesetzgebung auf die Rückmeldung der Anwender*innen angewiesen ist, um Optimierungen in der Anwendung sowie der Ausgestaltung diskutieren zu können.

Weiter spielen Ressourcen eine entscheidende Rolle in Giddens' Theorie. Sie sind definiert als Möglichkeiten, die Akteur*innen nutzen können, um ihre Ziele zu verwirklichen, und bilden so das Handlungsvermögen der Akteur*innen ab (Hofstetter & Schönhagen, 2015). Es wird zwischen allokativen und autoritativen Ressourcen unterschieden. Allokativen Ressourcen beziehen sich auf das Vermögen zur

Umgestaltung von Objekten und materiellen Phänomenen und sind damit materielle Ressourcen. Autoritative Ressourcen ermöglichen eine „Herrschaft von Akteuren über andere Akteure“ (Giddens, 1997, S. 429). Sie können unter anderem durch Bildung, Prestige, Berufserfahrungen oder Beziehungen entstehen (Hofstetter & Schönhagen, 2015).

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für die SBV zum einen allokativen Ressourcen in Form von gesetzlich festgeschriebenen Rechten, denn die genannten Rechte und Pflichten nach §§ 177 - 179 SGB IX stellen auch Ressourcen für die SBV dar. Gemäß dem geltenden Informations- und Anhörungsrecht (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) müssen Arbeitgebende in allen Angelegenheiten, die entweder einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, die SBV unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Weiter kann die SBV die Unwirksamkeitsklausel (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX) für ihre Arbeit nutzen. Ebenso kann eine verbindliche Inklusionsvereinbarung, die „Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen“ (§ 166 SGB IX) enthält, mit dem*r Arbeitgebenden vereinbart werden und als Ressource zur Ausübung des SBV-Amtes angesehen werden.

Zum anderen stehen der SBV auch autoritative Ressourcen zur Verfügung. Sowohl die Vertrauensperson als auch ihre Stellvertreter*innen haben in unterschiedlichem Ausmaß das Recht, Schulungs- und Bildungsangebote wahrzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Sie können dadurch ihre Kompetenzen für die Arbeit in der SBV erweitern und das dabei erworbene Wissen als Ressource für ihre Arbeit anwenden. Ferner können langjährige Erfahrungen im SBV-Amt eine Ressource darstellen. Dabei ist es relevant, dass Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreter*innen häufig nicht nur für eine vierjährige Amtszeit tätig sind, sondern erneut in das Amt gewählt werden können. Zudem haben die Akteur*innen in der SBV die Möglichkeit, sich unternehmensübergreifend in Arbeitsgruppen oder in Gewerkschaften auszutauschen. Es bestehen sowohl branchenspezifische und regionale SBV-Arbeitsgruppen als auch allgemeinere Zusammenschlüsse zur Arbeit der SBV. Als Beispiel ist hier das Bundes-Netzwerk für Schwerbehindertenvertretungen zu nennen, das zum Ziel hat, Möglichkeiten zur Vernetzung für die SBV zu eröffnen, um die zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich nutzen zu können. Es zielt zudem darauf ab, sich auf politischer Ebene bei der Entstehung von Gesetzen und deren Umsetzung gemeinsam einzubringen (Bundes-Netzwerk für Schwerbehindertenvertretungen, o. J.).

Mithilfe der Strukturationstheorie nach Giddens (1984) lässt sich darstellen, dass sich die SBV zwischen der Mikro- und Makroebene bewegt und die Mitglieder der SBV, die Regeln und Ressourcen situationspezifisch und unter Berücksichtigung ihrer individuellen Kompetenzen zu Modalitäten ihres Handelns machen (Ortmann et al., 2000). Die SBV reproduziert bzw. verändert durch ihr Handeln organisationale Strukturen, da Strukturen nur im Handeln der Akteur*innen existieren. Gleichermaßen ermöglichen und determinieren diese Strukturen das Handeln der SBV.

4.2 Analyse des Handelns der Schwerbehindertenvertretung anhand der Rollentheorie

Die Rollentheorie (Merton, 1995; Parsons et al., 1951)³ ermöglicht es, eine Verbindung zwischen Individuum und Gesellschaft herzustellen und dabei auf konkretes Verhalten in Form von Rollenübernahmen und -interpretationen einzugehen (Miebach, 2022). Im vorliegenden Kapitel wird die Rollentheorie nach Parsons (1951) beschrieben und damit der Rollenbegriff – auch in Abgrenzung zum Institutionsbegriff – und die verbundenen theoretischen Grundgedanken eingeführt. In den Kapiteln 4.2.1 und 4.2.2 findet in der Anwendung der Theorie der Bezug zum Handeln der SBV bzw. ihrer Mitglieder (Vertrauensperson und Stellvertreter*innen) statt. Dabei werden Bezüge zum individuellen Handeln der Mitglieder der SBV, insbesondere der Vertrauensperson, hergestellt und in Teilen auch zur SBV als Organisation, da die Rollentheorie auch zur Analyse der Beziehung zwischen Gesellschaft und Organisationen genutzt werden kann (Ringel & Werron, 2022).

Der Begriff der Rolle wurde von Linton (1936) in seiner Rollentheorie (*The Study of Man*) eingeführt und dann von Parsons (1951) und Merton (1995) aufgegriffen. Der Rollenbegriff beschreibt die Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft. Parsons (1951) folgt dazu in seiner Theorie zum menschlichen Handeln dem struktur-funktionalistischen Paradigma, indem er davon ausgeht, dass individuelles Handeln durch das Befolgen von gesellschaftlich vorgegebenen Regeln bzw. Normen (=

³ Das Werk von Merton, R. K. zur soziologischen Theorie und sozialen Struktur stammt im Original aus dem Englischen von 1968 mit dem Titel „Social theory and social structure“ und wurde vielfach übersetzt und in neuen Auflagen herausgebracht. Wenn nicht explizit aus dem Amerikanischen zitiert wird, liegt hier die deutsche Übersetzung von 1995 zugrunde.

makroorientiert) bestimmt ist. Er grenzt sich damit von interaktionistischen Ansätzen und dem interpretativen Paradigma ab und fokussiert weniger auf bewusstes Handeln von Individuen (Miebach, 2022). Interaktionistische Ansätze nehmen an, dass Gesellschaft durch bewusstes Handeln von Individuen gebildet wird (Vertreter*innen von interaktionistischen Ansätzen sind u. a. Blumer, Garfinkel, Krappmann, Mead und Schütz) (= mikroorientiert).

Parsons (1951) geht in seinen Ausführungen von einer allgemeinen Systemtheorie aus und ordnet den Rollenbegriff in diese ein. Er fasst Gesellschaft „als ein Zusammenspiel von Persönlichkeitssystem, sozialem System und kulturellem System“ (Abels, 2019, S. 107) auf. Das Persönlichkeitssystem setzt sich aus psychologischen Motivationsaspekten von Individuen und individuellen Bedürfnissen zusammen. Das soziale System umfasst die Beziehungen zwischen Individuen, wobei der Fokus auf der sozialen Struktur bzw. Ordnung von Interaktionen der Beteiligten an Handlungen liegt. Es ist ein „System des Handelns“ (Abels, 2019, S. 107). Das kulturelle System ist durch normative sowie kognitive Muster und Symbole geprägt und wird als übergeordnetes System gesehen, das maßgeblichen Einfluss auf die anderen beiden Systeme nimmt (Endreß, 2013).

Das kulturelle System ist durch den Prozess der Institutionalisierung mit dem sozialen System verbunden. Institutionalisierung beschreibt den sozialen Rahmen des Handelns durch die Vorgabe von Normen. Durch das kulturelle System werden die Normen vorgegeben und im Prozess der Institutionalisierung werden sie als institutionalisierte Rollen angewendet und strukturieren das Handeln im sozialen System (Endreß, 2013). Das kulturelle System ist durch den Prozess der Internalisierung außerdem mit dem Persönlichkeitssystem verknüpft. Internalisierung meint, dass kulturelle Vorgaben verinnerlicht werden und so als Charakterstrukturen im Persönlichkeitssystem auftauchen (Abels, 2019; Endreß, 2013). Das Persönlichkeitssystem und das soziale System sind durch den Prozess der Sozialisierung miteinander verschränkt. Sozialisierung beschreibt „wechselseitige Anpassungsprozesse von gesellschaftlich etablierten Rollenmustern und individuellen Persönlichkeitsstrukturen“ (Endreß, 2013, S. 77).

In Parsons Ausführungen steht der Prozess der Institutionalisierung im Vordergrund und die Prozesse der Internalisierung und Sozialisierung bleiben weitestgehend unausgearbeitet (Miebach, 2022). Handeln wird so als Anpassung an institutionalisierte Muster beschrieben, indem Parsons davon ausgeht, dass der*die Handelnde „sich an den kulturellen, normativen Mustern orientiert“ (Abels, 2019, S. 112). Diese Orientierung drückt sich im Verhalten der Handelnden situationsabhängig aus, indem

Rollen bedient werden, die ein Verhalten passend zu den kulturellen Werten vorgeben. Rollen können dabei institutionalisiert sein, wenn ein gesellschaftlicher Konsens über erwartetes Verhalten vorherrscht (Miebach, 2022). Institutionalisation meint „alle Regelungen und Festsetzungen des kulturellen Systems“ (Abels, 2019, S. 111), an denen sich die Handelnden orientieren und darüber hinaus aufgrund der Internalisierung (= Verinnerlichung) der kulturellen Regelungen entsprechend handeln. Kulturelle Muster mit ihren Werten und Normen sind allgemein ausgeprägt und können je nach Situation verschieden genutzt werden, während Rollen situativ bedient werden (Miebach, 2022). Institutionen werden im Verhältnis zur Rolle als übergeordnet angesehen und tragen zur Ausbildung von Rollen bei (Mills, 2016). Sie enthalten eine Vielzahl von Rollen, die als Rollen-Set definiert werden können (zum Rollen-Set siehe Ausführungen zu Merton in Kapitel 4.2.1).

Rollen bestimmen das Handeln im sozialen System und werden durch Werte und Normen im kulturellen System reguliert (= Institutionalisation). Der Rollenbegriff nach Parsons verbindet so das Verhalten des*der Handelnden mit den übergeordneten sozialen Strukturen. Von der*dem Handelnden wird dabei erwartet, sich „in certain relatively specific ways, or at least within relatively specific limits“ (Parsons et al., 1951, S. 19) zu verhalten. Diesen Erwartungsstrukturen entspricht der*die Handelnde, indem er*sie sich gemäß vorgegebener Rollen verhält (Abels, 2019). Parsons (1951) beschreibt Handeln als Rollenhandeln und geht dabei davon aus, dass sich Handeln durch die Orientierung an einem allgemeinen Handlungsbezugsrahmen (frame of reference of the theory of action) vollzieht. Damit nimmt er an, dass es eine allgemeingültige Struktur gibt, mithilfe derer das gesamte menschliche Handeln systemisch gerahmt und greifbar gemacht werden kann (Endreß, 2013).

Die Rollentheorie nach Parsons (1951) kann vor diesem Hintergrund als *Großtheorie (grand theory)* eingeordnet werden. Als Großtheorien werden in den Natur- und den Sozialwissenschaften Theorien bezeichnet, die einen universellen Gültigkeitsanspruch und ein hohes Allgemeinniveau haben. Der Begriff wurde von Charles Wright Mills geprägt, der 1959 das Buch „The Sociological Imagination“ (deutsch: „Kritik der soziologischen Denkweise“ 1963) publizierte und in seinen Ausführungen auch eine kritische Betrachtung von Großtheorien vollzieht. Er bemängelt, dass diese so verallgemeinernd sind, dass es nicht möglich ist, „systematisch zur Ebene der Beobachtung“ (Mills, 2016, S. 65) von empirischen Sachverhalten zu kommen und Großtheoretiker*innen nicht „von den Höhen allgemeingültiger Sätze zu den Problemen ihres eigenen historischen und strukturellen Kontexts herab[finden]“ (Mills, 2016, S. 65).

Für Parsons' Theorie bedeutet dies, dass zwar Begrifflichkeiten, wie u. a. Institutionen und Rollen, sinnvoll definiert werden können, eine Anwendung der Theorie aber aufgrund der Größe des Bezugsrahmens kaum umsetzbar und wenig sinnvoll ist. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde die Theorie genutzt, um den Rahmen der Rollentheorie darzustellen und aufbauend mithilfe der Ausdifferenzierungen von Merton (1995) anzuwenden.

4.2.1 *Modell des Rollen-Set zur Analyse des Handelns der Schwerbehindertenvertretung*

Merton arbeitete gemeinsam mit Parsons an der Rollentheorie und deren Ausdifferenzierung. Er knüpft an den Ausführungen zu Parsons Rollentheorie an, grenzte sich aber gleichzeitig ab und entwickelt sie in Bezug auf konkrete soziale Phänomene weiter (Merton, 1995). Für Merton sind weniger die allgemeinen normativen Vorgaben für die Ausbildung von Rollen oder die allgemeingültige Entstehung eines übergeordneten Sozialsystems relevant als vielmehr die Analyse sozialer Mechanismen in Bezug auf konkretes individuelles Handeln (Miebach, 2022).

Merton grenzt sich mit seinen Ausführungen somit von den Großtheorien ab und führt die so genannten *Theorien mittlerer Reichweite (theories of the middle range)* ein, um ein begrenztes Spektrum an sozialen Phänomenen beschreiben und analysieren zu können (Merton, 1957). Theorien mittlerer Reichweite beschreiben das Abstraktionsniveau einer Theorie und beziehen sich auf einen begrenzten Bereich der sozialen Realität. Dazu werden „tatsächlich vorhandene Mechanismen“ (Hedström, 2008, S. 14) betrachtet und nicht jene, die lediglich „in einer fiktiven, vom Theoretiker entworfenen Welt existieren“ (Hedström, 2008, S. 14).

Mit Bezug zur Rollentheorie kann nach Merton (1995) vor diesem Hintergrund nicht unbedingt von universellen Rollen ausgegangen werden, die auf Grundlage übergeordneter Werte und Normen entstehen, da diese nicht für alle Mitglieder der Gesellschaft auf gleiche Art und Weise erfahrbar oder anwendbar sind. Abels (2019) formuliert dazu: „Wenn es Gruppen gibt, in denen bestimmte Werte mit den institutionalisierten Mitteln nicht realisiert werden (können), kann man sinnvoll auch nicht mehr von universellen Rollen sprechen“ (S. 117). Merton (1995) geht in seinen Ausführungen zwar auch von einer normativen Entstehung von Rollen aus, aber die Normativität ist nicht mehr an die Gesellschaft als Ganzes, sondern an Individuen und Bezugsgruppen (*reference groups*) gebunden. Bezugsgruppen können spezifische oder auch abstraktere Gruppen sein, mit denen sich Individuen identifizieren, wie

beispielsweise ein Betrieb oder eine Organisation (Merton, 1995). Merton grenzt den Rollenbegriff an dieser Stelle stärker ein und beschreibt Rollen als Verhaltenserwartungen, die aus der Bezugsgruppe heraus entstehen (Miebach, 2022).

Der Fokus der Ausführungen von Merton liegt, wie bei Parsons auch, auf der Analyse von Strukturen und Funktionen im Beziehungsgeflecht von Handelnden sowie der Erklärung von Handeln durch Rollen und Erwartungen. Mertons Modell des Rollen-Set (1995) macht in Abgrenzung zu Parsons (1951) deutlich, dass Rollen und Beziehungen nicht eindeutigen Mustern folgen. Vielmehr hängt die Normativität der Rollen von der jeweiligen Bezugsgruppe ab, sodass Rollen variieren und diffus sein können (Abels, 2019). Institutionen haben in Mertons Modell (1995) demnach eine untergeordnete Funktion, vielmehr geht Merton von einem dynamischen System von Rollen aus, in dem Rollen weniger deterministisch durch Institutionen vorgegeben werden, sondern eine Orientierungsoption darstellen und Individuen auch von der Norm abweichend handeln können.

Um die Verhaltenserwartungen in Form von Rollen bestimmten Bezugsgruppen zuordnen zu können, nutzen Merton (1995) und Dahrendorf (2010) den Begriff der *Position*. Der Positionsbegriff ist definiert als der „Platz des Rollenträgers“ (Miebach, 2022, S. 65). Diese Definition entstand in Anlehnung an und Abgrenzung von Linton. Linton (1936) verwendet für das, was Merton und Dahrendorf als Position bezeichnen, jedoch den Begriff *Status*: „A status [...] is a position in a particular pattern“ (Linton, 1936, S. 212). Status wird von Dahrendorf (2010) eher verstanden als „die Position in einer hierarchischen Skala des sozialen Prestiges“ (S. 67), daher spricht er sich für eine klare Unterscheidung der Begriffe Status und Position aus.

Merton (1968) geht davon aus, dass auf eine*n Positionsinhaber*in unterschiedliche Verhaltenserwartungen gerichtet sein können: „[...] involves not a single associated role, but an array of roles“ (Merton, 1968, S. 110). Die Verhaltenserwartungen werden dabei als Rollen und die Menge an Rollen, die mit einer Position verbunden sein kann, als Rollen-Set bezeichnet. Zur Bestimmung des Rollen-Set von Positionsinhaber*innen sind die Personen und Akteur*innen der Bezugsgruppe sowie deren Rollen zu bestimmen. Zu jeder Position kann also eine ganze Reihe von Rollen gehören (Merton, 1995). Neben der Bezugsgruppe sind für das Rollen-Set die verschiedenen Positionen von Positionsinhaber*innen zu analysieren. Dahrendorf (2010) spricht in diesem Zusammenhang von *Positionsegmenten*, die gemeinsam die Position einer Person ausmachen. Gemeint ist, dass Positionsinhaber*innen verschiedene Positionen

einnehmen können und damit unterschiedlichen Rollen mit unterschiedlichen Erwartungen gerecht werden müssen.

Das Rollen-Set der Vertrauenspersonen ist geprägt durch die Rollen ihrer Bezugsgruppe. Diese ist insbesondere bestimmt durch die Zielgruppe der SBV, also die schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleg*innen, den*die Arbeitgeber*in und die nicht behinderten Kolleg*innen. In Zusammenhang mit den vorangegangenen Ausführungen zum Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) kann darauf verwiesen werden, dass die Rollen der Bezugsgruppe der Vertrauenspersonen die Kultur des organisationalen Feldes bzw. des Unternehmens bestimmen und so förderlich oder hemmend auf die SBV wirken (siehe Kap. 4.1.1). Weiter sind die verschiedenen Positionen (= Positionssegmente) der Vertrauenspersonen und die damit einhergehenden Rollen zu betrachten. Konkret sind hier u. a. die Erwartungen an die Rolle der Vertrauensperson, an die Rolle des*der Arbeitnehmer*in (wenn die Vertrauensperson nicht zu 100 Prozent zur Ausübung des SBV-Amtes freigestellt ist) und ggf. an die Rolle des BR/PR gemeint (wenn die Vertrauensperson gleichzeitig das Amt des BR/PR ausübt) (Heide & Niehaus, 2019).

4.2.2 Verschränkungen im Rollen-Set der Schwerbehindertenvertretung

Die vorangegangenen Ausführungen zu Mertons Theorie des Rollen-Set (1995) zeigen, dass Positionsinhaber*innen verschiedenen Rollen gegenüber stehen und sich das Verhalten an verschiedenen mit diesen Rollen verbundenen Erwartungen orientiert. In Abgrenzung zu Parsons (1951) – der davon ausgeht, dass Rollen durch Normen in der Gesellschaft reguliert werden, sodass für Individuen oder Organisationen normativ feststeht, wie sie sich zu verhalten haben – kann es nach Merton auch vorkommen, dass Institutionen nicht greifen bzw. nicht von allen Mitgliedern der Gesellschaft vereinheitlicht verstanden werden und es schlussfolgernd auch keine universellen Rollen gibt. Vielmehr orientieren sich Individuen und Organisationen an ihren verschiedenen Bezugsgruppen (Abels, 2019). Damit einher geht die Annahme, dass Rollen nicht eindeutig sind, sondern diffus sein können und dass es eine Reihe von Rollen gibt, mit denen jeweils unterschiedliche (und ggf. auch widersprüchliche) Erwartungen an eine*n Positionsinhaber*in einhergehen (Merton, 1995). Hierdurch kann es laut Merton (1995) zu Rollenkonflikten kommen.

