

Sarah Karim

Arbeit und Behinderung

Praktiken der Subjektivierung
in Werkstätten
und Inklusionsbetrieben

[transcript] Disability Studies

Sarah Karim
Arbeit und Behinderung

Editorial

Die wissenschaftliche Buchreihe **Disability Studies: Körper – Macht – Differenz** untersucht »Behinderung« als eine historische, soziale und kulturelle Konstruktion; sie befasst sich mit dem Wechselspiel zwischen Machtverhältnissen und symbolischen Bedeutungen. Die Reihe will neue Perspektiven eröffnen, die auch den medizinischen, pädagogischen und rehabilitationswissenschaftlichen Umgang mit »Behinderung« korrigieren und erweitern. Sie geht aus von Phänomenen verkörperter Differenz. Fundamentale Ordnungskonzepte, wie sie sich in Begriffen von Normalität und Abweichung, Gesundheit und Krankheit, körperlicher Unversehrtheit und subjektiver Identität manifestieren, werden dabei kritisch reflektiert.

Im Horizont gesellschaftlicher Entwicklungen will die Buchreihe **Disability Studies** zur Erforschung zentraler Themen der Moderne beitragen: Vernunft, Menschenwürde, Gleichheit, Autonomie und Solidarität.

Die Reihe wird herausgegeben von Anne Waldschmidt (Internationale Forschungsstelle Disability Studies, Universität zu Köln), in Zusammenarbeit mit Thomas Macho (Institut für Kultur- und Kunstwissenschaften, Humboldt-Universität Berlin), Werner Schneider (Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität Augsburg), Anja Tervooren (Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen) und Heike Zirden (Berlin).

Sarah Karim, geb. 1985, ist Soziologin. Sie lehrt und forscht zu Disability Studies und Soziologie der Behinderung an der Universität zu Köln. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Praxistheorie, Ethnografie und Subjektivierungsforschung.

Sarah Karim

Arbeit und Behinderung

Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben

[transcript]

Diese Dissertation wurde von der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln im Juni 2020 angenommen.



The EOSC Future project is co-funded by the European Union Horizon Programme call INFRAEOSC-03-2020, Grant Agreement number 101017536

Die freie Verfügbarkeit der E-Book-Ausgabe dieser Publikation wurde ermöglicht durch das Projekt EOSC Future.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2021 im transcript Verlag, Bielefeld

© Sarah Karim

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Umschlagcredit: Dr. Friedrich Otto Stählin, Buchbinderwerkzeuge, Buchbinderei Kloster Metten, 2019

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

Print-ISBN 978-3-8376-5607-7

PDF-ISBN 978-3-8394-5607-1

<https://doi.org/10.14361/9783839456071>

Buchreihen-ISSN: 2702-8879

Buchreihen-eISSN: 2702-8887

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <https://www.transcript-verlag.de>

Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter www.transcript-verlag.de/vorschau-download

Inhalt

Vorwort	9
1. Einleitung	11
2. (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion: ein ambivalentes Verhältnis	19
2.1 (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang denken	21
2.2 Werkstätten, die ›totale Institution‹ und inklusives Arbeiten	25
2.3 Behinderte Menschen zwischen Exklusion und Inklusion	28
2.4 Inklusion in Arbeit als Frage sozialer Gerechtigkeit und Anerkennung	35
2.5 Kritische Perspektiven der Disability Studies auf Arbeit und Behinderung	38
2.6 Zusammenfassung	49
3. Praktiken der Subjektivierung theoretisch denken	51
3.1 Subjektivierung als Anrufung und Positionierung	52
3.2 Praktiken der Differenzierung: Über das »un/doing dis/ability«	65
3.3 Soziale Praxis als öffentlich beobachtbarer ›Ort‹ der Subjektivierung	70
3.4 Körperlichkeit und Materialität von Subjektivierungsprozessen	77
3.5 Implizite und explizite Praktiken der Subjektivierung	82
3.6 Schlussfolgerungen	85
4. Methodologie und methodisches Vorgehen	87
4.1 Die rekonstruktive qualitative Sozialforschung	87
4.2 Der ethnografische Forschungsstil	90
4.3 Ethnografie und Differenz	96
4.4 Fallauswahl und Datenerhebung	100
4.4.1 Der Feldzugang	100
4.4.2 Die teilnehmenden Institutionen	102
4.4.3 Die Arbeitsbereiche und Fokuspersonen	103
4.4.4 Die Beobachtungsprotokolle	106
4.4.5 Die ergänzenden Interviews	108
4.5 Auswertung und Rekonstruktion der Daten	109

4.6	Machtsensible Ethnografie: Reflexion der Feldarbeit	114
4.7	Zusammenfassung	121
5.	(Erwerbs-)Arbeit und Subjektivierung: eine empirische Studie	123
5.1	Rechtlich-institutionelle Strukturen der (Erwerbs-)Arbeit in Werkstätten und Inklusionsbetrieben	124
5.1.1	Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Leistungsimperativ und Förderung	125
5.1.2	Inklusionsbetriebe zwischen Vermittlung und Inklusion	133
5.1.3	Rechtlich-institutionelle Strukturen im Vergleich	137
5.2	Räumliche Arbeitsumgebung und Arbeitsplätze	139
5.2.1	Vergemeinschaftung und Individualisierung in der Werkstatt	139
5.2.2	Produktivität und Selbstständigkeit im Inklusionsbetrieb	142
5.2.3	Räumliche Arbeitsumgebung im Vergleich	144
5.3	Arbeitspraktiken	146
5.3.1	Die beobachteten Arbeitspraktiken im Überblick	147
5.3.2	Die zeitliche Strukturierung des Arbeitstages und der Arbeitspraktiken	159
5.3.3	Umgang mit den Arbeitsmaterialien	166
5.3.4	Arbeitspraktiken im Vergleich	186
5.4	Interaktionen im Arbeitsalltag	187
5.4.1	Interaktionen mit Fachkräften in der Werkstatt	188
5.4.2	Interaktionen der Beschäftigten in der Werkstatt	198
5.4.3	Interaktionen mit Vorgesetzten im Inklusionsbetrieb	203
5.4.4	Interaktionen unter Kolleginnen und Kollegen im Inklusionsbetrieb	207
5.4.5	Interaktionen im Vergleich	213
5.5	Behinderung und Differenz im Arbeitsalltag	214
5.5.1	Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung in der Werkstatt	215
5.5.2	Umgang mit anderen Differenzkategorien in der Werkstatt	221
5.5.3	Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung im Inklusionsbetrieb	222
5.5.4	Umgang mit anderen Differenzkategorien im Inklusionsbetrieb	228
5.5.5	Der Umgang mit Differenzkategorien im Vergleich	235
5.6	Explizite Selbstpositionierungen	237
5.6.1	Fähige und selbstständige Subjekte in der Werkstatt	237
5.6.2	Einsatzbereite und normale Subjekte im Inklusionsbetrieb	245
5.6.3	Explizite Selbstpositionierungen im Vergleich	249
5.7	Über subversive und widerständige Praktiken: Unterlaufen von Kategorisierungen und Kritik des Leistungsdenkens	251
6.	Ambivalente Subjektivierungen im Spannungsfeld von Inklusion und Verbesonderung	259

7. Fazit und Ausblick	267
Literatur	271

Vorwort

Diese Dissertation wurde von der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln im Juni 2020 angenommen. Die eigene empirische Untersuchung war zugleich eine Vorstudie für das Forschungsprojekt *Dispositive von ›dis/ability‹ im gesellschaftlichen Wandel. (Erwerbs-)Arbeit als biographische Erfahrung und Alltagspraxis im Kontext von (Nicht-)Behinderung*, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unter der Projektnummer 405662445 gefördert und seit Oktober 2018 an der Universität zu Köln unter der Leitung von Prof. Dr. Anne Waldschmidt durchgeführt wird.

An der Erstellung dieser wissenschaftlichen Studie und an der Veröffentlichung dieses Buches waren viele Menschen beteiligt, denen ich danken möchte. Zuerst danke ich den vier hier anonym bleibenden Fokuspersonen für den Einblick in ihren Arbeitsalltag und ihre Arbeitspraxis sowie ihre Perspektiven, Gedanken und Sichtweisen. Auch den weiteren Beteiligten im Feld wie Werkstattleitung, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Vorgesetzten, Fachkräften und Kolleginnen und Kollegen der Fokuspersonen gilt mein Dank für das Ermöglichen von Zugängen und die freundliche Behandlung während der Feldphase; ohne sie alle wäre diese Studie nicht möglich gewesen.

Die zweite Gruppe, der ich danken möchte, sind meine akademischen Wegbegleiterinnen. Allen voran danke ich meiner Erstgutachterin Prof. Dr. Anne Waldschmidt für die konstruktive, wegweisende und intensive Begleitung bei der Erstellung der Studie und des Manuskripts, die beständige Förderung und darüber hinaus für die überaus lehrreiche und fruchtbare Zusammenarbeit in den letzten Jahren. Meiner Zweitgutachterin Prof. Dr. Susanne Völker danke ich für die wertvollen ergänzenden Perspektiven und ihre konstruktiven und stets ermutigenden Ratschläge zur Fokussierung der Arbeit. Darüber hinaus danke ich allen Teilnehmenden an den Kolloquien *Forschungsfragen der Disability Studies* unter Leitung von Anne Waldschmidt und *Sozialer Wandel, Interkulturelle Bildung und Inklusion in Schule und Gesellschaft* unter Leitung von Susanne Völker und Markus Dederich für die wertvollen Inputs und Kommentare. Außerdem bedanke ich mich bei dem Verlag und der Buchreihe *Disability Studies: Körper – Macht – Differenz* für die Möglichkeit der Veröffentlichung der Studie.

Ein besonderer Dank gilt darüber hinaus unserer diskursanalytischen Lesegruppe, allen voran Lisa Breyer und Anemari Karačić, für das gemeinsame Denken und die gegenseitige Unterstützung. Anemari Karačić danke ich außerdem für die unendlich vielen Rückmeldungen zum Manuskript und die ständige Bereitschaft, Textteile zu lesen und Analysen mitzudenken. Auch meinen Kolleginnen und Kollegen gehört mein Dank für die Zusammenarbeit, Unterstützung und die vielen informellen Gespräche innerhalb der letzten Jahre. Vor allem Barbara Gehlen danke ich für die schöne gemeinsame Zeit. Darüber hinaus danke ich der Lektorin Sabine Katharina Geicht, die eine hervorragende Arbeit unter enormem Zeitdruck geleistet hat. Aus meinem privaten Umfeld gebührt mein Dank Jakob Stählin, Hamza Karim, Helga Karim, Rahim Karim und meinen Freundinnen und Freunden.

1. Einleitung

Arbeit, genauer Erwerbsarbeit, spielt in der modernen Gesellschaft nicht nur als Quelle der Existenzsicherung eine zentrale Rolle, sondern wird auch als wesentliche Determinante für den sozialen Status, als Einflussfaktor der alltäglichen Lebensführung und als Modus der Selbstverwirklichung angesehen (vgl. Voß 2018). Die letztgenannte Möglichkeit, so wird durch Rhetoriken der Aktivierung und Optimierung suggeriert, steht im Prinzip jedem und jeder¹ offen (vgl. Bröckling 2002a). Dies müsste somit auch für eine Gruppe gelten, deren Teilhabe am Arbeitsleben oftmals eingeschränkt ist, nämlich für Menschen mit Behinderungen.

Aktuell gibt es von staatlicher und zivilgesellschaftlicher Seite große Bemühungen, behinderte Menschen in Erwerbsarbeit zu inkludieren. Dennoch sind offensichtliche Unterschiede in der Beteiligung behinderter und nichtbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu erkennen. Der zweite *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen* (BMAS 2016) beinhaltet im Kapitel *Erwerbstätigkeit und materielle Lebenssituation* statistische Angaben zu diesem Themenbereich. Den dortigen Ausführungen zufolge ist beispielsweise die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen viel geringer und korreliert dabei deutlich mit der Schwere der Beeinträchtigung, die als Grad der Behinderung im Schwerbehindertenausweis dokumentiert ist (vgl. BMAS 2016: 170). Zudem unterscheidet sich auch die Qualität der Beschäftigung: Menschen mit Behinderungen arbeiten weitaus häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, haben öfter befristete Arbeitsverträge, arbeiten unfreiwillig in Teilzeit und werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Menschen ohne offiziellen Schwerbehindertenstatus (vgl. ebd.: 184). Diese Schlechterstellung hat auch Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der jeweiligen Beschäftigung. So sind behinderte Erwerbstätige im Durchschnitt deutlich unzufriedener mit ihrer Beschäftigungssituation als

1 Aus Gründen der Barrierefreiheit werden in diesem Buch bei Funktionsbezeichnungen immer nur die männliche und die weibliche Form gleichzeitig genannt. Dabei sind jedoch, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer alle Geschlechter, auch diejenigen, die sich als nicht binär einordnen, gleichrangig mitgemeint.

nichtbehinderte Erwerbstätige (vgl. ebd.: 182); außerdem sind sie weitaus häufiger und länger erwerbslos als Letztere (vgl. ebd.: 190–192).

Auf Menschen mit Lernschwierigkeiten² treffen diese Befunde noch stärker zu. Sie sind nach dem Schulbesuch besonders von der Segregation auf dem Arbeitsmarkt betroffen, beispielsweise da sie in der Förderschule meist keine regulären Abschlüsse wie den Hauptschulabschluss erreichen können. Die Arbeitsbereiche in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Inklusionsbetrieben³ bilden für sie die Hauptbeschäftigungsfelder. Ende 2019 gab die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland (BAG WfbM) an, dass insgesamt 316.204 behinderte Menschen in Werkstätten beschäftigt sind, davon sind circa 75 Prozent Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. BAG WfbM 2021a). In den Inklusionsbetrieben ist ihr Anteil etwas geringer. Inklusionsbetriebe beschäftigen als »rechtlich und wirtschaftlich selbstständige« (§ 215 SGB IX) Unternehmen oder Abteilungen in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mindestens 30 und höchstens 50 Prozent schwerbehinderte Personen. Von den 13.550 anerkannt schwerbehinderten Beschäftigten in den Inklusionsbetrieben gehörten 2019 24 Prozent zur Personengruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten; dieser Anteil ist seit 2005 stetig angewachsen (vgl. bag if 2021).

Menschen mit Lernschwierigkeiten sind also häufig statt auf dem regulären Arbeitsmarkt in Sonderbeschäftigungsverhältnissen tätig. Diese Formen der Arbeit sind besonders, da sie im Falle der Werkstatt nicht zum allgemeinen Arbeitsmarkt gehören oder im Falle der Inklusionsbetriebe finanziell gefördert werden.

-
- 2 Ich verzichte in dieser Arbeit auf die Begriffe geistige Behinderung und geistig behinderte Menschen und verwende stattdessen den Ausdruck Menschen mit Lernschwierigkeiten. Erstens bildet der Begriff geistige Behinderung meiner Auffassung nach die Lebenslagen der Personengruppe nur unzureichend ab und verstärkt den cartesianischen Dualismus aus Körper und Geist, welcher beispielsweise in der Körpersoziologie häufig als verkürzt kritisiert wird (vgl. Turner 2001: 253). Ich gehe davon aus, dass es sich auch bei sogenannter geistiger Behinderung in erster Linie um eine verkörperte Differenz handelt. Leider ist zu dieser Annahme eine beträchtliche Forschungslücke zu konstatieren; eine Ausnahme bilden die Arbeiten der Historikerin Licia Carlson (2001; 2015). Zweitens und politisch wichtiger ist die Forderung von Selbstvertretungsorganisationen, den Begriff geistig behinderte Menschen durch den Ausdruck Menschen mit Lernschwierigkeiten zu ersetzen, da ersterer als diskriminierend empfunden wird. Ein Statement des Vereins Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. (2021) erklärt diese Forderung in Leichter Sprache.
- 3 Die Bezeichnung Inklusionsbetrieb ist relativ neu: Während der Erstellung dieser Studie wurden die Integrationsprojekte offiziell durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Inklusionsbetriebe umbenannt. Der Betrieb, in welchem ich die empirischen Daten erhob, wurde noch vor der Umbenennung geschlossen und trug somit nie offiziell diesen Namen. Aus Gründen der Verständlichkeit und Aktualität verwende ich dennoch durchgängig den Begriff Inklusionsbetrieb (seltener auch Inklusionsfirma oder Inklusionsunternehmen).

Werkstattbeschäftigte sind keine Arbeitnehmenden im eigentlichen Sinne, sondern Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit sogenanntem »arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus« (§ 221 SGB IX). Sie sind außerdem zusätzlich von Leistungen der Grundsicherung abhängig, da das in den WfbM ausgezahlte Entgelt⁴ nicht für den Lebensunterhalt reicht und auch nicht als reguläres Einkommen gilt. Menschen mit Lernschwierigkeiten haben einen sozialrechtlichen Anspruch auf die sogenannte Werkstattleistung, also die Beschäftigung in einer Werkstatt, deren Einrichtung und Unterhalt durch verschiedene Kostenträger bezahlt wird. In den Inklusionsbetrieben dagegen verfügen die Mitarbeitenden zwar über den Arbeitnehmerstatus, sind im Gegensatz zu denen einer WfbM aber auch den »Widrigkeiten« des allgemeinen Arbeitsmarktes wie Konjunkturschwankungen und einer verstärkten Leistungsorientierung ausgesetzt.

Zudem hat das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention; kurz: UN-BRK) sowohl international als auch national die Diskussion um die Gleichstellung und Anerkennung behinderter Menschen vorangetrieben. Die UN-BRK wurde 2006 in New York verabschiedet und trat 2008 in Kraft. Dennoch mangelt es gerade in Deutschland sowohl an der Umsetzung der Konvention und der Verabschiedung der dazu notwendigen Gesetze als auch am politischen Willen, zum Beispiel die Finanzierungen für den inklusiven Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. Vereinte Nationen 2015).

Trotz der aktuellen Diskussionen zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Behinderung ist in der soziologischen Forschung eine Leerstelle zu erkennen. Dabei handelt es sich keineswegs um ein Spezialthema, sondern um ein Forschungsfeld, welches auch allgemeine Erkenntnisse über die moderne Arbeitswelt bereithält. Beispielsweise konstatieren die beiden britischen Soziologen Michael Oliver und Colin Barnes (2012: 16), dass die Sicht, der behinderte Mensch sei ein defizitäres Individuum, erst durch die individualisierte Lohnarbeit im Zuge der Industriellen Revolution entstanden sei. Diese zugegebenermaßen etwas holzschnittartige Argumentation verweist allerdings darauf, dass Behinderung als gesellschaftliches Phänomen kontingent und tief verstrickt mit der jeweils vorherrschenden Organisation und Kultur der Arbeit ist.

4 Die Zusammensetzung des Entgelts aus Grundbetrag, Arbeitsförderungsgeld und leistungsangemessenem Steigerungsbetrag erläutern Alexander Bendel, Caroline Richter und Frank Richter (2015: 16-17). Aktuell wird über die Bezahlung der Beschäftigten in Werkstätten debattiert; dabei geht es vor allem um die Kritik an der Ausnahme vom Mindestlohn (vgl. Lebenshilfe o.J.). Die Werkstattträger Deutschland, ein Verein, der die Interessen der Werkstattträger, also der Mitwirkungsgremien in den einzelnen Betriebsstätten, bündelt, schlagen dagegen ein so genanntes »Basisgeld« zur sozialen Sicherung »dauerhaft voll erwerbsgeminderter« Personen vor, das nicht an eine Beschäftigung in der Werkstatt gebunden ist (vgl. Werkstattträger Deutschland 2019: 1).

