

Oliver Gosolits

Die Öffnung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt

**Interorganisationale Kooperationen
als Basis für ausgelagerte Arbeitsplätze**

Oliver Gosolits

Die Öffnung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Interorganisationale Kooperationen
als Basis für ausgelagerte Arbeitsplätze

Diese Veröffentlichung lag der Philosophischen Fakultät und dem Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als Dissertation vor.

Erstgutachter: Prof. Dr. Rainer Trinczek

Zweitgutachter: Prof. Dr. Egon Endres

Tag der Disputation: 12. Dezember 2024

Impressum

Dieser Titel wurde in das Programm des Verlages mittels eines Peer-Review-Verfahrens aufgenommen. Für weitere Informationen siehe www.klinkhardt.de.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

2025. Verlag Julius Klinkhardt.

Julius Klinkhardt GmbH & Co. KG, Ramsauer Weg 5, 83670 Bad Heilbrunn, info@klinkhardt.de.

Das Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck und Bindung: Friedrich Pustet, Regensburg.

Printed in Germany 2025. Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.

Verlag Julius Klinkhardt ISBN 978-3-7815-6164-9 digital

Verlag Julius Klinkhardt ISBN 978-3-7815-2704-1 print

Lebenshilfe-Verlag ISBN 978-3-88617-920-6

Zusammenfassung

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) bieten in Deutschland seit Ende der 1950er-Jahre dauerhafte Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung für voll erwerbsgeminderte Personen (BAG WfbM 2021). Dennoch gelten sie als segregierende Sonderwelt, in der Menschen mit Behinderungen isoliert von Menschen ohne Behinderungen arbeiten und keine Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes haben (Greving und Scheibner 2021, 15ff; Palleit 2024, 1).

Bereits vor ca. 20 Jahren wurden WfbM durch eine Änderung der normativen Vorgaben aufgefordert, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in den Strukturen des allgemeinen Arbeitsmarktes (sog. ausgelagerte Arbeitsplätze) als spezifisches Leistungsangebot aufzubauen. Die Basis für ausgelagerte Arbeitsplätze bilden interorganisationale Kooperationen zwischen WfbM und Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes, zu denen bisher nur wenig wissenschaftliches Wissen generiert wurde. Durch die Verbindung von theoretischen Grundlagen mit der Erfahrungsperspektive der Praxis ordnet die Studie die spezifischen interorganisationalen Kooperationen zwischen WfbM und Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes in den wissenschaftlichen Diskurs ein und zeigt Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der interorganisationalen Zusammenarbeit auf.

Dabei werden die spezifischen Themen- und Aufgabenfelder der interorganisationalen Zusammenarbeit identifiziert und beleuchtet, welche Strukturen und Praktiken in der operativen Praxis verbreitet sind. Es zeigt sich, dass die kooperierenden Organisationen ihre klassischen Managementfunktionen um spezifische Funktionen des Netzwerkmanagements erweitern. Um den Menschen mit Behinderungen durch ein gezielt gesteuertes Portfolio an verschiedenartigsten Kooperationsbeziehungen einen breiten Zugang zu den unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes zu gewähren, sind WfbM gefordert, Allianzmanagementkompetenzen aufzubauen. Die Studie dokumentiert aus einer ego-zentrischen Perspektive, wie WfbM den Aufbau und die Pflege eines vielschichtigen und breiten Portfolios an Kooperationsbeziehungen mit Unternehmen und Organisationen aus sämtlichen Sektoren des allgemeinen Arbeitsmarktes umsetzen, und zeigt diesbezügliche Besonderheiten auf.

Mittels einer Fokussierung auf die personale Dimension wird dargelegt, wie Akteure die grenzüberschreitende Beziehungsgestaltung organisieren, und welche besonderen Rollen sich diesbezüglich herausgebildet haben. Die Arbeit analysiert die konkreten Aufgabenumsetzungen in den Kooperationsbeziehungen, zeigt die Anforderungen an die personalen Akteure auf und erörtert daraus resultierende Risiken. Auf Grundlage der konzeptionellen Ansätze des Boundary Spannings werden die charakteristischen Merkmale der Zusammenarbeit in den Kooperationsbeziehungen zwischen WfbM und Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes diskutiert.