In der Soziologie wird darauf aufbauend heute zwischen Intra- und Interrollenkonflikten unterschieden (Abels, 2019). Intrarollenkonflikte treten auf, wenn an Positionsinhaber*innen Erwartungen gestellt werden, die miteinander kollidieren oder einen uneindeutigen bzw. widersprüchlichen Charakter haben. Interrollenkonflikte hingegen entstehen, wenn widersprüchliche Erwartungen an die verschiedenen Rollen von Positionsinhaber*innen gerichtet werden.

Bezogen auf die Vertrauensperson kann es in der Amtsausführung zu beiden Arten von Rollenkonflikten kommen. Das Rollen-Set macht deutlich, dass die Vertrauensperson als Positionsinhaberin mit verschiedenen und zum Teil widersprüchlichen Interessen und Erwartungen konfrontiert sein kann. Vor diesem Hintergrund kann es zu Ambivalenzen in Form von Intrarollenkonflikten in der erwähnten Vermittlungs- und Brückenposition kommen (Heide & Niehaus, 2019). Weiter kann es für die Vertrauensperson zu Interrollenkonflikten kommen, dadurch, dass sie verschiedene Positionen (= Positionsegmente) und damit einhergehend verschiedene Rollen ausführt. Für weitere Ausführungen zum Auftreten von Rollenkonflikten im Amt der Vertrauensperson und zu empirischen Ergebnissen bezüglich der differenzierten Ausgestaltung dieser Rollenkonflikte siehe Kapitel 7.2.

Für Merton (1995) geht es in seiner Theorie neben dem Aufzeigen möglicher Rollenkonflikte im Zusammenhang mit dem Rollen-Set weiter um „soziale Mechanismen, die einen Konflikt verhindern oder minimieren, die also Ordnung sicherstellen, die Struktur der Rollenbeziehungen erhalten und die Handlungsfähigkeit des Individuums sichern“ (Abels, 2019, S. 118). Dabei liegt der Fokus auf dem Erhalt von Strukturen durch soziale Mechanismen, die Handlungsprozesse koordinieren, und nicht auf dem Verhalten von Individuen (Miebach, 2022). In Abgrenzung zu Parsons geht Merton dabei nicht von allgemeingültigen, typischen Strukturen sozialer Rollen aus, nach denen ein Individuum „richtig“ oder „falsch“ handelt, sondern von Strukturen, die sich aus dem Rollen-Set, also der Bezugsgruppe, der Individuen ergeben (Abels, 2019).

Merton (1995) unterscheidet sechs Mechanismen, die das Entstehen und den Verlauf von Intrarollenkonflikten beeinflussen (siehe dazu auch Merton 1957 oder zusammenfassend Miebach 2022):

Relative Bedeutsamkeit verschiedener Positionen: Die Bezugsgruppen setzen ihre Erwartungen unterschiedlich stark durch. Je nach Interesse und Situation unterscheidet sich die Motivation, die eigenen Erwartungen durchsetzen zu wollen. Als Beispiel: Das Interesse an einem barrierefreien Arbeitsplatz ist

für den einzelnen Beschäftigten mit Schwerbehinderung je nach Bedarf groß, da die Person möglicherweise auf einen angepassten Arbeitsplatz angewiesen ist. Das Interesse einzelner Beschäftigter, die selbst nicht auf einen barrierefreien Arbeitsplatz angewiesen sind, dafür, ob ein Arbeitsplatz barrierefrei ist, ist dagegen geringer und sie bringen in dieser Sache weniger Engagement auf.

Machtunterschiede zwischen den Rollen in einem Rollen-Set: Macht ist unterschiedlich stark im Rollen-Set verteilt. Das heißt, dass nicht alle Akteur*innen den gleichen Einfluss auf den*die Positionsinhaber*in haben. In manchen Fällen tragen in diesem Zusammenhang vorgegebene Machtstrukturen, beispielsweise in Form von gesetzlichen Rechten und Pflichten, zur Konfliktlösung bei. Als Beispiel: Das Initiativrecht (§ 179 SGB IX) stattet die SBV mit spezifischen Rechten im Hinblick auf die Einleitung von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aus. In diesem Fall haben SBV und BR/PR gegenüber der Unternehmensleitung durch die gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme der Verhandlungen eine Machtposition und ein möglicher Konflikt wird durch das Gesetz geregelt.

Abschirmung des Rollenhandelns gegenüber der Beobachtung durch Mitglieder des Rollen-Set: Rollenhandeln ist nicht immer für jede einzelne Bezugsgruppe sichtbar und nicht sichtbares Verhalten kann die Chance erhöhen, die eigenen Erwartungen durchzusetzen. Hierbei geht es, um Abschirmung, die durch Strukturen vorgegeben ist und nicht um zufällige Abschirmung. Als Beispiel: Das Handeln der Vertrauensperson in Bezug auf einzelne Beratungssituationen mit ihrer Zielgruppe ist für den BR/PR nicht einsehbar. Der BR/PR würde nur eingreifen bzw. informiert werden, wenn es einen Konflikt gibt, der beispielsweise die gesamte Belegschaft betrifft.

Übersehbarkeit widersprüchlicher Forderungen seitens der Mitglieder eines Rollen-Set: Die Übersehbarkeit von Rollenerwartungen betrifft Situationen, in denen die Erwartungen einzelner Rollen nicht für alle einsehbar sind. Solange widersprüchliche Forderungen nicht sichtbar sind, versucht jede*r die eigenen Forderungen durchzusetzen und der Konflikt liegt auf der Seite der Positionsinhaber*innen. Sobald für alle transparent wird, dass widersprüchliche Forderungen vorliegen, können die Mitglieder beginnen, Kompromisse zu finden. Als Beispiel: Die Erwartungen des BR/PR sind in vielen Fällen klar definiert und er hält sich an die gesetzlich festgelegten Ziele seiner Arbeit. Die Erwartungen anderer Kolleg*innen sind hingegen weniger klar und transparent und können, wenn sie nicht deutlich kommuniziert werden, undurchsichtig sein.

Gegenseitige soziale Unterstützung: Durch den Zusammenschluss von Personengruppen mit ähnlichen Interessen können Erwartungen ggf. besser durchgesetzt werden. Als Beispiel: Wenn sich mehrere Beschäftigte mit Schwerbehinderung zusammenschließen und ihre Erwartungen gemeinsam vertreten, erreichen die Erwartungen eine höhere Sichtbarkeit und können sich ggf. besser gegen die Erwartungen einzelner Personen bzw. anderer Akteur*innen durchsetzen.

Beschränkungen des Rollen-Set: Die Beziehung zu einzelnen Bezugspersonen oder -gruppen kann abgebrochen und nicht weitergeführt werden. Als Beispiel: Die Vertrauensperson kann zu einzelnen Personen aus dem BR/PR den Kontakt abbrechen und mit anderen Personen aus dem BR/PR in Kontakt treten. Allerdings ist das nur möglich, wenn die Strukturen es zulassen, dass der Kontakt zu einzelnen Mitgliedern durch den Kontakt zu anderen Mitgliedern ersetzt wird.

Die genannten Mechanismen zeigen, angewendet auf konkretes Handeln von Vertrauenspersonen, wie Intrarollenkonflikte abgemildert oder vermieden werden können. Es wird deutlich, dass die Mechanismen sowohl handlungsbegrenzend sein können als auch Handlungsspielräume eröffnen. In Anlehnung an Meier und Meyer (2020) kann aus neo-institutionalistischer Perspektive der Rückbezug zur Kultur eines Unternehmens, die durch kognitive Institutionen bestimmt ist, hergestellt werden. So kann das Auftreten heterogener Sichtweisen und Erwartungen verschiedener Bezugsgruppen zum einen als Konflikt und zum anderen als nützlich oder sogar notwendig für das Entstehen von Diskussionen, Kompromissen oder Innovationen gesehen werden (siehe Kapitel 4.1.1). Wichtig ist es an dieser Stelle nochmal hervorzuheben, dass der Fokus – entsprechend der Gedanken von Merton (1995) – auf strukturellen Mechanismen und nicht auf individuellen Möglichkeiten zur Lösung eines Konfliktes liegt (Miebach, 2022).

In Bezug auf Interrollenkonflikte hat Dreitzel (1980), mit Bezugnahme zu Mertons Ausführungen zum Auftreten widersprüchlicher Erwartungen, Mechanismen zum Umgang mit möglichen Konflikten aufgezeigt. Hervorzuheben für die Vertrauensperson ist die bewusste Auflösung der eigenen Position in Positionensegmente, um so den verschiedenen Positionen und den schwer zu vereinbarenden Rollen in einer zeitlichen Abfolge und nicht parallel begegnen zu müssen. Weiter kann es helfen, den Übergang von einer Position in eine andere aktiv zu planen und sich bewusst auf die Rollenerwartungen in der jeweiligen Position einzustellen. Konkret bedeutet das für das Amt der SBV, dass sich die Mitglieder der SBV

jeweils bewusst machen, in welcher Position sie in der aktuellen Situation agieren und welche Rollen mit dieser Position einhergehen.

Neben der Segmentation von Positionen und Rollen können auch Konventionen bei der Entschärfung von Interrollenkonflikten helfen (Merton, 1957). Konventionen sind nicht formalisierte soziale Normen, die ein bestimmtes Verhalten in einer bestimmten Situation definieren. Vor dem Hintergrund der Ausführungen zum Neo-Institutionalismus (siehe Kapitel 4.1.1) geht es hier um kognitive Institutionen und die Interpretation der Wirklichkeit, die von kulturellen Rahmenbedingungen abhängt. Kulturelle Rahmenbedingungen können dabei u. a. durch nicht festgeschriebene Routinen entstehen, die in Rollenhandlungen ausgeführt werden (Walgenbach, 2019). Für die Vertrauenspersonen kann dieser Lösungsansatz bedeuten, dass sie durch Routinen, wie beispielsweise informelle Aushandlungen mit Kolleg*innen bzw. mit dem*der Vorgesetzten der operativen Tätigkeit, die dazu führen, dass die Tätigkeiten des SBV-Amtes und die der operativen Tätigkeit gut miteinander vereinbar sind und möglicherweise sogar Synergien entstehen, einen Umgang mit Interrollenkonflikten findet. Insgesamt muss bei allen Lösungsansätzen in Bezug auf Interrollenkonflikte berücksichtigt werden, dass es im praktischen Umgang nicht unbedingt zu einer wirklichen Lösung kommt, sondern Rollenkompromisse entstehen.

Weitere handlungspraktische Konsequenzen für die Vertrauenspersonen im Umgang mit den verschiedenen Arten von Rollenkonflikten, siehe Kapitel 7.2.

4.3 Begründung und kritische Reflexion der konzeptionellen Einordnung

Die vorgestellten Ansätze bieten eine konzeptionelle Grundlage, um die SBV in ihre Strukturen einzuordnen, eine rekursive Verbindung zwischen dem Handeln der SBV und den Strukturen herzustellen und das Handeln der SBV in Zusammenhang mit ihrer Bezugsgruppe zu konkretisieren sowie Beziehungsgefüge aufzudecken. Im Folgenden werden die gewählten Theorien im Hinblick auf ihre jeweilige Fachdisziplin und Betrachtungsperspektive eingeordnet. Weiter wird begründet, welchem Zweck die Anwendung der jeweiligen Theorie dient und warum bzw. wieweit es sich anbietet sie in der vorliegenden Arbeit mit den anderen Ansätzen zu verbinden. Hierfür werden Ähnlichkeiten der Theorien dargestellt und Abgrenzungen vorgenommen.

Mithilfe der ausgewählten theoretischen Ansätze ist es möglich, Erklärungsmuster für die Bedeutung der SBV mit unterschiedlicher Fokussetzung aufzuzeigen. Die theoretischen Grundlagen lassen sich den Strukturtheorien (= Makrotheorien) zuordnen. Das heißt, es geht um gesellschaftliche Prozesse und Strukturen und die Frage, wie diese zustande kommen, wie sie funktionieren und was daraus folgt (Miebach, 2022). Es wird davon ausgegangen, dass die Strukturen das Handeln der Individuen bestimmen (Abels, 2019). Unter den gewählten theoretischen Ansätzen beinhaltet die Strukturtheorie eine handlungstheoretische Erweiterung der strukturellen Betrachtungsebene. Insgesamt steht aber auch in dieser Theorie nicht das Handeln von Individuen (= Mikrotheorien) im Vordergrund.

Die Ansätze des Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) und die Rollentheorie (Parsons et al., 1951 und Merton, 1995) lassen sich der Organisationssoziologie zuordnen. Die Organisationssoziologie befasst sich als Teildisziplin der Soziologie mit dem Zusammenhang von Organisation und Gesellschaft (Abels, 2019). Um die mögliche Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben herausstellen zu können, ist die gesellschaftsbezogene Blickrichtung der Organisationssoziologie relevant, da diese danach fragt, wie sich Organisationen an gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen orientieren.

Weiter repräsentieren die Ansätze des Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) und die Rollentheorie (Parsons et al., 1951 und Merton, 1995) den soziologischen Institutionalismus. Der neue Institutionalismus (Neo-Institutionalismus) bezieht sich in seinen Ausführungen auf den alten Institutionalismus (Rollentheorie) (Miebach, 2022). Sie sind damit anschlussfähig aneinander, grenzen sich aber in Teilen auch voneinander ab. Der Kern beider Theorien sagt aus, dass es institutionelle Rahmenbedingungen gibt, an denen sich Organisationen und Akteur*innen orientieren. Institutionen stellen in beiden Theorien die überorganisationale Makroebene dar und Organisationen passen sich den institutionellen Rahmenbedingungen an, um zu überleben bzw. handlungsfähig zu sein (Miebach, 2022). Die Rollentheorie ist ursprünglich zur Erklärung des Handelns von Individuen entwickelt worden, kann aber auch zur Analyse der Beziehung zwischen Gesellschaft und Organisationen genutzt werden und so auch organisationale Rollenübernahmen und -interpretationen beschreiben (Ringel & Werron, 2022).

Neo-Institutionalist*innen orientieren sich am alten Institutionalismus und zeigen gleichzeitig seine Schwachstellen auf. Im Besonderen wird die „Überbetonung der normativen Strukturen“ (Miebach, 2022,

S. 107) in der Rollentheorie kritisiert. Kognitive Aspekte „als Ausdruck für gedanklich-intellektuelle Aktivitäten“ (Miebach, 2022, S. 107) sowie resultierende emotionale und kulturelle Deutungen der Wirklichkeit finden nicht ausreichend Berücksichtigung. Die Rollentheorie nach Parsons (1951) sei zu restriktiv und „das Persönlichkeitssystem im Handlungskontext als zu passiv konzipiert“ (Miebach, 2022, S. 108). Es liegt der Fokus auf zweckrationalem Handeln und die persönlich-individuellen Aspekte sind zu wenig beachtet. Parsons (1951) ging in seiner Rollentheorie noch von einer allgemeinen Normativität aus, während Merton (1995) die Rollentheorie um die Entstehung von Rollen in Bezug auf Individuen und Bezugsgruppen ergänzt. Es wird also von einer universellen Gültigkeit abgesehen und stattdessen werden stärker die Verbindlichkeiten der Einzelnen in den Fokus genommen (Abels, 2019). Der Rollenbegriff wird damit konkreter, bleibt aber trotzdem im Hinblick auf die Berücksichtigung von kognitiven Aspekten unterbestimmt.

Der Neo-Institutionalismus beschreibt mithilfe des Drei-Säulen-Modells nach Scott (2013) explizit kognitive Institutionen als gemeinsam geteilte Vorstellungen von der Wirklichkeit und beachtet damit stärker kulturelle Rahmenbedingungen, die kognitive Institutionen prägen. Die Kultur in Organisationen wird dem Neo-Institutionalismus nach u. a. durch die verschiedenen Interessen und Erwartungen im organisationalen Feld geprägt. Meier und Meyer (2020) gehen explizit auf unterschiedliche Interessenslagen ein, indem sie Heterogenität bzw. heterogene Sichtweisen im organisationalen Feld als nützlich aber auch als konfliktbehaftet beschreiben. An dieser Stelle lassen sich nun deutliche Anknüpfungen an die Rollentheorie bzw. die Rollenkonflikttheorie erkennen. Die kognitiven Institutionen im Neo-Institutionalismus können eine Grundlage zur Einordnung der Rollentheorie bieten, indem davon ausgegangen wird, dass kognitive Institutionen zur Ausbildung von Rollen und Rollenkonflikten beitragen (Meier & Meyer, 2020; Walgenbach, 2019). Die einander ergänzende Verwendung beider Ansätze ist sinnvoll, um kognitive Aspekte in der Orientierung von Organisationen berücksichtigen zu können. Im ersten Schritt können durch den Neo-Institutionalismus die Institutionen im organisationalen Feld sinnvoll aufgezeigt und ihre jeweilige Relevanz kontextspezifisch verdeutlicht werden. Die Anwendung des Modells des Rollen-Set und der Rollenkonflikttheorie ermöglicht im nächsten Schritt aufbauend die spezifische Analyse und empirische Anwendung des Auftretens von heterogenen Sichtweisen im organisationalen Feld (Ringel & Werron, 2022). Der Neo-Institutionalismus stellt „als empirisch ausgerichtetes Forschungsprogramm“ (Miebach, 2022, S. 108) eine gute Basis für die Ergänzung anderer theoretischer Ansätze dar. Dabei ist der Neo-Institutionalismus, ebenso wie das Modell des Rollen-Set nach Merton (1995), ein

theoretischer Ansatz, der das gleiche Abstraktionsniveau wie die Theorien mittlerer Reichweite hat und die empirische Anwendung auf einen abgegrenzten Bereich ermöglicht.

Die Strukturationstheorie (Giddens, 1984) stellt eine sinnvolle Ergänzung zu den Ansätzen des soziologischen Institutionalismus dar (siehe dazu Kapitel 4.1), da sie die Wechselwirkung von Handeln und Struktur in den Vordergrund stellt. Es kann somit auf der Grundlage der Analyse der Strukturen (Neo-Institutionalismus) eine zusätzliche Perspektive eingenommen werden, die davon ausgeht, dass Strukturen Regeln und Ressourcen sind, die Handeln zugleich ermöglichen und beschränken. Die theoretischen Ansätze weisen Ähnlichkeiten auf – insbesondere dadurch, dass sich sowohl der soziologische Institutionalismus als auch die Strukturationstheorie grundlegend auf Strukturen und Institutionen beziehen. Der Institutionsbegriff wird in ähnlicher Weise verwendet, aber unterscheidet sich in seiner Entstehung. Die Institutionalist*innen definieren Institutionen als dauerhafte Regelsysteme (Hasse & Krücken, 2009), die nicht in beliebige Richtung veränderbar sind, da sie als gesellschaftlicher Konsens festgelegt sind. In Giddens' Theorie sind Institutionen stärker durch die wechselseitige Verknüpfung von Handeln und Struktur geprägt und sind veränderbar. Sie entstehen aus sozialen Praktiken, die über einen größeren Zeitraum und verschiedene Zusammenhänge hinweg ausgeführt werden (Wilkesmann, 2009). Die Strukturationstheorie wurde als eine Sozialtheorie und nicht zu allererst als eine Organisationstheorie konzipiert (Wilz, 2020) – eine inhaltliche Konkretisierung durch die Anwendung der Theorie u. a. in der Organisationsforschung ist jedoch durchaus verbreitet (z. B. DiMaggio & Powell, 1991; Ortmann et al., 2000; Scott, 2013; Walgenbach & Meyer, 2007; Wilkesmann, 2009; Windeler, 1992).