Das gesellschaftliche Verständnis, das Behinderung als zu lösendes medizinisches Problem ansieht, wird in den Disability Studies als individuelles bzw. medizinisches Modell von Behinderung bezeichnet (vgl. Waldschmidt 2005: 15-17). Anne Waldschmidt führt dazu aus, dass die medizinische Sichtweise auch heute noch im vorherrschenden Rehabilitationsparadigma dominiert, welches davon ausgeht, dass behinderte Menschen durch gezielte Therapie und Intervention (wieder) erwerbsfähig gemacht werden können (vgl. ebd.: 15). Es ist davon auszugehen, dass diese Sichtweise, die Behinderungen als Defizite individualisiert und ihre Heilung und Überwindung fordert, auch wesentliche Auswirkungen auf das Selbstbild behinderter Menschen hat, also auf das »being disabled«, wie Waldschmidt (2011: 96) es nennt, und damit auf die Frage, wie sie sich selbst als Subjekte verstehen können. Fiona Kumari Campbell zum Beispiel legt in ihren Ausführungen zum Ableismus, der Diskriminierung behinderter Menschen anhand ihrer (vermeintlich) fehlenden Fähigkeiten, den Schluss nahe, dass derartige hergebrachte Sichtweisen auf Behinderung den so etikettierten Menschen häufig ihren Subjektstatus absprechen und Behinderung so als »diminished state of being human« (Campbell 2009: 5), also als »verminderte Art des Menschseins«, konstruiert wird. Das sich aktuell ausbreitende Dispositiv der Inklusion könnte laut Tobias Peter und Waldschmidt (2017: 46) wiederum in dem Sinne verstanden werden, dass nun auch Menschen mit Behinderungen verstärkt als Subjekte wahrgenommen und adressiert werden.

Die »Frage nach dem Subjekt in der Moderne« (Reckwitz 2010: 9) stellt sich laut Andreas Reckwitz spätestens seit den machtkritischen und diskursanalytischen Arbeiten Michel Foucaults. Seit der Jahrtausendwende erhält die durch ihn inspirierte Forschungsrichtung der Governmentality Studies auch in Deutschland größere Aufmerksamkeit (Bröckling/Krasmann/Lemke 2000; Pieper/Gutiérrez Rodríguez 2003a; Bröckling 2007). Forschende aus diesem Umfeld interessieren sich vor allem für hegemonial-programmatische Subjektanrufungen, an denen sich die Einzelnen orientieren (sollen). Anforderungen aus der Arbeitswelt und der Ökonomie sind hier von besonderer Bedeutung. An diesen Forschungen kritisieren Thomas Alkemeyer und Paula-Irene Villa allerdings, dass sie vornehmlich an den Programmatiken und weniger an den tatsächlichen Praktiken, in welchen Subjektivierung als Prozess stattfindet, interessiert seien (vgl. Alkemeyer/Villa 2010: 317). Zudem ist zu beanstanden, dass die Forschung meist hegemoniale Subjektfiguren untersucht (Bröckling 2007; Reckwitz 2010). In den letzten Jahren wurden vor allem in empirischen Studien verstärkt marginalisierte Subjektivierungsweisen fokussiert (z.B. Pfahl 2011; Bosančić 2014).

Diese Studie geht jedoch davon aus, dass sich Subjektivierung vor allem bei marginalisierten Personengruppen wie Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht ausschließlich durch die Reaktionen der Individuen auf spezifische, an sie gerichtete Anrufungen vollzieht, sondern diese immer mit multiplen, über- und untergeordneten Anrufungen konfrontiert und somit zu einer Suchbewegung zwi-

schen verschiedenen Selbstdeutungs- und Selbstinszenierungsalternativen angehalten sind. Für Subjektivierung im Kontext von (Erwerbs-)Arbeit heißt das, dass die jeweiligen institutionellen und rechtlichen Strukturen sowie die konkrete Arbeitspraxis ausschlaggebend dafür sein müssten, welche Anforderungen an die Individuen gerichtet werden und welche Möglichkeiten des Umgangs mit diesen Anforderungen für sie bereitstehen und wie sie diese nutzen. Die zentrale Vorannahme dieser Studie lautet, dass für Menschen mit Lernschwierigkeiten die Unterscheidung zwischen segregierenden und inklusiven (Arbeits-)Kontexten bedeutsam ist, da eine Inklusion in reguläre Erwerbsarbeit auch eine Inklusion in ›normale‹ Subjektivierungspraktiken zur Folge haben müsste.

Eingehende Forschung über den Zusammenhang von Arbeit, Behinderung und Subjektivierung hält nicht nur für die Disability Studies und die Soziologie der Behinderung neue Anregungen bereit, sondern könnte auch der allgemeinen Subjektivierungsforschung und der Arbeitssoziologie neue Impulse liefern. Die Subjektivierungsforschung hat schon vielfältig auf die Relevanz der Erforschung marginalisierter Subjektkulturen aufmerksam gemacht, da Subjektivierung auch mit Techniken der Abgrenzung und Hegemonialisierungen verbunden ist (vgl. Geimer 2017; Reckwitz 2008a: 86-100). Für die Arbeitssoziologie könnte die Untersuchung von Behinderung und Arbeit Anregungen darüber geben, welche (konstitutive) Rolle Leistung und Leistungsfähigkeit, Abweichung und Normalität, Disziplin und Selbstständigkeit für die gesellschaftliche Konstruktion eines ›guten Arbeitssubjekts‹ spielen (Kleemann/Voß 2018). Wie behinderte Menschen gesehen werden, lässt also Schlüsse darauf zu, welche Eigenschaften im Allgemeinen von Arbeiten den erwünscht und erwartet werden.

Auch aus Sicht der kultursoziologischen Disability Studies ist eine Fokussierung auf marginalisierte Subjektkulturen interessant, da diese laut Waldschmidt vor allem an einer Perspektivumkehr interessiert sind. Die Disability Studies

»[...] benutzen Behinderung als heuristisches Moment, dessen Analyse kulturelle Praktiken und gesellschaftliche Strukturen zum Vorschein bringt, die sonst unerkannt geblieben wären. Der kulturwissenschaftliche Ansatz ist deshalb so spannend, weil mit ihm die Perspektive umgedreht wird: Nicht behinderte Menschen als Randgruppe, sondern die Mehrheitsgesellschaft wird zum eigentlichen Untersuchungsgegenstand. Wagt man diesen Perspektivenwechsel, so kann man überraschend neue Einsichten gewinnen.« (Waldschmidt 2005: 26-27)

Entsprechend ist es Ziel dieser Arbeit, dem Verhältnis zwischen hegemonialer und marginalisierter Arbeitskultur nachzugehen, indem eine marginalisierte Form der (Erwerbs-)Arbeit untersucht wird.

Empirisch liegt der Fokus auf dem Arbeitsalltag von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieben. In ethnografischen Beobachtungen in beiden Arbeitskontexten werden die Praktiken

der Subjektivierung in den Blick genommen. Dabei wird zwischen der Werkstatt als potenziell segregierender und dem Inklusionsbetrieb als tendenziell inklusiver Einrichtung unterschieden. Im Zentrum stehen dabei die alltäglichen Arbeitspraktiken und die Frage, wie diese mit den Selbstverhältnissen der Arbeitenden in Verbindung stehen. (Erwerbs-)Arbeit stellt dabei ein exemplarisches Feld der Subjektivierung dar, welches sich von anderen Lebensbereichen, wie Familie, Freizeit, Politik oder Bildung, abgrenzen und dadurch untersuchen lässt. Einfach ausgedrückt: Die Art und Weise, wie jemand arbeitet, geht nicht spurlos an der betreffenden Person vorbei, sondern prägt ihr Selbstverhältnis und ihre Selbstwahrnehmung. Und dabei sind neben den konkreten Arbeitstätigkeiten auch gesetzliche und institutionelle Strukturen, Architekturen, Interaktionen und Materialitäten von Belang. Ethnografische Forschung kann einen Beitrag dazu leisten, diese vielfältigen Einflüsse und den Vollzug subjektivierender Praktiken *in situ* zu beleuchten.

Dabei stellen sich der vorliegenden Studie gleich mehrere konkrete Fragestellungen: Mit welchen Imperativen werden behinderte Menschen während der Arbeit angerufen? Welche Praktiken prägen die Subjektivierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der Arbeit und wie? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten können zwischen segregierenden und inklusiven Settings festgestellt werden? Wie verhalten sich hegemoniale zu speziellen Anrufungen?

Dafür folgt die Arbeit dem folgenden Aufbau: Zuerst wird in Teil 2 das ambivalente Verhältnis zwischen (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion skizziert. Es wird dargelegt, wie (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang gedacht werden kann (Kap. 2.1). Anschließend werden die Werkstatt für behinderte Menschen und das inklusive Arbeiten im Zusammenhang mit Erving Goffmans (1973) »totaler Institution« beleuchtet (Kap. 2.2). Die sozialwissenschaftliche Diskussion um die Inklusion und Exklusion behinderter Menschen behandelt das Kapitel 2.3 und die sozialphilosophischen Debatten zu Inklusion in Arbeit als Frage sozialer Gerechtigkeit und Anerkennung das Kapitel 2.4. Das Kapitel 2.5 bearbeitet kritische Perspektiven der deutschsprachigen und internationalen Disability Studies auf Arbeit und Behinderung. Kapitel 2.6 bietet eine Zusammenfassung der bis dahin generierten Ergebnisse.

In Teil 3 werden die theoretischen Grundlagen der praxeologischen Subjektivierungsforschung dargelegt. Zu Beginn der Ausführungen wird Subjektivierung als Anrufung und Positionierung konzeptioniert (Kap. 3.1), dabei spielen Praktiken der (Human-)Differenzierung eine besondere Rolle (Kap. 3.2). Die soziale Praxis wird aufgefasst als der ›Ort‹, an dem Subjektivierung öffentlich sichtbar und beobachtbar stattfindet (Kap. 3.3). Außerdem wird Subjektivierung als körperliche und materielle Praxis verstanden (Kap. 3.4), die in expliziten und impliziten Anrufungszusammenhängen stattfindet (Kap. 3.5). Auch dieses Kapitel endet mit Schlussfolgerungen für die eigene Forschungsarbeit (Kap. 3.6).

In Teil 4 erfolgt eine methodologische Verortung der Studie als rekonstruktive qualitative Sozialforschung (Kap. 4.1). Anschließend werden der ethnografische Forschungsstil erläutert (Kap. 4.2) und methodologische Überlegungen zur Problematik von Ethnografie und Differenz rekapituliert (Kap. 4.3). Das methodische Vorgehen wird anhand der Fallauswahl und Datenerhebung (Kap. 4.4) und der Auswertung und Rekonstruktion der Daten (Kap. 4.5) expliziert. In Kapitel 4.6 wird die Feldarbeit als eine machtsensible Ethnografie reflektiert. Die Methodologie und das methodische Vorgehen werden abschließend zusammengefasst (Kap. 4.7).

In Teil 5, dem Herzstück der Studie, werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargelegt und anhand mehrerer Analysekatoren vergleichend analysiert. In Kapitel 5.1 werden zunächst die rechtlich-institutionellen Strukturen beider Institutionen untersucht, ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (kurz: SGB IX). Kapitel 5.2 widmet sich den architektonischen Rahmenbedingungen und der materiellen Gestaltung der Arbeitsplätze. Es wird herausgearbeitet, inwiefern diese materiellen Arrangements die Arbeitspraxis und Arbeitsorganisation beeinflussen. Danach wird das Augenmerk auf die Arbeitspraktiken gelegt (Kap. 5.3), diese werden zunächst in einem Überblick dargestellt (Kap. 5.3.1) und anschließend bezogen auf ihre zeitliche Strukturierung (Kap. 5.3.2) und den Umgang mit Materialien (Kap. 5.3.3) behandelt.

Kapitel 5.4 legt das Hauptaugenmerk auf die Interaktionen im Arbeitsalltag. Dabei sind machtsymmetrische Interaktionen zwischen Beschäftigten und Fachpersonal in der Werkstatt (Kap. 5.4.1) und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb (Kap. 5.4.3) relevant, aber auch symmetrische Interaktionen zwischen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen (Kap. 5.4.2 & 5.4.4). In Kapitel 5.5 wird erläutert, wie Behinderung und andere Differenzkategorien wie Geschlecht und Ethnizität bzw. »Migrationshintergrund« im Arbeitsalltag thematisiert, performiert und teilweise auch unterlaufen werden. Wie die Fokuspersonen sich selbst positionieren und von anderen wahrgenommen werden wollen, wird in Kapitel 5.6 behandelt. Der letzte Abschnitt des empirischen Kapitels zeigt, dass Subjektivierung nicht immer »reibungslos« funktioniert, sondern dass Kategorisierungen und das Leistungsprinzip im Sinne von Subversion und Widerstand auch unterlaufen werden können (Kap. 5.7). Schließlich folgt eine Diskussion der ambivalenten Subjektivierungen im Spannungsfeld von Inklusion und Verbesonderung, in welcher vor allem die Maximen der Leistungsfähigkeit, Geschwindigkeit und Selbstständigkeit beleuchtet werden (Kap. 6). Die Arbeit endet im Anschluss daran mit einem Fazit samt Ausblick (Kap. 7).

2. (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion: ein ambivalentes Verhältnis

»Ist Ihre Werkstatt auch von Inklusion bedroht?« Mit diesem Slogan warb die Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen im Dezember 2015 für einen Fachtag in Mainz. Die in ihm vollzogene ironische Zuspitzung, die Inklusion als Bedrohungsszenario inszeniert, macht den Legitimationsdruck deutlich, dem sich Werkstätten gegenübersehen: Sie gelten gemeinhin als Einrichtungen, die behinderte Menschen von der Mehrheitsgesellschaft separieren und von gesellschaftlicher Teilhabe exkludieren. Oft liegen sie in Industriegebieten am Stadtrand, sind für die Mehrheitsbevölkerung unsichtbar und besitzen ein »Besen-Bürsten-Pinsel-Image« (Berg/Viedenz 2001: 74). Durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und der damit einhergehenden Forderung nach Inklusion sieht sich zumindest die Selbstverständlichkeit, mit der Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig nach dem Absolvieren der Förderschule direkt in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) vermittelt werden, Erklärungsbedarfen ausgesetzt.

Die reale »Bedrohung« für WfbM durch den Inklusionsdiskurs zeigt sich beispielsweise in den *Abschließenden Bemerkungen* des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, welcher die Umsetzung der UN-BRK weltweit überwacht (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte o.J.).¹ Darin wird Besorgnis über den exkludierenden Charakter des Arbeitsmarktes in

1 Die erste Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland wurde im Jahr 2015 mit den *Abschließenden Bemerkungen* (im englischen Original: *Concluding Observations*) des zuständigen UN-Fachausschusses beendet, in denen Schwächen bei der Umsetzung der Konvention festgestellt und weitreichende Empfehlungen formuliert wurden. Der kombinierte zweite und dritte Berichtszyklus läuft aktuell und wird voraussichtlich 2021/2022 erneut durch den Fachausschuss geprüft (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte o.J.). Das Deutsche Institut für Menschenrechte (o.J.) zeigt dieses komplexe »Prüfverfahren zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland« anschaulich auf. Für eine juristische Einschätzung des derzeitigen Berichtszyklus bezogen auf die Zukunft von Werkstätten vgl. auch Drygalski (2020).

Deutschland, insbesondere über »den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern« (Vereinte Nationen 2015: 9), geäußert. So wird neben der zwingenden Schaffung von zugänglichen Arbeitsplätzen auch eine »schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt« (ebd.: 9) empfohlen.

Insofern sprechen diese Bemerkungen des UN-Fachausschusses eine weitaus deutlichere Sprache als die UN-BRK selbst, in der zwar das Recht auf Arbeit in einem inklusiven und zugänglichen Umfeld, die Errichtung von »angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen« (Art. 27 [1i] UN-BRK) und die Möglichkeit zum »Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt« (Art. 27 [1j] UN-BRK) gefordert wird, allerdings segregierende Einrichtungen nicht explizit abgelehnt oder verboten werden (vgl. Netzwerk Artikel 3 e.V. 2009: 22). Als Lösung wird unter anderem vonseiten der Deutschen Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention das Schaffen eines inklusiven Arbeitsmarktes dringend empfohlen (vgl. Palleit 2016), in welchem den Inklusionsbetrieben eine hervorgehobene Bedeutung zukommen könnten.² Diese bieten bereits seit den 1970er Jahren, zunächst in kleineren lokalen Initiativen und mittlerweile rechtlich verankert, Beschäftigung für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Klein/Tenambergen 2016: 33-35).

In den letzten Jahren gewinnen theoretische wie auch empirische Arbeiten an Relevanz, die sich mit dem normativen Anspruch auf Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und einem damit verbundenen Recht auf Arbeit für behinderte Menschen auseinandersetzen (z.B. Misselhorn/Behrendt 2017; Wansing/Welti/Schäfers 2018). So fordert zum Beispiel ein Sammelband aus dem Umkreis des Hamburger Zentrums für Disability Studies einen inklusiven Arbeitsmarkt (Bruhn et al. 2018). Werkstätten für behinderte Menschen werden von den Autorinnen und Autoren als nicht konform mit den Forderungen der UN-BRK bewertet und gelten somit als nicht inklusiv (vgl. Judith 2018).

Da die Soziologie diesen Themenbereich bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Schreiner 2017; Pieper/Mohammadi 2014) bisher wenig beachtet und es in dieser Arbeit weniger um die (zukünftige Entwicklung der) Institutionen gehen soll als vielmehr um die dort herrschende Praxis, wird im Folgenden kein klassischer Forschungsstand formuliert. Stattdessen wird eine theoretische und empirische Annäherung an das Verhältnis zwischen (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion mit einem Fokus auf den beiden Arbeitszusammenhängen Werkstatt

2 In der sogenannten *Pre-List of Issues* für den aktuellen Berichtszyklus lobt das Deutsche Institut für Menschenrechte (2018: 18) die Stärkung und den Ausbau von Inklusionsbetrieben.

für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieb vollzogen.³ Damit fokussiert die hiesige Arbeit einen anderen, nämlich soziologischen, Schwerpunkt als die meisten anderweitigen Arbeiten, die sich mit Behinderung und Arbeit beschäftigen: Diese sind nämlich vornehmlich in der Sonder- und Heilpädagogik und in den Erziehungswissenschaften angesiedelt und behandeln aus diesem Grund andere Fragestellungen, die sich eher auf die Entwicklung anwendungsbezogener Handlungskonzepte für unterschiedliche Personengruppen und Institutionen fokussieren (z.B. Mosen 2003; Grampp/Triebel 2004). Einige weitere Arbeiten widmen sich eher der ökonomischen Dimension der Arbeit in Werkstätten und/oder Inklusionsbetrieben (Berg/Viedenz 2001; Heinen/Tönnihsen 2002; Gehrman 2015).

Zu Beginn der nachfolgenden Ausführungen werden Arbeit und Erwerbsarbeit als Praxiszusammenhang skizziert, um daran anknüpfend einen soziologischen Klassiker hinzuzuziehen, der für die Soziologie der Behinderung und die Disability Studies eine wegweisende, wenngleich auch häufig kritisch reflektierte Bedeutung hat (vgl. Waldschmidt 2020a: 94-95): Mit Erving Goffman (1973) wird gefragt, ob Werkstätten als totale Institutionen verstanden werden können und welche Implikationen dies für inklusives Arbeiten bereithält. Im Anschluss daran werden Werkstattbeschäftigung und die Arbeit in Inklusionsbetrieben im Lichte aktueller sozialwissenschaftlicher Debatten um Inklusion und Exklusion beleuchtet. Schließlich werden die (soziologischen) Disability Studies dazu befragt, welche kapitalismus- und arbeitskritischen Perspektiven auf (Erwerbs-)Arbeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten angewandt werden können. Das zweite Kapitel endet mit einer Zusammenfassung.

2.1 (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang denken

Das Verhältnis zwischen Gesellschaft, Arbeit und Individuum ist Thema vielfältiger Auseinandersetzungen, in welchen sich die Soziologie mit den Politikwissenschaften, der Ökonomie, der Anthropologie und der Ethnologie überschneidet. Aus diesem Grund ist bei jeder einschlägigen Forschungsarbeit vorab zu klären, wie der Terminus Arbeit jeweils definiert wird. Für die vorliegende Studie ist eine praxeologische Bestimmung des Arbeitsbegriffs anstelle einer endgültigen Definition

3 Die rechtlichen Strukturen der beiden Einrichtungen behandle ich im empirischen Teil dieser Studie. Einen guten Überblick über die Geschichte von Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland und deren rechtliche Strukturen bietet beispielsweise Mario Schreiner (2017: 41-62). Die Monografie *Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Integrationsprojekte in Deutschland* von Martin Klein und Thomas Tenambergen (2016) behandelt ausführlich die Entstehung und Entwicklungsmöglichkeiten der Inklusionsbetriebe in Deutschland.

zielführend, da sich Arbeitskulturen historisch und regional unterscheiden und von den jeweiligen sozialen und kulturellen Kontexten abhängig sind. Ich verstehe (Erwerbs-)Arbeit daher als Praxiszusammenhang, welcher sich durch bestimmte Strukturen, Praktiken und Subjektkulturen auszeichnet und sich im Wesentlichen von anderen Subjektivierungsfeldern (vgl. Reckwitz 2010: 55-56) wie dem Privatleben oder der Bildung unterscheidet.

