Organisation als Bezugshorizont eines relationalen Inklusionsbegriffs

Überlegungen zum Diskussionspapier „Inklusion als unverzichtbarer Bestandteil erziehungswissenschaftlicher Lehre“ der AG Inklusionsforschung aus organisationspädagogischer Perspektive¹

Julia Elven

Aus organisationspädagogischer Perspektive erscheint der Vorschlag interessant, *Inklusion* als einen *relationalen*, die erziehungswissenschaftlichen Subdisziplinen durchquerenden Begriff zu denken, denn bei *Organisation* handelt es sich ebenfalls um ein soziales Phänomen, das transversal in allen Bereichen der Bildung und Erziehung Relevanz entfaltet. Anders jedoch als der Begriff der Organisation oszilliert der pädagogische Inklusionsbegriff zwischen Definitionen, die ihn als begrifflich-konzeptionelles Analysewerkzeug erziehungswissenschaftlicher Forschung fassen, und Definitionen, die ihn als normative Prämisse pädagogischen Handelns konstituieren. Die organisationspädagogische Perspektive bietet in beide Richtungen Präzisierungspotenzial, da sie den Blick auf Organisation, d. h. auf einen zentralen Kontext inkludierender Praxis lenkt und diese in ihrer Spezifik sowohl analysierbar als auch bewertbar macht.

Daher konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf den ersten Teil des Diskussionspapiers *Inklusion als unverzichtbarer Bestandteil erziehungswissenschaftlicher Lehre*, nämlich auf die Auseinandersetzung mit dem „Verhältnis von Inklusion und Exklusion sowie von Allgemeinem und Besonderem“ in Bezug auf Differenzkategorien (Budde/Hackbarth/Tervooren 2023, S. 105). Diskutiert wird also die Frage nach der Konstitution des Inklusionsbegriffs, der sich bisweilen als „politisch-programmatischer, normativer und wenn die Ebene der Umsetzung von bildungspolitischen Reformen betrachtet wird, manchmal auch dogmatisch verwendeter Begriff“ zeigt (Tervooren 2017, S. 14), der also in viele Richtungen offen und insofern (ähnlich wie auch andere erziehungswissenschaftliche Begriffe) zugleich theoretisches Konzept und Phänomen ist. Den Ausgangspunkt bildet eine These, die auf die Komplementarität von erziehungswissenschaftlicher Inklusions- und Organisationsforschung zielt und mithin die Potenziale für wechselseitige Bereicherungen be-

1 Beim vorliegenden Text handelt es sich um eine leicht erweiterte Version des „Thesenpapiers aus organisationspädagogischer Perspektive“, das ich anlässlich der sektionsübergreifenden Round Tables auf der 6. Tagung der DGfE-AG Inklusionsforschung (16. und 17. Juni 2023, Universität Bielefeld) verfasst und dort vorgetragen habe.

tont: Für einen relationalen Inklusionsbegriff ist neben dem Verhältnis Inklusion/Exklusion vor allem auch der kontextuelle Bezugsrahmen (Schulklasse, Arbeitsmarkt etc.) konstitutiv. Dieser ist in modernen Gesellschaften in weiten Teilen organisational strukturiert.

Relationaler Inklusionsbegriff

Im Diskussionspapier der Arbeitsgruppe Inklusionsforschung wird – im Sinne einer „Institutionen, Diskurse und Praktiken“ betonten Perspektive – eine relationale Konzeption des Inklusionsbegriffs vorgeschlagen, der am *Zugleich* inkludierender und exkludierender Wirksamkeit pädagogischen Handelns ansetzt, wobei der in Bildungs- und Erziehungsverhältnisse eingelassene Einbezug bzw. Ausschluss als interaktionales Ereignis (Budde/Hackbarth/Tervooren 2023, S. 106), mit anderen Worten als ein *Doing Inclusion/Exclusion* adressiert wird. In dieser Hinsicht wird „eine Abgrenzung von vorrangig individualisierenden Konzeptionen von Behinderungen, Benachteiligungen und Ungleichheitslagerungen vorgenommen“, wird also eine Dezentrierung des Subjekts zugunsten der Betrachtung von „Macht- und Ungleichheitsverhältnissen“ vorgeschlagen (ebd.). Eine derartige Konzeption ist auf die „Empiriegeladenheit von Theorie“ angewiesen (Hirschauer 2008, S. 165), da die ungleichen Bedingungen von Inklusion/Exklusion zwar nicht zufällig, aber eben auch nicht generell zu bestimmen sind, sondern in Bezug auf spezifische kulturelle, institutionelle und historische Kontexte, die den Möglichkeitsraum für (diskriminierende) Differenzierungen bestimmen. Damit wird nicht nur der praktische Modus inkludierenden wie exkludierenden (pädagogischen) Handelns analysierbar, sondern auch der hiermit zusammenhängende Modus der Verallgemeinerung/Besonderung, genauer der exkludierenden, subjektkonstituierenden Bezeichnungspraxis (Butler 1991).