Insgesamt wird deutlich, dass sich die ausgewählten Theorien eignen, um sie miteinander in Verbindung zu bringen. Dabei hat jeder Ansatz eine eigene Relevanz in der Darstellung und Analyse der möglichen Bedeutung des Handelns der SBV im betrieblichen Kontext und für das gesellschaftliche Ziel der Förderung von Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben. Die Anwendung der Ansätze des Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) und der Strukturationstheorie (Giddens, 1984) ermöglichen die Einordnung der SBV in ihre Strukturen vor regulativem, normativem und kognitivem Hintergrund auf Ebene des Unternehmens und der Gesellschaft sowie die gleichzeitige Herausstellung der SBV als aktive Gestalterin von Strukturen. Die Anwendung der Rollentheorie (Parsons et al., 1951; Merton, 1995) und die Ausführungen zur Orientierung an Bezugsgruppen sowie zum Auftreten von Rollenkonflikten (Merton, 1957; 1995) ermöglichen es, stärker auf konkretes

Verhalten von Individuen in Form von Rollenübernahmen und -interpretationen zu fokussieren (Miebach, 2022). Dabei kann die Ausgestaltung der kognitiven Institutionen des Neo-Institutionalismus genauer beleuchtet und detaillierter in Bezug auf die Übernahme und die Interpretation von Rollen sowie das Auftreten und den Umgang mit Rollenkonflikten beschrieben werden. Die Rollentheorie nimmt so zwar stärkeren Bezug zum Individuum und ermöglicht die Beschreibung von Beziehungsgefügen, bleibt dabei aber ebenfalls auf der Strukturebene. Das heißt, dass sie auf den Erhalt von Strukturen und das Handeln in Strukturen fokussiert und nicht „alles Soziale im Lokalen“ (Ringel & Werron, 2022, S. 434) verortet. Wie die anderen gewählten Theorien ist die Rollentheorie als Strukturtheorie konzipiert und richtet demnach den Blick auf soziale Mechanismen, die die Analyse von Strukturen in Zusammenhang mit Organisationen und Individuen ermöglichen. Für die vorliegende Arbeit ist diese Perspektive relevant, da es das Ziel ist, das Handeln der SBV in ihre Strukturen einzuordnen, die Strukturen zu analysieren sowie aufbauend zu zeigen, inwiefern die Strukturen auch durch die SBV gestaltet werden.

Die Auswahl der theoretischen Grundlagen ermöglicht Antworten auf die Frage nach der möglichen Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe auf konzeptioneller Ebene und bietet eine sinnvolle Rahmung für die Einordnung der SBV. Die gewählten Grundlagen haben alle einen strukturtheoretischen Hintergrund und anschlussfähiges Grundgerüst, das eine sinnvolle Ergänzung der Theorien und gleichzeitige Erweiterung von Perspektiven gewährt. Die Gemeinsamkeit, die allen gewählten Theorien zugrunde liegt, ist die Analyse der Rahmenbedingungen. Dabei gehen die Institutionalist*innen davon aus, dass die Strukturen festgelegt und nicht beliebig veränderbar sind, während die Strukturtheorie die Wechselbeziehung von Strukturen und Handlungen betont.

Kapitel 5: Zielsetzung und Fragestellungen der Forschungsarbeiten

Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, die mögliche Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben herauszustellen. Forschungsarbeit 1 liefert dafür unter Rückbezug auf organisationstheoretische Ansätze der Soziologie eine differenzierte Betrachtung der SBV aus struktur- und handlungstheoretischer Perspektive. Die Funktion der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben wird auf Grundlage empirischer Ergebnisse in den Forschungsarbeiten 2 und 3 weiter konkretisiert, indem das Handeln der SBV mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung analysiert wird. Die drei Forschungsarbeiten werden im Folgenden detailliert dargestellt.

Forschungsarbeit 1 ordnet das Handeln der SBV konzeptionell vor dem Hintergrund der Umwelten und Strukturen, in denen die SBV agiert, ein. Die Einordnung erfolgt mit dem Ziel, die mögliche Bedeutung der SBV für die Realisierung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben herauszustellen und kritisch zu würdigen. In Bezug auf genannte Zielsetzung wird anerkannt, dass es für die Ermöglichung und Förderung von Teilhabe an Arbeit neben individuellen Unterstützungsmöglichkeiten auch Transformationsprozesse auf struktureller Ebene im Sinne inklusiver Rahmenbedingungen braucht.

Unter Rückbezug auf organisationstheoretische Ansätze der Soziologie wird eine differenzierte Betrachtung der SBV aus struktur- und handlungstheoretischer Perspektive möglich. Hierfür werden die Strukturen bzw. Organisationsumwelten der SBV in einem ersten Schritt mit Rückbezug auf den Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) dargestellt und analysiert. In einem zweiten Schritt werden die Strukturen auf Grundlage der Strukturationstheorie nach Giddens (1984) in Zusammenhang mit dem Handeln der SBV gestellt, indem davon ausgegangen wird, dass die handlungsprägenden Strukturen sowohl Grundlage als auch Ergebnis des Handelns der SBV sind.

Auf dieser Grundlage kann neben der gewichtigen Rolle der SBV für individuelle Belange ihrer Zielgruppe insbesondere auch ihre Funktion für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben auf struktureller Ebene aufgezeigt werden. Diese Herausstellung wird möglich durch die Einordnung empirischer Erkenntnisse zum Amt und zum Handeln der SBV aus den folgenden beiden Forschungsarbeiten, welche

systematisch vor dem theoretischen Hintergrund eingeordnet werden. Aufbauend auf den Analysen werden Ansatzmöglichkeiten und Handlungsbedarfe zur Stärkung der SBV abgeleitet und diskutiert.

Forschungsarbeit 1 bietet somit eine Rahmung der empirischen Ergebnisse aus Forschungsarbeit 2 und 3, die jeweils vor spezifischem Hintergrund das Handeln der SBV analysieren.

Die Ausführungen zur konzeptionellen Einordnung der SBV und die theoretische Auseinandersetzung mit ihrer möglichen Bedeutung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben vor organisationstheoretischer Perspektive wurden von der wissenschaftlichen Fachzeitschrift „Sozialer Fortschritt“ mit dem Titel „Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung“ (Heide, im Druck) zur Veröffentlichung angenommen (siehe Kapitel 7.1).

Forschungsarbeit 2 liefert auf der Grundlage empirischer Daten eine systematische Darstellung der Arbeit der SBV. Hierfür wird aus theoretischer Perspektive insbesondere an die Rollentheorie angeknüpft, um das Handeln der SBV analysieren zu können. Deutschlandweit wurden 1.552 Vertrauenspersonen mithilfe einer Onlinebefragung zu ihrem Amt und ihrem Handeln in der betrieblichen Praxis befragt. Ergänzend wurden für ein tiefergehendes Verständnis vier leitfadengestützte Interviews mit Vertrauenspersonen und vier Fokusgruppendifkussionen mit Vertrauenspersonen und ihren inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartner*innen durchgeführt.

Die empirischen Ergebnisse geben erstens Aufschluss über die Verbreitung und Zusammensetzung sowie über Tätigkeitsbereiche und Kooperationsbeziehungen der SBV. Auf dieser Grundlage ist es möglich, das Amt der SBV und ihr Handeln aus empirischer Perspektive zu analysieren und zu verstehen. Aufbauend können die Ergebnisse darüber hinaus über die Verhaltenserwartungen bzw. Rollen, der die Vertrauenspersonen in ihrem Amt gerecht werden müssen, aufklären. Unter Anwendung des Rollen-Set nach Merton (1995) wird deutlich, dass die Vertrauenspersonen verschiedenen und zum Teil widersprüchlichen Erwartungen ausgesetzt sind. Hieraus ergeben sich mögliche Spannungsverhältnisse in Form von Rollenkonflikten. Diese werden in der zweiten Forschungsarbeit differenziert dargestellt und es werden Perspektiven diskutiert, wie mögliche Konflikte verhindert bzw. aufgelöst werden können und wie die Rolle der Vertrauensperson gestärkt werden kann.

Die Ergebnisse zur systematischen Darstellung der Arbeit der SBV wurden in der wissenschaftlichen Fachzeitschrift „WSI-Mitteilungen“ mit dem Titel „Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion“ (Heide & Niehaus, 2019) veröffentlicht (siehe Kapitel 7.2).

Forschungsarbeit 3 analysiert auf der Grundlage empirischer Daten die veränderte Rechtsstellung der SBV im SGB IX durch das BTHG. Diese wird aus Perspektive der Vertrauenspersonen beleuchtet und es werden Herausforderungen in der praktischen Umsetzung der gesetzlichen Neuerungen aufgedeckt sowie nicht berücksichtigte Bedarfe identifiziert. Aus theoretischer Perspektive ergeben sich Anknüpfungen an die Ausführungen zum Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) und zur Strukturationstheorie (Giddens, 1984), indem davon ausgegangen wird, dass nicht von einer deterministischen Beziehung zwischen Recht und SBV ausgegangen werden kann, sondern vielmehr von einem Verhältnis gegenseitiger Beeinflussung.

Die spezifische Fokussierung auf die gesetzlichen Rechte und Pflichten der SBV macht insofern Sinn, als dass die Ausführung des Amtes auf der gesetzlichen Verankerung beruht. Außerdem wurden die Rechte der SBV durch das BTHG (zum 1.1.2017) ausgebaut und es ergeben sich folgerichtig Fragen in Bezug auf die konkrete Umsetzung der gesetzlichen Neuerungen.

Die empirischen Ergebnisse einer qualitativen Auswertung von Antworten auf offene Fragen der in Forschungsarbeit 2 beschriebenen Onlinebefragung ermöglichen eine kritische Würdigung der gesetzlichen Neuerungen durch das BTHG. Vor dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen in der Umsetzung werden Anstöße zur Optimierung gegeben. Es soll so eine Lücke zwischen der rechtlichen Implementation und der praktischen Anwendung geschlossen und der Prozess einer lernenden Gesetzgebung vorangebracht werden

Die Ergebnisse zur Analyse der veränderten Rechtsstellung der SBV und zur konkreten Anwendung der gesetzlichen Neuerungen wurden in der wissenschaftlichen Fachzeitschrift „Die Rehabilitation“ mit dem Titel „Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz“ (Heide & Niehaus, 2021) veröffentlicht (siehe Kapitel 7.3).

Kapitel 6: Methodisches Vorgehen

In den Forschungsarbeiten wurden empirische Daten zur Analyse des Amtes der SBV genutzt. Die Datengrundlage resultiert aus vier Erhebungen, die im Rahmen des Projektes „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken. Faktoren für gelingende Kooperationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“ realisiert wurden. Das Projekt wurde von 12/2016 bis 11/2018 von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert und unter Projektleitung von Frau Prof.'in Dr. Mathilde Niehaus am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln und in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) durchgeführt.

Folgend werden die einzelnen Datenerhebungsschritte dargestellt. Dafür werden jeweils das Ziel der Erhebung, das Erhebungsinstrument, die Stichprobe sowie ihre Rekrutierung, die Durchführung und die Auswertungsverfahren beschrieben. In den Forschungsarbeiten der vorliegenden Dissertation wurden jeweils Teile der verschiedenen Datensätze verwendet. Da die Datenerhebungen aufeinander aufbauen und um zu verstehen, in welchem Zusammenhang die Daten erhoben wurden, werden im Folgenden alle Datenerhebungsschritte des Projektes vorgestellt. Für alle vier Erhebungsschritte wurde am 6.9.2017 ein positives Ethikvotum der Ethikkommission der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln erteilt. Abbildung 6 zeigt die vier Erhebungsschritte im Überblick.

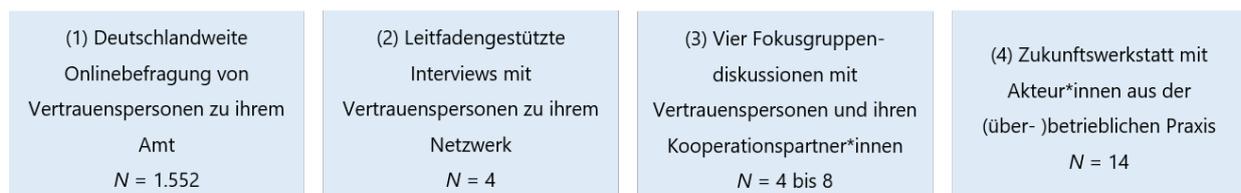


Abbildung 6. Erhebungsschritte im Überblick (eigene Darstellung)

(1) Deutschlandweite Onlinebefragung von Vertrauenspersonen zu ihrem Amt

In der zweiten Jahreshälfte 2017 wurden deutschlandweit 1.552 Vertrauenspersonen aller Branchen und Unternehmensgrößen mithilfe einer Onlinebefragung zu ihren Tätigkeitsbereichen, Kooperationsbeziehungen sowie auftretenden Herausforderungen und vorhandenen Ressourcen befragt. Dafür war es das Ziel, Aussagen über die Grundgesamtheit der Vertrauenspersonen treffen zu können. Da es keine gesammelten Angaben zu Vertrauenspersonen in Deutschland gibt und die Teilnahme an der Befragung

freiwillig war, musste die Realisierung einer Vollerhebung ausgeschlossen werden. Damit trotzdem möglichst viele Personen aus der Grundgesamtheit erreicht und Aufschluss über möglichst viele verschiedene Merkmale gewonnen werden konnten, wurden verschiedene Strategien zur Rekrutierung von Teilnehmenden einbezogen.

Für die vorliegende Erhebung lag die Herausforderung darin, dass kaum Merkmale zur Beschreibung der Grundgesamtheit vorliegen. Es ist weder bekannt, wie viele Vertrauenspersonen es in Deutschland gibt, noch wie diese verteilt sind oder welche Merkmale sie haben (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a; Feldes, 2021). Um aber möglichst heterogene Merkmale, die ggf. einen Einfluss auf die Ausübung des SBV-Amtes nehmen, erfassen zu können, wurden im Vorfeld der Befragung gemeinsam mit Vertrauenspersonen und anhand der gesetzlichen Grundlagen relevante Merkmale aus verschiedenen Perspektiven abgeleitet. Die Merkmale betrafen folgende Aspekte: Unternehmensgröße, Bundesland, Freistellungszeiten, Dauer der Ausübung des SBV-Amtes sowie gleichzeitige Ausübung des Amtes des BR/PR.

Das Ziel der Befragung lag also auch darin, eine möglichst breite Beteiligung zu erreichen, um erstmalig Merkmale zur SBV in Deutschland erfassen zu können. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es durch die freiwillige Teilnahme sowie die Auswahl bestimmter Rekrutierungswege zu (Selbst-)Selektionseffekten kommt. Für das Verhältnis der vorliegenden Stichprobe zur angestrebten Grundgesamtheit können diese Effekte bedeuten, dass die Teilnehmenden zum einen (mehr) zeitliche Ressourcen für eine Teilnahme zur Verfügung hatten sowie bestimmte Motivationen zur Teilnahme gesehen haben, weil sie beispielsweise besonders zufrieden oder unzufrieden in ihrem Amt sind. Zum anderen werden durch bestimmte Rekrutierungswege auch bestimmte Vertrauenspersonen erreicht, die in Netzwerken aktiv oder in Gewerkschaften organisiert sind. Solche Vertrauenspersonen, die weniger Vernetzungsstrukturen haben, wurden möglicherweise durch die bestimmten Rekrutierungswege nicht erreicht.

Vor dargestelltem Hintergrund erfolgte die Rekrutierung der Teilnehmenden in einem mehrstufigen Vorgehen mithilfe von Strategien, die sich in der Forschungspraxis bewährt haben: Direkte Zugänge, indirekte Zugänge sowie gestufte und kombinierte Verfahren (Kruse, 2015). Die von Kruse (2015) beschriebenen Strategien für die Rekrutierung von Interviewpersonen in der qualitativen Forschung wurden für das vorliegende quantitative Vorhaben angepasst.

Direkte Rekrutierungsstrategien umfassen die direkte Ansprache der Zielgruppe. In diesem Zusammenhang wurden Vertrauenspersonen über soziale Netzwerke, Informationsportale und Zeitschriften sowie bei Veranstaltungen angesprochen und zur Teilnahme eingeladen. In der Anwendung indirekter Strategien werden die potentiellen Teilnehmenden über Mittelspersonen rekrutiert. Zum einen wurden Vertrauenspersonen auf diesem Weg über das so genannte Schneeballsystem erreicht. Das heißt, dass Personen der Zielgruppe angesprochen wurden, die wiederum andere ansprechen sollten, die dann ebenfalls wieder weitere Personen ansprechen sollten. Zum anderen wurden Teilnehmende über Gatekeeper*innen bzw. Multiplikator*innen erreicht. Hierfür wurden Gewerkschaften, Inklusionsämter und Arbeitsgemeinschaften von SBVen verschiedener Branchen über die Befragung informiert und als Multiplikator*innen genutzt. Die Multiplikator*innen verteilten dann eine Aufforderung zur Teilnahme an der Befragung über ihre jeweils gängigen Kommunikationskanäle (E-Mails, Newsletter, Internetseiten).

Durch beschriebenes, mehrstufiges Verfahren und die Berücksichtigung verschiedener Kontexte, wie beispielsweise verschiedene Unternehmensgrößen, gelang es, möglichst heterogene Merkmale des SBV-Amtes zu berücksichtigen und eine große Anzahl an Vertrauenspersonen zu erreichen.

Die Auswahl der Inhalte der Befragung erfolgte auf Basis der gesetzlichen Grundlagen, der Sichtung von relevanter Literatur und mithilfe von Expert*inneninterviews mit Vertrauenspersonen. Die Befragung enthält vor diesem Hintergrund verschiedene Themenkomplexe:

- Soziodemographische Angaben zur Person sowie Angaben zum Unternehmen, dem die Vertrauensperson angehört und Angaben zum Status als Vertrauensperson
- Tätigkeitsbereiche im Amt der SBV
- Kooperationsbeziehungen
- Psychische Belastungen und Beanspruchungen sowie Herausforderungen und Ressourcen

Der Fragebogen beinhaltet sowohl geschlossene (quantitative) als auch offene (qualitative) Fragen. Die geschlossenen Fragen wurden deskriptiv ausgewertet (siehe Forschungsarbeit 2, Kapitel 7.2) mit dem Ziel, die Arbeit der SBV systematisch darstellen zu können. Die offenen Fragen wurden mithilfe der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet (siehe Forschungsarbeit 3, Kapitel 7.3).

(2) Leitfadengestützte Interviews mit Vertrauenspersonen zu ihrem Netzwerk

Um ein tiefgehendes Verständnis bezüglich der Arbeit der SBV und insbesondere ihrer Vernetzungsstrukturen zu erhalten, wurden im April und Mai 2018 aufbauend auf der quantitativen Onlinebefragung vier leitfadengestützte Interviews mit Vertrauenspersonen durchgeführt. An dieser Stelle wurde ein qualitativer Zugang gewählt, um die Beziehungen und das Netzwerk der Vertrauenspersonen ganzheitlich und komplex erfassen und verstehen zu können.