Ferner veranschaulicht die Studie bedeutsame intraorganisationale Effekte für die beiden unterschiedlichen Kooperationspartner, die aus der spezifischen Zusammenarbeit resultieren. Deutlich wird, dass die interorganisationalen Kooperationsbeziehungen Win-Win-Situationen generieren und sich für beide Kooperationspartner zahlreiche Chancen und Vorteile ergeben.

Abstract

Sheltered workshops in Germany have been providing enduring jobs and vocational training opportunities for people with disabilities who are unable to work in the general labor market since late 1950's. However, they are considered as a segregated special world in which people with disabilities work isolated from people without disabilities and have no possibilities to choose their workplaces.

About 20 years ago, a change in the law tasked sheltered workshops setting up workplaces within the structures of the general labor market (so called integrated workplaces) as a new range of services for people with disabilities. The basis for integrated workplaces are interorganizational cooperations between sheltered workshops and companies in the general labor market. So far, there is hardly any scientific knowledge about these unique collaborations.

By combining theoretical knowledge with perspectives from practice, this study categorizes the specific interorganizational cooperations between sheltered workshops and companies and organizations of the labor market in the scientific discourse and provides recommendations for the development of the interorganizational collaboration.

The special tasks of the interorganizational cooperations are identified and the common structures and practices are shown. It turns out that the cooperating organizations expand their traditional management functions by specific network management functions.

In order to provide people with disabilities a wide ranged access to the various areas of the labor market through a targeted portfolio of different cooperative relationships, sheltered workshops have to build specific alliance management skills. This study points out how sheltered workshops develop and maintain a diverse portfolio of cooperative relationships with companies and organizations from all sectors of the general labor market.

By focusing on the personal dimension, this study shows how actors deal with the cross-border relationships and which specific roles have emerged. The thesis analyzes the implementations of tasks in the cooperative relationships, highlights the demands on the personal actors and discusses the resulting risks. Based on the conceptual approaches of boundary spanning, the characteristic features of the unique relationships between sheltered workshops and companies of the general labor market are discussed.

In addition, the study illustrates significant intra-organizational effects for the different partners resulting from the specific cooperation. It shows that the interorganizational collaboration generate win-win situations with numerous opportunities and benefits for both cooperation partners.

Danksagung

Mit Fertigstellung der vorliegenden Arbeit geht ein Schaffensprozess zu Ende, der Bereicherung und Entbehrung gleichermaßen beinhaltet. Bis zur Fertigstellung der Arbeit haben mich zahlreiche Personen begleitet und unterstützt, denen ich an dieser Stelle danken möchte.

Mein besonderer Dank gilt an erster Stelle meinen beiden Betreuern, Prof. Dr. Rainer Trinczek und Prof. Dr. Egon Endres, für die kontinuierliche Begleitung, die Orientierung gebenden Austausche, fachlichen Einschätzungen sowie die Unterstützung in den verschiedenen Stadien des Erstellungsprozesses dieser Arbeit.

Mein Dank gilt weiterhin den Mitgliedern meiner Forschungsgruppe: Dr. Björn Helling, Matthias Kachel, Sophia Peukert, Tabea Seidel und Amelie Zauner. Gemeinsam mit euch durch den Promotionsprozess zu gehen, war für mich sehr bereichernd. Danken möchte ich auch den Kollegiat*innen und Professor*innen des Verbundkollegs Sozialer Wandel im Bayerischen Wissenschaftsforum. Die vielen Impulse und der umfassende Austausch im Netzwerk haben mir stets viel Kraft und Energie gegeben.