Diese Betrachtungsweise, die das inkludierende und exkludierende Moment pädagogischen Handelns von der empirischen Situierung her denkt und insofern auch die Kontingenz von Einschluss und Ausschluss betont, kann an eine ohnehin vorherrschende Unbestimmtheit des Begriffes anschließen: So merkt Anja Tervooren (2017, S. 16) an, dass der Inklusionsbegriff „weder ein klares Phänomen [umreißt J. E.], noch [...] theoretisch durchgearbeitet“ sei, wobei ebendiese „theoretische Leerstelle“ den Raum freigebe, um die „Normativität der Pädagogik selbst zum Gegenstand zu machen“. Dies ist auch dringend notwendig, denn die (bildungs-)politisch betriebene, wertebezogene Einordnung von Inklusion – als globale Norm in der UN-Behindertenrechtskonvention und den Sustainability Development Goals, wie auch als zentraler Imperativ der Bildungsgerechtigkeit einer *Bildung für alle* (Budde/Hackbarth/Tervooren 2023) – gerät zu allgemein (Luhmann 2019): Unklar bleibt, was praktische Inklusion konkret bedeutet und wie sie situativ hervorgebracht wird, wie mit der Gleichzeitigkeit von Inku-

sion und Exklusion im pädagogischen Handeln umzugehen ist und wie in der konkreten Bildungssituation und im spezifischen Erziehungskontext das Interferieren und Konkurrieren unterschiedlicher Ein- und Ausschlüsse wahrgenommen, bewertet und bearbeitet werden kann. Nicht nur für die erziehungswissenschaftliche Analyse, sondern auch für die normative Einordnung und Erzeugung pädagogischer Handlungskonventionen ist also der systematische Blick auf den Kontext unabdingbar.

Organisation als Kontext praktischer Inklusion/Exklusion

Organisationen sind Kontexte praktischer Inklusion/Exklusion sowie zentrale Umsetzungsinstanzen inkludierender bzw. exkludierender Handlungsstrategien und sollten in dieser Hinsicht reflektiert werden. Diskurse der normativen Selbstversicherung und Aushandlung, institutionalisierte Verallgemeinerungen und Besonderungen sowie Konventionen der Inklusion sind in Organisationen situiert: Das inkludierende bzw. exkludierende Potenzial gegenwärtiger Modi des Lehrens, Erziehens, Bewertens, Beratens etc. wird erst im Kontext der organisationalen Strukturierung und Prozessierung (Klassenstrukturierung in Schulen, Wiedereingliederungsabläufe im Arbeitsamt etc.) und generell organisationaler Kulturen konkretisiert, aktualisiert und verändert. Die systematische Berücksichtigung des organisationalen Bezugsrahmens ist aus unterschiedlichen Gründen bereichernd:

- Jenseits der Kritik der Inklusionsdiskurse und der Problematisierung exkludierender Institutionen kommt der Ort der praktischen Inklusion/Exklusion in den Blick, sodass auch erforscht werden kann, wo die Alltagspraxis besser ist als ihr Ruf und wo Inklusion zum Lippenbekenntnis gerät. Dies kann bei der Konturierung neuer Wege und der Reflexion diskriminierender Normalisierung helfen.
- Auch die Intersektionalität von Inklusion/Exklusion lässt sich durch die organisationale Kontextualisierung genauer spezifizieren. Erst im Bezugsrahmen kann benannt werden, welche Differenzkategorien in welcher Weise exkludierend wirken (und welche nicht) und welche Exklusionsmuster praktisch interferieren und auf diese Weise Exklusion verändern, verstärken, verdecken etc.
- Organisationen sind Orte der Aushandlung unterschiedlicher normativer Perspektiven auf Inklusion/Exklusion. Damit kommen nicht nur unterschiedliche Verständnisse von Inklusion, sondern auch ggf. konfligierende Handlungsstrategien (Leistungsgerechtigkeit, funktionale Differenzierung etc.) in den Blick.
- Zudem sind sie Orte überindividueller, organisationaler Lernens, d. h. sie bilden einen neuralgischen Punkt bei der Transformation inkludierender/

exkludierender Strukturen und Praktiken – auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene.

- Durch diese Kontextualisierung können spezifische pädagogische Maßnahmen getroffen und politische Strategien entworfen werden. Insofern wären eine explizite Adressierung und gezielte Reflexion auch bereichernd für kritisch-normative Positionierungen und Professionalisierungsprozesse.