Die Beschäftigung mit dem Thema Arbeit im Kontext der Subjektivierungsforschung kann zunächst anhand von zwei Dimensionen begründet werden. Zum einen lässt sich die Relevanz einer zeitlichen Dimension feststellen. Wenn eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt, verbringt ein erwachsener Mensch in Deutschland knapp ein Viertel seiner wöchentlichen Lebenszeit bei der Arbeit. Bereits aufgrund dieser zeitlichen Einbindung müssen die Arbeitspraktiken eine irgendwie geartete Wirkung auf den einzelnen Arbeitenden haben. Zum anderen ist das System der Erwerbsarbeit mit der Lohnzahlung verbunden und hat Auswirkungen auf die soziale Positionierung der Individuen, indem auf der einen Seite die materielle Existenz und auf der anderen Seite der soziale Status mit ihr verbunden sind.

Für Karl Marx stellt Arbeit den »Schlüsselbegriff zur Analyse aller Gesellschaften« (Nachtwey 2014: 111) dar. Er hatte folgendes Grundverständnis von Arbeit: »Die Arbeit ist zunächst ein Prozeß zwischen Mensch und Natur, ein Prozeß, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigne Tat vermittelt, regelt und kontrolliert.« (Marx/Engels 1962: 192, auch zit. in Nachtwey 2014: 111) Arbeit ist also eine Grundtätigkeit des Menschen, die historisch übergreifend vor allem die Naturbearbeitung beinhaltet. Um zu arbeiten, nutzt der Mensch seine körperlichen Dispositionen, wie Marx im Folgenden darlegt:

»Er tritt dem Naturstoff selbst als eine Naturmacht gegenüber. Die seiner Leiblichkeit angehörigen Naturkräfte, Arme und Beine, Kopf und Hand, setzt er in Bewegung, um sich den Naturstoff in einer für sein eignes Leben brauchbaren Form anzueignen. Indem er durch diese Bewegung auf die Natur außer ihm wirkt und sie verändert, verändert er zugleich seine eigne Natur.« (Marx/Engels 1962: 192)

Natur und Mensch verändern sich also in der Interaktion miteinander, und zwar im Rahmen körperlicher Praktiken und im Zusammenspiel mit Materialitäten. G. Günter Voß (2018: 37) interpretiert die Marx'sche Definition so, dass der Mensch die Natur, aber auch sich selbst der Arbeitstätigkeit unterwirft und dadurch eine Veränderung erfährt. In den Termini der Subjektivierungsforschung heißt das, dass Subjekte sowohl Unterwerfende als auch Unterworfenen sind (vgl. Reckwitz 2010: 9).

Heute wird unter dem Begriff Arbeiten vor allem das Arbeiten unter kapitalistischen Bedingungen verstanden, denn wenn gemeinhin von Arbeit gesprochen wird, ist meist Erwerbs- bzw. Lohnarbeit gemeint. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Erwirtschaftung eines Mehrwerts durch die Arbeitenden notwen-

dig ist (vgl. Nachtwey 2014: 113-116), also dass die Arbeitenden ihre Arbeitskraft verkaufen, um ihren eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Aus dieser Veräußerung der Arbeitskraft und der damit einhergehenden Rationalisierung und Arbeitsteilung folgt meist eine Entfremdung der Arbeitenden von der eigenen Arbeit (vgl. ebd.: 131-132). Durch die Etablierung der bürgerlichen Gesellschaft und die Industrialisierung verschob sich die Wertschätzung von Arbeit im Vergleich zu vormodernen aristokratisch-feudalen Gesellschaften. Erwerbszentrierte und im strengsten Sinne produktive Arbeit wurde aufgewertet und gleichzeitig die Haus- und Reproduktionsarbeit⁴ abgewertet, indem die Vergütung von Arbeit zentral wurde und Arbeiten nun vor allem dem Erwerb des Lebensunterhalts dient. Robert Castel (2008) beschreibt diese Verschiebung als ›Sieg der Lohnarbeit‹, die historisch betrachtet eher eine marginalisierte Form von Arbeit darstellt. Er definiert Lohnarbeit in den *Metamorphosen der sozialen Frage* wie folgt:

»[E]in Lohnarbeitsverhältnis umfaßt eine Form der Vergütung der Arbeit, nämlich den Lohn, welcher die Konsummuster und die Lebensweise der Arbeiter und ihrer Familien weitgehend bestimmt, sodann eine Form der Arbeitsdisziplin, die den Produktionsrhythmus regelt, schließlich einen legalen Rahmen, der das Arbeitsverhältnis strukturiert, also den Arbeitsvertrag und die dazugehörigen Bestimmungen.« (Castel 2008: 286)

Die Lohnarbeit umfasst also drei wesentliche Dimensionen: Erstens die Auszahlung des Lohns für eine erbrachte Arbeitsleistung, die das ökonomische Kapital der Arbeitenden bestimmt und ihre materielle Existenz sichert, zweitens die Ausgestaltung der konkreten Arbeitspraktiken in der Arbeitsplatzsituation und damit verbunden die Kontrolle und Disziplinierung der Arbeitenden sowie drittens die strukturellen Bedingungen in Form eines »legalen Rahmens«, der die Vertragsbestimmungen und die Rechtsverhältnisse umfasst und Gegenstand gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse ist. Damit ist die Multidimensionalität von Arbeit angesprochen, die als Zusammenhang von Materialitäten, Strukturen und Praktiken zu verstehen ist.

Hannes Krämer (2016) konstatiert, dass der klassische, vor allem durch Marx geprägte Arbeitsbegriff sich unter anderem durch eine Verengung auszeichnet, die »instrumentelle, d.h. planvolle und zweckrationale Aktivitäten« (Krämer 2016: 301) der Arbeitsausführung fokussiert, also von einem rationalen Planen und Durchführen der Arbeitsaktivitäten ausgeht. Weniger standardisierte Formen der Arbeit und Praktiken, die über die rational geplanten Arbeitstätigkeiten hinausgehen, laufen Gefahr, in der Analyse vernachlässigt zu werden. Ein praxeologisches Arbeitsver-

4 Dass Sorgearbeit eine wichtige Komponente im Verhältnis von Arbeit und Behinderung spielt, sei an dieser Stelle lediglich erwähnt.

ständnis, welches Arbeiten als Praxiszusammenhang versteht, lässt sich mit Krämer umschreiben, um

»wichtige Aspekte der Arbeitspraxis [...], wie etwa de[n] praktische[n], routinierete[n] Vollzug konkreter Arbeitstätigkeiten, die Körperlichkeit des Arbeitshandelns, Formen interaktiver und situativer Kooperation sowie nicht zuletzt die prä-reflexive Dimension der Tätigkeiten« (Krämer 2016: 301),

in die Analyse einzubeziehen. Relevant sind dann eben nicht nur die Arbeitstätigkeiten an sich, sondern auch die darüber hinausgehenden alltäglichen verkörperten und materiellen Mikropraktiken, die sich zwischen Routinehandlungen und spontanen Praktiken bewegen. Reckwitz bietet eine anschlussfähige Definition von Arbeitspraktiken:

»Unter modernen Praktiken der Arbeit, in denen sich ein Arbeitssubjekt bildet, lassen sich Tätigkeiten zusammenfassen, die als in der Regel vergütete und in diesem Sinne sozial anerkannte ›Leistungen für andere‹ interpretiert werden, und zwar Leistungen innerhalb eines Rahmens, der als nicht-privat gedeutet und in dem das Subjekt unter dem Aspekt seiner Leistungs-Fähigkeit betrachtet wird.« (Reckwitz 2010: 55-56)

Unter diese »Leistungen für andere« fallen sowohl Dienstleistungen als auch die Herstellung und Veräußerung hergestellter Artefakte. Der Hinweis auf »als nicht privat gedeutete« Tätigkeiten impliziert, dass Tätigkeiten zu Arbeit werden, wenn sie nicht in einem als Privatleben verstandenen Kontext vonstattengehen.⁵ Als Arbeit gilt eine Tätigkeit, wenn der »kollektive[.] Interpretationszusammenhang[.]« (ebd.: 56) sie dazu macht. Diese Konzeption von Arbeit erweist sich für die vorliegende Studie als sinnvoll, da mit ihr nicht nur Arbeit in einem Inklusionsbetrieb, die als reguläre Erwerbsarbeit vergütet ist, sondern auch Werkstattarbeit als Arbeit verstanden wird. Denn Werkstattarbeit wird durch die Werkstattbeschäftigten selbst und die Öffentlichkeit der gesellschaftlichen Dimension ›Arbeit‹ zugerechnet, das heißt kollektiv als solche interpretiert. Außerdem werden Arbeitende in Inklusionsbetrieben wie auch Werkstattbeschäftigte unter dem Aspekt der Leistungsfähigkeit betrachtet, wie ich im empirischen Teil dieser Arbeit zeigen werde.

(Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang zu verstehen heißt, dass es sich um ein empirisch untersuchbares Feld handelt, welches durch rechtliche Regelungen, wie das Arbeitsrecht und Arbeitsverträge, und den jeweiligen organisatorischen

5 Die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben ist natürlich historisch kontingent und immer wieder in Veränderung begriffen (für einen Überblick vgl. Jürgens 2018). Die Folgen des durch die Coronapandemie seit 2020 bedingten Gebotes des Social Distancing inklusive mehr Home-Office und Home-Schooling werden diese Grenzen wahrscheinlich erneut verschieben.

Aufbau strukturiert ist. Durch das Arbeiten und die damit verbundene Lohnzahlung definiert sich die materielle und soziale Positionierung der Individuen. Die praktische Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit, das Verhältnis zu und das Zusammenarbeiten mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten und die alltägliche Arbeitsorganisation sind bei der alltäglichen Arbeitspraxis bedeutsam. Schließlich baut das Individuum durch das Arbeiten ein Verhältnis zu sich selbst auf, formt sich, andere und seine Umwelt und wird so zu einem sozial anerkennenden Subjekt.

2.2 Werkstätten, die ›totale Institution‹ und inklusives Arbeiten

Der soziologische Diskurs um Behinderung ist stark geprägt von den Arbeiten Goffmans (vgl. Waldschmidt 2011: 92-94). Insbesondere die Studien *Stigma* (1967)⁶ und *Asyle* (1973)⁷ stellen zentrale Referenzwerke dar. In seiner Tradition stellt sich der Soziologie bei der Betrachtung von Werkstätten für behinderte Menschen zunächst die Frage: Sind Werkstätten totale Institutionen und wie ist vor dem Hintergrund der Antwort das Arbeiten in einem Inklusionsbetrieb einzuordnen?

Wie bereits erläutert gilt Werkstattbeschäftigung gemeinhin und spätestens seit der entsprechenden Einschätzung durch die Vereinten Nationen als segregierende Form der Beschäftigung für behinderte Menschen. Die Exklusion, die in Form von einer Inklusion in die Institution WfbM vollzogen wird, kann zwar nicht als repressiv im klassischen Sinne bezeichnet werden, wie es etwa bei der Einspernung in ein Gefängnis oder in eine geschlossene Psychiatrie der Fall wäre. Dennoch bestehen für die meisten Menschen mit Lernschwierigkeiten kaum Alternativen zu einer Werkstattbeschäftigung. Da Goffman (1973) die totale Institution als Idealtypus entwarf, das heißt als einen klar von anderen Institutionen abgrenzbaren Typ, muss diese auch eher als hilfreiches Analyseinstrument denn als empirisch auffindbarer Fall verstanden werden. So treffen nicht alle von Goffman entwickelten Merkmale dieses Typus in vollem Maße auf Werkstattbeschäftigung zu. Trotzdem lohnt sich eine Charakterisierung der Einrichtung anhand dieser Kriterien, um sie im Lichte exkludierender Verhältnisse zu betrachten und darüber hinaus zu fragen, welche Vor- und Nachteile die Einrichtung WfbM im Vergleich zu inklusiveren Formen des Arbeitens, zum Beispiel in einem Inklusionsbetrieb, besitzt.

Als zentrales Kriterium einer totalen Institution definiert Goffman (1973: 17), dass alle Lebensbereiche, die ansonsten getrennt stattfinden, nämlich Schlafen, Spielen und Arbeiten, an einem Ort verrichtet werden. In der WfbM werden neben der Arbeit auch Freizeitaktivitäten ausgeführt und es gibt soziale Dienste, die sich

6 US-amerikanische Erstausgabe 1963.

7 US-amerikanische Erstausgabe 1961.

um auch außerhalb des Arbeitslebens liegende Belange kümmern, jedoch schlafen und wohnen WfbM-Beschäftigte nicht in der Institution selbst.⁸ In Inklusionsbetrieben dagegen wird ausschließlich das Arbeiten organisiert; gemeinsame Freizeitangebote sind nicht vorgesehen, allerdings können soziale Dienste angeboten werden. Beide Einrichtungen sind also keine totalen Institutionen im Goffman'schen Sinne.

Betrachtet man jedoch den Lebenszusammenhang vieler Menschen mit Lernschwierigkeiten insgesamt, handelt es sich um einen »im Sondersystem organisierten Lebenslauf« (Römisch 2011: 77).⁹ Das heißt, Menschen mit Lernschwierigkeiten besuchen häufig spezielle Kindergärten, Schulen und Freizeitprogramme, nehmen an eigens für sie organisierten Gruppenreisen teil und arbeiten im Erwachsenenalter häufig in einer entsprechenden Werkstatt. Dem entspricht auch Oliver Marcharts Feststellung, dass viele prekarierte Bevölkerungsgruppen, wie eben auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, »sozialarbeiterisch und *managerial*« (Marchart 2013a: 47, Herv. i.O.) in institutionelle Kontexte inkludiert seien. Gudrun Wansing spricht von einer gesellschaftlichen »Hyperinklusion« (Wansing 2007: 290) behinderter Menschen.

Neben der Arbeit in der WfbM leben viele Menschen mit Lernschwierigkeiten, sofern sie nicht in der Herkunftsfamilie verbleiben, in stationären Einrichtungen, Außenwohngruppen von Wohnheimen oder in speziell betreuten Wohngemeinschaften (vgl. Römisch 2011: 58). Die anfallenden Anfahrtswege werden oft durch spezielle Fahrdienste bestritten und auch die Gestaltung der Freizeit ist häufig entweder in die Werkstatt oder Wohnheime selbst oder in von offenen Hilfen organisierte Freizeitangebote und Stammtische bis hin zu betreuten Gruppenurlaubsreisen institutionell eingebettet. Bei der Einbindung von Menschen mit Lernschwierigkeiten handelt es sich also nicht um die Einschließung in *eine* totale Institution, jedoch um eine Abhängigkeit von einer Vielzahl von Institutionen und Anbietern. So sind die Lebensbereiche Schlafen, Spielen und Arbeiten (vgl. Goffman 1973: 17) zwar räumlich getrennt, dabei aber dennoch institutionell organisiert. Im Gegensatz dazu bedeutet die Beschäftigung in einem inklusiven Betrieb

8 Je nachdem, wie eng man den Geltungsbereich Institution fasst, gibt es auch heute noch viele Großeinrichtungen der Behindertenhilfe, in denen sich Werkstatt und Wohnheim in unmittelbarer räumlicher Nähe oder auf demselben Gelände befinden.

9 Es zeigen sich laut Kathrin Römisch interessante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während sich der Lebenslauf von Männern mit Lernschwierigkeiten an dem erwerbsarbeitszentrierten Normallebenslauf von nichtbehinderten Männern mit der »Dreiteilung in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase« (Römisch 2011: 75) ausrichtet, orientiert sich der Lebenslauf von Frauen mit Lernschwierigkeiten nicht an dem Normallebenslauf der nichtbehinderten Frauen, der eine Unterbrechung der Erwerbsphase für die Reproduktionsarbeit bereithält, sondern eben auch an jener Dreiteilung.

zwar die Teilhabe an Erwerbsarbeit, muss aber nicht zwangsläufig eine Inklusion in andere Lebensbereiche nach sich ziehen.

Darüber hinaus zeichnen sich totale Institutionen dadurch aus, dass »die Mitglieder der Institution [...] alle Phasen ihrer täglichen Arbeit in unmittelbarer Gesellschaft einer großen Gruppe von Schicksalsgenossen ausführen], wobei alle die gleiche Tätigkeit gemeinsam verrichten müssen.« (Goffman 1973: 17) Dieses Prinzip lässt sich im Fall der WfbM tatsächlich wiederfinden: Hier werden die Arbeiten von den Beschäftigten gemeinsam in einer Arbeitsgruppe ausgeführt, welche auf bestimmte Arbeitstätigkeiten, wie Verpacken, Gartenarbeit oder Hauswirtschaft, spezialisiert ist. Die Ankunft der Beschäftigten, der planmäßige Arbeitsbeginn, die Pausenzeiten und der Beginn des Feierabends sind in WfbM allgemein festgesetzt und geregelt. Flexibilisierte Arbeitszeiten kommen nur in Ausnahmefällen vor (Werkstättenverordnung [WVO] § 6[2]). Durch die gesetzliche Mindestgröße der Betriebsstätten von 120 Arbeitsplätzen für behinderte Beschäftigte (WVO § 7[1]) kann schließlich in den meisten Fällen von einer »großen Gruppe von Schicksalsgenossen« (Goffman 1973: 17) ausgegangen werden. Inklusionsbetriebe dagegen unterscheiden sich nicht nur in der Größe,¹⁰ sondern bilden vermutlich ein weitaus größeres Spektrum an Arbeitskulturen ab, welche sich an den unterschiedlichen Branchen, denen sie angehören, orientieren.¹¹

In totalen Institutionen sind die Phasen des Arbeitstages »durchgetaktet«, sie werden von einem System formalisierter Regeln begleitet und von »einem Stab von Funktionären vorgeschrieben« (Goffman 1973: 17). In der WfbM herrscht in der Tat von der Ankunft der Beschäftigten über die genau festgelegten Pausen bis hin zur Gestaltung der Freizeit ein formalisierter Ablauf. Neben dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, welches die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung von WfbM bereithält, zählen zudem auch die Werkstättenverordnung (WVO) und die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) als formalisierte Regeln. Aber auch in den Inklusionsbetrieben müssen sich die Arbeitenden an die geltenden Regeln und Weisungen durch die Vorgesetzten halten, zumal die hier von Goffman definierten Kriterien für die meisten Arbeitsverhältnisse gelten.

Schließlich weist Goffman totalen Institutionen folgendes Merkmal zu: »Die verschiedenen erzwungenen Tätigkeiten werden in einem einzigen rationalen Plan

10 Beispielsweise zeigt eine Liste von Inklusionsbetrieben im Rheinland, dass sich die Gesamtzahl der Arbeitsplätze zwischen drei und 198 bewegt, die Anzahl an Mitarbeitenden in den meisten Unternehmen allerdings eher im unteren zweistelligen Bereich angesiedelt ist (vgl. LVR 2020). 2020 gab es im Rheinland insgesamt 3.399 Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben (vgl. ebd.).

11 Hier ist anzumerken, dass natürlich auch nicht jede Werkstatt der gleichen Arbeitskultur folgt, dass es aber bestimmte institutionelle Eckpfeiler gibt. Dazu zählen die erwähnte Größe, aber auch das Verhältnis zwischen Fachkräften und Beschäftigten, die eine ähnliche Leitkultur nahelegen.

vereinigt, der angeblich dazu dient, die offiziellen Ziele der Institution zu erreichen.« (Goffman 1973: 17) Zwar kann in der WfbM nicht von »erzwungenen Tätigkeiten« gesprochen werden, jedoch obliegt ihre Planung durchaus der jeweiligen Werkstattleitung und dem zuständigen Fachpersonal. Offizielles Ziel der Tätigkeit in der WfbM ist unter anderem die (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt, wobei dieses Ziel in verschwindend geringen Quoten, meist unter einem Prozent verzeichneter Übergänge, erreicht wird (vgl. Römisch 2011: 69; Lammer 2020: 732). Somit erfüllt sie in den meisten Fällen weniger eine auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelnde als vielmehr eine in das Lebensfeld Arbeit im Allgemeinen inkludierende Funktion.