In tiefer Verbundenheit bedanke ich mich bei den ‚BigBoys Scheppach‘ für die kontinuierliche Erdung in allen meinen Lebensphasen seit frühester Kindheit und die immer wieder wertvolle Zerstreung während der Promotionszeit.

Am meisten möchte ich jedoch dem Menschen an meiner Seite danken. Ohne meine Gattin Barbara Gosolits wäre vieles in meinem Leben nicht möglich gewesen – auch die Erstellung der vorliegenden Arbeit nicht. Sie hat mir während des ganzen Schaffensprozesses den Rücken freigehalten, mich ermutigt und auf vielschichtige Weise die Erstellung der Dissertation unterstützt und gefördert. Bei meinen Kindern Fortuna, Lorenz, Moses und Elias bedanke ich mich für die vielen Entbehrungen und den beständigen Halt in der schaffensreichen Zeit aus tiefstem Herzen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
Abstract	6
Danksagung	7
1 Einleitung und Forschungsgegenstand	13
1.1 Forschungsinteresse und Forschungsstand	14
1.2 Aufbau der Dissertation	15
2 Arbeit für Menschen mit Behinderungen	17
2.1 Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt	17
2.1.1 Historische Entwicklungen	18
2.1.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	20
2.2 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen	23
2.2.1 Entwicklungsstufen des Leistungsangebotes	23
2.2.2 Aufgaben, Besonderheiten und Organisationsstruktur	26
2.2.3 Aktuelle Belegungszahlen	33
2.2.4 Kritische Diskussionen	33
2.3 Ausgelagerte Arbeitsplätze	35
2.3.1 Eigenschaften und Charakteristika	38
2.3.2 Organisatorische Umsetzung in WfbM	39
2.3.3 Vorteile ausgelagerter Arbeitsplätze	41
2.3.4 Umsetzungsstand in WfbM	43
2.3.5 Kritische Diskussionen	43
2.4 Chancen für Unternehmen und Organisationen	44
2.4.1 Arbeitskräftemangel	44
2.4.2 Zukunftsorientiertes Personalmanagement	45
2.4.3 Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung	46
2.4.4 Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen	47
2.5 Zusammenfassung und Fazit	48
3 Interorganisationale Zusammenarbeit	51
3.1 Begriffsbestimmungen und Definitionen	51
3.1.1 Organisationen und Unternehmen	51
3.1.2 Kooperationen und Netzwerke	53
3.2 Theorieansätze und Begründung der Theorieauswahl	56
3.3 Interorganisationale Kooperationen und Netzwerke	62
3.3.1 Typisierungen interorganisationaler Kooperationsbeziehungen	62
3.3.2 Koordination und Vertrauen in interorganisationalen Kooperationen	65
3.3.3 Risiken von interorganisationalen Kooperationen und Netzwerken	65