Die Auswahl der zu interviewenden Vertrauenspersonen erfolgte deduktiv (top-down) auf Grundlage festgelegter Kriterien mit der Zielsetzung, eine möglichst heterogene, in bestimmten Merkmalen kontrastierte und somit informative Stichprobe zu generieren (Flick, Kardorff & Steinke, 2022). Die vier interviewten Vertrauenspersonen unterschieden sich vor diesem Hintergrund in folgenden Punkten: Dauer der Ausübung des SBV-Amtes, Freistellungszeiten für das SBV-Amt, Größe des Unternehmens und Anzahl der Kooperationspartner*innen bzw. Größe des Netzwerkes. Aufgrund der Ergebnisse der Onlinebefragung wurde angenommen, dass diese Kriterien möglicherweise einen Unterschied machen in Bezug auf die Fokussierung der Interviews sowie die Beziehungen und Netzwerke der Vertrauenspersonen. Weiter muss angemerkt werden, dass alle Vertrauenspersonen aus der Chemie- und Energiebranche stammen. Das kann den Vorteil haben, dass eine bessere Vergleichbarkeit durch ähnliche Arbeitssettings und -strukturen gegeben ist. Ein Nachteil kann aber gleichzeitig darin liegen, dass eine Übertragbarkeit auf andere Branchen fraglich ist.

Bei der Interviewführung wurde darauf geachtet, dem Spannungsfeld von Offenheit und Strukturierung gerecht zu werden (Kruse, 2015). So wurden auf der einen Seite zwar thematische Vorgaben gemacht, um gezielt über die Kooperationspartner*innen der Vertrauenspersonen zu sprechen, und auf der anderen Seite wurde versucht, einen Raum zu eröffnen, der die Schilderung subjektiver Einschätzungen anregt.

Innerhalb des skizzierten Rahmens wurden die Interviews in Anlehnung an die egozentrierte Netzwerkanalyse aufgebaut und durchgeführt. Die egozentrierte Netzwerkanalyse verfolgt das Ziel, Individuen in ihr soziales Umfeld einzubetten und „alle Beziehungen aus Perspektive eines Akteurs“ (Gamper, 2020, S. 114) zu betrachten. Wichtig für die Auswahl der Methode der egozentrierten Netzwerkanalyse war die Tatsache, dass diese Methode eine beschreibende Strukturanalyse ist und das Ziel hat, die soziale

Struktur von Netzwerken zu beschreiben. Dabei liegt der Fokus insbesondere darauf zu untersuchen, welche Akteur*innen Teil des Netzwerkes einer Person sind. Erst in einem zweiten Schritt wird dann geschaut, wie sich die einzelnen Beziehungen beschreiben lassen (Gamper, 2020; Herz, 2012). Die egozentrierte Netzwerkanalyse wurde in der vorliegenden Erhebung im Rahmen leitfadengestützter Interviews und unter Anwendung sogenannter Netzwerkkarten (Hollstein & Pfeffer, 2010) durchgeführt. Die Netzwerkkarten sind ein „visualisierendes-partizipatives Verfahren“ (Herz, 2012, S. 2), über das die interviewende Personen ihre Beziehungen visualisieren und beschreiben können. Es war so möglich, gemeinsam mit den Vertrauenspersonen über ihre Beziehungen und Beziehungsstrukturen in den Austausch zu kommen. Neben den gewonnenen Informationen für das vorliegende Forschungsinteresse konnten die Vertrauenspersonen ihre eigenen Beziehungen und Netzwerke reflektieren.

Folgende Themenkomplexe wurden in den Interviews angesprochen:

- Kooperationspartner*innen der Vertrauenspersonen
- Beschreibung der Beziehung zu den jeweiligen Kooperationspartner*innen
- Charakterisierungen des gesamten Netzwerks

Die leitfadengestützten Interviews wurden aufgenommen und anschließend transkribiert und anonymisiert. Die anonymisierten Transkripte wurden mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Dabei wurden sowohl die einzelnen bilateralen Beziehungen als auch das Gesamtnetzwerk der Vertrauenspersonen beschreibbar, indem Merkmale zur Beziehungsbeschreibung (z. B. Transparenz, Regelmäßigkeit) als Subkategorien sowohl deduktiv als auch induktiv abgeleitet wurden. Die individualisierten Netzwerkkarten wurden mithilfe des Softwaretools VennMaker (Kronenwett & Schönhuth, 2014) dargestellt und dienen, in Zusammenhang mit der Beschreibung der bilateralen Beziehungen, der Darstellung des Netzwerkes der jeweiligen Vertrauensperson.

Die Kombination aus leitfadengestütztem Interview und dem Einsatz von Netzwerkkarten mit Bezug zur egozentrierten Netzwerkanalyse war für das vorliegende Vorhaben sinnvoll, da es das Ziel war, die Strukturen, in denen die Vertrauenspersonen agieren, besser zu verstehen. Auf dieser Grundlage konnten u. a. Erkenntnisse zum Rollen-Set der Vertrauenspersonen sowie zu möglichen Spannungsverhältnissen in Form von Rollenkonflikten gewonnen und in Zusammenhang mit den theoretischen Vorarbeiten gebracht werden (siehe Forschungsarbeit 2, Kapitel 7.2).

- (3) Fokusgruppendifkussionen mit Vertrauenspersonen und ihren inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartner*innen zur gemeinsamen Zusammenarbeit

Aufbauend auf den leitfadengestützten Interviews wurden zwischen Juli und September 2018 vier Fokusgruppendifkussionen mit je einer Vertrauensperson und ihren Kooperationspartner*innen durchgeführt. Das Ziel der Fokusgruppendifkussionen lag darin, die Beziehungen und das Netzwerk der Vertrauenspersonen mehrperspektivisch zu betrachten und insbesondere zu diskutieren, wie die gemeinsame Zusammenarbeit bestmöglich gelingen kann. Die Methode der Gruppendiskussion wurde gewählt, um verbindendes Wissen und eine kollektive Orientierung zu generieren (u. a. Bohnsack, Przyborski & Schäfer, 2010).

An zwei Fokusgruppendifkussionen (mit drei und vier Teilnehmenden) nahmen neben der Vertrauensperson ausschließlich innerbetriebliche Akteur*innen, an zwei weiteren (mit vier bzw. sieben Teilnehmenden) ausschließlich außerbetriebliche Akteur*innen teil. Die teilnehmenden Vertrauenspersonen waren identisch mit denen des zweiten Erhebungsschrittes. Für die Auswahl der inner- und außerbetrieblichen Akteur*innen wurde auf die leitfadengestützten Interviews zurückgegriffen, um sicherzustellen, dass die Beteiligten ausreichend Kontakt miteinander haben und dementsprechend Aussagen über die Zusammenarbeit treffen konnten. Die Unterteilung der Gruppen nach inner- und außerbetrieblicher Zusammensetzung wurde auf Grundlage der Ergebnisse aus den leitfadengestützten Interviews bewusst getroffen, da sich die Strukturen der jeweiligen Netzwerke unterschieden.

Die Ansprache der Teilnehmenden erfolgte über die Vertrauenspersonen selbst, um so eine größtmögliche Akzeptanz gegenüber den Diskussionsrunden erreichen zu können.

Den Fokusgruppendifkussionen lag ein Diskussionsleitfaden zugrunde, der in Anlehnung an Kruse (2015) aufgebaut und in Eröffnungsphase, Einstiegsphase, erhöhte Aktionsphase und Auslaufphase unterteilt war.

Folgende Themenkomplexe wurden in den Gruppendiskussionen fokussiert:

- Überlegungen zum eigenen Netzwerk (Mit wem arbeite ich in welchen Situationen zusammen?)
- Diskussion zu Aspekten der guten Zusammenarbeit (Was braucht es für eine gelingende Zusammenarbeit?)

- Ableitung von Handlungsempfehlungen um die Zusammenarbeit im Netzwerk zu verbessern (Was muss durch wen getan werden?)

Durch das dargestellte Vorgehen konnten Erfolgsfaktoren guter Zusammenarbeit erarbeitet werden. Neben dem Erkenntnisgewinn für das Forschungsprojekt wurde durch die Fremd- und Selbstpositionierung der Teilnehmenden eine verbindende Diskussionsgrundlage geschaffen, die ggf. für die weitere Zusammenarbeit wichtig sein kann.

Die Gruppendiskussionen wurden aufgenommen und anschließend transkribiert und anonymisiert. Die anonymisierten Transkripte wurden mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Da der Fokus auf den Erfolgsfaktoren gelingender Zusammenarbeit lag, wurden induktiv Erfolgsfaktoren abgeleitet und als Handlungsempfehlungen für gelingende Zusammenarbeit ausgearbeitet.

- (4) Zukunftswerkstatt mit Akteur*innen aus der (über-)betrieblichen Praxis im Tätigkeitsfeld von Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben und der beruflichen Rehabilitation

Die gewonnenen Erkenntnisse der drei ersten Erhebungsschritte wurden im September 2018 abschließend mit 14 inner- und außerbetrieblichen Akteur*innen in Form einer Zukunftswerkstatt diskutiert. Ziel dieses Schrittes war es, die Ergebnisse zu reflektieren und ihre Bedeutung für die (über-)betriebliche Praxis zu diskutieren.

Die Teilnehmenden waren einerseits Vertrauenspersonen und Mitglieder im BR/PR und andererseits Mitglieder von Personalabteilungen, Gewerkschaften, der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), der Deutschen Rentenversicherung (DRV) und Inklusionsämtern. Ihre Tätigkeiten standen aus jeweils verschiedenen Perspektiven in Zusammenhang mit Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben und/oder beruflicher Rehabilitation. Die Zukunftswerkstatt wurde in dieser Form zusammengestellt, damit die Vertrauenspersonen und BR/PR von ihren Erfahrungen innerhalb eines Unternehmens berichten konnten und die außerbetrieblichen Akteur*innen die Ergebnisse und weiteren Ideen zur Zusammenarbeit vor ihrem jeweiligen strukturellen Hintergrund einordnen konnten. Die Rekrutierung der Teilnehmenden fand mithilfe der bereits befragten vier Vertrauenspersonen statt, die zum einen selbst an der Zukunftswerkstatt teilnahmen und zum anderen in ihren Netzwerken entsprechende Teilnehmende

rekrutierten. Weiter wurde das Netzwerk des Kooperationspartners IG BCE genutzt, um Teilnehmende aus strukturell übergeordneten Zusammenhängen einzuladen.

Der Prozess der Zukunftswerkstatt zielt darauf ab, vorhandene Problemstellungen zu diskutieren und (neue) Ideen zur Problemlösung zu generieren (Stracke-Baumann, 2009). Sie ist dafür nach Stracke-Baumann (2009, S. 51) in drei Phasen unterteilt:

- Phase 1: Beschwerde- und Kritikphase
- Phase 2: Phantasie- und Utopiephase
- Phase 3: Verwirklichungs- und Praxisphase

Für das vorliegende Vorhaben wurden zu Beginn die Ergebnisse aus den leitfadengestützten Interviews und den Fokusgruppendifkussion vorgestellt. Hier lag der Fokus auf der Frage, wie das Netzwerk der Vertrauenspersonen gestaltet ist und wie die Kooperationspartner*innen und die Vertrauenspersonen bestmöglich zusammenarbeiten können. In der ersten Phase der Zukunftswerkstatt wurden vor diesem Hintergrund die Kritikpunkte in der gemeinsamen Zusammenarbeit ausgetauscht. Die zweite Phase wurde genutzt, um Phantasien und Utopien für die Zusammenarbeit zu entwickeln. Diese Punkte wurden in der dritten Phase auf eine mögliche Verwirklichung in der Praxis geprüft und es wurde diskutiert, welche Schritte in Bezug auf eine gelingende Zusammenarbeit aus Perspektive der Teilnehmenden realisierbar sind und was es für eine Umsetzung der einzelnen Aspekte braucht. Es wurden so die vorherigen Ergebnisse ergänzt und um die Perspektiven und Erfahrungen der Teilnehmenden angereichert.

Die einzelnen Phasen der Zukunftswerkstatt wurden aufgenommen und anschließend transkribiert und anonymisiert. Die anonymisierten Transkripte wurden mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Die Erfolgsfaktoren, die das Ergebnis der Fokusgruppendifkussionen darstellten, wurden als Kategorien verwendet und durch weitere Subkategorien ergänzt.

In der Darstellung der vier Datenerhebungsschritte wird deutlich, dass die Schritte zwar jeweils eigene Ziele verfolgen, sich gleichzeitig aber ergänzen. Durch die Triangulation verschiedener qualitativer und quantitativer Methoden konnte ein umfassendes Bild bezüglich des übergeordneten Forschungsinteresses entstehen. Die Triangulation der Methoden erfährt in der Diskussion (siehe Kapitel 8) weitere Beachtung.

Kapitel 7: Forschungsarbeiten zum Amt der Schwerbehindertenvertretung

In den folgenden Kapiteln werden die drei Forschungsarbeiten dargestellt.

7.1 Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung

Quelle: Heide, M. (2023). Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung. Sozialer Fortschritt, Online First. 1-23. <https://doi.org/10.3790/sfo.2023.01.Heide>

Deutscher Titel

Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung

Englischer Titel

A theoretical organizational perspective on the importance of the Representatives of Employees with Severe Disabilities for workplace inclusion and participation – a conceptual classification

Zusammenfassung

Die Schwerbehindertenvertretung hat als gesetzlich verankerte Interessenvertretungsstruktur für die Belange von schwerbehinderten Beschäftigten eine große Bedeutung für die Realisierung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben. Zur konzeptionellen Einordnung und kritischen Würdigung ihrer Rolle in Bezug auf Inklusion und Teilhabe analysiert vorliegender Beitrag ihr Handeln vor dem Hintergrund der Umwelten und Strukturen, in denen sie agiert. Unter Rückbezug auf organisationstheoretische Ansätze der Soziologie werden eine differenzierte Betrachtung der Schwerbehindertenvertretung vor struktur- und handlungstheoretischer Perspektive möglich. Die Perspektive des Neo-Institutionalismus eröffnet eine detaillierte Analyse der Umwelten und Strukturen und die Sichtweise der Strukturationstheorie verdeutlicht die Rolle der Schwerbehindertenvertretung als aktive Gestalterin vorhandener Strukturen.

Abstract

The representatives of employees with severe disabilities are established by law and represent the interests of severely disabled employees. They play an important role in the realization of inclusion and participation in the workplace. To classify and critically appraise their role relation to workplace inclusion and participation, this contribution analyzes their actions taking into consideration the environment and structures in which they operate. With reference to organizational-theoretical approaches in sociology, there is given a differentiated consideration of the representatives of employees with severe disabilities from the perspective of structural and action theory. The perspective of neo-institutionalism enables a detailed analysis of the environment, while the structuration theory clarifies their role as an active shaper of existing structures.

7.2 Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion

Quelle: Heide, M. & Niehaus, M (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI-Mitteilungen*, 72 (5), 358-364. DOI: 10.5771/0342-300X-2019-5-358

Deutscher Titel

Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion

Englischer Titel

The status of representatives of employees with severe disabilities in the workplace inclusion

Zusammenfassung

Eine inklusive Arbeitswelt ist eine bedeutende Grundlage für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Leben in der Gesellschaft. Durch die gesetzliche Verankerung und praktische Implementation der Schwerbehindertenvertretung (SBV) als betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung kann betriebliche Inklusion gestaltet werden. Auf Grundlage einer Befragung von 1.552 Vertrauenspersonen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in deutschen Betrieben und Dienststellen zeigt dieser Beitrag, dass ihre Arbeit durch eine große Nähe zu ihrer Zielgruppe gekennzeichnet ist und sie eine wichtigen Repräsentanz- und Unterstützungsfunktion ausüben. Verdeutlicht wird auch, dass das Handeln und der Handlungsspielraum der SBV durch die Erwartungen und Interessen verschiedener Akteur*innen – u. a. jener der schwerbehinderten Kolleg*innen, der Unternehmensleitung und des Betriebs-/Personalrats – geprägt sind. Vor diesem Hintergrund ergeben sich Rollenkonflikte, die es durch gezielte Weiterbildungen zu bearbeiten gilt.

Abstract

An inclusive work environment is an important foundation for a self-determined and equal participation of people with disabilities and health impairments in society. Through the legal anchoring and practical implementation of the Representative Body for Severely Disabled Employees (Schwerbehindertenvertretung), employee representation for the inclusion of people with disabilities can be shaped. Based on a survey of 1.552 representatives of employees with severe disabilities in German companies, the article shows that their work is characterized by close proximity to their target group and that they thus fulfil an important representative and supportive function. It also clarifies that the actions and the scope of actions of the representatives of employees with severe disabilities are influenced by the expectations and interests of various actors, such as those of disabled colleagues as well as those of the employer and the works and staff councils. Against this background, there emerge role conflicts that need to be addressed through specific further training courses.

7.3 Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz

Quelle: Heide, M. & Niehaus, M. (2021). Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz. *Die Rehabilitation*, 60 (6), 393-400. DOI: 10.1055/a-1467-2065

Deutscher Titel

Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz

Englischer Titel

Challenges for representatives of employees with severe disabilities amid the legal reforms resulting from the Federal Participation Act

Zusammenfassung

Ziel der Studie

Die Schwerbehindertenvertretung hat eine Schlüsselrolle bei der Verwirklichung behinderungsgerechter und inklusiver Arbeitsbedingungen. Durch das Bundesteilhabegesetz wurde dem Rechnung getragen und die Rechte der Schwerbehindertenvertretung wurden ausgebaut. Ziel der vorliegenden explorativen Analyse ist es, die veränderte Rechtsstellung aus Perspektive der Schwerbehindertenvertretung zu beleuchten und Herausforderungen in der praktischen Anwendung der gesetzlichen Neuerungen sowie nicht berücksichtigte Bedarfe aufzudecken. Vor dem Hintergrund, dass Forschung zur Implementation und Evaluation der Sozialgesetzgebung Kernelemente der Rehabilitationsforschung sind, soll eine Lücke zwischen der rechtlichen Implementation und der praktischen Anwendung geschlossen und der Prozess einer lernenden Gesetzgebung vorangebracht werden.

Methodik

Deutschlandweit wurden 1.552 Schwerbehindertenvertretungen schriftlich mittels Online-Survey befragt. Für die vorliegende Analyse wurden vorrangig die Antworten zu Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung mit Hilfe der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet und anhand der gesetzlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz analysiert.

Ergebnisse

Das Bundesteilhabegesetz wird aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen kritisch gewürdigt. Die Umfragedaten verdeutlichen, dass die Schwerbehindertenvertretungen die gesetzlichen Änderungen in Teilen als nicht umfassend genug bewerten. Einzelne Regelungen, wie die Heranziehung von Stellvertreter*innen und die Absenkung der Freistellungsgrenze, sind nicht weitreichend genug und betreffen nur die Teilgruppe der Vertretungen in großen Betrieben. Bei anderen Rechten wie dem Informations- und Anhörungsrecht fehlen Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Anwendung der Gesetze durch den Arbeitgeber. Die Einführung der Unwirksamkeitsklausel in Bezug auf Kündigungen wird als nicht ausreichend bewertet.

Schlussfolgerung

Zwar werden die Rechte der Schwerbehindertenvertretung durch das Bundesteilhabegesetz ausgebaut, doch gibt es noch Herausforderungen bei der Umsetzung, der Präzisierung und der Verbindlichkeit der einzelnen Neuerungen, die es im Sinne einer lernenden Gesetzgebung zu beachten und weiter zu diskutieren gilt. Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse bedarf es eines weiteren Einbezugs der Schwerbehindertenvertretungen, um Ansätze zur zielgerichteten Optimierung in der Anwendung sowie der Ausgestaltung der gesetzlichen Neuerungen ableiten zu können.

Abstract

Purpose

Representatives of employees with severe disabilities play a key role in achieving inclusive working conditions. This has been taken into account by the Federal Participation Act and the rights of the representatives of employees with severe disabilities have been expanded. The aims of the present exploratory analysis are to clarify the modified legal status from the perspective of the representatives of employees with severe disabilities, to identify challenges in the practical application of the legal reforms and to reveal unconsidered needs. Considering that research on the implementation and evaluation of social legislation are core elements of rehabilitation research, this study intends to close the gap between legal implementation and practical application and aims to advance the process of a learning legislation.