All diesen Überlegungen folgend kann eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht als totale Institution in Reinform betrachtet werden. Jedoch entwarf Goffman totale Institutionen ohnehin als Idealtypus, von welchem sich real existierende Institutionen immer unterscheiden (vgl. Goffman 1973: 17). Die Perspektive der »insider« verdeutlicht, dass die Arbeit in der Einrichtung häufig als exkludierend empfunden wird. Schreiner beschreibt in seiner Studie zur *Teilhabe am Arbeitsleben*, dass Werkstattbeschäftigte häufig Formulierungen wie »Drinnensein« verwenden, während über Arbeitende auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als »denen da draußen« gesprochen wird (vgl. Schreiner 2017: 119).¹²

Goffmans Studie entstand zu einer Zeit, in der segregierende (Groß-)Institutionen für Menschen mit Behinderung den Normalzustand bildeten. Auch in der Bundesrepublik wurde der Ausbau von Großinstitutionen »als hochmodern, als Ausweis sozialstaatlicher Leistungsfähigkeit und als gesellschaftliche Errungenschaft« (Bösl 2016: 97) angesehen. Heute und vor allem durch die Ratifizierung der UN-BRK ist die normative Forderung nach Inklusion in Schule, Arbeit und Sozialraum für alle Menschen mit Behinderungen vorrangig. Zentralisierung und Institutionalisierung wirken anachronistisch und stehen damit dem Paradigmenwechsel hin zu Inklusion, Selbstbestimmung und Partizipation im gesellschaftlichen Umgang mit behinderten Menschen entgegen.

2.3 Behinderte Menschen zwischen Exklusion und Inklusion

Spätestens seit der Unterzeichnung der UN-BRK ist in behinderungsbezogenen Kontexten der Begriff Inklusion in aller Munde, vor allem wenn es um die Beschulung behinderter Kinder und Jugendlicher geht. Jedoch kann durchaus auf eine längere sozialwissenschaftliche Debatte um die Begriffe Inklusion und Exklusion zurückgeblickt werden.

12 Ähnliche Ausdrucksweisen arbeiten auch Wansing (2013: 81) und Ilka Spiess (2004: 198) für das Leben in Wohnheimen heraus.

Martin Kronauer (2010: 27) warnt davor, diese Begriffe im Sinne der Systemtheorie als allumfassend zu verstehen, indem davon ausgegangen wird, dass eine Person entweder inkludiert ist oder nicht. Kronauers eigenes Verständnis von Inklusion und Exklusion geht auf Max Webers Begriff der sozialen Schließung zurück. Diese »soziologische Grundkategorie« (ebd.: 25) beschreibt zunächst die Natur sozialer Beziehungen, da diese sich grundsätzlich durch den Einschluss bestimmter Personen und den Ausschluss anderer auszeichnen. Problematisch werden diese Mechanismen erst, wenn sie mit Machtstrategien verbunden sind und »damit für die Ausgeschlossenen soziale Lebenschancen beeinträchtigt werden« (ebd.: 25). Kronauer definiert drei Arten der Ausschließung. Die Ausschließung kann

»auf unterschiedlichen Wegen geschehen, durch physische Einschließung im Sinne von erzwungener räumlicher Immobilität, durch physische Ausschließung auf dem Weg erzwungener räumlicher Mobilität und/oder durch die soziale Ausschließung von Ressourcen, die andere monopolisiert haben.« (Kronauer 2010: 25)

Die Beschäftigung mit der totalen Institution hat gezeigt, dass nicht von einer »erzwungenen räumlichen Immobilität«, die mit einer Gefängnisstrafe vergleichbar wäre, ausgegangen werden kann, dass aber Menschen mit Lernschwierigkeiten durchaus häufig eine spezifische Sozialisation in Sonderinstitutionen erleben und dadurch eventuell über einen weniger freien Bewegungsradius verfügen als Menschen, die außerhalb von Sonderinstitutionen leben und arbeiten.

Im Folgenden werde ich Kronauers beide anderen Kriterien nacheinander näher betrachten. Das zweite Kriterium für soziale Exklusion betrifft die »physische Ausschließung auf dem Weg erzwungener räumlicher Mobilität« (Kronauer 2010: 25). Damit meint er wahrscheinlich Vertreibung und Flucht, allerdings könnte dieses Kriterium auch als Ausschluss aus dem Sozialraum interpretiert werden. Das dritte Kriterium, der erschwerte Zugang zu Ressourcen, betrifft die soziale Ungleichheit im klassischen Sinne, also die ungleiche Verteilung materiellen Wohlstandes.

Zur Exklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten aus dem Sozialraum geben mehrere empirische Studien Aufschluss. Das Wohnen in stationären Einrichtungen führt in der Regel zu einer fehlenden Teilhabe am öffentlichen Leben. Wansing (2013) arbeitet heraus, dass viele Personen mit dem Leben in Einrichtungen aus unterschiedlichen Gründen unzufrieden sind und sich andere Formen des Wohnens wünschen. Diese reichen von der Unzufriedenheit mit den nicht selbst ausgewählten Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern bis hin zu den einschränkenden Tagesplänen in den Institutionen, bei denen wenig Zeit zur individuellen Gestaltung bleibt (vgl. ebd.: 81). Dennoch sind viele Menschen mit Lernschwierigkeiten auf stationäre Wohnformen verwiesen, insbesondere Menschen mit soge-

nanntem hohem Unterstützungsbedarf.¹³ Insgesamt schätzt Wansing (2013: 81) die Lebenssituation sowohl von ambulant als auch von stationär lebenden Personen als exkludierend ein. Eine Studie von Spiess (2004: 198) kommt zu einem ähnlichen Schluss.

Die häufigste Alternative zu Wohnheimen stellt das Wohnen in der Herkunftsfamilie dar. Schätzungen zufolge lebt die Hälfte der Menschen mit Lernschwierigkeiten auch im Erwachsenenalter noch bei den Eltern, die auch die meiste Unterstützungs- und Pflegearbeit leisten (vgl. Wansing 2013: 78). Einerseits ist dadurch ein in der Gemeinde integriertes Leben möglich, andererseits werden so eventuell auch Abnabelungs- und Emanzipationsprozesse verzögert oder gar verhindert. Die Wohnsituation behinderter Menschen habe sich, so Wansing (2013: 74), statt dass eine breitflächige Deinstitutionalisierung vorangetrieben und Unterstützung in dezentralen Wohnformen gesichert würde, eher in Richtung einer Professionalisierung und damit sogar eines Ausbaus der Behindertenhilfe entwickelt, dem viele Familien wahrscheinlich mit einer Schutzhaltung gegenüber ihren erwachsenen Kindern begegnen.

Auch Markus Schäfers (2013) beobachtet eine ambivalente Strategie der Behindertenhilfe bezogen auf die Prinzipien Teilhabe und Inklusion. Diese kritisiert zwar die mangelnde Inklusion in Regelsysteme, wie Schule, Arbeitsmarkt etc., gleichzeitig begünstigt sie aber deren Entlastung, wodurch wiederum der Ausbau von Sondereinrichtungen vorangetrieben wird. Die Behindertenhilfe ist dadurch selbst maßgeblich am Ausschluss behinderter Menschen aus »gesellschaftlich relevanten Zusammenhängen der Lebensführung« (Schäfers 2013: 102) beteiligt.

Darüber hinaus sind nicht nur behinderte Menschen selbst, sondern auch materielle und symbolische Hinweise auf deren Anwesenheit im Sozialraum nahezu unsichtbar. Markus Dederich (2013: 64) konstatiert, dass die Sichtbarmachung von Menschen mit Behinderungen und deren potenzieller Anwesenheit (zum Beispiel durch barrierefreie Architektur) nur zu Inklusion und Anerkennung führen kann, wenn Behinderung selbst auch mit einem positiven Wert bedacht wird (vgl. auch Swain/French 2000; Garland-Thomson 2003). Politische Forderungen nach Sichtbarkeit und Inklusion, gerade im Kontext des Sozialraums, werden häufig durch

13 Der teilhabeorientierte Grundsatz »ambulant vor stationär« wird in der deutschen Eingliederungshilfe durch den sogenannten Mehrkostenvorbehalt konterkariert, da er Menschen mit Behinderungen zu einem Leben im Heim zwingen kann, wenn dies erheblich günstiger als eine ambulante oder privat organisierte Wohnform ist (vgl. Wansing 2013: 78). Für eine juristische Einschätzung, inwiefern der Mehrkostenvorbehalt unvereinbar mit dem Recht auf *Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft* aus Artikel 19 der UN-BRK ist und wie uneindeutig die rechtliche Praxis ist, vgl. Theben (2019).

»unbewusst bleibende Abwehrreaktionen« (Dederich 2013: 64) untergraben, bei denen gerne und häufig mit Fragen der Ästhetik argumentiert wird. Für diese Überlegung stützt sich Dederich auf Tobin Siebers, welcher feststellt:

»[D]ie ästhetische Aversion gegen Behinderung reicht weit über den einzelnen behinderten Körper hinaus bis zur symbolischen Präsenz von Behinderung in der gebauten Umwelt, was darauf schließen lässt, dass hier der Einfluss eines politischen Unbewussten« (Siebers 2009: 18),

also einer kollektiv geteilten Vorstellung, wirkt. So gelten nicht nur behinderte Menschen und Beeinträchtigungen selbst als unansehnlich oder sogar hässlich, sondern auch Hinweise auf Behinderung in der gebauten Umwelt wie barrierefreie Zugänge oder Rampen haben häufig eine intuitive Abwehr zur Folge (vgl. Dederich 2013: 64; Siebers 2009: 35). Dass es für die Inklusion behinderter Menschen in den Sozialraum mehr bedarf als politischer Entscheidungen und stattdessen ein grundlegender kultureller Wandel hin zur Anerkennung der positiven Werte von Behinderung vonnöten ist, kann mittlerweile als Common Sense betrachtet werden (vgl. exemplarisch Waldschmidt 2005; Siebers 2009; Dederich 2013; Schäfers 2013).

Clemens Dannenbeck (2013: 48-49) wendet an dieser Stelle jedoch kritisch ein, dass die Notwendigkeit, einen kulturellen Wandel voranzutreiben, nicht zu einem Ausspielen von Ressourcen- gegenüber Handlungsaspekten führen dürfe. Insgesamt neige die politische Diskussion dazu, die UN-BRK in diesen Fragen verkürzt darzustellen. Inklusion werde als Frage der politischen Haltung umgedeutet, anstatt dass berechnete Ansprüche auf eine Umverteilung materieller Ressourcen gestellt würden.

Spätestens hier kommen also auch die materiellen Bedingungen von Inklusion und Teilhabe ins Spiel. Um die dadurch eröffnete Ressourcenfrage zu theoretisieren, nehme ich Bezug auf Pierre Bourdieus (1983) Konzeption der unterschiedlichen Kapitalsorten. Werkstattbeschäftigte und Menschen mit Lernschwierigkeiten im Allgemeinen sind von einem Mangel bzw. mangelnden Zugang zu allen drei Kapitalsorten, ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital und soziales Kapital,¹⁴ betroffen:

14 Darüber hinaus nennt Bourdieu das symbolische Kapital, das für diese Betrachtung zu weit führen würde.

Durch das niedrige Arbeitsentgelt¹⁵ in den WfbM und die Abhängigkeit von Sozialleistungen ist erstens ein nennenswerter Aufbau von ökonomischem Kapital kaum möglich. Dazu kommt die anteilige Beteiligung von WfbM-Beschäftigten an der Rehabilitationsleistung, welche infolge der Reform des Sozialgesetzbuch Neuntes Buch durch das Bundesteilhabegesetz zwar schrittweise abgeschwächt wird, als ungleichheitsbefördernde Praxis jedoch erhalten bleibt (vgl. REHADAT Werkstätten 2019). Vergleichbare Daten liegen für Inklusionsbetriebe nicht vor, allerdings kann davon ausgegangen werden, dass die finanzielle Situation der dort arbeitenden Personen als günstiger einzuschätzen ist, da sie ein normales Gehalt erhalten, das auch mindestens dem Mindestlohn entspricht.

Zweitens kann Kulturkapital innerhalb der WfbM bisher nur in inkorporierter Form, aber nicht in Form von allgemein anerkannten Bildungstiteln erworben werden. Außerdem verfügen WfbM-Beschäftigte als Absolventinnen und Absolventen von Förderschulen häufig nicht über einen Schulabschluss.¹⁶ Im Rahmen der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb ist nicht eindeutig zu beurteilen, ob und wie üblich der Erwerb zertifizierter Qualifizierungen ist.

Drittens bestehen in den WfbM häufig die sozialen Beziehungen hauptsächlich zwischen Menschen in der gleichen Lebenssituation oder zwischen den Beschäftigten und dem Fachpersonal (vgl. Schreiner 2017: 145), wodurch auch der Aufbau nennenswerten Sozialkapitals eingeschränkter ist als bei nichtbehinderten Menschen. In Inklusionsbetrieben kann allerdings davon ausgegangen werden, dass zumindest über die gemeinsame Arbeit vielfältigere Kontakte zu anderen behinderten, aber eben auch nichtbehinderten Personen bestehen.

Bezogen auf soziale Ungleichheit wird Behinderung häufig als Merkmal horizontaler Ungleichheit verstanden, welches ähnlich wie Geschlecht und Ethnie quer zur vertikalen sozialen Schichtung anhand von Einkommen, Vermögen und Bildungsgrad liegt. Dennoch ist Behinderung meist mit einem Mangel an materiellen Ressourcen verbunden. Michael Maschke (2007) unterscheidet drei Arten der sozialen Schlechterstellung behinderter Menschen: Erstens findet Diskriminierung auf der horizontalen Ebene sozialer Ungleichheit statt und stellt eine illegitime Form der Ungleichbehandlung dar, da sie »den in marktwirtschaftlichen Gesellschaften wichtigsten normativen Maßstab der Rechtfertigung sozialer Ungleichheit: den am

15 Laut Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM verdienten Werkstattbeschäftigte im Jahr 2019 durchschnittlich 207 Euro im Monat. Dieses Entgelt ist allerdings nicht mit einem herkömmlichen Gehalt gleichzusetzen. Als Rehabilitandinnen und Rehabilitanden haben WfbM-Beschäftigte Zugriff auf weitere Sozialleistungen, sind aber gleichzeitig auch von diesen abhängig (vgl. BAG WfbM 2021).

16 2014 verließen 71 Prozent der Förderschülerinnen und Förderschüler die Schule ohne einen Schulabschluss (vgl. BMAS 2016: 131).

Markterfolg gemessenen individuellen Leistungsertrag« (Maschke 2007: 310) verletzt. Zweitens sind behinderte Menschen auf der materiellen Ebene überproportional häufig von Armut und Deprivation betroffen, und zwar unabhängig davon, welche Armutskonzepte den Berechnungen zugrunde gelegt werden (vgl. ebd.: 302-304). Das Konzept der Exklusion kann drittens die beiden Ebenen zusammendenken und weist auf die Dauerhaftigkeit der Benachteiligung hin, da es sich bei den gesellschaftlichen Schließungsprozessen letztlich um die Verteilung knapper und begehrter Güter und Ressourcen und den Zugang zu gesellschaftlicher Macht handelt (vgl. ebd.: 306-308). Zudem sind sie eng mit sozialen Institutionen verbunden, in welchen vor allem durch den Besitz ökonomischen Kapitals Teilhabe erreicht wird.

In der Bundesrepublik Deutschland sind die wichtigsten Institutionen sozialer Teilhabe das Erwerbsarbeitssystem, die wohlfahrtsstaatlichen Systeme sozialer Sicherung und das Bildungssystem (vgl. ebd.: 307). Diese Institutionen sind mit sogenannten »gatekeepers« ausgestattet, die die Inklusion bestimmter Personen in die Institutionen regulieren. In den verschiedenen Institutionen des allgemeinen und des Sonderarbeitsmarktes fungieren Arbeitgebende des allgemeinen Arbeitsmarktes, aber auch Verwaltungsangestellte in Arbeitsämtern, Mitarbeitende in Integrationsfachdiensten und Fachkräfte in WfbM als solche »gatekeepers«, die durch verschiedene Instrumente für Inklusion und Exklusion bestimmter Personen(gruppen) sorgen können (vgl. ebd.: 307-308). Es ist also von immenser Wichtigkeit, die Rolle dieser »gatekeepers«, einerseits bezogen auf ihre offiziellen Funktionen und andererseits auch auf ihre Bedeutung in individuellen Lebensläufen, zu beleuchten.

Welche Ebenen angesprochen sein müssen, um Inklusion zu garantieren, erläutert wiederum Kronauer (2010: 28-30): Inkludiert ist demnach, wer soziale Bürgerrechte genießt, am System Erwerbsarbeit teilnehmen kann und in soziale Nahbeziehungen eingebunden ist. Die Garantie von Staatsbürgerrechten sorgt für die Anerkennung bestimmter Personengruppen; sie betrifft also im Wesentlichen die Ebene der vertikalen sozialen Ungleichheit und ist im Bereich von behinderten Menschen in Deutschland vor allem in Antidiskriminierungs- und Behindertengleichstellungsgesetzen (AGG und BGG) verankert. Durch die UN-BRK gerät außerdem die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in den Fokus (Artikel 27). Dabei wirkt Erwerbsarbeit auf zwei Arten inkludierend: Erstens sichert sie durch die Entlohnung den Lebensstandard der Arbeitenden und zweitens geschieht durch die Beteiligung am Erwerbsarbeitssystem die Positionierung im sozialen Raum, wodurch sich mit ihrer Hilfe Anerkennungsmöglichkeiten bieten (vgl. Kronauer 2010: 30). Die Einbindung in soziale Nahbeziehungen ist laut Kronauer (2010: 30) die dritte Komponente, die Inklusion ermöglicht. Mit ihr ist nicht nur die Einbindung in die Kernfamilie gemeint, sondern auch das selbstbestimmte Führen von freundschaftlichen und romantischen Beziehungen. Bezogen auf die Lebens-

lage vieler Menschen mit Lernschwierigkeiten widerspricht das teilweise unfreiwillige Zusammenleben mit anderen behinderten Menschen in Wohnheimen diesem Prinzip der Selbstbestimmung.

Kronauer (2010: 31) konstatiert, dass diese drei Instanzen (Bürgerrechte, Erwerbsarbeit, soziale Nahbeziehungen) Inklusion ermöglichen und dabei jeweils unterschiedliche Funktionen erfüllen. So kann das Eingebundensein in einen Lebensbereich ein fehlendes Eingebundensein in einen anderen nicht ausgleichen oder ersetzen. Von Inklusion kann nur gesprochen werden, wenn die Teilhabe an allen drei Instanzen ermöglicht wird, die Verbindung zwischen diesen ist jedoch nicht selbstverständlich gegeben. Soziale Bürgerrechte garantieren beispielsweise nicht automatisch ein Recht auf Arbeit, da die Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse zu großen Teilen nicht vollständig der demokratischen Kontrolle unterliegen (vgl. ebd.: 33).

Die aktuellen Debatten zu sozialer Exklusion, Prekarisierung und sozialer Frage weisen darauf hin, dass eine Betroffenheit von Prekarität, also eine unsichere finanzielle und soziale Lage, keine vollständige Exklusion aus der Gesellschaft bedeutet (vgl. Motakef 2015: 24-26). Anstatt von einer (vollständigen) Exklusion behinderter Menschen auszugehen, bleibt festzuhalten, dass »die Exkludierten nicht alleine gelassen« (Marchart 2013a: 47) und somit auch nicht »in Ruhe« gelassen, sondern durch ein Netzwerk von privaten und teilprivaten Anbietern und Anbieterinnen betreut werden. Die Lebenslagen von Menschen mit Lernschwierigkeiten, vor allem von Werkstattbeschäftigten, können so auch als Leben in einem »Schonraum« verstanden werden, in welchem sie vor der »Diffusion von Prekarität in den gesamten Raum des Sozialen« (Marchart 2013b: 7) zwar auf einem niedrigen Niveau, aber dennoch mehr oder weniger geschützt sind. Dadurch, dass WfbM-Beschäftigte keine Arbeitnehmenden im eigentlichen Sinne sind, sondern nur über einen sogenannten arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus verfügen, gelten für sie (neben zahlreichen Schlechterstellungen wie der Ausnahme vom Mindestlohn) auch besondere Schutzrechte. So haben anerkannte erwerbsgeminderte schwerbehinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz in der WfbM und sind damit vor konjunktur- und leistungsbedingten Kündigungen geschützt.