3.4	Management von interorganisationalen Netzwerken	66
3.4.1	Funktionen des Netzwerkmanagement	67
3.4.2	Umsetzungsbedingungen der Netzwerkfunktionen	70
3.5	Management von Allianzportfolios	71
3.5.1	Funktionen des Allianzmanagements	72
3.5.2	Aufbau von Allianzmanagementkompetenz	72
3.5.3	Institutionelle Verankerung des Allianzmanagements	74
3.6	Boundary Spanning in interorganisationalen Kooperationen	76
3.6.1	Systematisierungsansätze von Boundary Spanning	78
3.6.2	Kompetenzen und Fähigkeiten der Boundary Spanners	79
3.6.3	Boundary Spanning im Team	80
3.6.4	Risiken und Grenzen des Boundary Spanning	81
3.7	Zusammenfassung und Fazit	83
4	Empirische Untersuchung	85
4.1	Darstellung des methodischen Vorgehens	85
4.1.1	Qualitativer Forschungsansatz als methodologische Basis	85
4.1.2	Expert*inneninterviews als Methode	89
4.1.3	Datenauswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse	90
4.2	Umsetzung der Forschungsaktivitäten	92
4.2.1	Entwicklung des Interviewleitfadens	92
4.2.2	Samplingstrategie	94
4.2.3	Durchführung der Expert*inneninterviews	95
4.2.4	Ablauf der Datenanalyse	96
4.3	Qualitative Ergebnisanalyse	98
4.3.1	Netzwerkmanagement	99
4.3.1.1	Selektion	99
4.3.1.2	Allokation	105
4.3.1.3	Regulation	111
4.3.1.4	Evaluation	121
4.3.1.5	Fazit und Diskussion	124
4.3.2	Das Allianzmanagement der WfbM	125
4.3.2.1	Strategische Portfoliogestaltung	126
4.3.2.2	Ressourceneinsatz	129
4.3.2.3	Organisatorische Verankerung	131
4.3.2.4	Fazit und Diskussion	132
4.3.3	Personale Akteure in den interorganisationalen Kooperationen	134
4.3.3.1	Jobcoach	135
4.3.3.2	Anleiter*innen	146
4.3.3.3	Führungskräfte	150
4.3.3.4	Fazit und Diskussion	153
4.3.4	Organisationale Effekte der interorganisationalen Kooperationen	156
4.3.4.1	Organisationale Effekte in Unternehmen und Organisationen	156
4.3.4.2	Organisationale Effekte in WfbM	159
4.3.4.3	Fazit und Diskussion	161

5 Resümee und Ausblick	163
5.1 Konkludierende Einordnung der interorganisationalen Kooperationen	163
5.2 Hinweise für die weitere Entwicklung der interorganisationalen Kooperationen	168
5.3 Reflexion des Forschungsdesigns und ergänzende Forschungsbedarfe	170
Literaturverzeichnis	173
Abbildungsverzeichnis	179
Abkürzungsverzeichnis	190

1 Einleitung und Forschungsgegenstand

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) sind ein wichtiger Bestandteil des Systems der beruflichen Teilhabe und bieten in der Bundesrepublik Deutschland ca. 300.000 voll erwerbsgeminderten Personen sichere Arbeitsplätze sowie vielfältige berufliche Bildungsangebote (BAG WfbM 2021). Als wohnortnahe besondere Beschäftigungsform gewähren sie den Menschen mit Behinderungen eine Kombination aus spezifischen Schutzrechten und Nachteilsausgleichen, um deren Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Seit ihrer Gründung Ende der 1950er-Jahre haben sich WfbM beständig entwickelt und ihr Leistungsangebot an die sich wandelnden gesellschaftlichen Werthaltungen, die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die jeweiligen sozialplanerischen Vorgaben angepasst. Orientierten sich die sog. ‚beschützenden Werkstätten‘ der Gründungsphase als soziale Dienstleister konzeptionell an der pädagogischen Tagesbetreuung von Menschen mit Behinderungen in einem zweiten Lebensraum, bildete sich im Laufe der Zeit eine klare Arbeitgebenden-Funktion für Menschen mit Behinderungen heraus. WfbM wurden unternehmerisch tätig und entwickelten sich zu professionellen sowie wettbewerbsfähigen Produzenten, Lieferanten und Dienstleistern in verschiedensten Branchen. Sie bauten in ihren Betriebsstätten ein breites Angebot an hochwertigen arbeitsmarktnahen Arbeitsplätzen auf, die auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sind, und etablierten in Anlehnung an die verbreiteten Berufsbilder bedarfsgerechte berufliche Bildungsmaßnahmen. Mit diesem flächendeckend in ganz Deutschland zur Verfügung stehenden Leistungsangebot galten WfbM lange als große soziale Errungenschaft (Schreiner 2017, 164; Thesing 2016, 16ff; Cramer 2009, 2f; Lindmeier 2006, 15).

