

**Panel „Räume und Grenzen inklusiver Kinder- und Jugendhilfe“**  
**Moderation: Christian Brüggemann und Michael Komorek**

Beitrag 1: Smessaert, Angela: Barrieren überwinden durch SGB VIII-Reform(?); Beitrag 2: Hinken, Florian: Inklusive Kinder- und Jugendhilfeplanung? Beitrag 3: Komorek, Michael; Bauer, Lena: Inklusion als Merkmal von Qualitätsentwicklung in Einrichtungen und Diensten

- Die erst kürzlich vollzogene Reform des SGB XIII durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG), von der wir in den anderen beiden Beiträgen nun bereits gehört haben, bedingt natürlich bereits rein formal eine Veränderung der Rahmenbedingungen der Einrichtungen und Dienste in der Kinder- und Jugendhilfe. Zu benennen ist in diesem Zusammenhang beispielsweise die nun gesetzlich verankerte Gesamtzuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe für alle Kinder Jugendlichen im Sinne der sog. Großen oder Inklusiven Lösung. Diese erfolgt – das wissen Sie – mit dem Inkrafttreten des § 10 Abs. 4 Satz 1 und 2 SGB VIII zum 01.01.2028, sofern die dazu erforderliche Verkündung eines Bundesgesetzes zur Bestimmung des leistungsberechtigten Personenkreises, der Art und dem Umfang der Leistungen sowie „[...] der Kostenbeteiligung für die hierzu Verpflichteten nach dem am 01.01.2023 für die Eingliederungshilfe geltenden Recht“ bis spätestens zum 01.01.2027 erfolgt ist.
- In einem Beitrag zum KJSG betont Benedikt Hopmann, Professor für Erziehungswissenschaft und Sozialpädagogik an der Universität Siegen, dass zunächst einmal anzuerkennen sei, dass mit dem KJSG all jene Diskurse erstmals explizit und rechtskräftig in den normativen Grundlagen der Erziehungshilfen verankert werden, die auf Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Behinderungen Bezug nehmen (vgl. Hopmann 2021a/b).
- Im SGB VIII finden sich nun u.a. die Leitprinzipien der Inklusion und Teilhabe verankert, etwa in den §§ 79a und 80 Abs. 2 (Inklusion) und §§ 1 Abs. 3 Nr. 2 und 9 Nr. 3 & 4 SGB VIII (Teilhabe). Die hier verankerten Begriffsverständnisse sind wegen ihrer vordergründigen Fokussierung auf die Diversitätsdimension Behinderung, genauer – der Dichotomie Behinderung / Nicht-Behinderung bereits kritisiert worden (vgl. Hopmann 2021a/b; Thieme 2021). Darauf möchte ich an dieser Stelle aber nicht weiter eingehen, da dies unseren zeitlichen Rahmen sprengen würde.
- Im Abstract zu diesem Panel-Beitrag haben wir die Frage aufgeworfen, welchen Einfluss die nun im SGB VIII verankerten Teilhabe- und Inklusionspostulate auf das konkrete Handeln von (Nicht-) Fachkräften / Mitarbeitenden in den entsprechenden Einrichtungen und Diensten haben. Dieser Frage werden wir in den nächsten Minuten nachgehen und dabei einen Blick sowohl in die Praxis als auch in ausgewählte organisationstheoretische Grundlagen werfen.
- Im Bereich der Eingliederungshilfe drängt sich die Auseinandersetzung mit dieser Frage ja schon seit geraumer Zeit auf – spätestens seit der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes im Jahre 2016 kommt da rein formal niemand mehr drumherum.