Kronauer bemerkt treffend, dass Forderungen nach Inklusion also stets berücksichtigen sollten, in welche Normalität diese Inklusion erfolgen soll: »[... D]ie Inklusion in sozial ausgrenzende Verhältnisse kann nicht das Ziel sein, sondern nur die Überwindung solcher Verhältnisse« (Kronauer 2013: 24). Diese Überlegung ist meines Erachtens durchaus anschlussfähig an das kulturelle Modell von Behinderung, wie es seit einiger Zeit in den Disability Studies rezipiert wird (vgl. Waldschmidt 2005). Denn in diesem Modell wird Behinderung weder als rein körperliches Defizit noch als ausschließlich gesellschaftliche Barriere verstanden, sondern »als heuristisches Moment [genutzt], dessen Analyse kulturelle Praktiken und gesellschaftliche Strukturen zum Vorschein bringt, die sonst unerkannt geblieben

wären« (ebd.: 26). Die Forderung nach der Inklusion behinderter Menschen in eine prekarierte Arbeitswelt müsste im Sinne dieses Forschungsverständnisses stets von einer Kritik an den dort vorherrschenden Verhältnissen begleitet werden. Diese Kritik sollte jedoch nicht segregierende Institutionen und Einrichtungen legitimieren, sondern das Bewusstsein dafür schaffen, dass Inklusionsforderungen neoliberal vereinnahmt werden können, das heißt, die potenzielle Individualisierung des »Inklusionserfolgs« Einzelner ist stets mitzudenken. Deshalb ist eine Kritik an der kapitalistischen Arbeitsgesellschaft und somit dem neoliberalen Leistungsprinzip vonnöten, wie sie beispielsweise Arne Müller (2015) anregt, wenn Inklusion in Arbeit gefordert wird.

2.4 Inklusion in Arbeit als Frage sozialer Gerechtigkeit und Anerkennung

Die Inklusion in Erwerbsarbeit wird nicht nur als Frage sozialer Ungleichheit, sondern auch im Rahmen ethischer Diskussionen mit Gerechtigkeit und Anerkennung in Verbindung gebracht (Misselhorn/Behrendt 2017). Mit eben diesem Zusammenhang setzt sich eine Reihe sozialphilosophischer Arbeiten auseinander, die zur näheren Beleuchtung des Diskussionsstands nachfolgend skizziert werden sollen.

In Bezug auf Werkstattarbeit konstatiert beispielsweise Catrin Misselhorn (2017: 27), dass diese zu einem guten Leben beitragen kann, wenn die Arbeit nicht als entfremdet wahrgenommen wird. Entfremdung an sich hat allerdings nicht automatisch etwas mit dem Arbeitsort zu tun (also WfbM oder freier Arbeitsmarkt), sondern kann beispielsweise auch durch eintönige Arbeit oder fehlende Anerkennung (etwa in Form von mangelnder Entlohnung) entstehen (vgl. ebd.: 33). Auch wenn diese Autorin im Folgenden die Fähigkeit einzelner Personen, Entfremdung erkennen zu können, an deren »Art und Grad der Behinderung« (ebd.: 33) festmacht und damit Menschen mit Lernschwierigkeiten implizit unterstellt, diese Einschätzung nicht leisten zu können, hält ihr Vorschlag die Forderung bereit, die Art der Tätigkeit bei der Beurteilung ihrer Qualität zu beachten. Das heißt, dass weniger der Ort der Tätigkeit, also Werkstatt, Inklusionsbetrieb oder allgemeiner Arbeitsmarkt, ausschlaggebend für sinnhaftes Arbeiten ist, sondern die Art und Qualität der ausgeübten Tätigkeit.

Hauke Behrendt (2017) definiert Inklusion praxistheoretisch. Personen gelten ihm zufolge dann als inkludiert, wenn sie an sozialen Praktiken wie Arbeiten oder Lernen teilnehmen (können). Dadurch stellen die in den Praktiken »zur Verfügung stehenden Rollen [...] den Dreh- und Angelpunkt sozialer Inklusion dar« (ebd.: 59). Bemüht wird ein »dreidimensionale[r] Inklusionsbegriff« (ebd.: 50):

»Inkludiert zu sein heißt demnach [...] innerhalb eines verstetigten Praxiszusammenhangs Zugang zu den vorhandenen Rollen mit ihren zugehörigen normativen Statüs zu besitzen, die bei Einnahme der entsprechenden Positionen von allen Beteiligten (inklusive des Trägers selbst) in ihren aufeinander bezogenen Aktivitäten wechselseitig anerkannt werden (müssen). Soziale Praktiken stellen also die zentralen Bezugsgrößen sozialer Inklusion dar.« (Behrendt 2017: 59)

Behrendts Fokus auf die Teilhabe an sozialen Praktiken legt nahe, dass eine einmalige und rein formelle Inklusion ›auf dem Papier‹ nicht ausreichend dafür ist, dass Personen tatsächlich auch in ihrem Alltag als inkludiert gelten können, sondern dass Inklusion stattdessen verstetigt werden und in einem sich wiederholenden Praxiszusammenhang stattfinden sollte. (Erwerbs-)Arbeit kann ein solcher Praxiszusammenhang sein.

Des Weiteren konstatiert Behrendt (2017: 63-66), dass sowohl institutionelle als auch intersubjektive und materielle Bedingungen notwendig sind, um gelungene Inklusion zu ermöglichen. Aus dieser Mehrdimensionalität ergibt sich aber auch, dass Inklusion nicht immer auf allen Ebenen erreicht wird, sondern es auch partielle Inklusion geben kann. Neben der Mehrdimensionalität gelungener Inklusion regt Behrendt an, die Bereitstellung sozialer Positionen mitzudenken. Um diese Positionen einzunehmen, so Behrendt, müssten ›Inklusionssubjekte‹ (oder vielleicht besser: inkludierbare Subjekte) zwei Kompetenzen besitzen oder ausbilden, und zwar einerseits »mentale Fähigkeiten zur Rollenübernahme« (Behrendt 2017: 60), andererseits »spezifische habituelle Fähigkeiten zur Ausübung spezieller Rolleninhalte« (ebd.).

Dieser Befund ist meiner Ansicht nach problematisch, weil er Inklusion zu einer Frage individueller Befähigung macht. Behrendts Konzept besagt, dass die Inklusion in soziale Praxiszusammenhänge nur gelingen kann, wenn es Subjektpositionen gibt, die Individuen einnehmen können, und dass diese bestimmte Fähigkeiten mitbringen müssen, um diese Einnahme zu gewährleisten. Ich dagegen gehe davon aus, dass auch solche Personen inkludiert sein können, die nicht dazu in der Lage sind, eine bestimmte Rolle bewusst zu übernehmen und auszuagieren.¹⁷ Das heißt also, dass sie meines Erachtens durchaus Rollen übernehmen können, deren Erfüllung von anderen Praxisteilnehmenden anerkannt wird. Insofern folge ich Behrendt in der Annahme, dass geeignete Subjektpositionen angeboten sein müssen, jedoch nicht in der Annahme, dass bestimmte mentale und habituelle Fähigkeiten vorhanden sein müssen, um diese Positionen einzunehmen. Ich gehe umgekehrt davon aus, dass die Rollenangebote so gestaltet sein sollten, dass möglichst viele und unterschiedliche Individuen in der Lage sind, diese anzunehmen.

17 Fraglich ist darüber hinaus auch, wie und wer bewerten soll, ob die Übernahme einer Rolle bewusst geschieht oder nicht.

Auch Franziska Felder (2017) versteht den Inklusionsbegriff normativ. Sie nutzt dazu die UN-BRK, welche in Artikel 27 das Recht auf (inklusive) Arbeiten fordert. Die empirische Realität sieht jedoch anders aus: Menschen mit Behinderungen sind weiterhin auf verschiedenen Ebenen im Arbeitsleben schlechtergestellt als Menschen ohne diagnostizierte Beeinträchtigung. Inklusion wird von Felder (2017: 108-109) als eine Form der Anerkennung in Anlehnung an Axel Honneth verstanden. Neben dieser Anerkennung ist Freiheit bei der Ermöglichung ›guter‹ Inklusion von Interesse:

»Soziale Freiheit meint, gleichberechtigt mit anderen Mitbestimmung, Macht und Ko-Autorität in der Gestaltung der Werte und Normen in einer Gesellschaft zu haben. Diese [...] drückt sich auch in zwischenmenschlicher, partikularer Inklusion [z.B. in Form von Freundschaft, SK] aus.« (Felder 2017: 115)

Daraus lässt sich schließen, dass keine gesellschaftliche Vollinklusion im Sinne einer vollständigen Anerkennung einer Person in allen gesellschaftlichen Bereichen nötig ist. Auch partielle Formen von Inklusion können demnach als ›Inklusionserfolge‹ verbucht werden.

Die Bemühungen um eine normative Fassung von Inklusion verdeutlichen, dass die Bewertung der Qualität von Inklusion von vielen Faktoren abhängig ist. Oft werden in diesem Kontext sozialphilosophische Vorannahmen getroffen, doch selten wird die empirische Realität befragt. Die drei diskutierten Arbeiten (Felder 2017; Misselhorn 2017; Behrendt 2017) bieten dennoch folgende Anregungen für eine Bewertung von Werkstattbeschäftigung und inklusiver Arbeit: Erstens kann es partielle Inklusion geben, das heißt, die Beschäftigung in einer Werkstatt muss nicht automatisch zu Exklusion führen, sondern Personen, die in mancher Hinsicht exkludiert werden, können in anderen Lebensbereichen durchaus inkludiert leben. Umgekehrt führt die Arbeit in einem Inklusionsbetrieb nicht automatisch zu einer vollständigen sozialen Inklusion. Zweitens ist die Art der Tätigkeit bei der Frage nach Zufriedenheit und gutem Leben bedeutsam, nicht nur der Kontext der Arbeit. Drittens sind verstetigte Praxiszusammenhänge wesentlich für die soziale Inklusion. Innerhalb dieser Praxiszusammenhänge müssen soziale Rollen bereitgestellt sein, die von behinderten Menschen eingenommen werden können und die von allen Praxisteilnehmenden gegenseitig anerkannt werden. Dennoch scheint in diesen Arbeiten das gesellschaftliche Primat der (Erwerbs-)Arbeit nicht hinterfragt und der Inklusion in Arbeit ein positiver Wert an sich zugeschrieben zu werden. Die (internationalen) Disability Studies können diese Sichtweise dagegen um eine kritische Perspektive erweitern.

2.5 Kritische Perspektiven der Disability Studies auf Arbeit und Behinderung

Bereits in den Anfängen der Disability Studies setzten sich vor allem in Großbritannien einige Forschende mit den Interdependenzen zwischen Behinderung und Arbeit auseinander. Michael Oliver, Begründer des sozialen Modells von Behinderung,¹⁸ prägte mit seiner Theorie sozialer Unterdrückung eine materialistisch-marxistische Sichtweise auf Behinderung, die vor ihm bereits die Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS) in ihren *Fundamental Principles* (1975) formulierte. In Abgrenzung von defizitorientierten und individualisierenden Verständnissen von Behinderung (»disability«) wird diese als eine durch behindernde Barrieren und Vorurteile in der Gesellschaft auf die körperliche Beeinträchtigung (»impairment«) aufgesetzte soziale Lage verstanden:

»In our view, it is society which disables physically impaired people. Disability is something imposed on top of our impairments, by the way we are unnecessarily isolated and excluded from full participation in society. Disabled people are therefore an oppressed group in society.« (UPIAS 1975: 4-5)

Oliver und Barnes (2012: 15), die sich auf diese Definition beziehen, verstehen demnach behinderte Menschen als unterdrückte gesellschaftliche Gruppe, die sich, wie andere unterdrückte Gruppen auch, gegen Ungleichheit und Diskriminierung zur Wehr setzen muss. Obwohl es laut der Autoren schon immer eine gesellschaftliche Schlechterstellung von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und Funktionseinschränkungen gab, wurde Behinderung als individualisiertes Phänomen, bei dem Funktionsdefizite als persönliches Schicksal erachtet werden, erst mit der Industriellen Revolution relevant.

Die Bewertung von körperlicher Abweichung und Behinderung gilt in den Disability Studies als historisch und kulturell kontingent. Oliver und Barnes (2012: 33) führen dies mit Rückgriff auf die Grundannahmen des historischen Materialismus unter anderem auf die sich wandelnden ökonomischen und materiellen Bedingungen zurück. Unter Bezug auf die Gründungsväter der Soziologie, Karl Marx, Auguste Comte und Max Weber, fokussieren sie dabei die Frage, welche Rolle die industrielle Revolution für die allgemeine Auffassung von Behinderung gespielt hat (vgl. ebd.: 52-53). Im Zuge dieser Revolution setzten sich neue Produktions- und Arbeitsweisen durch, die unter anderem eine Massenmigration in die Städte auslösten. Dadurch entwickelten sich »Problempopulationen« in den Großstädten, die Gefahr liefen, sich der staatlichen Kontrolle zu entziehen. Der Staat reagierte darauf wiederum mit der Bildung und dem Ausbau von Institutionen (vgl. ebd.:

18 Für einen Überblick und eine kritische Einführung in die Modelle von Behinderung in den Disability Studies vgl. Waldschmidt 2005; 2020a: 72-91; 2020b.

60-61), in welche vor allem eine wachsende Nummer psychisch und kognitiv beeinträchtigter Personen eingeschlossen wird (vgl. ebd.: 61-62). Oliver und Barnes (2012: 62-63) beziehen sich auf Louis Althusser's (1977) Theorie der Anrufung und schreiben den Institutionen in diesem Sinne gleichsam repressive wie auch ideologische Machtausübung zu. Sogenannte Arbeitshäuser (englisch: »workhouses«), in denen behinderte und nichtbehinderte Menschen arbeiten, förderten durch die Disziplinierung der Insassen bzw. Insassinnen deren Selbstkontrolle und damit einhergehend deren Vereinzelung (vgl. ebd.: 63).

Im Wesentlichen gehen Oliver und Barnes von folgendem Zusammenhang aus: Die körperliche (und kognitive) Heterogenität des Menschen steht einer auf Effizienz ausgerichteten, standardisierten Produktionslogik entgegen, sodass nicht jede und jeder in den kapitalistischen Arbeitsprozess eingebunden werden kann. Menschen mit Behinderungen sind von dieser fehlenden Passung besonders betroffen. Um die mangelnde Einbindung zu legitimieren, wird die Auffassung, Behinderung sei ein individualisiertes Phänomen, vorherrschend, welche vor allem auf medizinischen Erklärungsansätzen beruht. Die Autoren werfen die Frage auf, warum der medizinische und damit individualisierte Deutungsansatz von Behinderung erhalten bleibt, obwohl die Hochphase standardisierter Industrieproduktion in westlichen Industrieländern vorüber ist und Arbeitsabläufe also diverser und dadurch flexibler geworden sind (vgl. Oliver/Barnes 2012: 53). Unter anderen führen sie diese Beharrungskraft auf das Institutionenwesen zurück (vgl. ebd.: 67-70), in welchem eben jenes Verständnis von Behinderung, nach dem diese ein individualisiertes Problem sei, reproduziert wird.

Ob die Werkstätten für behinderte Menschen als zeitgenössische Fortsetzung und deutsches Äquivalent der von Oliver und Barnes beschriebenen Arbeitshäuser verstanden werden können, kann nur spekuliert werden. Deutlich wird jedoch, dass die Individualisierung und Medikalisierung von Behinderung eng mit dem Arbeiten in kapitalistischen Produktionszusammenhängen auf der einen Seite und dem Auf- und Ausbau von Institutionen auf der anderen Seite zusammenhängt. Arbeiten mit Behinderung im Allgemeinen, auch in Inklusionsbetrieben, und Werkstattbeschäftigung im Besonderen können als disziplinierende und ordnende Praktiken verstanden werden, in welchen Behinderung (re-)produziert wird.

Heute leben wir in einer postindustriellen Gesellschaft, die den (Arbeits-)Zwang weitestgehend mit »freiwilliger« Selbstbestimmung und Autonomie ersetzt hat.¹⁹ Diskriminierende Strukturen gegenüber behinderten Menschen wirken vor allem in Form des Ableismus, der Diskriminierung anhand vermeintlicher Unfähigkeiten, weiter. Die australische Disability-Studies-Forscherin und Juristin Fiona Kumari Campbell, die diesen Begriff popularisierte, definiert Ableismus als

19 Die Implikationen dieser weicheren Formen von Herrschaft werden in den Governmentality Studies eingehend verhandelt (vgl. Bröckling/Krasmann/Lemke 2000).

»A network of beliefs, processes and practices that produces a particular kind of self and body (the corporeal standard) that is projected as the perfect, species-typical and therefore essential and fully human. Disability then is cast as a diminished state of being human.« (Campbell 2009: 5)

Die Diskriminierung behinderter Menschen und die allgemeine gesellschaftliche Orientierung an (Leistungs-)Fähigkeit offenbaren sich also gleichsam in einem Netzwerk aus Werteordnungen, spezifischen (institutionalisierten) Prozessen und (alltäglichen) Praktiken. Dieses Netzwerk produziert nicht nur diskriminierende Strukturen, sondern auch die Vorstellung von einem idealen Selbst, an welchem sich nichtbehinderte wie auch als behindert geltende Menschen orientieren.

Campbell beschreibt in ihrer Abhandlung auch das Phänomen des »internalised ableism« (Campbell 2009: 18), welches sie der Critical Race Theory entlehnt. Es beschreibt, dass behinderte Menschen sich selbst und andere behinderte Menschen häufig als minderwertig ansehen und aus diesem Grund versuchen, die wahrgenommene Differenz zu nichtbehinderten Menschen zu minimieren. Dazu nutzen sie »defensive Othering« (ebd.: 24), die (häufig unbewusst stattfindende) Hierarchisierung behinderter Menschen anhand von Art und Schwere der Beeinträchtigung, um selbst als »weniger behindert« und dadurch als »normaler« zu gelten. Ableismus beschreibt also neben einem Diskriminierungsregime auch die Einflüsse dieser Strukturen auf das Selbstbild und die Identität behinderter Menschen.

Dan Goodley konstatiert, dass insbesondere der neoliberale Kapitalismus für das Verständnis des Ableismus von Bedeutung ist: Als »neoliberal-ableism« (Goodley 2014: 21, Herv. i.O.) verfolge dieser die Logik des (Hyper-)Normalen. Wie Oliver und Barnes (2012: 62-63) greift auch Goodley (2014: 138) auf Althusser's Begriff der Anrufung zurück. Bürgerinnen und Bürger werden im Neoliberalismus nicht nur als Arbeitende bzw. als Produzierende, sondern vor allem auch als Konsumierende angerufen. Aufgrund dieser doppelten Verbundenheit mit der kapitalistischen Produktionsweise bauen sie eine emotionale Verbindung mit derselben auf.

Forderungen nach einem Recht auf Arbeit für behinderte Menschen²⁰ setzt Goodley (2014: 140) mit der Erwartung gleich, ein neoliberales Subjekt zu sein bzw. zu werden. Diese Forderungen laufen Gefahr, die Frage nach der Inklusion behinderter Menschen auf den Einbezug in Erwerbsarbeit und damit einer kapitalistischen Verwertungslogik gemäß zu verengen. Denn auch wenn behinderte Menschen sich der Grenzen der Inklusion durch liberale Diskurse bewusst sind, sind sie dennoch dazu gezwungen, sich zu diesen Diskursen zu verhalten und zu positionieren. Durch die affektive Verhaftung der Subjekte an den Neoliberalismus werden auch behinderte Menschen konstatiert: »[I]t feels good to work« (ebd.:

20 Für die Debatte über *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen* vgl. auch den 2018 herausgegebenen, gleichnamigen Sammelband von Wansing, Felix Welti und Schäfers.

140). Inklusionsmöglichkeiten werden so zu einer Inklusionswürdigkeit umgedeutet, also der Bewertung von Individuen danach, wie sehr sie sich selbst bemühen, inkludiert zu werden (vgl. ebd.: 143-144).