Im Zuge der breiten und vielschichtigen Inklusionsdiskussionen hat sich seit der Jahrtausendwende das gesellschaftliche Teilhabeverständnis und damit die Anforderungen an die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen jedoch verändert. Den WfbM wird seitdem zugeschrieben, eine segregierende und separierende Sonderwelt abzubilden, in der Menschen mit Behinderungen abgesondert von der Arbeitswelt der Menschen ohne Behinderungen einer Beschäftigung nachgehen (Greving und Scheibner 2021, 15ff; Palleit 2016, 1). Die Notwendigkeit einer Öffnung der WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt wird von vielen Seiten zunehmend nachdrücklich artikuliert (Walter 2020; Thesing 2016). Bekräftigt wird die Erwartungshaltung auch durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Diese fordert einerseits einen integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt und andererseits die Entwicklung der Rehabilitationsleistungen, um den Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an Unabhängigkeit im Arbeitsleben zu ermöglichen (Art. 26 Abs. 1 UN-BRK; Art. 27 Abs. 1 Satz 2 UN-BRK).

Die gesellschaftlichen Erwartungen nach einer Öffnung der WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt aufgreifend, hat der Gesetzgeber die normativen Vorgaben für WfbM um die Jahrtausendwende angepasst. Die Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch entsprechende Angebote und Maßnahmen wurde als neue Aufgabe der WfbM gesetzlich verankert und dies konkretisierend ausgelagerte Arbeitsplätze in den Strukturen der Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes als verbindliche Teilhabeleistung der WfbM festgeschrieben.

Seit ca. 20 Jahren bauen WfbM nun vielfältige ausgelagerte Arbeitsplätze in Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes auf und entwickeln auf Basis interorganisationaler Kooperationsbeziehungen gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit voller Erwerbsminderung.

Eine besondere Herausforderung für WfbM besteht darin, ein möglichst vielfältiges und buntes Portfolio an interorganisationalen Kooperationsbeziehungen mit unterschiedlichsten Unternehmen und Organisationen aus allen Sektoren und vielen Branchen des Arbeitsmarktes aufzubauen, um den Menschen mit Behinderungen einen breiten Zugang zu sämtlichen Bereichen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erschließen.

Die hohe Bedeutung der interorganisationalen Kooperationsbeziehungen zwischen WfbM und Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes für den geforderten Öffnungsprozess der WfbM kontrastiert allerdings mit einem sehr geringen Wissensstand. Auch wenn WfbM und Unternehmen bzw. Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes vielerlei praktische Erfahrungen mit ausgelagerten Arbeitsplätzen sammeln konnten, existiert zu den spezifischen Kooperationsbeziehungen kaum wissenschaftlich gesichertes Wissen. Es ist nur wenig erforscht, wie die komplementären Kooperationspartner die Zusammenarbeit gestalten, und welche Faktoren diese beeinflussen.

1.1 Forschungsinteresse und Forschungsstand

Zu den bisherigen Entwicklungen bezüglich der ausgelagerten Arbeitsplätze gibt es auf Bundesebene keine verlässliche Datengrundlage, da diese nicht zentral in der Arbeitsmarktstatistik erfasst werden (Senner 2020, 21; Seeger 2023, 283). An den vorhandenen Teilerhebungen (Keßler et al. 2015, 100; Engels et al. 2023, 124; LAG WfbM Bayern 2022, interne Statistik) wird ein sehr heterogener Umsetzungsstand bzw. eine große Varianz in einzelnen WfbM ersichtlich. Die Längsschnittbetrachtungen (Schäfer 2022, 53; LAG WfbM Bayern 2022, interne Statistik) belegen, dass WfbM kontinuierlich ihr Leistungsangebot erweitern und der Anteil ausgelagerter Arbeitsplätze in kooperierenden Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes beständig wächst.

Wissenschaftliche Quellen dokumentieren, dass WfbM als erfahrene Leistungserbringer einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen leisten. Bisherige Studien (Schreiner 2017, 62; Thesing 2016, 152ff; Sommer 2015) legen allerdings dar, dass bei einer nicht unerheblichen Zahl der WfbM Entwicklungsbedarf hinsichtlich des Aufbaus ausgelagerter Arbeitsplätze und der Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt besteht.