- Um Ableitungen für inklusiv-orientierte Organisationsentwicklungsprozesse in Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe formulieren zu können, werden wir nun kurz in die derzeitige Situation in der Eingliederungshilfe zoomen. Hier vorab gleich der Hinweis, dass der folgende Einblick natürlich verkürzt ist und bei weitem nicht alle vorhandenen Perspektiven abbilden kann.
- Ich habe einige Äußerungen von Mitarbeitenden mitgebracht, die im operativen Geschäft im Bereich der Eingliederungshilfe tätig sind. Konkret befinden sich alle der hier zu Wort kommenden Kolleg\*innen in einem Arbeitsverhältnis, dessen Gegenstand die Realisierung von Leistungen zur Sozialen Teilhabe gemäß § 76 SGB IX ist. Die Zitate stammen aus Interviews, die ich im Rahmen meines Dissertationsprojekts geführt habe.
- Die hier abgebildeten Aussagen beziehen sich auf aktuelle Logiken des Umgangs mit Klient\*innen. Die Mitarbeitenden tätigten diese Aussagen im Rahmen der Skizzierung Ihres Arbeitsalltags [Vorlesen der Aussagen auf den PPT-Folien]. Nun möchte ich, etwas allgemeiner formuliert, noch einmal die für diesen Panel-Beitrag aufgeworfene Frage wiederholen: „Welchen Einfluss haben die normativ verankerten Teilhabe- und Inklusionspostulate auf das konkrete Handeln von (Nicht-)Fachkräften / Mitarbeitenden?“
- In Betracht der Zitate lässt sich hier eines ganz wertfrei festhalten: In den Aussagen zur eigenen Handlungspraxis der Mitarbeitenden, konkret zu ihrem Arbeitsalltag (so ausschnittshaft der Einblick hier wie bereits betont ist) dokumentieren sich nicht unbedingt Orientierungsrahmen, die von den normativ verankerten Verständnissen von Inklusion und Teilhabe geprägt sind.
- Eine Änderung der normativen Vorgaben bedingt also nicht automatisch eine Anpassung des fachlichen Handelns von Mitarbeitenden. Ich vermute, das überrascht Sie rein intuitiv genauso wenig, wie mich. Ich möchte dennoch, um später Ableitungen für die Weiterentwicklung von Einrichtungen und Angebotsstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe formulieren zu können, auf einen möglichen Erklärungsansatz eingehen. Dazu beziehe ich mich auf Prämissen des Neoinstitutionalismus, (einem theoretischen Ansatz der soziologischen Organisationstheorie) und im Anschluss auf die stellenweise daran anknüpfende Dokumentarische Organisationsforschung.
- Das, was sich aufgrund von Gesetzesreformen wie der des SGB VIII oder des SGB IX bei von dieser Reform betroffenen Organisationen einstellen sollte, wird im Neoinstitutionalismus als (erzwungene) Isomorphie bezeichnet. Folgen wir dem Erklärungsansatz des Neoinstitutionalismus, ist davon auszugehen, dass Organisationen, um ihre Legitimität über die vollzogene Reform hinaus zu bewahren, ihre formalen Strukturen und Fassaden entsprechend anpassen. Sie stellen dann eine Isomorphie mit ihren institutionellen Umwelten oder gegenüber den (neuen) formalen Regeln her. Es wird Sie nicht wundern, wenn ich ihnen nun mitteile, dass der Begriff „Teilhabe“ in der Außen- darstellung der Organisation gebraucht wird, der die Mitarbeitenden angehören, deren Aussagen wir zuvor betrachtet haben.

- Nun ist es aber nicht so – das haben wir anhand der Zitate auch festgestellt – dass sich diese Isomorphie gegenüber institutionalisierten Umwelten und / oder formalen Regeln in dieser Form tatsächlich auch in dem konkreten Handeln der Organisationsmitglieder abbildet. Dieses Phänomen bezeichnet der Begriff der „losen Kopplung“. Stellenweise lassen sich auch völlige Entkopplungen der Formalstrukturen von den Handlungspraktiken feststellen.
- Auf mutmaßliche Mechanismen der Strukturierung dieser losen oder entkoppelten Handlungspraktiken geht der Neoinstitutionalismus nicht ein, wohl aber die dokumentarische Organisationsforschung. Diese geht von mindestens zwei für Organisationen zentralen Mechanismen aus, anhand derer das Handeln der Organisationsmitglieder auf (neue) formale Regeln bezogen wird: eine Strukturierung gekoppelter Praktiken in den Organisationsmilieus<sup>1</sup> (work cultures / Organisationskulturen) und eine in den sogenannten Sozialmilieus der Organisationsmitglieder, je nachdem, inwieweit diese in der betreffenden Organisation dominant werden.
- Das Wissen um diesen Sachverhalt ist nicht trivial, da sich hieraus Ableitungen für inklusiv-orientierte Weiterentwicklung von Einrichtungen und Angebotsstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe formulieren lassen. Ich möchte dazu noch ein weiteres organisationssoziologisches Modell hinzufügen: das Drei-Ebenen-Modell zur Analyse von Organisationskulturen nach Schein.
- Schein unterscheidet in seiner Darstellung drei Formen von Kulturelementen einer Organisation: 1. Grundannahmen, 2. Werte und Normen und 3. Artefakte. Artefakte werden hier als sichtbare Kulturelemente dargestellt. Hierzu zählen z.B. Formen der (An-)Sprache, Anekdoten, Rituale und Routinen, aber auch öffentlich dargestellte Werte und formale Beschreibungen zur Arbeitsstruktur der Organisation. Gerade die formalen Werte und Normen sind als explizites Wissen häufig auf Nachfrage durch Organisationsmitglieder abrufbar. Sie zählen darum im weiteren Sinne auch zu den sichtbaren Kulturelementen.
- Was in der Regel nicht durch Organisationsmitglieder abrufbar und somit reflexiv zugänglich ist, ist die Ebene der Grundannahmen. Grundannahmen sind darum im Modell nach Schein als unsichtbare Kulturelemente abgebildet. Sie beziehen sich zum Beispiel auf soziale Handlungen und leiten sich üblicherweise aus den die Organisation umgebenden, gesellschaftlich (institutionalisierten) etablierten Glaubenssätzen ab.
- Ich würde an dieser Stelle einmal die Annahme in den Raum werfen, dass sich auf der Ebene der Werte und Normen vollzieht, was Neoinstitutionalist\*innen meinen, wenn sie von Kopplungsprozessen sprechen. Während die formalen Werte und Normen (die ja auch als Artefakte z.B. in öffentlichkeitswirksamen Darstellungen verankert sein können) noch sehr bewusst und reflexiv zugänglich sind, sind die daraus resultierenden regelbezogenen Praktiken es nicht mehr.