Personen, die dieses Bemühen vermeintlich nicht an den Tag legen, fordern das neoliberale System heraus. Ähnlich wie Ulrich Bröckling (2007: 293-297) es für die Bewegung der ›glücklichen Arbeitslosen‹ beschrieben hat, konzipiert Goodley (2014: 144) den Typus der ›behinderten Sozialhilfeempfänger und Sozialhilfeempfängerinnen‹, die sich in ihrem Status einrichten, keine Anstrengungen zur Aufnahme einer Arbeitsstelle zeigen und sich so Aktivierungs- und Aktivitätsimperativen verweigern, als den neoliberalen Diskurs herausfordernde Figur, die es einzuhegen gilt. Anhand der Differenzierung behinderter Menschen nach ›Heldentum‹ und ›Schmarotzertum‹ entfaltet der Neoliberalismus das Potenzial, immer weitere Personengruppen in Form von Humankapital zu mobilisieren und zu vereinnahmen (vgl. ebd.: 144).

Der Begriff Ableismus impliziert also auf der einen Seite, dass die gesellschaftliche Orientierung an (Leistungs-)Fähigkeit behinderte wie nichtbehinderte Personen gleichsam anspricht und deren Selbstbild bis hin zu einer möglichen Selbstmarginalisierung prägt. Er verspricht dadurch mehr zu umfassen als der ältere Begriff der Behindertenfeindlichkeit (vgl. Köbsell 2015), der einen reinen Unterdrückungsmechanismus und die eindeutige Unterscheidbarkeit zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen impliziert. Nach Goodleys Ausführungen weitet die Verbindung von Ableismus und Neoliberalismus zwar die Sphäre der ›inkludierbaren‹ Subjekte aus, diese Ausweitung folgt jedoch meist einer kapitalistischen Verwertungslogik und treibt den Ausschluss nicht oder vermindert leistungsfähiger Personen voran, die vermeintlich zu wenig Willen und Anstrengung an den Tag legen. Auf der anderen Seite neigen Forschungen im Bereich Ableismus meines Erachtens leider häufig dazu, die Lebenslagen behinderter Menschen bereits auf einer konzeptionellen Ebene als Diskriminierungs- und Ungleichheits- erfahrung zu begreifen und so wenig sensibel für die empirisch vorfindbaren Ambivalenzen, Vielschichtigkeiten und Selbstdeutungen von Lebenslagen und situieren Praktiken zu sein. Aus Goodleys Überlegungen folgt die Frage, ob Inklusion in Arbeit in einem neoliberalen Kontext immer mit Formen der (Selbst-)Ausbeutung in Verbindung stehen muss oder ob und inwieweit sie dennoch gleichstellendes und emanzipierendes Potenzial beinhalten kann.

Weitere aktuelle kritische Perspektiven auf die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nimmt der 2015 veröffentlichte Sammelband *Disabled People, Work and Welfare* (Grover/Piggott 2015a) ein und fragt kritisch im Untertitel: *Is employment really the answer?* Von dem Befund ausgehend, dass in den letzten Jahren in vielen Ländern Bestrebungen danach beobachtet werden können, den Anteil behinderter Menschen an der Erwerbsbevölkerung zu erhöhen, stellen die Herausgebenden Chris Grover und Linda Piggott fest, dass diesen Bestrebungen eine wider-

sprüchliche Logik zugrunde liege (vgl. Grover/Piggott 2015b: 1). Diese zeichne sich dadurch aus, dass behinderte Menschen nun in einen Arbeitsmarkt inkludiert werden sollen, welcher historisch ihre gesellschaftliche Exklusion bewirkte. Gleichzeitig habe sich heutzutage aber der Glaube durchgesetzt, dass alle behinderten Menschen in Erwerbsarbeit stehen sollten (vgl. ebd.: 2). In der Folge kam es teilweise zwar zu mehr Inklusion behinderter Menschen, dabei teilweise aber auch solcher in prekäre Arbeit. Gleichzeitig finden sich diejenigen, die nicht arbeiten können, vermehrt Begründungszwängen gegenüber, um Sozialleistungen zu erhalten (vgl. ebd.: 2-3). Auch das soziale Modell von Behinderung biete keinen Ausweg aus diesem Dilemma, da es der Erwerbsarbeit unkritisch gegenüberstehe. Stattdessen plädieren Grover und Piggott für eine Vorstellung von Inklusion, die darauf verzichtet, die Teilhabe an Erwerbsarbeit in das Zentrum zu stellen (vgl. ebd.: 9). Sie betonen, dass Inklusion gegenwärtig häufig Inklusion in prekäre Arbeit und damit Entsicherung der Lebensverhältnisse bedeutet.

Ähnlich argumentiert Sarah Woodin (2015), die sich mit der Inklusion in Arbeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Großbritannien beschäftigt. Im Vergleich zu den entsprechenden Maßnahmen bei anderen Gruppen beeinträchtigter Menschen wirken die staatlichen Maßnahmen der Arbeitsförderung bei Menschen mit Lernschwierigkeiten ihr zufolge bisher wenig. Sie argumentiert, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes vor allem zur erweiterten Ausbeutung von Arbeitskraft, der »flexploitation«, geführt habe, obwohl Politiken der sozialen Sicherung, die »flexicurity«, gefördert werden sollten (vgl. Woodin 2015: 186).²¹ Die Förderung der Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in (Erwerbs-)Arbeit analysiert sie im Folgenden anhand der Angebots- und der Nachfrageseite. Auf der Angebotsseite, welche bisher fast ausschließlich gefördert wird, stehen Maßnahmen, die die Qualifizierungen und Fähigkeiten der Individuen stärken (vgl. ebd.: 189-190). Wirksam sind vor allem Programme zur Unterstützten Beschäftigung,²² die bisher jedoch wenig ausgebaut sind. Auf der Nachfrageseite stehen jene Maßnahmen, die sich an die Arbeitgebenden richten (vgl. ebd.: 190-192). Konkret bezogen auf

21 Es handelt sich um zwei Wortkreuzungen: »flexploitation« besteht aus »flexibility« und »exploitation«, also Flexibilität und Ausbeutung, und »flexicurity« ist die Verbindung von »flexibility« und »security«, also Flexibilität und Sicherheit.

22 In Deutschland ist die Möglichkeit der Unterstützten Beschäftigung in § 55 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch geregelt. Frank Oschmiansky, Petra Kaps und Karin Kowalczyk (2018) untersuchen den Stand der Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung, die der grundlegenden Agenda »Erst platzieren, dann qualifizieren« folgt, in Deutschland. Seit 2012 sind konstant etwa 3.000 Personen in Unterstützter Beschäftigung (vgl. ebd.: 23-24), somit kann auch in Deutschland – verglichen mit der Werkstattbeschäftigung oder Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb – von einem marginalen Instrument der Arbeitsmarktintegration gesprochen werden.

Menschen mit Lernschwierigkeiten sind solche Maßnahmen auf Makroebene bisher nicht existent. Frühere, mittlerweile abgeschaffte Maßnahmen, zum Beispiel in Form von medialen Kampagnen, zeichneten eher ein defizitäres Bild von behinderten Menschen und verhalfen so nicht zu einer positiveren Sichtweise auf der Arbeitgeberseite (vgl. ebd.: 192). Woodins Studie legt den Schluss nahe, dass nicht ausschließlich die Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten fokussiert werden sollte, sondern auch bei den Arbeitgebenden angesetzt werden müsste, um bessere Arbeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten anzuregen. Qualifizierungsmaßnahmen stoßen an ihre Grenze, wenn die Bereitschaft der Arbeitgebenden fehlt, Arbeitsplätze mit Menschen mit Lernschwierigkeiten zu besetzen.

Edward Hall und Robert Wilton (2015) argumentieren anhand der Beispiele Großbritannien und Kanada, dass auch über Alternativen zu Lohnarbeit nachgedacht werden sollte, wenn es um die Inklusion behinderter Menschen in ihr lokales Umfeld geht. Die geringen Beschäftigungsquoten behinderter Menschen führen Hall und Wilton (2015: 212-222) vor allem auf die Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes und den erhöhten Bedarf an hoch qualifizierten Tätigkeiten auf der einen und dem hohen Tempo bei der Ausführung gering qualifizierter Tätigkeiten auf der anderen Seite zurück. Problematisch sei diese Entwicklung vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychosozialen Beeinträchtigungen. Interessant könnten für diese Personengruppen die Arbeit in der Gemeinwirtschaft und andere ehrenamtliche Tätigkeiten sein, wobei die Autoren auch vor einer Gefahr der Ausbeutung behinderter Menschen durch diese Arbeit warnen.

Als gelungenes Beispiel dafür, wie Inklusion in Arbeit gelingen könne, nennen die Autoren die kanadischen »Sozialunternehmen«,²³ deren Hauptanliegen darin besteht, neue nicht-profitorientierte Arbeitsformen zu erproben (vgl. ebd.: 224). Neben einer Flexibilisierung von Arbeitsplatzgestaltung und Anlernmöglichkeiten steht hier der Aufbau von stabilen Arbeitsbeziehungen im Fokus, in welche Personen auch nach einer Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zurückkehren können. Problematisch ist jedoch, dass viele Sozialunternehmen bei ihrem Auswahlprozess wiederum selektieren und leistungsfähigere Personen bevorzugen würden (vgl. ebd.: 227). Diese Praktik wird häufig auch als »creaming« bezeichnet.²⁴ Ehrenamtliche Arbeit und künstlerische Tätigkeiten bilden eine Alternative

23 Diese Sozialunternehmen scheinen mit den deutschen Inklusionsbetrieben vergleichbar zu sein, sind jedoch in Finanzierung und Organisation weniger formalisiert.

24 Diese »Gefahr« besteht meines Erachtens auch bei den deutschen Inklusionsbetrieben, da diese laut Sozialrecht zwar zusätzliche Leistungen zur Förderung behinderter Menschen erhalten, aber im Grunde Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes und aus diesem Grund profitorientiert sind. Zur Problematik des »creaming the disabled« vgl. auch Waldschmidt 2012: 29, Herv. i.O.

zur Lohnarbeit und haben einen positiven Effekt auf Gesundheit und Selbstwertgefühl der Freiwilligen (vgl. ebd.: 228-229). Die Autoren verweisen darauf, dass die soziale Absicherung in Form von Sozialleistungen bei allen alternativen Arbeitsformen gewährleistet sein müsse, um der Tendenz zur Ausbeutung der Arbeitskraft behinderter Menschen und damit dem indirekten Ausbau des Niedriglohnssektors entgegenzuwirken.

Alternative Arbeitsformen jenseits von normaler Erwerbsarbeit und segregierender Werkstattarbeit könnten für Menschen mit Lernschwierigkeiten inklusive Wege bereithalten, mit nichtbehinderten Menschen zusammenzuarbeiten, ohne ausgebeutet zu werden. Dennoch handelt es sich bei ihnen im weitesten Sinne um Arbeit. Mit dem »right not to work« setzen sich Grover und Piggott (2015c) auseinander. In den letzten Jahren habe es in Großbritannien eine Entwicklung gegeben, die behinderte Menschen als Arbeitskräfte aktivieren sollte, und gleichzeitig wurden Sozialleistungen gekürzt. Die (nicht intendierten) Folgen dieser Entwicklungen bewirken auf der materiellen Ebene einen Anstieg von Armut und Prekariät und auf der psychosozialen Ebene eine vermehrte Ausbildung von Ängsten und Stress bei den Betroffenen (vgl. Grover/Piggott 2015c: 139). In der Inklusionsdebatte und der Forderung nach dem Recht auf Arbeit wurde die immanent ausbeuterische Natur von Erwerbsarbeit dem Autor und der Autorin zufolge meist vernachlässigt (vgl. ebd.: 240). Nur durch diese könne jedoch ein Mehrwert geschaffen werden, welcher von den Unternehmen abgeschöpft werden kann. Diese Abschöpfung gehe prinzipiell mit der körperlichen und mentalen Erschöpfung des Individuums einher, weshalb Grover und Piggott (2015c: 242) Erwerbsarbeit als *per se* »behindernd« bezeichnen. Die Forderung eines Rechts auf Arbeit und Positionen, die den Selbstverwirklichung fördernden Wert von Arbeit zentrieren, stärken implizit die Möglichkeit dieser Ausbeutung. Durch die UN-BRK habe man das universelle Recht auf Arbeit auch in die Debatte über die Arbeitsmarktpartizipation behinderter Menschen aufgenommen.²⁵ Allerdings ist das Recht auf Arbeit laut Grover und Piggott (2015c: 243) umstritten: In der Vergangenheit wurde es in den USA als Argument gegen gewerkschaftliche Aktivitäten genutzt. Außerdem kann es in marktwirtschaftlichen Gesellschaften nicht gesetzlich eingefordert werden, da der Staat nicht für die Distribution von Arbeitsplätzen verantwortlich ist und nur indirekt in Form von Gesetzgebung und Arbeitsmarktprogrammen auf den Arbeitsmarkt einwirken kann.

25 Die Autorin und der Autor beobachten, dass das Recht auf Arbeit für behinderte Menschen von unterschiedlichen Seiten unterstützt wird. Neben Behindertenrechtsorganisationen wird es auch vonseiten der Wirtschaft eingefordert, die sich in der Vergangenheit nicht für die Belange behinderter Menschen interessiert habe und sich so einer eigennützigen Vereinnahmung der Forderung verdächtig mache (vgl. Grover/Piggott 2015b: 243).

Grover und Piggott (2015c: 243-249) fordern dazu auf, Alternativen zum Recht auf Arbeit zu erarbeiten und beispielsweise die Reduzierung der Regelarbeitszeit und die sukzessive Abschaffung von Lohnarbeit zu unterstützen. Sie beziehen sich unter anderem auf Paul Abberley, der bereits in den 1990er Jahren argumentierte, dass die Teilhabe an Erwerbsarbeit weder die Unterdrückung behinderter Menschen auflösen noch zu deren sozialer Inklusion führen werde (vgl. Grover/Piggott 2015c: 246-247). Laut Grover und Piggott sollte anstelle des Rechts auf Arbeit und damit der Stärkung des impliziten Arbeitszwangs ein »right not to work« gefordert werden. Denn nur abseits des Arbeitszwangs könnten behinderte (und nichtbehinderte) Menschen jenseits ihrer Leistungsfähigkeit als vollwertige Bürgerinnen und Bürger anerkannt werden.

Diese Überlegungen weisen darauf hin, dass Behinderung und (kapitalistische) Arbeit interdependente Phänomene sind, die sowohl historisch als auch gegenwärtig eng miteinander verknüpft sind. Alan Roulstone betont die Historizität von Erwerbsarbeit und Behinderung und das Paradoxe in ihrer Verbindung miteinander:

»Put simply, there is a further paradox here; that an economic system having designed out ›non-standard‹ people now expends much energy in trying to design them back into the very system that excluded them. And this is attempted without challenging hegemonic constructions of productive value.« (Roulstone 2015: 260)

Das Paradox besteht darin, dass zunächst die Exklusion behinderter Menschen durch das ökonomische System befördert wurde, in welches diese nun wieder inkludiert werden sollen, ohne dass sich diese Strukturen ändern. Roulstone regt also eine Kritik der exkludierenden ökonomischen Strukturen an, anstatt die Inklusion in dieses System zu fordern.

Das Recht auf Arbeit beinhaltet laut den hier vorgestellten Ansätzen also einige Tücken. Es könnte manche behinderten Menschen (implizit) zur Erwerbsarbeit zwingen, und zwar mit möglichen Folgeschäden für ihre Gesundheit und Psyche, und gleichzeitig andere Gruppen anhand des Kriteriums der Leistungsfähigkeit weiterhin exkludieren. Das Recht auf Arbeit könnte als Deckmantel für eine Ausweitung neoliberaler Arbeitsmarktpolitiken und Anrufungen missbraucht werden, welche die weitere Verbreitung prekärer Lebenslagen befördern würde. Umgekehrt sollte an dieser Stelle aber auch angemerkt werden, dass die Ausweitung und Gewährung von Sozialleistungen behinderten Menschen auch Türen zur Teilhabe durch Arbeit verschließen könnte, wenn sie als Alternative zur Finanzierung von angemessenen Vorkehrungen²⁶ genutzt würde.

26 Angemessene Vorkehrungen beziehen sich immer auf eine einzelne behinderte Person und ihren Arbeitsplatz, während mit Zugänglichkeit die allgemeine Barrierefreiheit gemeint ist (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 68).

Weitere Arbeiten der Disability Studies, die sich mit dem Zusammenhang von Inklusion und Subjektivität auseinandersetzen, können Aufschluss darüber geben, was der Zusammenhang zwischen neoliberalem Kapitalismus und Inklusion für die betroffenen Subjekte bedeuten kann. Diese neueren, vor allem deutschsprachigen Arbeiten werden im Folgenden rezipiert.

Peter und Waldschmidt (2017) untersuchen die gegenwärtigen Debatten um Inklusion im Sinne einer dispositivanalytischen und genealogischen Vorgehensweise, da Inklusion »auf bestem Wege [ist], zu einer Leitidee der Gegenwartsgesellschaft zu werden« (Peter/Waldschmidt 2017: 30). In den letzten Jahrzehnten zeichnet sich die öffentliche Debatte um Inklusion vor allem durch eine normative Ausrichtung aus, die zu einer Politisierung des Begriffes führte (vgl. ebd.: 32). Genealogisch betrachtet handelt es sich bei ihr jedoch nicht immer um ein politisches Problem. So unterscheiden Peter und Waldschmidt (2017: 33-34) vier verschiedene Diskursstränge, in denen der Terminus der Diskussion von Bedeutung ist: Erstens wurde Inklusion demnach in Diskussionen rund um den Wohlfahrtsstaat in der Nachkriegszeit als Garantie auf Bürgerschaft formuliert. Zweitens habe vor allem in den 1960er Jahren ein strukturfunktionalistisches bzw. systemtheoretisches Verständnis von Inklusion dominiert, welches vor allem die »kommunikative Berücksichtigung von Personen in funktional differenzierten Systemen« (ebd.: 33) bezeichne. Dabei komme der Inklusion ein normativ höheres Gewicht zu als der Exklusion. Drittens seien Fragen der Exklusion Gegenstand einer machtkritischen Perspektive, die vor allem durch die Arbeiten Foucaults beeinflusst ist. Die gesellschaftlichen Ausschlüsse von Subjekten durch machtvollen Institutionen und Praktiken fanden dabei insbesondere Berücksichtigung, um Rückschlüsse auf die Verfasstheit der Mehrheitsgesellschaft zuzulassen (vgl. ebd.: 34). Und viertens habe man im Zuge der Diskussion um die Erosion des Sozialstaats in den 1980er Jahren die Frage der Exklusion immer größerer Bevölkerungsteile zur neuen sozialen Frage erhoben (vgl. ebd.: 34).

Peter und Waldschmidt beschreiben in ihrem dispositivanalytischen Zugang auch subjektivierende Praktiken der Inklusion. Dazu fokussieren sie Subjektivierungsformen, mit welchen das inkludierbare Subjekt in programmatischen Texten angerufen wird. In Bezug auf die UN-BRK konstatieren sie:

»In die Norm der Inklusion ist grundlegend eine Subjektvorstellung eingeschrieben, die ›individuelle Autonomie und Selbstbestimmung‹ sowie die ›Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen‹, voraussetzt (UN-BRK, Präambel). Damit werden traditionelle Subjektideen zurückgewiesen, welche die individuelle Autonomie von Menschen mit Behinderungen negieren und umfangreiche Praktiken des Ausschlusses und der Fürsorge begründet haben.« (Peter/Waldschmidt 2017: 46)

Die Inklusion behinderter Menschen erfolgt also auch über die Formulierung normativer Anforderungen an die Personen selbst, welche in diesem Fall die Forderung

nach individueller Entscheidungskompetenz, Autonomie und Selbstbestimmung beinhalten. Peter und Waldschmidt konstatieren, dass bei dieser Berücksichtigung traditionelle Vorstellungen ›behinderter‹ Subjektivität zurückgewiesen werden; zu ergänzen ist, dass dazu traditionelle Vorstellungen hegemonialer Subjektivität wie Autonomie und Selbstbestimmung aufgerufen werden. Das heißt, es werden für behinderte Menschen nicht ausschließlich alte Vorstellungen von Subjektivität zurückgewiesen und neue bereitgestellt, sondern sie werden im Sinne hegemonialer Subjektvorstellungen angerufen, die für nichtbehinderte Menschen bereits zuvor gültig waren. Sie werden also in die allgemeine Vorstellung von Subjektivität inkludiert.