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit ist es, Erkenntnisse über Faktoren und Rahmenbedingungen zu gewinnen, die die interorganisationalen Kooperationsbeziehungen zugunsten ausgelagerter Arbeitsplätze zwischen WfbM und Unternehmen sowie Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes betreffen. Zudem sollen Erkenntnisse über die organisationalen Effekte und Chancen für die beiden unterschiedlichen Kooperationspartner gewonnen werden.

Aus diesem Erkenntnisinteresse ergeben sich folgende Forschungsfragen:

- Welche Themen- und Aufgabenfelder kennzeichnen die interorganisationale Zusammenarbeit?
- Welche Strukturen und Praktiken sind in den interorganisationalen Kooperationen verbreitet?

- Wie realisieren WfbM den Aufbau und die Pflege des Portfolios an Kooperationspartnern?
- Welche handelnden Akteure gestalten die interorganisationale Zusammenarbeit und welche Anforderungen werden an diese gestellt?
- Welche organisationalen Effekte und Chancen ergeben sich durch die interorganisationalen Kooperationen?

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sollen durch die Verbindung von theoretischen Grundlagen mit der Erfahrungsperspektive der Praxis dazu dienen, die spezifischen interorganisationalen Kooperationsbeziehungen in den wissenschaftlichen Diskurs einzuordnen und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der interorganisationalen Kooperationen aufzuzeigen.

Für die Auseinandersetzung mit den interorganisationalen Kooperationsbeziehungen kann die vorliegende Studie an einen vielfältigen und weitläufigen Forschungsbestand anknüpfen. In der Literatur lassen sich zahlreiche konzeptionelle Ansätze für die unterschiedlichen Formen der Kooperation und Zusammenarbeit von Unternehmen sowie Organisationen finden. Auf der Grundlage sozialwissenschaftlich fundierter Theorien wurden bereits Konzepte zur Untersuchung und Erforschung von interorganisationalen Kooperationen und Netzwerken etabliert und verschiedene Systematisierungs- und Klassifizierungsansätze ausgearbeitet, die die Studie aufgreift. Es existiert zudem ein guter Bestand an wissenschaftlichen Arbeiten zur Führung und Koordination interorganisationaler Kooperationen sowie dem Aufbau und Management eines Portfolios von interorganisationalen Kooperationsbeziehungen, auf den zurückgegriffen werden kann. Dies ergänzend, bietet der Forschungsstrom des Boundary Spanning mit seinen differenzierten theoretischen Konzeptansätzen zur operativen Aufgabenwahrnehmung an den Schnittstellen zwischen Organisationen durch personale Akteure eine wertvolle Grundlage für die Bearbeitung der Forschungsfragen.

1.2 Aufbau der Dissertation

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in fünf Kapitel. Im nachfolgenden Kapitel 2 werden zuerst die Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen dargelegt. Dazu wird, nach einer überblicksartigen Darstellung der historischen Entwicklung der Einbindung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben, ein Überblick über die aktuellen Leistungsangebote für die Teilhabe am Arbeitsleben skizziert, bevor die Aufgaben und Leistungen der WfbM als besondere Beschäftigungsform für Menschen mit Behinderungen dargestellt werden. Darauf aufbauend werden die charakteristischen Merkmale ausgelagerter Arbeitsplätze als spezifisches Arbeitsplatzangebot für Menschen mit Behinderungen erläutert sowie deren Rahmenbedingungen und die aktuellen Umsetzungsstände diskutiert. Anschließend werden die Umfeldbedingungen der Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen herausgestellt und die Attraktivität von ausgelagerten Arbeitsplätzen aus deren Perspektive beleuchtet.