---

<sup>1</sup> „Das Organisationsmilieu einer Gruppe von Organisationsmitgliedern umfasst all jene (impliziten) Bestände an Wissen, informellen Regeln u. habitualisierten Praktiken, die innerhalb der Organisation entstanden sind“ (Nohl & Somel, 2017, S. 193).

- Sie werden, wie zuvor skizziert, aus der Perspektive der sozialen Milieus der Organisationsmitglieder und / oder aus der Perspektive der Organisationsmilieus heraus strukturiert, die auf den konjunktiven Erfahrungen<sup>2</sup> der Organisationsmitglieder beruhen. Ralf Bohnsack bezeichnet letztere als „Orientierungsrahmen im engeren Sinne“ (vgl. 2013, S. 182).
- Wie kommen wir nun an diese Orientierungsrahmen im engeren Sinne, wenn sie nicht reflexiv zugänglich sind? Gemäß dem grundlagentheoretischen Zugang der praxeologischen Wissenssoziologie, genauer dem darauf beruhenden methodologischen Zugang der Dokumentarischen Methode ist davon auszugehen, dass sich dieses Wissen sich in der Handlungspraxis selbst oder u.a. in Beschreibungen von Handlungspraxen durch die Akteur\*innen abbildet.
- Ich habe ein Beispiel aus den Interviews mitgebracht, aus denen auch das zuvor betrachtete Material stammt. Meines Erachtens wird an diesem Beispiel ganz gut erkennbar, wie das aussehen kann, wenn formale Regeln (im weitesten Sinne) durch Organisationsmitglieder auf Nachfrage abrufbar, jedoch nur lose oder gar entkoppelt von der Handlungspraxis sind [siehe Beispiel auf Folie].
- In diesem Auszug stellt die Interviewerin eine sich auf die Erfassung des Willens von Klient\*innen beziehende Nachfrage. Die interviewte Person formuliert hier strenggenommen beschreibend (das ist normalerweise ein Indikator für implizites Wissen), jedoch wirkt die Aussage im Kontext eher wie eine Common Sense Theorie über die anzustrebenden Arbeitsstandards in der Organisation. Eine Distanz zeigt sich schon in der Nutzung des von der eigenen Praxis distanzierten Pronomens „man“. Zudem erfolgt nach einer kurzen Pause ein Bruch mit der angerissenen Logik: „In der Zeit in der ich hier bin, hat man ja auch gelernt was essen sie gerne oder was mögen sie; (-) und ähm; (.) wie gesagt für viele sind Tierdokus im Fernsehen- (.) ähm; (.) das Größte- (-) [...].“
- Welche Ableitung lässt sich hieraus nun für die sich durch die SGB VIII-Reform ergebende Notwendigkeit der Weiterentwicklung von Einrichtungen und Angebotsstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe formulieren? Schauen wir noch einmal in das Modell nach Schein, drängt sich vor allem ein Lösungsansatz auf: Die im SGB VIII verankerten Teilhabe- und Inklusionspostulate sollten in ihrer Beschaffenheit als formale Werte und Normen zum Gegenstand eines partizipativ angelegten Organisationsentwicklungsprozesses gemacht werden, in dem die Strukturierung regelbezogener Praktiken nicht implizit anhand milieuspezifischer Erfahrungen, sondern explizit erfolgt. Hierbei sollte die gemeinsame Übersetzungsleistung der normativen Ansprüche durch interne und externe Anspruchsgruppen in handlungswirksame Methoden im Fokus stehen.
- (UND: Die fehlende OE führte in der Eingliederungshilfe zu pluralen (Fach-)Verständnissen der Leitprinzipien Inklusion und Teilhabe, welche dann eine heterogene Assistenzpraxis bedingen.)

---

<sup>2</sup> Der Begriff geht auf Mannheim zurück und bezieht sich auf solche geteilten Erfahrungen, die auf Interaktionspraxen beruhen, in denen die Akteur\*innen etwas miteinander erleben, oder auf strukturidentischen Erfahrungen von Akteur\*innen, die sich dazu nicht begegnet zu sein brauchen.