In diesem Zusammenhang können schließlich »Aktivierungs- und Mobilisierungseffekte« in Anschlag gebracht werden, »als deren Folge das Gelingen und Scheitern von Inklusion dem Einzelnen überantwortet wird.« (ebd.: 46) Die gegenwärtige Inklusionsrhetorik führt also auf der Ebene der Subjekte zu einem kommunikativen Einschluss von immer mehr zuvor als behindert markierten Bevölkerungsgruppen, geht aber auch mit der individuellen Verantwortungsübernahme des Inklusionserfolgs einher. Damit könnten weitere Grenzmarkierungen und Ausschlussdynamiken hervorgebracht werden, die Personen betreffen, die Autonomie und Selbstbestimmung entweder nicht leisten können oder diese Normen nicht erfüllen wollen.

Miklas Schulz kommt zu einem ähnlichen Schluss, indem er auf die Gefahren hinweist, die sich für »Inklusionsversager/Innen« (Schulz 2017: 124) durch eine verlagerte Schuldzuschreibung ergeben können. Mithilfe des Dispositivkonzepts (Bührmann/Schneider 2008) und der Actor-Network-Theory (ANT) nach Bruno Latour und anderen (Belliger/Krieger 2006) widmet er sich dem Zusammenhang zwischen der diskursiven Konstruktion (technischer) Hilfsmittel zur Eingliederung in das Arbeitsleben und der individuellen Aneignung und Nutzung dieser durch behinderte Menschen. Durch die zunehmende Anrufung behinderter Menschen als Konsumierende, auf die ein wachsender Markt technischer und anderer Hilfsmittel hindeutet, tritt ihm zufolge ein wachsendes Selbstoptimierungserfordernis in Kraft, das hochgradig anschlussfähig an neoliberale Diskurse sei (vgl. Schulz 2017: 124). Behinderte Menschen sehen sich der Anforderung gegenüber, sich als inklusionswillig, aber dennoch defizitär genug zu präsentieren, um Förderungen zu erhalten (vgl. ebd.: 125). Potenzielles Scheitern wird laut Schulz individualisiert und dem oder der Einzelnen überantwortet.

Die US-amerikanische Disability-Studies-Forscherin Nirmala Erevelles (2011: 147-172) weist auf die Gefahr der Betonung bürgerlicher Normen des Subjektseins zum Zweck der Inklusion behinderter Menschen hin. Normen wie Autonomie und Vernunft seien historisch gesehen für die Exklusion schwerbehinderter Menschen verantwortlich. Die Liberalisierung, die mit dem kommunikativen Einschluss behinderter Menschen in diese Normen einhergehe, werde nicht die Inklusion aller

behinderten Menschen in die Mehrheitsgesellschaft leisten können, sondern neue exkludierende Grenzziehungen zur Folge haben. Nicht alle Menschen, so Erevelles (2011: 148), verfügen über die nötigen Dispositionen, um den liberalen Imperativen um Autonomie und Rationalität und damit verbunden den Anforderungen des liberalen Kapitalismus gerecht zu werden.

Auch Marianne Pieper und Jamal Haji Mohammadi (2014) beschäftigen sich unter anderem mit leistungsbezogenen Anrufungen an behinderte Menschen. Sie untersuchen »das Problem mangelnder Partizipation von Menschen, die multiplen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind« (Pieper/Mohammadi 2014: 221). In ihrer empirischen Studie zu Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt stellt sich heraus, dass sehr viele dieser Menschen entweder arbeitslos oder in einer Werkstatt beschäftigt sind, obwohl sie in ihrem Heimatland hoch qualifizierte Tätigkeiten gelernt und ausgeübt haben. Für die strukturelle Ebene konstatieren Pieper und Mohammadi:

»Bestehende kompensatorische Politiken – wie Kompetenztrainings, Mobilisierungsmaßnahmen oder Self-Empowerment-Angebote – zielen auf den Ausgleich vermeintlicher individueller Defizite. Damit behandeln sie mangelnde Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund individualisierend als sogenanntes ›miss-match-Phänomen‹ am Arbeitsmarkt.« (Pieper/Mohammadi 2014: 222)

Dadurch werden sowohl wirtschaftliche Kontexte der Arbeitsmarktlage als auch gesellschaftlich-strukturelle Phänomene wie gruppenbezogene Diskriminierung in Form von Ableismus und Rassismus missachtet.

In einer weiteren Analyse, in der Pieper (2016) das Assemblagemodell nach Felix Guattari und Gilles Deleuze nutzt, stellt sich heraus, dass sich die befragten Personen trotz Diskriminierungserfahrungen »keineswegs der viktimisierenden Perspektive von Kategorien und Strukturen [fügen]« (Pieper 2016: 91). Widerständige Potenziale eröffnen sich vor allem auf der Ebene von Mikropraktiken (vgl. ebd.: 101), etwa wenn freiberufliche oder künstlerische Tätigkeiten von den betroffenen Personen als »befreiend« erlebt werden (vgl. ebd.: 113). Kritisch gibt Pieper (2016: 113) allerdings zu bedenken, dass auch diese Praktiken ökonomischer Logik unterliegen und als Akzeptanz der Anrufung als »unternehmerisches Selbst« (vgl. Bröckling 2007) interpretiert werden können. Die Analysen von Pieper und Mohammadi (2014) und die von Pieper (2016) legen nahe, dass erstens auch diskriminierende Praktiken bei der Arbeitsmarktpartizipation betrachtet werden sollten und zweitens eine strukturelle Kategorie nicht automatisch von den Betroffenen in das eigene Selbstbild aufgenommen wird. Allerdings wird hier die Krux der Arbeitsmarktintegration deutlich: Der Werkstattbeschäftigung »entkommen« die Befragten, indem sie beispielsweise freiberufliche Tätigkeiten ausführen und ihren Status »kapitalisieren«, dafür begeben sie sich aber potenziell in die Prekarität.

Sowohl die Ausführungen von Peter und Waldschmidt (2017) als auch die von Schulz (2017) und von Erevelles (2011) weisen darauf hin, dass die Debatte um Inklusion in einem hochgradig normativen Kontext stattfindet, in welchem implizite normative Vorstellungen guter bzw. gelungener Subjektivität wie Autonomie, Selbstbestimmung und Vernunft eine Rolle spielen. Pieper und Mohammadi (2014) und Pieper (2016) zeigen jedoch, dass die Anrufungen bei den Angerufenen ganz unterschiedlich ankommen können und neben diskriminierenden auch emanzipierende Erfahrungen gemacht werden.

2.6 Zusammenfassung

Die in diesem Kapitel vorgestellten theoretischen und empirischen Arbeiten dienen dazu, das ambivalente Verhältnis zwischen Behinderung, Arbeit und Inklusion zu skizzieren. Zunächst ist dafür eine Definition von (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang und eine Unterscheidung zwischen Arbeit und Lohn-/Erwerbsarbeit zielführend. Dieser Praxiszusammenhang zeichnet sich grundlegend dadurch aus, dass das Individuum sich im Rahmen körperlicher Praktiken mit der Natur auseinandersetzt und so diese und sich selbst verändert (vgl. Voß 2018: 37). In modernen Gesellschaften ist dieses Verhältnis meist durch Lohnarbeit kapitalisiert und beinhaltet laut Castel (2008: 286) vor allem drei relevante Dimensionen: die Lohnzahlung als Grundlage materieller Existenz, die strukturellen Rahmenbedingungen in Form von Verrechtlichung und Vertragsbestimmungen und schließlich die jeweilige Arbeitspraxis an den Arbeitsplätzen mit Formen der Kontrolle und Disziplinierung. Für den Praxiszusammenhang (Erwerbs-)Arbeit sind darüber hinaus auch die alltäglichen, verkörperten und routinierten Praktiken und Interaktionen konstitutiv (vgl. Krämer 2016: 301). Reckwitz' (2010: 55-56) Definition von Arbeitspraktiken besagt zudem, dass arbeitende Subjekte immer unter dem Aspekt der Leistungsfähigkeit bewertet werden.

So kann (Erwerbs-)Arbeit als empirisch untersuchbares Feld eingegrenzt werden, das sich von anderen subjektivierungsrelevanten Bereichen unterscheidet und durch die Lohnzahlung (und im Bereich der Werkstattarbeit durch die symbolische, ersatzweise Zahlung eines Entgelts), das Arbeits- bzw. Sozialrecht und bestimmte formalisierte und nicht formalisierte Arbeitspraktiken, die sich im Normalfall an einem für die Arbeit eingerichteten Ort abspielen, gekennzeichnet ist.

Ob diese Orte, im Fall der vorliegenden Studie Werkstätten für behinderte Menschen oder Inklusionsbetriebe, sich als totale Institutionen (vgl. Goffman 1973) beschreiben lassen, muss zwar verneint werden, jedoch zeigt sich, dass viele Menschen mit Lernschwierigkeiten insgesamt ein durch Institutionalisierung und Besonderung geprägtes Leben führen (vgl. Römisch 2011; Wansing 2013). Die Inklusion in Arbeit garantiert also nicht eine Inklusion in weitere Lebensbereiche. Aber

zumindest kann das Arbeiten in einem inklusiven Betrieb den Kontakt zu nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen fördern; aus diesem Grund sind Inklusionsbetriebe als *potenziell* weniger exkludierend zu bewerten. Debatten um die soziale Ungleichheit und Exklusion behinderter Menschen verdeutlichen, dass Exklusion und Inklusion auf unterschiedlichen Ebenen relevant werden können. Zu unterscheiden ist auch die Notwendigkeit einer materiellen Gleichstellung behinderter Menschen (vgl. Maschke 2007; Dannenbeck 2013) und die Forderung nach einem kulturellen Wandel (vgl. Dederich 2013). Zwangsläufig stellt sich also bei der Forderung nach Inklusion auch die Frage, in welche Normalität behinderte Menschen inkludiert werden sollen und ob mit dieser Inklusion auch eine Verbesserung ihrer Lebenssituation verbunden ist (vgl. Kronauer 2013).

Die (kritischen) Disability Studies geben deshalb zu bedenken, dass die Inklusion in Erwerbsarbeit auch eine Inklusion in prekäre Verhältnisse bedeuten kann und sowohl die primäre Adressierung behinderter Menschen als Arbeitende als auch die Forderung auf ein Recht auf Arbeit eine neoliberale Mobilisierung von Humankapital beinhalten könnten (vgl. Goodley 2014; Grover/Piggott 2015c). Nicht nur ist Behinderung von jeher stark mit Vorstellungen von Arbeit verbunden, vor allem zeitgenössische neoliberale Diskurse um Inklusion lagern tendenziell die Verantwortung für geglückte Inklusion auf das behinderte Individuum aus. Alternativen zur Erwerbsarbeit und vor allem auch ein legitimes Recht auf Nichtarbeit (vgl. Grover/Piggott 2015c) sollten geschaffen werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der neoliberalen Vereinnahmung in inklusiven Arbeitsbereichen: Ist es möglich, dass inklusive Arbeit zwar eine Inklusion einiger behinderter Individuen ermöglicht, aber durch sie dennoch weitere Ausschlüsse produziert werden? Aus diesem Grund bietet sich ein Vergleich der Arbeitspraktiken in segregierenden und inklusiven Arbeitszusammenhängen an.

Die Anrufung als leistungsfähiges Subjekt inkludiert behinderte Menschen also nicht nur in Erwerbsarbeit, sondern auch in hegemoniale Subjektformen, die sich durch Autonomie und Eigenverantwortung auszeichnen (vgl. Peter/Waldschmidt 2017; Erevelles 2011; Schulz 2017). Auf der Kehrseite könnte diese Inklusion aber auch eine verstärkte Differenzierung von Behinderung betroffener Menschen bedeuten, die anhand von tatsächlicher oder angenommener Leistungsfähigkeit auch zu einer Inkorporierung leistungsbezogener Normen in das eigene Selbstbild führen könnte (vgl. Campbell 2009). Das Verhältnis zwischen Behinderung und Arbeiten sowie die Einflüsse dessen auf das eigene Selbstverständnis sind als durchaus paradox und ambivalent einzuordnen und bedürfen einer empirischen Untersuchung.

3. Praktiken der Subjektivierung theoretisch denken

Der Zusammenhang zwischen Arbeit, Behinderung und Inklusion ließe sich in einer Fülle von theoretischen Zugängen untersuchen. Ein arbeitssoziologischer Ansatz könnte die Stellung von Werkstätten und Inklusionsbetrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit ökonomischen Perspektiven beleuchten. Die Organisationssoziologie könnte die Strukturen und internen Prozesse der Organisationen vergleichend analysieren. Dagegen würde die soziologische Diskriminierungsforschung den Fokus auf die ungleichheitsfördernden Faktoren und Strukturen der Arbeit von Menschen mit Behinderungen legen. Diskursanalytisch würden zum Beispiel öffentliche Debatten über Abschaffung oder Reform der Werkstätten in Deutschland im Zentrum stehen.

Diese Arbeit schlägt einen anderen, nämlich einen subjektivierungsanalytischen Zugang zum Zusammenhang zwischen Arbeit, Behinderung und Inklusion vor. Erstens kann mit seiner Hilfe rekonstruiert werden, wie sich Einzelne tagtäglich multiplen subjektivierenden Anrufungen gegenübersehen, die teilweise ambivalente und widersprüchliche Anforderungen an sie richten. Zweitens können durch den Fokus auf die Subjektivierung die Ambivalenzen, Widersprüche und Paradoxien von Inklusion in Arbeit für behinderte Menschen erhalten bleiben. Und drittens ist die Analyse von Praktiken sensibel dafür, wie Subjektivierung täglich zwischen Routine und immer neuen Verhandlungen Potenziale für Subversion und Wandel bereithält.

Im Folgenden werden die theoretischen Annahmen dieser Studie im Sinne einer forschungsleitenden Heuristik dargestellt. Die Subjektivierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Arbeit kann durch eine praxeologische Subjektivierungsanalyse rekonstruiert werden. Zuerst wird das Verständnis von Subjektivierung als Anrufung und als Positionierung von Einzelnen dargelegt. Danach werden Praktiken der (Human-)Differenzierung im Sinne eines »un/doing dis/ability« als spezieller Fall dieser Positionierungen erörtert. Anschließend werden die praxeologischen Grundannahmen der Arbeit erläutert. Dabei werden insbesondere die Öffentlichkeit sozialer Praxis, die Körperlichkeit und Materialität von Subjektivierung sowie die impliziten und expliziten Praktiken der Anrufung in sozialen Interaktionen behandelt.

3.1 Subjektivierung als Anrufung und Positionierung

In der Subjektphilosophie gilt das Subjekt gemeinhin als autonom, rational, vernunftbegabt, selbstbestimmt und zu moralischem Handeln fähig (vgl. Wiede 2019: 1). Auch im Alltag wird dieses Verständnis reflektiert, indem beispielsweise allerorten die Selbstfindung, Selbstbestimmung und Selbstständigkeit des modernen Individuums betont wird. Die Subjektphilosophie befasst sich mit »Selbstverständnissen und Selbstverständigungen westlicher und westlich geprägter Kulturen und Gesellschaften« und geht von »einem rationalen oder metaphysischen Wesenskern des Menschen« (ebd.) aus. Dieser Wesenskern und seine Entfaltung werden von den aktuellen Ansätzen zur Subjektivierungsanalyse, auf die ich mich im Folgenden beziehe, infrage gestellt und statt auf ihn wird der Fokus auf die »Prozesse[.] der ›Subjektivierung‹« (ebd.) gelegt.

Die ›neuere‹ Debatte um das Subjekt in der Moderne kann unter anderem auf Foucaults Verkündung des »Tods des Subjekts« zurückgeführt werden. In einem 1969 geführten Interview wird Foucault aufgefordert, sich zu seiner in der *Ordnung der Dinge* getätigten und kontrovers aufgefassten Aussage über den »Tod des Menschen« zu positionieren. In seiner Antwort präzisiert er seine Auffassung:

»Damit meine ich nicht den Tod Gottes, sondern den Tod des Subjekts als Ursprung und Grundlage des Wissens der Freiheit, der Sprache und der Geschichte. Man kann sagen, die ganze abendländische Zivilisation war auf dem Subjekt aufgebaut, und die Philosophen haben dies nur konstatiert, als sie alles Denken und jegliche Wahrheit auf das Bewusstsein, das Ich, das Subjekt bezogen. In dem Erdbeben, das uns heute erschüttert, müssen wir vielleicht die Geburt einer Welt erblicken, in der man wissen wird, dass das Subjekt nicht eins ist, sondern zerrissen; nicht souverän, sondern abhängig; nicht absoluter Ursprung, sondern stets wandelbare Funktion.« (Foucault 2001: 1002-1003)

Foucault kritisiert die westliche Vorstellung von Subjektivität, die als Grundlage des philosophischen Denkens gilt, als ›abendländischen‹ und historischen Sonderfall. Anstatt das Subjekt als schöpfende und deutende Instanz zu verstehen, betont er dessen Pluralität, Zerrissenheit, Abhängigkeit und Wandelbarkeit und somit dessen Dezentrierung, Historisierung und Kulturalisierung (vgl. Reckwitz 2008a: 11-14). Der Mensch bzw. das Subjekt ist nicht mehr Ausgangspunkt von Wissen und Erkenntnis, sondern es formiert sich in Zusammenhang mit historisch kontingenten (institutionellen) Strukturen, Praktiken und Angeboten des Selbstverstehens (vgl. Wiede 2019: 1). Urs Stäheli zufolge geht es bei der Neufassung des Subjektbegriffs »keineswegs um eine völlige Aufgabe des Subjekts [..], sondern um die Dekonstruktion der Annahme eines autonom handelnden und selbstidentischen Subjekts« (Stäheli 2000: 48).

Durch die Dezentrierung des Subjekts ergibt sich die Notwendigkeit, nicht von einem einzelnen Menschen als schöpfendes, deutendes und autonomes Subjekt auszugehen, sondern den Umgang des oder der Einzelnen mit den kulturellen, sozialen und historischen Bedingungen seiner bzw. ihrer Existenz herauszuarbeiten. Das Subjekt ist nach Reckwitz zunächst eine »spezifische[.] kulturelle Form, welche die Einzelnen in einem bestimmten historischen und sozialen Kontext annehmen, um zu einem vollwertigen, kompetenten, vorbildlichen Wesen zu werden« (Reckwitz 2008a: 9-10). Durch den »Prozess der ›Subjektivierung« (ebd.) wird »das Subjekt unter spezifischen sozial-kulturellen Bedingungen zu einem solchen ›gemacht« (ebd.).

Reckwitz' Beschreibung von Subjektivierung beinhaltet vier Hinweise, die für ein poststrukturalistisches Verständnis von Subjektivierung maßgeblich sind: Erstens ist das Subjekt eine »kulturelle Form«, die von Einzelnen angenommen wird. Zweitens vollzieht sich Subjektivierung im Zusammenhang mit Normen, denn sie ist nicht beliebig oder neutral, sondern Einzelne sollen in ihr jeweils »zu einem vollwertigen, kompetenten, vorbildlichen Wesen« (ebd.) werden. Drittens betont er die Prozessualität oder Dynamik von Subjektivierung, die nicht als einmaliger Akt der Sozialisation stattfindet, in welchem ein Individuum zum Subjekt wird, sondern die ständig erneuert, aktualisiert und unterlaufen wird. Und viertens spricht Reckwitz die Relevanz des Kontextes an: Subjekte sind demnach in historische, soziokulturelle Bedingungen eingebunden, sie entstehen nicht im luftleeren Raum und sie sind auch nicht als Subjekte geboren, sondern sie werden in und bezogen auf diese Bedingungen hergestellt und stellen sich selber her.