Da ausgelagerte Arbeitsplätze auf interorganisationalen Kooperationen gründen, folgt im anschließenden Kapitel 3 eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen der interorganisationalen Zusammenarbeit. Nach Klärung der grundlegenden Begriffe wird dargelegt, warum die Strukturierungstheorie als Meta-Theorie zur Bearbeitung der Forschungsfragen ausgewählt wurde, bevor die Besonderheiten interorganisationaler Kooperations-

beziehungen herausgearbeitet werden. Anschließend werden die wesentlichen Anforderungen an das Management von interorganisationalen Netzwerken dargelegt, die konzeptionellen Ansätze hinsichtlich des strategischen Aufbaus und der Pflege eines passenden Portfolios an Kooperationsbeziehungen aus der Perspektive einer Einzelorganisation vorgestellt sowie die Situation von personalen Akteuren durch die Konzeptualisierung des Boundary Spannings veranschaulicht.

In Kapitel 4 bilden die Begründung der Methodenauswahl für die zugrunde liegende qualitative Erhebung und die Erläuterung des methodischen Vorgehens bei der Datenerhebung und der Datenauswertung die Grundlage für die Einordnung der Darstellung und Diskussion der empirischen Ergebnisse aus den Interviews mit Expert*innen. In der Ergebnispräsentation werden zunächst die Themen- und Aufgabenfelder der spezifischen Kooperationsbeziehungen herausgearbeitet und es wird aufgezeigt, welche Strukturen und Praktiken in der interorganisationalen Zusammenarbeit verbreitet sind, bevor beleuchtet wird, wie WfbM als federführende Organisationen den Auf- und Ausbau sowie die Pflege ihres Portfolios an verschiedenartigsten Kooperationspartnern des allgemeinen Arbeitsmarktes bewerkstelligen, und wie die personalen Akteure die grenzüberschreitende Zusammenarbeit organisieren. Zudem werden die intraorganisationalen Effekte für beide Kooperationspartner veranschaulicht. Am Ende eines jeden Unterkapitels werden die Ergebnisse der qualitativen Erhebung in Bezug auf die theoretischen Grundlagen diskutiert.

Im Rahmen des Resümees in Kapitel 5 erfolgt eine Charakterisierung der interorganisationalen Kooperationen zwischen WfbM und Unternehmen bzw. Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes und deren Einordnung in den wissenschaftlichen Diskurs, bevor Hinweise für die weitere Entwicklung der Kooperationen und Netzwerke aufgezeigt werden. Abschließend werden das Forschungsdesign und die methodische Vorgehensweise kritisch gewürdigt und im Rahmen eines konkludierenden Ausblicks weiterführende Forschungsbedarfe benannt.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) bieten in Deutschland seit Ende der 1950er-Jahre dauerhafte Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung für voll erwerbsgeminderte Personen. Sie gelten jedoch als „segregierende Sonderwelt“, in der Menschen mit Behinderungen isoliert von Menschen ohne Behinderungen arbeiten und keine Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes haben.

Vor ca. 20 Jahren haben daher WfbM begonnen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes (sog. ausgelagerte Arbeitsplätze) als spezifisches Leistungsangebot aufzubauen. Die Basis für ausgelagerte Arbeitsplätze bilden interorganisationale Kooperationen zwischen WfbM und Unternehmen und Organisationen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Arbeit ordnet die spezifischen Kooperationsbeziehungen durch die Verbindung von theoretischen Grundlagen mit der Erfahrungsperspektive der Praxis in den wissenschaftlichen Diskurs ein, zeigt Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der interorganisationalen Zusammenarbeit auf und unterstützt so den weiteren Öffnungsprozess der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt.



Der Autor

Oliver Gosolits, Jahrgang 1973, Dr. phil, MSc. in European NGO Management, Dipl. Sozialpädagoge (FH), Automobilmechaniker. Vorstand der Stiftung Pfennigparade München, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG:WfbM),

Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Bayern e. V. (LAG:WfbM Bayern).

978-3-7815-2704-1