Methods

Across Germany, a total of 1.552 representatives of employees with severe disabilities were interviewed via online survey. The present analysis focuses on the answers regarding challenges for representatives of employees with severe disabilities. The answers were evaluated according to the content-structuring qualitative content analysis of Kuckartz and analysed with regard to the legal reforms resulting by the Federal Participation Act.

Results

The Federal Participation Act is critically evaluated from the perspective of the representatives of employees with severe disabilities. The survey data demonstrate that the representatives of employees with severe disabilities consider parts of the legal reforms not to be comprehensive enough.

Certain provisions, such as the consultation of deputies and the lowering of the exemption limit, are seen as not extensive enough and only affect the subgroup of representatives in large companies. Other rights, such as the right to information and consultation, do not include the possibility for sanctions in case of non-application of the law by the employer. The introduction of the invalidity clause regarding terminations is considered insufficient.

Kapitel 8: Diskussion

Die Integration der Ergebnisse der drei Forschungsarbeiten trägt zur Schließung von Forschungslücken im Themenfeld Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben bei. Die Ausführungen liefern Grundlagen und Diskussionsansätze, um die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Realisierung einer inklusiven und teilhabefördernden Arbeitswelt voranzubringen.

Die vorliegende Arbeit zeigt aus theoretischer Perspektive die Verflochtenheit von Inklusion und Teilhabe und damit auch von strukturellen Rahmenbedingungen und individuellen Möglichkeiten zur Teilhabe. Es wird deutlich, dass zur Ermöglichung individueller Teilhabe(-Chancen) strukturelle Bedingungen zu analysieren sind. Der Inklusionsbegriff fokussiert auf die gesellschaftlichen und politischen Voraussetzungen, die für die Verwirklichung von Teilhabe relevant sind (siehe Kapitel 2.5). Die konzeptionellen Grundlagen zum Teilhabebegriff (siehe Kapitel 2.3) machen deutlich, dass es verschiedene Ansätze zur Betrachtung von Teilhabe gibt, letztendlich aber Teilhabe in jedem Fall mehrdimensional und dynamisch zu verstehen ist und für die Konzeption verschiedene Perspektiven und Disziplinen einbezogen werden müssen.

In Bezug auf die Ermöglichung und Förderung von Teilhabe an Arbeit ist es wichtig, dass neben individuellen Unterstützungsmöglichkeiten auch Transformationsprozesse auf struktureller Ebene im Sinne inklusiver Rahmenbedingungen vorangebracht werden (siehe Kapitel 2.6). Die Relevanz dieser strukturellen Veränderungen kann mithilfe des Befähigungsansatzes und des Lebenslagenkonzeptes unterstrichen werden: Der Befähigungsansatz (sowohl nach Nussbaum, 2019; 2020; als auch Sen, 1999; 2020) geht davon aus, dass Befähigungen durch individuelle und strukturelle Gegebenheiten entstehen und das Ausführen bzw. Nutzen der Befähigungen zu Handlungen und Daseinsweisen führt (siehe Kapitel 2.3.2). Dementsprechend sind Rahmenbedingungen voranzubringen durch die Befähigungen gefördert sowie die Ausführung von Handlungen und Daseinsweisen ermöglicht werden. Damit Befähigungen in Teilhabe(-Chancen) münden können, sind inklusive Rahmenbedingungen bereitzustellen (Hopmann, 2019). Im Kontext des Lebenslagenkonzeptes (siehe Kapitel 2.3.3) wird Teilhabe als Wahrnehmung eines individuellen Handlungsspielraumes und der Arbeitskontext als eine spezifische Dimension von Lebenslagen aufgefasst. Zur Ermöglichung von Teilhabe sind die verschiedenen Lebenslagen und ihre äußeren Bedingungen zu betrachten.

Unter Rückbezug auf die konzeptionellen Grundlagen zu Inklusion und Teilhabe stellt die vorliegende Arbeit die Schlüsselfunktion der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben heraus. Die SBV nimmt eine relevante Funktion ein, da sie neben der Unterstützungsfunktion gegenüber schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten eine weiter reichende Funktion bezüglich der Strukturen auf Ebene des Unternehmens, der Gesellschaft und der Politik innehat.

Um das zeigen zu können, wurde unter Anwendung des Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) und der Strukturtheorie (Giddens, 1984) das Handeln der SBV systematisch in vorherrschende Strukturen eingeordnet und verdeutlicht, dass die SBV selbst auch Strukturen – in Form von Regulationen, Werten und Normen sowie Vorstellungen der Wirklichkeit – durch ihr Vorhandensein und ihr Handeln gestaltet. Der neo-institutionalistische Ansatz (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) strukturiert eine detaillierte Betrachtung der Umwelt. Insbesondere die Darstellung und Analyse des organisationalen Feldes der SBV vor dem Hintergrund des Drei-Säulen-Modells nach Scott (2013) ermöglicht eine analytische Rahmung des Handelns der SBV, indem der Einfluss der verschiedenen Institutionen auf das Handeln der SBV herausgestellt wird. Die Strukturtheorie (Giddens, 1984) bietet eine sinnvolle theoretische Ergänzung, um eine dementsprechende Verbindung zwischen der Struktur- und Handlungsebene herleiten zu können. Sie ermöglicht die Anerkennung des bewussten und reflexiven Handelns der SBV für die Gestaltung von teilhabefördernden und inklusiven Strukturen.

Die Strukturen auf der Meso- und Makroebene – unterteilt in das organisationale Feld und die globale Umwelt – werden durch das Handeln der SBV mitbestimmt. Weiter stehen der SBV Ressourcen zur Verfügung, mithilfe derer sie ihr Handeln bewusst gestalten kann. Bezogen auf die Umwelt und ihre Teilbereiche nimmt die SBV eine Repräsentationsfunktion ein und macht durch das stellvertretende Handeln für ihre Zielgruppe die Interessen dieser Gruppe sichtbar, sodass die Belange von Menschen mit Behinderungen in Erscheinung treten. Neben der Interessenvertretung wird die SBV durch das Aufzeigen und die damit einhergehende Schaffung von Diskussionsräumen auf Ebene des Unternehmens, der Gesellschaft und der Politik zu einer Symbolträgerin für berufliche Inklusion und Teilhabe. Das Handeln der SBV mit dem Ziel, berufliche Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu fördern und zu sichern (Feldes, 2021), vollzieht sich einerseits vor dem Hintergrund aktueller (Unternehmens-)Politik sowie gesellschaftlicher Entwicklungen und andererseits bestimmt und manifestiert sie

diese Strukturen und Gefüge maßgeblich mit. Konkret werden durch die SBV auf diese Weise individuelle Denkmuster (z. B. Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen), Kulturen des organisationalen Feldes (z. B. Orientierungsmuster und Vorstellungen zu teilhabegerechter Personalauswahl oder der Akzeptanz von heterogenen Teamstrukturen) und gesamtgesellschaftliche Strukturen sowie politische Rahmenbedingungen (z. B. gesetzliche Grundlagen und Unterstützungsstrukturen) (re-)produziert und durch aktive Auseinandersetzung diskutiert und konkretisiert.

Ausgehend davon, dass die SBV Einfluss auf relevante Strukturen zur Umsetzung von betrieblicher Inklusion und Teilhabe nimmt, kann ein Raum geschaffen werden, der (kritische) Auseinandersetzung ermöglicht und diskutierbar macht, was Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben ausmacht und unter welchen Bedingungen diese erfahrbar wird (Geldner, 2020). An dieser Stelle lohnt ein kritischer Blick auf den Inklusionsbegriff und die Frage nach der aktuellen Umsetzung in Unternehmen. In der UN-BRK werden in Artikel 3 ungehinderte gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen gefordert. Um dieser Forderung gerecht zu werden, kann es nicht darum gehen, in Bestehendes einzuschließen, sondern inklusive Rahmenbedingungen zu schaffen (Geldner, 2020). Das bedeutet insbesondere auch, dass sich die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verändern müssen, denn sonst wird Inklusion in Arbeit für ein System angepriesen, das geprägt ist durch „einen Trend zu schlechter Entlohnung, zu Befristung, zu Zeit- und Leiharbeit und zu tarifrechtlich nicht verankerten Arbeitsverhältnissen“ (Becker, 2015, S. 81). Vorherrschende Strukturen sind durch Dynamiken und Prozesse hervorgebracht, die durch wirtschaftlichen Wettbewerb und arbeitsmarktpolitische Zwänge soziale Ungleichheiten schaffen und fördern. Hier konnte bisher trotz der Ratifizierung der UN-BRK und der Zielvorgaben im SGB IX dem segregierten Arbeitsmarkt wenig entgegengesetzt werden und Inklusion in Arbeit ist bisher noch nicht weitreichend genug umgesetzt (Feldes, 2021). Chancengleichheit für alle bleibt angesichts der dargestellten Bedingungen mehr Fiktion als Realität, da Menschen mit Behinderungen auch trotz der Ermöglichung von Teilhabe vor dem Hintergrund der realen Umstände eine umfassende Teilhabe nicht erreichen und finanzielle Autonomie, angemessene Arbeitsbedingungen und soziale Anerkennung und Wertschätzung nicht für alle Menschen gleichermaßen erreichbar sind (Becker, 2015).

Die Nutzung der Chance auf Teilhabe an Arbeit heißt – in anderen Worten – immer auch, den vorherrschenden Arbeitsbedingungen und gängigen Normalitätsvorstellungen und damit einhergehenden

Selektionen ausgesetzt zu sein (Wansing, 2014). Es bedarf einer kritischen Auseinandersetzung, um explizieren zu können, inwiefern Vorstellungen von Normalität sowie Beschäftigungsstrukturen und arbeitsmarktpolitische Bedingungen verändert werden müssen. Um Inklusionsprozesse entstehen lassen zu können, muss also zuerst sichtbar werden, wo Ungerechtigkeiten für Beschäftigte mit Behinderung liegen, inwiefern Behinderung nach wie vor einen signifikanten Einfluss auf die Gestaltung der Beschäftigung, die Einkommenssituation und das soziale Miteinander hat, und welche Gerechtigkeits- und Normalitätsvorstellungen auf gesellschaftlicher Ebene vorliegen (Becker, 2015). Durch die SBV und ihre dargestellte Repräsentationsfunktion können vorherrschende Strukturen und diesbezügliche Handlungsbedarfe aufgezeigt werden.

Insgesamt gesehen kann die SBV, wie herausgestellt, maßgebliche Impulse für das Gelingen von Inklusion geben, gleichzeitig muss aber auch anerkannt werden, dass das Schaffen inklusiver Strukturen keineswegs allein durch das Vorhandensein und Engagement einer Interessenvertretung erreicht werden kann. Vielmehr fällt die Aufgabe der Umsetzung inklusiver Strukturen per Gesetz der Arbeitgebenden-seite zu, denn die genannten Pflichten des*r Arbeitgebenden (u. a. die Pflicht zur Besetzung von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen oder der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung) bilden die Grundlage, um chancengerechte Arbeit(sbedingungen) zu ermöglichen (Düwell, 2015; Feldes, 2021). Mit der Etablierung einer starken Interessenvertretung geht also nicht die Entlassung aus der Verantwortung für Arbeitgebenden und Politik in Bezug auf die Erfüllung ihrer Pflichten zur Schaffung inklusiver Strukturen einher. Vielmehr bedarf es der Zusammenarbeit und einer Wertschätzung der Arbeit der SBV durch Arbeitgeber*innen – insbesondere vor dem Hintergrund der in dieser Arbeit herausgestellten Relevanz der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben.

Die dargestellte Schlüsselfunktion der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben wird in der vorliegenden Arbeit auf Grundlage empirischer Ergebnisse weiter konkretisiert. Darauf aufbauend ergeben sich vor dem Hintergrund von spezifischem Wissen zum Handeln der SBV Ansätze zur Stärkung ihres Amtes.

Mit Bezug zum Handeln der SBV wird deutlich, dass sie weitreichenden Tätigkeiten nachgeht (siehe Forschungsarbeit 2). Das Handeln ist dabei geprägt durch eine große Nähe zu ihrer Zielgruppe und es bestätigt sich, dass die SBV einer weitgehenden Unterstützungsaufgabe nachgeht, indem sie wie in § 178 Absatz 1 SGB IX festgeschrieben, den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten

„beratend und helfend“ zur Seite steht. Es ist Düwell (2016) darin zuzustimmen, dass diese „zusätzliche Helfer- und Unterstützungsfunktion [...] ein höheres Maß an Informationen voraussetzt, als es die reine Interessenvertretung derjenigen erfordert, die keiner Hilfe und Unterstützung bedürfen“ (S. 65). Die SBV bietet so individuelle Unterstützungsmöglichkeiten zur Ermöglichung und Förderung von Teilhabe an Arbeit und es lässt sich eindeutig, die Relevanz einer eigenen Interessenvertretung für die Belange von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, begründen. Es ergibt sich schlussfolgernd, dass das Amt der SBV bedeutend ist und das duale System zwischen SBV und BR/PR aufrecht erhalten bleiben sollte.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung geben weiter Aufschluss darüber, unter welchen Voraussetzungen das Amt der SBV ausgeführt wird. So zeigt sich z. B., dass rund 70 Prozent der Befragten 51 Jahre oder älter sind. Es stellt sich folgerichtig die Frage, ob es genügend Nachwuchs in der SBV-Arbeit gibt und welche Schritte ggf. sinnvoll wären, um Nachwuchs für die SBV-Arbeit zu rekrutieren. Die Tatsache, dass gut 44 Prozent der befragten Vertrauenspersonen zugleich das Amt des BR/PR ausüben, wirft Fragen nach den Gründen für das Ausüben beider Ämter auf. Fragen, die sich auf dieser Grundlage stellen, sind folgende: Kann die hohe Akzeptanz des Amtes des BR/PR der Arbeit der Vertrauensperson helfen? Ist das Netzwerk im Amt des BR/PR für die Erreichung der Ziele in der SBV-Arbeit unterstützend? Überwiegen die Vorteile gegenüber den Herausforderungen durch Rollenkonflikte in der gleichzeitigen Ausübung der verschiedenen Ämter?

Mit Bezug zu den verschiedenen Beziehungsgefügen der SBV lässt sich außerdem herausstellen, dass die SBV in einer Vermittlungs- und Brückenposition zwischen den Beschäftigten mit und ohne gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder Behinderung und dem*r Arbeitgebenden agiert und es in der Natur der Sache liegt, dass es gegensätzliche oder zumindest unterschiedliche Vorstellungen bezüglich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, -inhalten und -strukturen gibt (siehe Forschungsarbeit 2). Im Hinblick auf den Umgang mit Rollenkonflikten kann es für die SBV hilfreich sein, dargestellte Mechanismen zur Abmilderung oder Auflösung von Intrarollenkonflikten nach Merton (1957) und von Interrollenkonflikten nach Dreitzel (1980) (siehe Kapitel 4.2.2) zu kennen und anzuwenden. Es wird zudem deutlich, dass die Auseinandersetzung mit der Frage wie Rollenkonflikten entgegengewirkt werden kann für die SBV zwar handlungsbegrenzend sein kann, aber zugleich auch neue Handlungsspielräume eröffnet werden können. Wie in den Ausführungen zum Neo-Institutionalismus (siehe Kapitel 4.1.1) erläutert,

können durch heterogene Sichtweisen Diskussionsräume und Innovationen entstehen, die sich auf die Kultur eines Unternehmens auswirken, also Einfluss auf die strukturellen Rahmenbedingungen haben (Meier & Meyer, 2020).

Die Ergebnisse zum Rollen-Set der SBV müssen vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass sie zwar sinnvollerweise auf der ergänzenden Datengrundlage der leitfadengestützten Interviews und der Gruppendiskussionen mit inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartner*innen beruhen, aber gleichzeitig nur vier Vertrauenspersonen der gleichen Branche einbezogen waren. Es war nötig, die Beziehungsgefüge qualitativ mit einer kleineren Stichprobe zu erforschen, um tiefere Informationen zu Potentialen und Konflikten in den verschiedenen Beziehungen aufdecken zu können und dieses in Teilen sensible Thema im direkten Austausch zu erfassen.

Für die weitere Konkretisierung der dargestellten Schlüsselfunktion der SBV wird in der vorliegenden Arbeit, die gesetzliche Verankerung des SBV-Amtes genauer betrachtet. Diese Betrachtungsperspektive ist zum einen dadurch relevant, dass Teilhabe ein sozialpolitischer Rechtsbegriff ist (siehe Kapitel 2.4) und Teilhabe immer auch politische und rechtliche Rahmenbedingungen braucht, um in nachhaltige und strukturelle Veränderungen münden zu können (Bartelheimer et al., 2022; Beck, 2022; Wansing, 2015). Zum anderen ergibt sich die Relevanz der rechtlichen Perspektive auf die SBV daraus, dass die SBV selbst im SGB IX verankert ist und vor diesem Hintergrund handelt, indem sie die gesetzlich festgeschriebenen Rechte, Pflichten und Aufgaben umsetzt (siehe Kapitel 3.2). Mit Bezug zum Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; J. W. Meyer & Rowan, 1977) und dem Drei-Säulen-Modell (Scott, 2013) ist es folgerichtig, anzuerkennen, dass das Handeln der SBV u. a. durch die regulative Säule bestimmt ist und die SBV Legitimität erreicht, indem sie sich an die gesetzlichen Vorgaben hält.

In der empirischen Auseinandersetzung mit der gesetzlichen Verankerung der SBV wird insbesondere die veränderte Rechtsstellung der SBV durch das BTHG berücksichtigt. Der Gesetzgeber hat mit dem BTHG versucht, der Schlüsselfunktion der Vertrauenspersonen und ihren gewachsenen Anforderungen gerecht zu werden sowie ihre rechtlichen Handlungsmöglichkeiten zu stärken (siehe Kapitel 2.4 und 3.2). Die empirischen Ergebnisse zur Perspektive der Vertrauenspersonen auf die veränderte Rechtsstellung und die praktische Anwendung der einzelnen gesetzlichen Neuerungen zeigen, dass aber noch Schwierigkeiten in der Umsetzung, in der Präzisierung und der Verbindlichkeit bestehen (siehe Forschungsarbeit 3).

Die in Forschungsarbeit 3 herausgestellten und diskutierten Herausforderungen ermöglichen eine erstmalige Auseinandersetzung mit der praktischen Anwendung der rechtlichen Neuerungen und bilden so eine Grundlage zur kritischen Würdigung in einem frühen Stadium nach Einführung der Reform des SGB IX. Bereits 2015 beschreibt Düwell „eine Kluft zwischen den hohen Idealen des SGB IX und der frustrierenden Alltagsrealität im Betrieb“ (S. 160), die mit den empirischen Ergebnissen zum Handeln der SBV explizit gemacht werden kann bzw. spezifisch verstehbar wird. Feldes (2021) ergänzt, dass es bisher kaum Hinweise zu Effekten der Rechtsstellung „auf die Arbeitsweise und die Aufgabenbewältigung der betrieblichen Behindertenvertretungen“ (S. 99) gibt und es unklar ist, „ob und wie Rechtsverbesserungen im betrieblichen Alltag von Schwerbehindertenvertretungen ankommen“ (S. 99).