Über den Bezugsrahmen Organisation können Inklusionsforschung und pädagogisches Handlungsfeld in Dialog treten, denn die spezifischen Perspektiven auf Inklusion etwa in Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung oder Sportpädagogik hängen auch mit der institutionellen und organisationalen Verfasstheit der sie interessierenden sozialen Welten zusammen. Insofern kann der basale konzeptionelle Einbezug des Kontextes in den relationalen Inklusionsbegriff zur Schärfung des Verhältnisses von allgemeiner und spezieller Thematisierung der Inklusion beitragen: Dort, wo das Denken im relationalen Gefüge praktischer Inklusion/Exklusion den erziehungswissenschaftlichen Inklusionsdiskurs verallgemeinert, (re-)spezifiziert ihn der institutionell-organisationaler Bezugsrahmen, ohne ihn auf die Sonderpädagogik zu begrenzen.

Umgekehrt hält die Inklusionsforschung eine unterrepräsentierte, aber bereichernde Perspektive für die Organisationspädagogik bereit. So zeigt etwa Christian Schröder (2023), wie sich Fragen organisationaler Beteiligungskulturen und der organisationalen Aushandlung von Selbst- und Mitbestimmung im Rahmen einer inklusionsinformierten Perspektive neu stellen. Die Teilhabe an organisationalen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen wird dann – jenseits mikropolitische Betrachtungsweisen – als eine ergebnisoffene, allseitiges Lernen voraussetzende Suchbewegung und überdies als Modus Operandi inklusiver organisationaler Praxis sichtbar. Zudem kann auch das organisationspädagogische Kernthema organisationales Lernen (Göhlich et al. 2016) durch den Inklusionsbegriff neue Impulse erhalten, sei es in Auseinandersetzung mit der „lernende[n] Organisation, [...] die Inklusion lernend prozessiert“ (Schröder 2023, S. 80) oder in der Rekonstruktion der praktischen Kämpfe um Einbezug und Ausschluss sowie um die Definition von Allgemeinem und Besonderem, in denen sich Organisationen transformieren (Elven 2024). Insofern verspricht der Einbezug inklusionsforscherischer Betrachtungsweisen in die erziehungswissenschaftliche Analyse und pädagogische Begleitung organisationaler Prozesse eine aufschlussreiche Diskurserweiterung.

Julia Elven, Dr., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Organisationspädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Literatur

- Budde, Jürgen/Hackbarth, Anja/Tervooren, Anja (2023): Inklusion als unverzichtbarer Bestandteil erziehungswissenschaftlicher Lehre. Diskussionspapier der Arbeitsgruppe Inklusionsforschung. In: *Erziehungswissenschaft* 34, 66, S. 105-114. <https://doi.org/10.3224/ezw.v34i1.12>.
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Elven, Julia (2024): Lernen aus Kritik. Kritik als organisationaler Lernanlass in konventionenanalytischer Perspektive. In: Dörner, Olaf/Damm, Christoph/Rundel, Stefan/Engel, Nicolas/Schröer, Andreas/Truschkat, Inga (Hrsg.): *Organisation und Kritik*. 4. Jahrbuch der Sektion Organisationspädagogik. Wiesbaden: SpringerVS (im Erscheinen).
- Göhlich, Michael/Weber, Susanne Maria/ Schröer, Andreas u. a. (2016): Forschungsmemorandum Organisationspädagogik. In: Schröer, Anderas/Göhlich, Michael/Weber, Susanne Maria/Pätzold, Henning (Hrsg.): *Organisation und Theorie*. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer VS, S. 307-319. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10086-5_28.
- Hirschauer, Stefan (2008): Die Empiriegeladenheit von Theorien und der Erfindungsreichtum der Praxis. In: Kalthoff, Herbert/Hirschauer, Stefan/Lindemann, Gesa (Hrsg.): *Theoretische Empirie*. Zur Relevanz qualitativer Forschung. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 165-187.
- Luhmann, Niklas (Hrsg.) (2019): *Schriften zur Organisation 3*. Gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23212-2>.
- Schröder, Christian (2023): Inklusion in der Kinder- und Jugendhilfe – eine organisationspädagogische Perspektive. In: *Gemeinsam leben*, 2, S. 75-81.
- Tervooren, Anja (2017): Zum Verhältnis von Allgemeinem und Besonderem in der Allgemeinen Erziehungswissenschaft. Das Thema der Inklusion als Herausforderung. In: Miethe, Ingrid/Tervooren, Anja/Ricken, Norbert (Hrsg.): *Bildung und Teilhabe*. Zwischen Inklusionsforderung und Exklusionsdrohung. Wiesbaden: Springer VS, S. 11-27. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13771-7_1.