Für die Einordnung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die zugrundeliegende Erhebung nicht vorrangig darauf ausgerichtet war, zu eruieren, wie die Änderungen im SGB IX durch die Vertrauenspersonen angewendet werden oder ob bzw. in welchem Umfang die SBV gestärkt wurde und ob mögliche weitere Wirkungen eingetreten sind. Da in der Befragung nach Herausforderungen gefragt wurde, liegt der Fokus außerdem weniger stark auf positiven Aspekten und einer möglichen Zufriedenheit mit den gesetzlichen Änderungen. Gleichwohl wird deutlich, wo in der Ausgestaltung und Anwendung des SGB IX Handlungsbedarfe bestehen. Diese können Ausgangspunkte für eine tiefergehende Implementations- und Wirksamkeitsforschung sein (siehe auch Kapitel 9.1).

Auf der Grundlage der empirischen Ergebnisse lässt sich die praktische Ausgestaltung des SBV-Amtes und das Handeln der Vertrauenspersonen systematisch konkretisieren. Darüber hinaus ermöglichen diese erstmalig vorgenommene differenzierte Analyse des Handelns und die Einordnung der empirischen Ergebnisse in soziologische Organisationstheorien, die SBV begründet in einer Schlüsselfunktion für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben anzuerkennen.

Um das Handeln der Vertrauenspersonen analysieren zu können, wurden verschiedene methodische Zugänge gewählt (siehe Kapitel 6). Dabei bauen die einzelnen Erhebungsschritte aufeinander auf und die Ergebnisse ergänzen sich, indem u. a. die Ergebnisse aus der Onlineerhebung durch die leitfadengestützten Interviews, die Fokusgruppendifkussionen und die Zukunftswerkstatt vertieft werden konnten. Durch die Durchführung der quantitativen Onlineerhebung konnte eine große Anzahl an Vertrauenspersonen befragt werden und dadurch erstmalig Merkmale zum SBV-Amt systematisch an einer großen Stichprobe erfasst werden. Aufbauend konnten durch die Gespräche und Diskussionen sowie die

Anwendung der Netzwerkkarten das Beziehungsgefüge und die Ausgestaltung von Rollenkonflikten im Amt der SBV aufgezeigt werden. Zudem konnten die Ergebnisse durch den Einbezug von Akteur*innen auf übergeordneten Ebenen im Rahmen der Zukunftswerkstatt in die strukturellen und politischen Rahmenbedingungen eingeordnet werden. Durch die Triangulation der Methoden war es möglich, unterschiedliche Perspektiven auf die Fragestellungen zu erfassen und dadurch detailliertes Wissen zu generieren. Im Gegensatz zu Mixed-Method-Ansätzen geht das Konzept der Triangulation „über eine rein methodische Verbindung hinaus“ (Pilz & Göhlich, 2018, S. 298), indem u. a. auch der Bezug auf verschiedene Theorien genutzt wird. In vorliegender Arbeit wurden, wie bereits dargestellt, verschiedene Theorien zur Einordnung der Ergebnisse genutzt, wodurch die empirisch erfassten Ergebnisse zum Handeln der SBV sinnvoll eingeordnet und in Zusammenhang mit Strukturen des Unternehmens, der Gesellschaft und der Politik gestellt werden konnten. Aufbauend auf dieser Arbeit wird es nun möglich sein, diese Konzeptualisierung für weitere Arbeiten zu nutzen und in zukünftigen Erhebungen mit ausgeführten theoretischen Zusammenhängen zu arbeiten, um beispielsweise Vertrauenspersonen selbst dazu zu befragen, wie sie ihr organisationales Feld und die wechselseitigen Einflüsse beschreiben würden.

Kapitel 9: Implikationen für Wissenschaft und Praxis

Auf der Grundlage der theoretischen Ausführungen und empirischen Ergebnisse dieser Arbeit können wissenschaftliche Implikationen für weiterführende Forschungsarbeiten aufgezeigt werden. Dafür wird die vorliegende Arbeit zuerst in das Feld der Rehabilitations- und Teilhabeforschung eingeordnet. Aufbauend werden ausgehend von den empirischen Ergebnissen zum SBV-Amt und den Ausführungen zu ihrer Bedeutung für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben konkrete Forschungsfragen und -bedarfe für genannte Forschungsfelder abgeleitet. Weiter ergeben sich praktische Implikationen zur Gestaltung und Stärkung des SBV-Amtes sowie zur Realisierung von gleichberechtigter Teilhabe an Arbeit.

9.1 Wissenschaftliche Implikationen

Das Ziel der Dissertation, die mögliche Bedeutung der SBV für berufliche Inklusion und Teilhabe herauszustellen, ist vor dem Hintergrund der fachwissenschaftlichen Einordnung in die Felder der Rehabilitations- und Teilhabeforschung zu betrachten und es lassen sich übergeordnete Implikationen für das Forschungsfeld ableiten.

Vorliegende Arbeit lässt sich in das Feld der Teilhabeforschung verorten, da gemeinsame Zielsetzungen, wie u. a. der sozial- und gesundheitspolitische Anwendungsbezug, die Ableitung von Handlungsansätzen für politische Felder sowie der Erkenntnisgewinn zu Möglichkeiten der Stärkung von Teilhabe (Farin, 2012), zugrunde liegen. Die Rehabilitation und damit auch die Rehabilitationswissenschaften stehen in direktem Zusammenhang zu Teilhabe, da Teilhabe als wichtige Zielsetzung von Rehabilitation gesehen wird (T. Meyer & Menzel-Begemann, 2022). Beispielhaft sei hier die Definition von Rehabilitation der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (2020) erwähnt, in der als Ziel „die Stärkung von körperlichen, sozialen und beruflichen Fähigkeiten sowie die Selbstbestimmung und die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen“ (o. S.) genannt wird. Buschmann-Steinhage und Koch (2022) explizieren die Verknüpfung von Teilhabeforschung und Rehabilitationswissenschaften anhand der zunehmenden Vernetzung zwischen Teilhabeforscher*innen und Rehabilitationswissenschaftler*innen. So ist z. B. die Deutsche Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW) e.V. Gründungsmitglied im Aktionsbündnis Teilhabeforschung, das sich im Jahr 2015 gegründet hat, um Teilhabeforschung voranzubringen und vorhandene Initiativen zu bündeln. In der Gründungserklärung des Aktionsbündnisses

(2015) geben die Gründer*innen an, dass sie „sich als gemeinsames Dach, unter dem verschiedene Akteur*innen (Personen, Zusammenschlüsse und Organisationen) mit unterschiedlichen Zugängen zur Teilhabeforschung Platz finden“ (S. 7), verstehen. Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Dissertation ergänzend auch in das Feld der Rehabilitationswissenschaften einzuordnen und die zugrundeliegende Inklusions- und Teilhabedebatte ist auch eine rehabilitationswissenschaftliche Diskussion.

Es ist damit Aufgabe der Rehabilitations- und Teilhabeforschung auf Grundlage der getätigten Einordnung der SBV, die Bedeutung der SBV zu berücksichtigen, ihre Arbeitsweisen und strukturelle Eingebundenheit weiter zu analysieren, Lücken in der Ausgestaltung von inklusiven Strukturen und teilhabefördernder Bedingungen zu schließen und somit praktisches Veränderungshandeln anzustoßen. Im Sinne der Teilhabeforschung, die für sich den Anspruch proklamiert „Transformationsprozesse in Hinblick auf eine inklusive Gesellschaft“ (Aktionsbündnis Teilhabeforschung, 2015, S. 6) voranzubringen, sollte für die weitere Forschung zur SBV der Fokus auf der Ableitung von konkreten Handlungsfeldern für Politik (z. B. gesetzliche Ausgestaltung des Amtes) und die betriebliche Praxis (z. B. Unterstützungsstrukturen für die Arbeit der SBV) gelegt werden. Dabei sollte Forschung auch den Anspruch vertreten, zu fragen, wie wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis getragen und nutzbar gemacht werden können.

Unter Rückbezug auf die fachwissenschaftliche Einbettung lassen sich nun weitere Forschungsfragen mit explizitem Bezug zu den einzelnen Forschungsarbeiten ableiten und als mögliche Forschungsvorhaben der Rehabilitations- und Teilhabeforschung definieren. Mit Bezug zu Forschungsarbeit 2 sowie zu den in Kapitel 4.2.2 dargestellten Verschränkungen im Rollen-Set der SBV würde sich ergänzend zur strukturfunktionalistischen Perspektive von Parsons (1951) und Merton (1995) und den aufgrund der normorientierten Vorstellungen einhergehenden „komplikationslosen Voraussetzungen für Rollenübernahmen und Rollenhandeln“ (Suwalski, 2020, S. 91) die interaktionistische Perspektive betrachten lassen. Auf der Grundlage der theoretischen Überlegungen von Mead (1969) und Krappmann (2000) als Vertreter des Symbolischen Interaktionismus könnten subjektive Interpretationsspielräume und identitätsbildende Prozesse sowie motivational begründete Handlungsentscheidungen in den Fokus genommen werden. Es würden dann stärker die individuelle Kreativität in der Ausgestaltung von Rollen und zugrunde liegende Interaktionsprozesse zwischen Positionsinhaber*innen und den Mitgliedern im Rollen-Set berücksichtigt werden können. Diese Perspektive würde zusammen mit den Ausführungen zur

makroorientierten Sichtweise das Spannungsfeld zwischen individuellen Bedingungen und strukturellen Rahmenbedingungen ausdifferenzieren und es ergäben sich individuelle Handlungsempfehlungen für die Gestaltung der Rolle der SBV.

Die gesetzlichen Grundlagen sowie die Neuerungen zur Ausführung des SBV-Amtes, die sowohl in Forschungsarbeit 3 als auch in Kapitel 3.2 dargestellt und diskutiert wurden, bieten ebenfalls Ansätze für weiterführende Forschungsvorhaben. Die analysierten Herausforderungen in der Anwendung der einzelnen gesetzlichen Änderungen stellen eine Rahmung zur Erhebung von spezifischem Optimierungspotential dar. Mithilfe der Durchführung einer umfänglichen Gesetzesevaluation zur Überprüfung der Zielerreichung und der Wirkungen der einzelnen Regelungen könnten Handlungsempfehlungen an die Politik zur Weiterentwicklung der Sozialgesetzgebung abgeleitet werden. Im Sinne eines wissenschaftlich angeleiteten Austausches zwischen Praxis und Politik könnte ein gemeinsamer Lernprozess angestoßen und es könnten Rückschlüsse auf die Akzeptanz, die Praktikabilität und die intendierten und nicht-intendierten Wirkungen der gesetzlichen Regelungen gezogen werden (Ziekow, Debus & Piesker, 2013).

Insgesamt ist zu empfehlen, auf das Erfahrungswissen der SBV zurückzugreifen und auf dieser Grundlage abzuleiten, welche Bedarfe auf Seiten der schwerbehinderten Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen für gelingende Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben bestehen. Hierbei sollte es explizit auch um die Erhebung empirischer Daten gehen, um belastbare Aussagen zum Amt der SBV, zur Bedeutung der SBV sowie zu Bedarfen der Zielgruppe der SBV treffen zu können. Neben der Berücksichtigung der Komplexität des Teilhabebegriffs und des Rückbezugs auf die konzeptionellen Grundlagen in der Planung von Forschungsvorhaben sind partizipative Ansätze, die auf das Subjekt fokussieren, von Bedeutung. Im Sinne des aus der internationalen Behindertenbewegung stammenden Leitsatzes „Nothing about us without us“ (Charlton, 1998) sollte dem Einbezug der relevanten Personen(-gruppen) in den Forschungsprozess Rechnung getragen werden. In diesem Zusammenhang wäre mit Bezug zur vorliegenden Arbeit die Perspektive der schwerbehinderten Beschäftigten auf die Arbeit der SBV relevant. Es wäre so möglich, aus Sicht der schwerbehinderten Beschäftigten zu verstehen, inwiefern sie sich durch die Arbeit der SBV unterstützt fühlen. Die Bedeutung der SBV für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben könnte so aus Perspektive ihrer Zielgruppe herausgestellt werden. Weiter wäre auch der Einbezug der Arbeitgeber*innen relevant. Ihre Perspektive auf das SBV-Amt könnte genutzt werden, um

aufzuzeigen, welche konkreten Möglichkeiten Arbeitgeber*innen sehen, um das SBV-Amt zu unterstützen und unter welchen Bedingungen Arbeitgeber*innen und SBV gemeinsam für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben wirken könnten.

9.2 Praktische Implikationen

Um der dargestellten Bedeutung der SBV für die aktive Gestaltung inklusiver Strukturen gerecht werden zu können, müssen die Ressourcen der SBV weiter ausgebaut werden. Diesbezüglich sind auf Grundlage der vorangegangenen Analysen vorrangig drei Ansatzmöglichkeiten zu nennen: Die Ausweitung und Weiterentwicklung der Schulungs- und Bildungsangebote für das SBV-Amt, der Ausbau von Austauschmöglichkeiten und Unterstützungsstrukturen in Form von Netzwerken sowie der Ausbau der Professionalisierung des SBV-Amtes.

In Bezug auf die Ausweitung und Weiterentwicklung der Schulungs- und Bildungsangebote für das SBV-Amt sollte an konkreten Handlungsfeldern der SBV-Arbeit angesetzt werden. Vor dem Hintergrund der Ausführungen zur lernenden Gesetzgebung, und dem einhergehenden Bedarf zum Austausch zur konkreten Nutzung der Rechte besteht ein relevanter Schulungsinhalt aus der praktischen Anwendung der gesetzlichen Grundlagen. Dafür ist es relevant, dass neben formellen Informationen zum Verständnis und zur Anwendung der Rechtsgrundlagen auch Orientierung dazu gegeben wird, wie die SBV konkret handeln und kommunizieren muss, um ihre Rechte einfordern zu können. Als Beispiel kann hier das Informations- und Anhörungsrecht (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) genannt werden: Wie kann sich die SBV gegenüber dem*r Arbeitgebenden verhalten, wenn der*die Arbeitgebende die SBV nicht in Angelegenheiten unterrichtet, die entweder einen einzelnen schwerbehinderten Menschen betreffen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren?

Weiter ergibt sich aus der Analyse des organisationalen Feldes und den Ausführungen zu den Verschränkungen im Rollen-Set der SBV die Notwendigkeit, die Reflexion der eigenen Rolle sowie der Rollen relevanter Akteur*innen zu fördern. Zum einen ist es für die SBV selbst wichtig, zu den verschiedenen Rollen und einhergehenden Interessen, welche die Mitglieder der SBV in ihrer Position als SBV vereinen müssen, zu reflektieren. Zum anderen ist auch der Austausch mit anderen Akteur*innen aus dem organisationalen Feld hilfreich, um sich gegenseitig über die eigenen Rollen aufzuklären. Insgesamt sind unter Berücksichtigung der in Kapitel 4.2.2 genannten Mechanismen zur Abmilderung oder Auflösung von

Rollenkonflikten Angebote zur (gemeinsamen) systematischen Reflexion zu fördern, damit die Auseinandersetzung mit genannten Interessen und Erwartungen nicht zu Rollenkonflikten führt, sondern als Diskussionsgrundlage und Erweiterung der eigenen Perspektive gesehen werden kann. Ergänzend können Schulungs- und Bildungsangebote zum Erlernen von Kommunikationsstrategien im Umgang mit Konflikten die Stärkung der SBV unterstützen. Durch ihre Vermittlungs- und Brückenposition befindet sie sich in vielfältigen Aushandlungsprozessen, die es mithilfe von Kommunikationsstrategien zu moderieren und lösungsorientiert anzugehen gilt.

Daneben ist es, um die Arbeit der SBV zu stärken, wichtig, dass Austauschmöglichkeiten und Unterstützungsstrukturen in Form von Netzwerken ausgebaut werden. Zum einen ist der Austausch mit SBV-Kolleg*innen aus anderen Unternehmen wichtig, um Herausforderungen und entwickelte Lösungsansätze zur bestmöglichen Ausführung des SBV-Amtes diskutieren zu können. Zum anderen braucht es eine gelingende Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen im Unternehmen, wie z. B. den Mitgliedern des BR/PR. Gemeinsame Kommunikationsräume können Konflikte aufbrechen und die gemeinsamen Ziele in den Vordergrund rücken. Besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle auch die Zusammenarbeit von SBV und Arbeitgebenden, da diese sich in der Regel in ihren Interessenslagen unterscheiden. Bei sinnvoller Aufarbeitung der Differenzen können Synergien in Form von Perspektiverweiterung und der Erarbeitung von Kompromissen entstehen.

Eine weitere Möglichkeit zur Förderung der Ressourcen der SBV liegt in dem Ausbau der Professionalisierung des SBV-Amtes. Damit die SBV ihrem Amt nachgehen und unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe ihrer Zielgruppe inklusive Strukturen fördern kann, bedarf es eines Professionalisierungsprozesses. Professionalisierung bezieht sich dabei auf „die individuelle Fähigkeit [...] und auf den Prozess der Qualifizierung, aber auch auf kollektive Prozesse der fachlichen Entwicklung“ (Ehlert, 2019, o. S.) von Berufs- oder anderen Einsatzfeldern. Die individuelle Professionalität zielt auf individuelle Kompetenzen und Einstellungen ab. Die SBV kann vor diesem Hintergrund durch Weiterbildungsangebote unterstützt werden, um Kompetenzen und Haltungen für das professionelle Handeln in der SBV zu erlernen. Die kollektive Professionalität meint allgemeine Orientierungsmuster, denen professionelle Positionsinhaber*innen gerecht werden müssen. Hier sind z. B. geteilte Haltungen, gemeinsame Wissensspeicher, Austauschmöglichkeiten (z. B. in regionalen oder branchenspezifischen Arbeitsgruppen) oder auch eine kollektive Wirkung in der Öffentlichkeit gemeint. Wenn unter Professionalisierung weiter die

Eigenständigkeit und Anerkennung des SBV-Amtes verstanden wird, erhöht sich die Akzeptanz dazu, dass die Ausübung des Amtes nicht nur relevant für Inklusions- und Teilhabeprozesse ist, sondern dementsprechend auch Mittel zur Stärkung des Amtes bereitgestellt werden müssen. Gemeint sein, können hier u. a. finanzielle Ausstattung, zeitliche Ressourcen und der Ausbau von Handlungsspielräumen durch politische und gesetzliche Vereinbarungen.

Unter Einbezug der Ausführungen zur Konzeption von Inklusion und Teilhabe resultiert außerdem, dass es Strategien braucht, die dafür sorgen, dass Unternehmen sich umorganisieren und verändern, um Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen passgenaue Rahmenbedingungen bieten zu können. Mit Rückbezug auf den Kerngedanken von Inklusion, die Eröffnung von Teilhabechancen, soll strukturelle Einbeziehung ermöglicht werden. Zum einen ist die Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen (*stay at work*) relevant und zum anderen die Wiedereingliederung nach Erkrankung und Arbeitsunfähigkeitszeiten (*return to work*) (Niehaus et al., 2022). Das SGB IX und die dort festgeschriebenen LTA sowie die Verpflichtung zur Etablierung von Akteur*innen zur Unterstützung und Gestaltung einer inklusiven Arbeitspraxis, wie beispielsweise die SBV oder der*die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, bieten grundlegende Möglichkeiten zur Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen. Inwiefern diese Möglichkeiten und Strategien in der betrieblichen Praxis genutzt werden, wie ihre praktische Ausgestaltung im betrieblichen Alltag aussieht und inwiefern sie inklusive Strukturen nachhaltig voranbringen, ist bisher nicht ausreichend geklärt (Feldes, 2021). Neben weiterführender Forschung (siehe Kapitel 9.1) bedarf es an dieser Stelle gute Informationsmaterialien und -strategien, damit Arbeitgebende vorhandene Möglichkeiten zur Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen kennen und nutzen und in den Zusammenhang mit ihrem Unternehmen bringen.

Auf Grundlage der ausgeführten Ergebnisse und Diskussionsstränge sind über die genannten Implikationen hinaus, die sich immer weiter entwickelnden Veränderungen in der Arbeitswelt zu berücksichtigen. Mit Blick auf die Zukunft sind die fortschreitende Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt relevante Aspekte, die es für ein zukunftsfähiges Inklusionsverständnis zu beachten gilt. Der Handlungsdruck hat sich in diesem Zusammenhang nicht zuletzt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie als hoch herausgestellt. Die fortschreitende Digitalisierung, das Arbeiten von zu Hause und die Flexibilisierung der Arbeitswelt haben besondere Auswirkungen für Beschäftigte mit Behinderungen. Die

Bedeutung dieser Veränderungen für jede*n Einzelne*n variiert aufgrund verschiedener persönlicher Voraussetzungen und Lebensumstände sowie möglicher Auswirkungen gesundheitlicher Beeinträchtigungen (Engels, 2016; Heitplatz, Wilkens & Bühler, 2022). Die Forderung nach der Realisierung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben betrifft damit auch die Gestaltung digitaler und flexibilisierter Arbeit und Fragen zur Ausgestaltung von inklusiver und teilhabeorientierter Arbeit werden nicht weniger komplex (Richter, 2019). Gleichberechtigte Teilhabe muss daher auf struktureller Ebene durch betriebliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen sowie die ausführenden Akteur*innen mehr denn je unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen gestaltet werden. Mit konkretem Bezug zur Praxis kann das bedeuten, dass die Komplexität von Digitalisierungsprozessen für Menschen mit Behinderungen Berücksichtigung findet, indem beachtet wird, dass die SBV insbesondere auch digitale Veränderungen in Unternehmen beeinflussen und mitgestalten kann. Nicht zuletzt aufgrund der herausgestellten Repräsentationsfunktion der SBV, sollte an das Erfahrungswissen der SBV angeknüpft werden, um vorhandene Potenziale und Herausforderungen bezüglich der Flexibilisierung von Arbeit für die Zielgruppe der SBV aufzeigen zu können.

Kapitel 10: Literatur

- Abels, H. (2019). *Die Individuen in ihrer Gesellschaft* (Einführung in die Soziologie, Bd. 02). Wiesbaden: Springer VS.
- Aktionsbündnis Teilhabeforschung. (2015). *Aktionsbündnis Teilhabeforschung – für ein neues Forschungsprogramm zu Lebenslagen und Partizipation von Menschen mit Behinderungen. Gründungserklärung (Stand 4. Februar 2015)*. Verfügbar unter: https://www.teilhabeforschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbuendnis_Teilhabeforschung_Gruendungserklaerung.pdf
- Allmendinger, J. & Hinz, T. (2002). Perspektiven der Organisationssoziologie. In J. Allmendinger & T. Hinz (Hrsg.), *Organisationssoziologie* (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 42, S. 9–28). Opladen: Westdt. Verl.
- Bartelheimer, P. (2007). *Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel* (Fachforum, Bd. 1). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Dobslaw, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2020). *Teilhabe - eine Begriffsbestimmung* (Beiträge zur Teilhabeforschung). Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Dobslaw, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2022). *Teilhabe - Versuch einer Begriffsbestimmung*. In G. Wansing, M. Schäfers & S. Köbsell (Hrsg.), *Teilhabe - Konturen eines neuen Forschungsfeldes* (Springer eBook Collection, 1st ed. 2022, S. 13–34). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Beck, I. (2022). *Teilhabe als konstitutiver Begriff für die Forschung: Hinweise zur konzeptionellen Begründung von Mehrebenen-Untersuchungsdesigns*. In G. Wansing, M. Schäfers & S. Köbsell (Hrsg.), *Teilhabe - Konturen eines neuen Forschungsfeldes* (Springer eBook Collection, 1st ed., S. 35–66). Wiesbaden: Springer Fachmedien; Imprint Springer VS.
- Becker, U. (2015). *Die Inklusionslüge. Behinderung im flexiblen Kapitalismus* (X-Texte zu Kultur und Gesellschaft). Bielefeld: transcript.
- Behrisch, B. (2016). Anerkennung von Menschen mit Behinderung als Thema von Diversity. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 2: Gegenstandsbereiche* (Springer Reference Psychologie, S. 437–448). Wiesbaden: Springer.

- Bernhard, D. (2008). *Weiterbildung betrieblicher Akteure im Kontext der beruflichen Integration behinderter Menschen. Eine Bildungsbedarfsanalyse* (Berichte aus der Pädagogik). Zugl.: Köln, Universität, Diss, 2008. Aachen: Shaker.
- Bernhard, D., Niehaus, M. & Marfels, B. (2011). Changes in managing disability in the workplace in Germany. Chances of professionalization? In T. Geisen & H. G. Harder (Eds.), *Disability management and workplace integration. International research findings* (S. 57–70). Farnham: Gower.
- Besio, C. (2015). Organisation und Gesellschaft. Beiträge der Organisationssoziologie zum Verständnis ihrer Wechselwirkung. In M. Apelt & U. Wilkesmann (Hrsg.), *Zur Zukunft der Organisationssoziologie* (Organisationssoziologie, S. 157–171). Wiesbaden: Springer VS.
- Bielefeldt, H. (2009). *Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention* (Essay / Deutsches Institut für Menschenrechte, No. 5, 3. Aufl.). Berlin: Dt. Inst. für Menschenrechte.
- Blumenthal, W. & Jochheim, K.-A. (2009). Entstehen und Entwicklung der Rehabilitation in Deutschland. In W. Blumenthal (Hrsg.), *Teilhabe als Ziel der Rehabilitation. 100 Jahre Zusammenwirken in der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation; Festschrift 100 Jahre DVfR* (S. 11–30). Heidelberg: Dt. Vereinigung für Rehabilitation (DVfR).
- Bohnsack, R., Przyborski, A. & Schäffer, B. (Hrsg.). (2010). *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (2. Aufl.). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Bothfeld, S., Hübers, S. & Rouault, S. (2010). Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), Bd. 110, 1. Aufl., S. 21–140). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Breckman, W. (2016). Zwei Ordnungen des Symbolischen: Radikale Demokratie zwischen Romantik und Strukturalismus. In P. Diehl & F. Steilen (Hrsg.), *Politische Repräsentation und das Symbolische* (S. 51–64). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Budde, D. (2013). *Formen der Repräsentation und ihre Legitimation. Die voraussetzungsvolle Anerkennung von Repräsentanten in der Politik*. (Working Paper / Center for Political Theory & History of Political Ideas, No. 3). Berlin: Freie Universität Berlin, Arbeitsbereich Politische Theorie und Ideengeschichte.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (Hrsg.). (2011). *Altersdifferenzierte und altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik. Eine Bestandsaufnahme betrieblicher und*

tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH). (Hrsg.) (2018).

Die Schwerbehindertenvertretung (ZB Digitalmagazin „Behinderung & Beruf“). Köln: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH). (Hrsg.) (2022).

Die Schwerbehindertenvertretung (ZB Digitalmagazin „Behinderung & Beruf“). Köln: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. Verfügbar unter: https://www.bih.de/fileadmin/ZB-Magazine/ZB-Spezial/Die-SBV/Die_Schwerbehindertenvertretungen_2022_barrierearm_pdf-ua.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR). (Hrsg.) (2016). *ICF-Praxisleitfaden 4. Träger-*

übergreifende Informationen und Anregungen für die praktische Nutzung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Frankfurt am Main: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. Verfügbar unter: https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_grundlagen/pdfs/BroschuerelCF4_13.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (Hrsg.). (2011). *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung – Convention of the United Nations on the rights of persons with disabilities.* Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

of persons with disabilities. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (Hrsg.). (2021a). *Dritter Teilhabebericht der Bundes-*

regierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen – Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (Hrsg.). (2021b). *Lebenslagen in Deutschland. Der*

sechste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/sechster-armuts-reichtumsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundes-Netzwerk für Schwerbehindertenvertretungen (Hrsg.) (2019). *Gründungsaufruf des Bundesnetz-*

werks der Schwerbehindertenvertretungen. (Stand 4. November 2019). Verfügbar unter: <http://bundesnetzwerksbv.de/category/netzwerkinfos/page/4/>

- Busch-Heizmann, A., Rastetter, D. & Rinke, T. (2018). Geschlechterungleichheit in Erwerbsorganisationen. *Arbeit*, 27(1), 49–75. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2018-0004>
- Buschmann-Steinhage, R. & Koch, U. (2022). Entwicklung der Rehabilitationsforschung in Deutschland. In T. Meyer, J. Bengel & M. A. Wirtz (Hrsg.), *Lehrbuch Rehabilitationswissenschaften* (1. Auflage, S. 282–293). Bern: Hogrefe.
- Charlton, J. I. (1998). *Nothing about us without us. Disability oppression and empowerment*. Berkeley: University of California Press.
- Cheneval, F. (2015). *Demokratietheorien zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Cremer, G. (2022). Ist der Befähigungsansatz individualistisch? Zu einigen Vorbehalten, die einem produktiven Leitbild des sozialpolitischen Reformprozesses im Wege stehen. *Sozialer Fortschritt*, 71(10), 731–748. <https://doi.org/10.3790/sfo.71.10.731>
- Dahrendorf, R. (2010). *Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle* (Neue Bibliothek der Sozialwissenschaften, 17. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Dau, D. H., Düwell, F. J. & Jousen, J. (Hrsg.). (2019). *Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. SGB IX, BTHG, SchwbVWO, BGG : Lehr- und Praxiskommentar* (Nomos Kommentar, 5. Auflage). Baden-Baden: Nomos.
- Degener, T. (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention als Inklusionsmotor. *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, (57), 200–219.
- Degener, T. & Diehl, E. (Hrsg.). (2015). *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 1506). Bonn: bpb Bundeszentrale für politische Bildung.
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR). (Hrsg.) (2020). *Reha-Definition der DVfR*. Verfügbar unter: <https://www.dvfr.de/rehabilitation-und-teilhabe/reha-definition-der-dvfr/>
- Deutscher Bundestag. (2000). *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung. Drucksache 14/2913*. Berlin.
- Deutscher Bundestag. (2016). *Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG). Drucksache 18/9522*. Berlin.

- Deutscher Gewerkschaftsbund. (2015). *Kölner Erklärung. Die Schwerbehindertenvertretung als Motor der Inklusion*. Verfügbar unter: https://www.berlin.de/hvp/rundschreiben/archiv/rundschreiben-2015/novellierung_des_sgb_ix.pdf
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information & WHO-Kooperationszentrum für das System internationaler Klassifikationen (Hrsg.). (2005). *ICF - Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Genf: World Health Organization.
- Diehl, P. (2016). Repräsentation im Spannungsfeld von Symbolizität, Performativität und politischem Imaginären. In P. Diehl & F. Steilen (Hrsg.), *Politische Repräsentation und das Symbolische* (S. 7–22). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11186-1_2
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). Introduction. In P. J. DiMaggio & W. W. Powell (Hrsg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. (S. 1–38). Chicago: The University of Chicago Press.
- Dreitzel, H. P. (1980). *Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Vorstudien zu einer Pathologie des Rollenverhaltens*. Stuttgart: Deutscher Taschenbuch Verlag und Ferdinand Enke Verlag.
- Düwell, F. J. (2015). Die Umsetzung der angekündigten Stärkung der Schwerbehindertenvertretung – Ein Werkstattbericht. In S. Devetzi & C. Janda (Hrsg.), *Freiheit - Gerechtigkeit - Sozial(es) Recht* (S. 155–171). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845258492-155>
- Düwell, F. J. (2016). Welche Regelungen sind zur Sicherung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen geboten? Eine rechtspolitische Kontroverse. In U. Faber, K. Feldhoff, K. Nebe, K. Schmidt & U. Waßer (Hrsg.), *Gesellschaftliche Bewegungen - Recht unter Beobachtung und in Aktion. Festschrift für Wolfhard Kohte* (1. Auflage, S. 47–72). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- 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.
- Düwell, F. J. & Beyer, C. (2017). *Das neue Recht für behinderte Beschäftigte. Inklusion am Arbeitsplatz - Bundesteilhabegesetz als Herausforderung für Vertretungen, Arbeitgeber und Anwaltschaft* (Nomos Praxis, 1. Auflage). Baden-Baden: Nomos.

- Egen, C. & Gutenbrenner, C. (2021). Reflexion über den Begriff der Behinderung. *RP Reha - Recht und Praxis der Rehabilitation*, (3), 32–41.
- Ehlert, G. (2019). *Professionalisierung*, socialnet. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/6019>
- Endreß, M. (2013). *Soziologische Theorien kompakt* (2. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Engels, D. (2006). Lebenslagen und soziale Exklusion - Thesen zur Reformulierung des Lebenslagenkonzepts für die Sozialberichterstattung. *Sozialer Fortschritt*, (5), 109–117.
- Engels, D. (2016). *Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung* (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bd. FB467). Köln: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.
- Esser, H. (2000). *Soziologie. Spezielle Grundlagen* (Band 5: Institutionen). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Farin, E. (2012). Diskussionspapier Teilhabeforschung. *Die Rehabilitation* [Discussion paper participation research], 51 Suppl 1, 28-33. <https://doi.org/10.1055/s-0032-1327691>
- Feldes, W. (2021). 20 Jahre SGB IX: Sind Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat "Motor der Inklusion"? *Behinderung und Recht. Fachzeitschrift für Inklusion, Teilhabe und Rehabilitation*, 60.(4), 97–101.
- Ferdman, B. & Deane, B. (2014). *Diversity at Work. The Practice of Inclusion* (J-B SIOP Professional Practice Ser, v.33, 1. Aufl.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Flick, U., Kardorff, E. von & Steinke, I. (Hrsg.). (2017). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (Rororo Rowohlt's Enzyklopädie, Bd. 55628, 11. Auflage, Originalausgabe). Reinbek bei Hamburg: rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Flick, U., Kardorff, E. von & Steinke, I. (Hrsg.). (2022). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (Rororo Rowohlt's Enzyklopädie, Bd. 55628, 14. Auflage, Originalausgabe). Reinbek bei Hamburg: rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Gamper, M. (2020). Netzwerkanalyse - eine methodische Annäherung. In A. Klärner, M. Gamper, S. Keim-Klärner, I. Moor, H. von der Lippe & N. Vonneilich (Hrsg.), *Soziale Netzwerke und Gesundheitliche Ungleichheiten. Eine Neue Perspektive Für Die Forschung* (S. 109–133). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Geldner, J. (2020). *Inklusion, das Politische und die Gesellschaft. Zur Aktualisierung des demokratischen Versprechens in Pädagogik und Erziehungswissenschaft*. Zugl.: Heidelberg, Pädagogische Hochschule, Diss, 2020. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society. Outline of the theory of structuration* (1st paperback ed., repr). Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1997). *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung* (W.-H. Krauth, W. Spohn, Übers.) (Theorie und Gesellschaft, Bd. 1, Studienausg., 3. Aufl.). Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Goedicke, A. (2006). Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe. *Berliner Journal für Soziologie*, 16(4), 503–523. <https://doi.org/10.1007/s11609-006-0219-6>
- Grupp, L. (2020). *33 Monate Bundesteilhabegesetz: Stärkung der SBV - Programm oder Wirklichkeit? Zusammenfassung der Diskussion im Forum "Fragen - Meinungen - Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht" (25. September bis 11. Oktober 2019)*. Diskussionsbeitrag D1-2020. Verfügbar unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D1-2020_Online-Diskussion_SBV_33_Monate_BTHG.pdf
- Haines, H. (2009). Rehabilitationsrecht und Rehabilitationspolitik. In W. Blumenthal (Hrsg.), *Teilhabe als Ziel der Rehabilitation. 100 Jahre Zusammenwirken in der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation ; [Festschrift 100 Jahre DVfR* (S. 171–175). Heidelberg: Dt. Vereinigung für Rehabilitation (DVfR).
- Hasse, R. & Krücken, G. (2005). *Neo-Institutionalismus* (Einsichten Soziologische Themen, 2. Aufl.). Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Hasse, R. & Krücken, G. (2009). Neo-institutionalistische Theorie. In G. Kneer & M. Schroer (Hrsg.), *Handbuch Soziologische Theorien* (S. 237–251). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hasse, R. & Krüger, A. K. (2020). Außenbezüge, Binnendifferenzen und neue Herausforderungen des Neo-Institutionalismus. In R. Hasse & A. K. Krüger (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus: Kritik und Weiterentwicklung eines sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramm* (Sozialtheorie, S. 9–34). Bielefeld: transcript Verlag.
- Hedström, P. (2008). Die analytische Tradition in der Soziologie. In T. Kron & P. Hedström (Hrsg.), *Anatomie des Sozialen - Prinzipien der analytischen Soziologie* (Neue Bibliothek der Sozialwissenschaften, 1. Aufl., S. 11–24). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Heide, M. S. & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI-Mitteilungen*, 72(5), 358–364. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-5-358>
- Heide, M. S. & Niehaus, M. (2021). Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz. *Die Rehabilitation*, 60(6), 393–400. <https://doi.org/10.1055/a-1467-2065>
- Heitplatz, V., Wilkens, L. & Bühler, C. (2022). Gestaltungskonzepte und Beispiele zu digitalen Bildungsangeboten für heterogene Zielgruppen. In E.-W. Luthe (Hrsg.), *Assistive Technologien im Sozial- und Gesundheitssektor* (Gesundheit. Politik - Gesellschaft - Wirtschaft, 1. Auflage 2022, S. 311–335). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Herz, A. (2012). Ego-zentrierte Netzwerkanalysen zur Erforschung von Sozialräumen. *Sozialraum.de*. Verfügbar unter: <http://www.sozialraum.de/ego-zentrierte-netzwerkanalysen-zur-erforschung-von-sozialraeumen.php>
- Hinsch, W. (2008). Artikel 'Legitimität'. In S. Gosepath, W. Hinsch & R. Celikates (Hrsg.), *Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie: Band 1: A – M. Band 2: N – Z* (S. 704–712). Berlin: De Gruyter.
- Hirschberg, M. (2020). Definitionen und Klassifikationen. In S. Hartwig (Hrsg.), *Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch* (S. 13–18). Berlin: J.B. Metzler Verlag.
- Hofstetter, B. & Schönhagen, P. (2015). Wandel redaktioneller Strukturen und journalistischen Handelns. *Studies in Communication | Media*, 3(2), 228–252. <https://doi.org/10.5771/2192-4007-2014-2-228>
- Hollstein, B. & Pfeffer, J. (2010). *Netzwerkkarten als Instrument zur Erhebung egozentrierter Netzwerke*. Verfügbar unter: <http://www.pfeffer.at/egonet/Hollstein%20Pfeffer.pdf>
- Hopmann, B. (2019). *Inklusion in den Hilfen zur Erziehung. Ein capabilities-basierter Inklusionsansatz*. Zugl. Bielefeld, Universität, Diss, 2019. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Institut für Teilhabeforschung der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). (2020). *Teilhabe und Teilhabeforschung. Grundriss und Positionierung* (Schriften des Instituts für Teilhabeforschung, Bd. 1). Münster: Katholische Hochschule NRW.
- International Labour Office. (2014). *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guideline* (International Labour Office, Hrsg.). Verfügbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322685.pdf

- Kahn, R. L. (1978). Konflikt, Ambiguität und Überforderung. Drei Elemente des Stress am Arbeitsplatz. In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 23, S. 18–33). Bern, Stuttgart, Wien: Huber.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., S. 571–850). Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Karpf, M. (2017). Neue Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und weitere Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht durch das BTHG. *Behindertenrecht (br). Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation*, (56), 30–36.
- Kastl, J. M. (2017). *Einführung in die Soziologie der Behinderung* (Lehrbuch, 2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Kauffeld, S., Ochmann, A. & Hoppe, D. (2018). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (Springer-Lehrbuch, 3. Aufl. 2019, S. 305–358). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Kempen, R., Wolters, R. & Straatmann, T. (2017). Auf die Werte kommt es an. Zum Zusammenhang von Organisationskultur und Einstellungen zu Diversität. In A. Riecken, K. Jöns-Schnieder & M. Eikötter (Hrsg.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis* (Inklusive Bildung, 1. Auflage, S. 117–140). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kirchner, S., Krüger, A. K., Meier, F. & Meyer, U. (2015). Wie geht es weiter mit dem soziologischen Neo-Institutionalismus? Eine kritische Auseinandersetzung. In M. Apelt & U. Wilkesmann (Hrsg.), *Zur Zukunft der Organisationssoziologie* (Organisationssoziologie, S. 189–202). Wiesbaden: Springer VS.
- Kleinebrink, W. (2017). Bundesteilhabegesetz: Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung. *Der Betrieb*, (3), 126–131.
- Kohte, W. (2016). *Möglichkeiten zur Effektivierung des Informations- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX. Juristisches Kurzgutachten von Prof. Dr. Wolfhard Kohte*. Halle-Wittenberg: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Kohte, W. & Liebsch, M. (2017). Die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen nach dem BTHG zwischen Programm und Realität. *RP Reha*, (2), 14–21.
- Kohte, W. & Liebsch, M. (2019). Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht – Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen als Organ der Betriebsverfassung. *Arbeit und Recht*, 2019(1), 4–10.

- Kolip, P. (2020). Lebenslagen und Lebensphasen. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, (Hrsg.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung*. Verfügbar unter: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/lebenslagen-und-lebensphasen/>
- Krappmann, L. (2000). *Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen* (Veröffentlichung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, 9. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kronenwett, M. & Schönhuth, M. (2014). *VennMaker 1.4.0 Anwenderhandbuch*. Trier.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz* (Grundlagentexte Methoden, 2., Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 4. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kulke, D. (2020). Teilhabe und Inklusion. In S. Hartwig (Hrsg.), *Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch* (S. 87–93). Berlin: J.B. Metzler Verlag.
- Lindmeier, B. & Meyer, D. (2020). Empowerment, Selbstbestimmung, Teilhabe. Politische Begriffe und ihre Bedeutung für die inklusive politische Bildung politische Bildung. In D. Meyer, W. Hilpert & B. Lindmeier (Hrsg.), *Grundlagen und Praxis inklusiver politischer Bildung* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10230, S. 38–56). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Linton, R. (1936). *The study of man. An introduction* (The century social science series, Student's ed.). New York: Appleton.
- McPherson, C. M. & Sauder, M. (2013). Logics in Action: Managing Institutional Complexity in a Drug Court. *Administrative Science Quarterly*, 58(2), 165–196. <https://doi.org/10.1177/0001839213486447>
- Mead, G. H. (1969). *Mind, self, and society. From the standpoint of a social behaviorist* (Phoenix Books, 16. impr). Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Meier, F. & Meyer, U. (2020). Organisationen und heterogene Umwelten: Zum Umgang mit Fragen institutioneller Pluralität. In R. Hasse & A. K. Krüger (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus: Kritik und Weiterentwicklung eines sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramm* (Sozialtheorie, S. 75–100). Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Mejeh, M. (2021). Inklusive Bildung als Institution am Beispiel Schweiz. In A. Köpfer, J. J. Powell & R. Zahnd (Hrsg.), *Handbuch Inklusion international / International Handbook of Inclusive Education* (S. 221–238). Stuttgart: Verlag Barbara Budrich.

- Merton, R. K. (1957). The role-set: problems in sociological theory. *The British journal of sociology*, (8), 106–120.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure* (1968 enl. ed.). New York: Free Press.
- Merton, R. K. (1973). Der Rollen-Set: Probleme der soziologischen Theorie. In H. Hartmann (Hrsg.), *Moderne amerikanische Soziologie. Neuere Beiträge zur soziologischen Theorie* (dtv Wissenschaftliche Reihe, Bd. 4131, 2., umgearbeitete Auflage, S. 317–333). München: Deutscher Taschenbuch Verlag; Ferdinand Enke Verlag.
- Merton, R. K. (1995). *Soziologische Theorie und soziale Struktur*. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations. Formal structure as myth and ceremony. *The American Journal of Sociology*, 340–363.
- Meyer, R. (2008). New sociology of knowledge. Historical legacy and contributions to current debates in institutional research. In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin & R. Suddaby (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (1st ed., pp. 519–538). Los Angeles, Calif.: Sage Publ.
- Meyer, R. & Hammerschmidt, G. (2006). Die Mikroperspektive des Neo-Institutionalismus ; Konzeption und Rolle des Akteurs. In K. Senge & K.-U. Hellman (Hrsg.), *Einführung in den Neo-Institutionalismus* (Organisation und Gesellschaft, 1. Aufl., S. 160–171). Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Meyer, T. & Menzel-Begemann, A. (2022). Teilhabe als Gegenstand der Rehabilitationsforschung. In G. Wansing, M. Schäfers & S. Köbsell (Hrsg.), *Teilhabeforschung – Konturen eines neuen Forschungsfeldes* (Springer eBook Collection, 1st ed. 2022, S. 105–123). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Miebach, B. (2022). *Soziologische Handlungstheorie. Eine Einführung* (Lehrbuch, 5. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Miles-Paul, O. (1992). *Wir sind nicht mehr aufzuhalten. Behinderte auf dem Weg zur Selbstbestimmung. Beratung von Behinderten durch Behinderte - Peer Support: Vergleich zwischen den USA und der BRD*. Berlin: Verein zur Förderung der sozialpolitischen Arbeit.
- Mills, C. W. (2016). *Soziologische Phantasie* (Edition Theorie und Kritik). Wiesbaden: Springer VS.
- Nahnsen, I. (1975). Bemerkungen zum Begriff und zur Geschichte des Arbeitsschutzes. In M. Osterland (Hrsg.), *Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für Max E[rnst] Graf zu Solms-Roedelheim [zum 65. Geburtstag]*. (Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, S. 145–166). Frankfurt am M., Köln: Europäische Verl.-Anst.

- Nahnsen, I. (1992). Lebenslagenvergleich. Ein Beitrag zur Vereinigungsproblematik. In H. A. Henkel (Hrsg.), *"Magdeburger Erklärung". Neue Aufgaben der Wohnungswirtschaft ; Beiträge zum deutschen Einigungsprozess* (Kölner Schriften zur Sozial- und Wirtschaftspolitik, Bd. 23, S. 101–144). Regensburg: Transfer-Verl.
- Nerdinger, F. W. (2012). *Grundlagen des Verhaltens in Organisationen* (Organisation und Führung, 3. Aufl.). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Neurath, O. (1931). *Empirische Soziologie. Der Wissenschaftliche Gehalt der Geschichte und Nationalökonomie* (Schriften zur Wissenschaftlichen Weltauffassung). Vienna, s.l.: Springer Vienna. <https://doi.org/10.1007/978-3-7091-2334-8>
- Niehaus, M., Bauer, J. F. & Heide, M. S. (2022). Stay at work von Beschäftigten mit (psychischen) Beeinträchtigungen – ein Überblick. In H.-W. Kranert & R. A. Stein (Hrsg.), *Psychische Belastungen in der Berufsbiografie. Interdisziplinäre Perspektiven* (Teilhabe an Beruf und Arbeit, Bd. 4, S. 212–222). Bielefeld: wbv.
- Niehaus, M., Heide, M. S. & Glatz, A. (2019). *Von Anfang an zusammen: Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken* (Mitbestimmungspraxis 22) Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.
- Nullmeier, F. (2015). Inklusive Sozialpolitik und die Entwicklung des Teilhabedankens. In O. Meinefeld, D. Jugel, S. Schönfelder & P. Siller (Hrsg.), *Inklusion. Wege in die Teilhabegesellschaft* (S. 92–104). Frankfurt: Campus Verlag.
- Nussbaum, M. C. (2003). Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. *Feminist Economics*, 9(2-3), 33–59. <https://doi.org/10.1080/1354570022000077926>
- Nussbaum, M. C. (2013). *Creating capabilities. The human development approach*. New Delhi: Orient Blackswan.
- Nussbaum, M. C. (2014). *Die Grenzen der Gerechtigkeit. Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit* (R. Celikates, E. Engels, Übersetzung) (1. Auflage). Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Nussbaum, M. C. (2019). *Fähigkeiten schaffen. Neue Wege zur Verbesserung menschlicher Lebensqualität* (V. Friemert, Übers.) (Kosmopolis, Band 3, Zweite Auflage). Freiburg, München: Verlag Karl Alber.
- Nussbaum, M. C. (2020). *Gerechtigkeit oder Das gute Leben* (Gender studies, 1739 = N.F., 739, 11. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Ortmann, G., Sydow, J. & Windeler, A. (2000). Organisation als reflexive Strukturation. In G. Ortmann, J. Sydow & K. Türk (Hrsg.), *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft* (Organisation und Gesellschaft, 2. Aufl., S. 315–354). Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Özdemir, F. (2019). *Managing Capability. Ein Ansatz zur Neubestimmung von Diversity Management*. Zugl.: Siegen, Universität, Diss, 2018. Wiesbaden: Gabler.
- Parsons, T., Shils, E. A., Allport, G. W., Kluckhohn, C., Murray, H. A., Sears, R. R. et al. (1951). The General Theory of Action. Some fundamental categories of the theory of action: a general statement. In T. Parsons & E. A. Shils (Hrsg.), *Toward a General Theory of Action*, Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.
- Paul, C. (2018). *Die Schwerbehindertenvertretung als ein Organ der Betriebsverfassung*. Zugl.: Halle-Wittenberg, Universität, Diss, 2018. Berlin: Logos Verlag.
- Peter, C. (2010). *Organisation und Profession Sozialer Arbeit: Kognitive Vermittlungsprozesse. Eine neo-institutionalistische Betrachtung*. (Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster, Reihe VI, Band 3) Zugl.: Münster, Universität, Diss, 2010. Münster: Universitäts- und Landesbibliothek Münster.
- Pilz, S. & Göhlich, M. (2018). Multiperspektivität als Forschungsstrategie der Organisationspädagogik. In M. Göhlich, S. M. Weber & A. Schröer (Hrsg.), *Handbuch Organisationspädagogik* (Springer reference, Bd. 17, S. 295–306). Wiesbaden: Springer VS.
- Porsche, S. (2012). *Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats wegen Nichtanhörung der Schwerbehindertenvertretung bei Versetzung einer gleichgestellten Arbeitnehmerin. Anmerkung zu LArbG Mainz, Beschl. v. 5.10.2011 - 8 TaBV 9/11. Diskussionsbeitrag B8-2012*. Verfügbar unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2012/B8-2012_Zustimmungsverweigerung_BR_Nichtanh%C3%B6rung_SBV.pdf
- Preisendörfer, P. (2011). *Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen* (Lehrbuch, 3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Richter, C. (2019). Digitalisierung und Teilhabe an Arbeit. *Arbeit*, 28(4), 363–379. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0022>
- Riecken, A., Eikötter, M. & Jöns-Schnieder, K. (2017). Berufliche Inklusion: Einführung in die Thematik. In A. Riecken, K. Jöns-Schnieder & M. Eikötter (Hrsg.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis* (Inklusive Bildung, 1. Auflage, S. 7–17). Weinheim: Beltz Juventa.

- Ringel, L. & Werron, T. (2022). Für einen rollentheoretisch informierten Blick auf die ‚Organisationsgesellschaft‘. *Soziale Welt*, 73(3), 425–456. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2022-3-425>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212–236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>
- Sandhu, S. (2012). *Public Relations und Legitimität. Der Beitrag des organisationalen Neo-Institutionalismus für die PR-Forschung* (Organisationskommunikation). Zugl.: Stuttgart, Universität Hohenheim, Diss., 2011. Wiesbaden: Springer VS.
- Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2018). *Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen* (Lehrbuch, 5. Aufl.). Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Schimank, C. (2016). Gesetz des guten Willens? Alfons Adam von der Daimler AG über das neue Schwerbehindertenrecht. *RP Reha*, (4), 32–34.
- Schimank, U. (2016). *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie* (Grundlagentexte Soziologie, 5. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Schreyögg, G. (2016). *Grundlagen der Organisation. Basiswissen für Studium und Praxis* (Lehrbuch, 2., Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schreyögg, G. & Geiger, D. (2016). *Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung: mit Fallstudien* (Lehrbuch, 6. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schröder, M. & Göttgens, C. (2014). Die Chancen und Grenzen der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) zur interdisziplinären und integrativen Zusammenarbeit. *Resonanzen – E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychosomatischer Medizin, Psychotherapie, Supervision und Beratung*, 2(2), 178–191.
- Schumann, M., Kuhlmann, M. & Sperling, H. J. (2008). Zwischen Toyota und Tradition. Das VW Projekt "Auto 5000" als mitbestimmungsjustierte Unternehmenskultur. In R. Benthin & U. Brinkmann (Hrsg.), *Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt* (S. 243–258). Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Schuster, D. (2014). *Die Schwerbehindertenvertretung als betrieblicher Interessenvertreter für Menschen mit Beeinträchtigungen - Aufgaben, Rechte und Pflichten. Diskussionsbeitrag Nr 14/2014*. Verfügbar unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2014/B14-2014_Die_Schwerbehindertenvertretung_als_betrieblicher_Interessenvertreter_fuer_Menschen_mit_Beeintraechtigungen.pdf

- Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations. Ideas, interests and identities* (4th ed.). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and organizations* (2nd ed.). London: Sage.
- Sen, A. (1999). *Commodities and capabilities* (12. impr.). New Delhi: Oxford Univ. Press.
- Sen, A. (2011). *Development As Freedom*. New York: Knopf Doubleday Publishing Group.
- Sen, A. (2020). *Die Idee der Gerechtigkeit*. München: C.H. Beck.
- Senge, K. (2005). *Der Neo-Institutionalismus als Kritik der ökonomistischen Perspektive*. Zugl.: Darmstadt, Techn. Universität, Diss, 2005, Darmstadt.
- Senge, K. (2006). Zum Begriff der Institution im Neo-Institutionalismus. In K. Senge & K.-U. Hellman (Hrsg.), *Einführung in den Neo-Institutionalismus* (Organisation und Gesellschaft, 1. Aufl., S. 35–47). Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Smets, M. & Jarzabkowski, P. (2013). Reconstructing institutional complexity in practice: A relational model of institutional work and complexity. *Human Relations*, 66(10), 1279–1309. <https://doi.org/10.1177/0018726712471407>
- Splanemann, A. (2002). Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat. Wege zur Kooperation. *Arbeitsrecht im Betrieb*, (7), 404–407.
- Staupendahl, A. (2017). *Einschränkungen der Teilhabe: Erhebung von geschlechts- und altersdifferenzierten Referenzdaten zu Einschränkungen der Teilhabe in der Allgemeinbevölkerung*. Zugl.: Lübeck, Universität, Diss, 2017, Lübeck.
- Stracke, S. & Nerdinger, F. W. (2009). *Alles unter einen Hut bringen? Rollen und Rollenkonflikte von Betriebsräten bei betrieblicher Innovation* (Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, No. 3). Rostock: Universität Rostock, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für ABWL: Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Stracke-Baumann, C. (2009). *Nachhaltigkeit von Zukunftswerkstätten* (Beiträge zur Demokratieentwicklung von unten, Bd. 23). Zugl.: Köln, Universität, Diss., 2008. Bonn: Stiftung Mitarbeit.
- Süß, S. (2009). *Die Institutionalisierung von Managementkonzepten. Diversity-Management in Deutschland* (1. Aufl.). München, Mering: Hampp.
- Suwalski, P. (2020). *Systemakkreditierung an Hochschulen. Anforderungen, Maßnahmen und Effekte aus der Perspektive von Hochschulakteuren*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich Academic Press.

- Sydow, J. (2014). Organisation als reflexive Strukturation: Grundlegung. In J. Sydow & C. Wirth (Hrsg.), *Organisation und Strukturation* (S. 17–55). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Trenk-Hinterberger, P. (2015). Der Weg in eine inklusive Gesellschaft - neue Rahmenbedingungen nach der UN-Behindertenrechtskonvention. In T. Degener & E. Diehl (Hrsg.), *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 1506, S. 105–117). Bonn: bpb Bundeszentrale für politische Bildung.
- Unger, C. (2015). Die neoinstitutionalistische Organisationstheorie. In C. Unger (Hrsg.), *Wettbewerbssteuerung im Primarschulbereich* (S. 55–81). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Voges, W. (2006). Indikatoren im Lebenslagenansatz: das Konzept der Lebenslage in der Wirkungsforschung. *ZeS Report*, 11(1), 1–6.
- Voges, W., Jürgens, O., Mauer, A. & Meyer, E. (2003). *Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes*. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Waldschmidt, A. (2015). Grundlagen und Ziele der Teilhabeforschung. Lebenslage und Partizipation von Menschen mit Behinderungen. *Sozialrecht + Praxis. Fachzeitschrift für Sozialpolitiker und Schwerbehindertenvertreter*, 25(11), 683–688.
- Walgenbach, P. (2019). Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In A. Kieser & M. Ebers (Hrsg.), *Organisationstheorien* (8. Aufl., S. 300–350). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Walgenbach, P. & Meyer, R. (2007). *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie* (1. Aufl.). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Wansing, G. (2014). Konstruktion - Anerkennung - Problematisierung: Ambivalenzen der Kategorie Behinderung im Kontext von Inklusion und Diversität. *Soziale Probleme*, 25(2), 209–230.
- Wansing, G. (2015). Was bedeutet Inklusion? Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff. In T. Degener & E. Diehl (Hrsg.), *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 1506, S. 43–54). Bonn: bpb Bundeszentrale für politische Bildung.
- Weisser, G. (1956). Wirtschaft. In W. Ziegenfuß (Hrsg.), *Handbuch der Soziologie* (S. 970–1101). Stuttgart: Enke Verlag.
- Welti, F. (2005). *Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat*. Zugl.: Kiel, Universität, Habil.-Schr., 2005. Mohr Siebeck, Tübingen.

- Welti, F. (2014). *Das neue Teilhaberecht - Reform des SGB IX. Diskussionsbeitrag D6/2014*. Verfügbar unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2014/B14-2014_Die_Schwerbehindertervertretung_als_betrieblicher_Interessenvertreter_fuer_Menschen_mit_Beeintraechtigungen.pdf
- Welti, F. (2022). Rechtswissenschaft und Teilhabeforschung. In G. Wansing, M. Schäfers & S. Köbsell (Hrsg.), *Teilhabeforschung – Konturen eines neuen Forschungsfeldes* (Springer eBook Collection, 1st ed. 2022, S. 125–142). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Wilkesmann, M. (2009). *Wissenstransfer im Krankenhaus. Institutionelle und strukturelle Voraussetzungen* (VS-Research, 1. Aufl.). Zugl.: Bochum, Universität, Diss., 2008. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften in GWV Fachverlage GmbH.
- Wilz, S. M. (2020). Praxistheorie und Organisationsforschung. Anthony Giddens. In M. Apelt, I. Bode, R. Hasse, U. Meyer, V. V. Grodeck, M. Wilkesmann et al. (Hrsg.), *Handbuch Organisationssoziologie* (Springer Reference Sozialwissenschaften, S. 1–19). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Windeler, A. (1992). Mikropolitik – zur Bedeutung sozialer Praxis in wirtschaftlichen Organisationen. In F. Lehner (Hrsg.), *Technik, Arbeit, Betrieb, Gesellschaft. Beiträge der Industriesoziologie und Organisationsforschung* (Neue Informationstechnologien und flexible Arbeitssysteme, Bd. 1, S. 85–107). Opladen: Leske + Budrich.
- Ziekow, J., Debus, A. G. & Piesker, A. (2013). *Planung und Durchführung von Gesetzesevaluationen. Ein Leitfaden unter besonderer Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Eingriffe* (Schriften zur Evaluationsforschung, Band 2, 1. Aufl.). Baden-Baden: Nomos.