Aus dieser dezentrierenden Kontextualisierung des Subjekts kann geschlossen werden, dass eine analytische Unterscheidung zwischen der kulturellen Form und dem konkreten Umgang der Menschen mit dieser Form zielführend sein kann. Andrea D. Bührmann (2012) beispielsweise arbeitet mit der Unterscheidung zwischen Subjektivierungsform und Subjektivierungsweise, um zwei ineinander verstränkte Prozesse der Subjektivierung zu unterscheiden:

»Subjektivierungsweise bezeichnet dabei hier ›die Art und Weise, wie Menschen sich selbst und andere auf einer empirisch faktischen Ebene wahrnehmen, erleben und deuten« [...]. Demgegenüber zielt der Begriff Subjektformierung darauf, wie Menschen auf einer normativ programmatischen Ebene über bestimmte Praktiken oder Programme lernen sollen, sich selbst und andere wahrzunehmen, zu erleben und zu deuten.« (Bührmann 2012: 146)

Subjektivierungsweisen, auf die ich im späteren Verlauf dieser Arbeit noch zurückkomme, bezeichnen auf der einen Seite den konkreten Umgang der Individuen mit den subjektivierenden An- und Aufforderungen und deren Effekte auf das eigene Selbstbild. Subjektivierungsformen auf der anderen Seite entstehen auf einer »normativ programmatischen Ebene« und beinhalten Anrufungen und Handlungsan-

leitungen, die dem oder der Einzelnen nahelegen, wie er oder sie sich selbst verstehen kann und soll. Es handelt sich um diskursiv vermittelbares »Wissen darüber, wer der einzelne im Verhältnis zu den anderen sein soll, welche Praktiken dabei zu verfolgen sind und welche Bewertungen damit einherzugehen haben« (Bühmann/Schneider 2008: 69).

Subjektivierungsformen sind diskursiv konstruiert und normativ-programmatisch. Lohnenswert ist somit ein Blick auf Foucaults Diskurstheorie und darauf, welchen Stellenwert das Subjekt in dieser einnimmt. Zwei Überlegungen spielen eine zentrale Rolle, um das Verhältnis zwischen Diskurs und Subjekt zu bestimmen. Erstens beschreibt Foucault die Diskursivität von Subjekten in der *Archäologie des Wissens* in Abgrenzung zur Annahme eines »ursprüngliche[n] Subjekt allen Werdens« (Foucault 1973a: 23). Diskurse werden von ihm als Systeme von Aussagen definiert, als »Praktiken [...], die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen« (ebd.: 74).

Diese vielzitierte Aussage enthält vor allem zwei relevante Annahmen: Zunächst handelt es sich bei Diskursen um Systeme von Aussagen, das heißt, ein Diskurs zeichnet sich durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aussagen aus, die aufeinander bezogen sind. Und darüber hinaus wird in Diskursen keine vorgängige Realität abgebildet, die in Form von Signifikaten vorliegt oder durch eine tieferliegende, verborgene Ebene strukturiert ist. Vielmehr werden die Gegenstände erst durch die diskursive Praxis hervorgebracht. Gleiches gilt auch für Subjekte, die in den Diskursen nicht lediglich beschrieben oder abgebildet, sondern erschaffen werden.

Die diskursive Konstruktion von Subjektivierungsformen erfolgt laut Reckwitz vor allem über verschiedene »Differenzmarkierungen, mit denen eine Wissensordnung arbeitet« (Reckwitz 2008a: 28). Es werden also nicht nur wünschenswerte Subjekteigenschaften konstruiert, sondern zwangsläufig auch negative. Foucault analysiert in diesem Kontext beispielsweise das Verhältnis zwischen Wahnsinn und Vernunft (vgl. Foucault 1973b) und das zwischen Sexualität und »Perversion« (vgl. Foucault 1983). Über die diskursiven Figuren des »Wahnsinnigen« und des »Perverse[n]« werden jeweils Antisubjekte konstruiert, über die das Verständnis wünschenswerter Subjektivität abgegrenzt werden kann (vgl. Reckwitz 2008a: 28).¹ Ähnliches kann für den Fall Behinderung angenommen werden. Gängigen Verständnissen

1 Gleichzeitig können diese Antisubjekte auch eine gewisse milieuspezifische Attraktivität entwickeln. So erscheinen aus der Sicht des »delinquenten« Milieus die »braven Bürger und Bürgerinnen« als angepasste »Spießer und Spießerinnen« und spezifische milieuspezifische Codes und Praktiken, die in der Mainstreamkultur als abweichend bzw. kriminell gelten, bilden sich aus und erlauben den »Delinquenten und Delinquentinnen« eine affizierende Identifizierung mit ihrer abweichenden Rolle.

von sogenannter geistiger Behinderung sind hegemoniale Vorstellungen von autonomer, vernünftiger und rationaler Subjektivität als Differenzmarkierungen eingeschrieben. Erst die Bestimmung der Abweichung, zum Beispiel von einem gewissen Intelligenzgrad, erlaubt überhaupt erst die Klassifizierung von Personen als geistig behindert.

Zweitens beschreibt Foucault die Positionen des Subjekts im Verhältnis zum Diskurs, die ich im Folgenden als Sprecherpositionen bezeichne (vgl. Keller 2012: 98). Diese Positionen zeichnen sich durch »Situationen [aus], die es [das Subjekt, SK] seinen Möglichkeiten nach im Verhältnis zu verschiedenen Gebieten oder Gruppen von Gegenständen einnehmen kann« (Foucault 1973a: 78). Diskurse werden nach Foucaults Verständnis nicht von autonomen Subjekten geführt bzw. »ausgehandelt« (Link 2005: 77),² sondern »der Diskurs« stellt selbst Positionen bereit, die Subjekte in Relation zu den verschiedenen Gegenständen des Diskurses einnehmen können. Dieses Subjektverständnis führt unter anderem zu der zuvor erwähnten Dezentrierung des Subjekts. Von Interesse ist folglich nicht, wer als »personales Subjekt« (Link 2005: 77) Autor oder Autorin einer Aussage ist, sondern das »Subjekt der Aussage«:

»Man darf also das Subjekt der Aussage nicht als mit dem Autor der Formulierung identisch vorstellen, weder substantiell noch funktional. [...] Sie [die Position des Subjekts, SK] ist ein determinierter und leerer Platz, der wirklich von verschiedenen Individuen aufgefüllt werden kann.« (Foucault 1973a: 138-139)

Diese Sprecherpositionen sind Platzhalter und werden von Einzelnen besetzt, die »den Diskurs« führen. Doch nicht jeder und jede kann diese Plätze einnehmen, sondern nur bestimmte Subjekte in bestimmten Funktionen. Es sind unterschiedliche Legitimierungsstrategien und die Zugehörigkeit zu institutionellen Orten notwendig, um diese Funktionen zu erfüllen: »Man bezieht sich also insgesamt auf die verschiedenen Modalitäten der Äußerung, nicht auf die Einheit eines Subjekts« (ebd.: 81). Wenn beispielsweise ein ärztlicher Rat formuliert wird, kann dies nur durch eine Person geschehen, die einerseits die nötigen Titel und Qualifikationen besitzt und andererseits an entsprechende Institutionen, wie ein Krankenhaus oder eine Arztpraxis, angebunden ist. Ob jedoch der Rat von Frau Dr. Müller oder Herrn Dr. Meier erteilt wird, ist für die diskursive Formation nicht relevant.

Foucault formulierte zwei Formen des Verhältnisses zwischen Subjekt und Diskurs, die sich deutlich voneinander unterscheiden: Der erste Fall ist davon gekennzeichnet, dass Subjekte durch den Diskurs geschaffen werden, wobei Diffe-

2 Für eine Abgrenzung des Foucault'schen Diskursbegriffs von Jürgen Habermas' Diskursethik, in welcher Diskurse von rationalen Subjekten nach bestimmten Regeln ausgehandelt werden, vgl. Waldschmidt/Klein/Korte 2009, 41-43. Außerdem widmet sich Jürgen Link (2005) dem Verhältnis zwischen »personalen Subjekten« und Diskurs.

renzmarkierungen eine wesentliche Rolle spielen. Im zweiten Fall stellt der Diskurs Sprecherpositionen zur Verfügung, durch deren Einnahme der Diskurs ›geführt‹ werden kann, die Veränderung des Diskurses also möglich ist. Bezogen auf Menschen mit Lernschwierigkeiten lässt sich daraus folgendes Verhältnis ableiten: Durch wissenschaftliche und andere Diskurse wird der ›geistig behinderte Mensch‹ als diskursive Figur hergestellt. Den durch diese Figur adressierten Personen wird jedoch traditionell keine machtvolle (institutionelle) Sprecherposition zur Verfügung gestellt, um den Diskurs mitzugestalten. Erst in den letzten Jahrzehnten und durch die sozialen Bewegungen ist die Betroffenenperspektive in einigen wissenschaftlichen Disziplinen wie Sozial- und Kulturwissenschaften und anwendungsorientierten Wissenschaften wie der Pädagogik gestärkt worden und es werden nunmehr (bedingt) legitime Positionen für Selbstvertretende zur Verfügung gestellt. Die Gründung von Selbstvertretungsorganisationen, die sich in die gesellschaftlichen Debatten um Behinderung einmischen, wie des Vereins Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V., der gegen den Begriff der geistigen Behinderung kämpft, kann als der Versuch verstanden werden, Sprecherpositionen für benachteiligte Gruppen zu schaffen. Und auch wenn die Selbstvertretungen behinderter Menschen, und vor allem die von Menschen mit Lernschwierigkeiten, weiterhin als subaltern einzustufen sind, konnten ihre Sichtweisen zum Beispiel durch die wissenschaftliche Praxis der inklusiven Forschung (z.B. Buchner/Koenig/Schuppener 2016) in den letzten Jahren zumindest eine Aufwertung erfahren.

Für die vorliegende Studie ist jedoch das erste Verständnis von Foucault, die diskursive Konstruktion von wünschenswerter und verworfener Subjektivität, von Belang. Es geht hierbei zunächst um Vorstellungen von idealer Subjektivität, zu denen sich die Einzelnen verhalten müssen. Bröckling beschreibt das Verhältnis zwischen dem oder der Einzelnen und der Subjektivierungsform des »unternehmerischen Selbsts« wie folgt: »Das unternehmerische Selbst bezeichnet überhaupt keine empirisch beobachtbare Identität, sondern die Weise, in der Individuen als Personen adressiert werden, und zugleich die Richtung, in der sie verändert werden und sich verändern sollen.« (Bröckling 2007: 46)

Die Subjektivierungsform stellt ein Ziel dar, nach welchem der Einzelne strebt oder streben soll, dessen Unerreichbarkeit allerdings konstitutiv ist. Bröckling (2002b: 173) beschreibt, wie der Zustand des »unternehmerischen Selbst« durch die Formulierung von Normen im Komparativ – zum Beispiel die Anforderung an Arbeitende, besser, schneller oder hochwertiger zu arbeiten – durch Einzelne niemals abschließend erreicht werden kann. Dennoch oder gerade deswegen funktioniert die Orientierung bzw. das ›Einnorden‹ der Individuen in eine gewünschte Richtung (fast) ohne Zwang. Ähnliches formuliert Robert McRuer (2002: 93) bezogen auf Behinderung und Leistungsfähigkeit: »Able-bodiedness«, also körperliche Leistungsfähigkeit, wird in unserer Gesellschaft als verpflichtende Norm gesetzt,

die jeder und jede erreichen soll, aber niemand, zumindest nicht in der gesamten Lebensspanne, erreichen kann. Dennoch reflektiert die Norm, (leistungs-)fähig zu sein, eine allgemeine Anrufung, die sich an alle Gesellschaftsmitglieder richtet.

Es stellt sich die Frage nach der Vermittlung zwischen Diskurs und Praxis und danach, wie die Einzelnen dazu gebracht werden, sich an den Subjektivierungsformen zu orientieren. Um diese Vermittlung zu theoretisieren, ist die Betrachtung der Gouvernementalität zielführend. Foucault (2000) bezeichnete mit dem Begriff der Gouvernementalität, mit dem er die Forschungsrichtung der Governmentality Studies inspirierte (vgl. Lemke 2014), eine spezifisch moderne Form des Regierens, welche

»programmatisch die Verkoppelung von Machtformen und Subjektivierungsprozessen als ›Führung der Führungen‹ [meint], bei denen Selbsttechnologien (Selbstregierung) und Machttechnologien (Regierung durch andere) als ineinander greifende Praktiken gedacht werden« (Pieper/Gutiérrez Rodríguez 2003b: 7-8).

Die moderne Form des Regierens hat nicht zum Ziel, Subjektivität zu unterdrücken, wie es die »Repressionshypothese« (Foucault 1983: 8) vermuten ließe, sondern es werden umgekehrt Selbsttechnologien gefördert, die an die Ziele von Regierung gekoppelt sind:

»Entscheidend ist die Durchsetzung einer ›autonomen‹ Subjektivität als gesellschaftliches Leitbild, wobei die eingeklagte Selbstverantwortung in der Ausrichtung des eigenen Lebens an betriebswirtschaftlichen Effizienzkriterien und unternehmerischen Kalkülen besteht.« (Lemke/Krasmann/Bröckling 2000: 30)

Erst durch die Selbstverantwortung und Selbstführung der Einzelnen kann Regierung effizient und unter Mithilfe der Regierten gelingen. Historische Formen von Selbstführung werden von Foucault (2005) als *Technologien des Selbst* bezeichnet und er skizziert damit die »Geschichte der Wege [...], auf denen Menschen in unserer Kultur Wissen über sich selbst erwerben.« (Foucault 2005: 968) Mit dem Begriff Technologie wird bereits angedeutet, dass es Foucault vor allem um die historischen Praktiken geht, in denen Subjekte eine Beziehung zu sich selbst aufbauen. Dabei warnt er vor einem individualistisch verkürzten Missverständnis dieser Praktiken. Stattdessen von Bedeutung sind ihm zufolge die historisch und kulturell kontingenten

»Technologien des Selbst, die es dem Einzelnen ermöglichen, aus eigener Kraft oder mit Hilfe anderer eine Reihe von Operationen an seinem eigenen Körper oder seiner Seele, seinem Denken, seinem Verhalten und seiner Existenzweise vorzunehmen, mit dem Ziel, sich so zu verändern, dass er einen gewissen Zustand des

Glücks, der Reinheit, der Weisheit, der Vollkommenheit oder der Unsterblichkeit erlangt.« (Ebd.: 968)

Selbstverstehen und Selbstführung kann weder auf eine Entfaltung eines bereits angelegten inneren Kerns zurückgeführt werden, noch sind Subjekte ausschließlich Diskursen unterworfen und durch diese gemacht. Beim Selbstverstehen handelt es sich um historisch eingebettete soziale Praktiken, die dem oder der Einzelnen helfen, das eigene Selbst hervorzubringen.

Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen und Menschen mit Lernschwierigkeiten im Besonderen waren mindestens bis in die 1960er Jahre hinein (vgl. Waldschmidt 2012: 21) von den Vorstellungen menschlicher Autonomie weitgehend ausgeschlossen und somit wurden sie auch nicht als Subjekte mit der Fähigkeit zu und dem Recht auf Selbstständigkeit oder Selbstbestimmung adressiert. Selbstreflexion und Selbstpflege sind eher Praktiken, denen privilegierte Mitglieder der Gesellschaft nachgehen, aber spätestens seit der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts werden sie klassen- und schichtübergreifend als Imperative an alle Gesellschaftsmitglieder gerichtet (vgl. Reckwitz 2010: 589-590). Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung wird selbst innerhalb der Gruppe behinderter Menschen eine verringerte Fähigkeit zur Autonomie und Selbstbestimmung zugestanden (vgl. Waldschmidt 2012: 29). Allerdings werden sie heute zumindest auf einer kommunikativen Ebene verstärkt in die Vorstellungen moderner Subjektivität inkludiert. Beispielsweise sieht das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch neben anderen Zielen der Werkstattbeschäftigung ausdrücklich die Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen vor (§ 136[1] SGB IX). Besonders interessant ist, dass diese Persönlichkeitsentwicklung durch Arbeit stattfinden soll.³ Vermutlich findet hier eine Übersetzung der gouvernementalen Strategie, die Fremdführung und Selbstführung miteinander koppelt, in das Sozialgesetzbuch statt. Einerseits sollen die behinderten Beschäftigten nämlich in der Werkstatt arbeiten und ihre Produktivität für eine mögliche Verwertung ihrer Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern, andererseits soll genau das aber auch ihrer eigenen Persönlichkeitsentwicklung dienen und somit einen persönlichen Nutzen für sie haben. Werkstattbeschäftigten und anderen behinderten Arbeitenden wird Persönlichkeitsentwicklung nicht nur zugestanden, sondern sie werden zu ihr angehalten und aufgefordert – und damit als Subjekte *angerufen*.

Unter dem Begriff Anrufung ist ein grundlegendes Konzept der Subjektivierungsforschung zu verstehen. Bröckling beschreibt Anrufung als Verschränkung zwischen »Formierung und Selbstformierung, gesellschaftliche[r] Fabrikation und Selbstkonstitution des Subjekts« (Bröckling 2013: 49). Althusser (1977) prägte den

3 Persönlichkeitsentwicklung wird auch im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (§ 55 SGB IX) angesprochen.

Begriff in seinem Buch *Ideologie und ideologische Staatsapparate*, in welchem er die Anrufung als ideologische Funktion von Herrschaft und Macht, die »konkrete Individuen als Subjekte [...] konstituieren soll« (Althusser 1977: 85), beschreibt. Dabei versteht Althusser Staatsmacht als gleichzeitig von Repression und Ideologie gefestigt und beschreibt zudem die Hervorbringung von Subjekten durch Anrufungen. Meines Erachtens sind die folgenden fünf Aspekte nach Althusser wegweisend, wenn es darum geht, Subjektivierungsprozesse zu skizzieren.

Erstens vermitteln Institutionen Ideologien: Althusser stellt fest, dass die Reproduktion von Arbeitskraft in kapitalistisch organisierten Gesellschaften nicht mehr ausschließlich am Arbeitsplatz selbst, sondern vor allem in der Schule und »andere[n] Instanzen und Institutionen« (Althusser 1977: 111) stattfindet.⁴ Vor allem in der Schule werden nicht nur Wissen und Fähigkeiten vermittelt, sondern auch das korrekte Verhalten in einer kapitalistischen Gesellschaft eingeübt (vgl. ebd.: 111-113). Institutionelle Strukturen sind bei der Formierung der Subjekte zentral, indem sie bestimmte Anrufungen in sich tragen, begünstigen oder anregen.

Zweitens funktionieren Institutionen mittels Repression und Ideologie zugleich. Althusser, so erläutert Jan Müller, verstehe »Ideologie« gerade nicht als »falsches Bewusstsein« (Müller 2013: 65), sondern interessiere sich vielmehr für die Funktionen von Ideologie »im wirklichen Leben« (ebd.), also dafür, wozu Ideologie praktisch gebraucht wird. Eine geteilte Ideologie ist notwendig, damit Individuen einem gemeinsamen Verständnis sozialer Praxis folgen. Der »konkrete[...] Ort im Leben wirklicher Menschen« (ebd.), an dem die Ideologie ihre Funktionen entfaltet und vermittelt wird, ist somit von Belang:

»Die Idee eines interindividuellen Handlungszusammenhangs umfasst den Begriff des Subjekts im Gedanken der Teilhabe an gemeinsamer Praxis; der Begriff des Subjekts beinhaltet den Begriff einer gemeinsamen Praxis, insofern der Prozess als Integration in diese Praxis verstanden werden kann.« (Müller 2013: 67)

Um die Subjekte überhaupt in eine gemeinsame Praxis zu integrieren, muss die Ideologie, die für ein gemeinsames Verständnis sorgt, an die Subjekte vermittelt werden. Diese Vermittlung geschieht über die sogenannten Staatsapparate. Manche davon versteht Althusser (1977: 121) als primär ideologisch, andere als primär repressiv. Zu den repressiven Staatsapparaten zählt er die Regierung, die Verwaltung, die Polizei etc., also Staatsapparate, die im Zweifelsfall Gewalt anwenden. Zu den ideologischen Staatsapparaten gehören Schulen, die Kirche, die Familien etc., also Institutionen, die im weitesten Sinne erzieherische Funktionen übernehmen.

4 Althusser verbleibt an dieser Stelle zwar im Vagen und führt seine Überlegungen ausschließlich anhand der Institution Schule aus, aber er verweist in einem Nebensatz auf die Kirchen (vgl. Althusser 1977: 112) und an anderer Stelle auf die Familie, Parteien, Medien, Kunst und Kultur und weitere Institutionen (vgl. ebd.: 120).

Beide Funktionen, Gewalt und Erziehung, sind notwendig, um die Reproduktion der Arbeitskraft zu sichern, jedoch kommt ideologischen Staatsapparaten in modernen Gesellschaften eine wichtigere Rolle zu (vgl. ebd.: 119).

Drittens richtet sich die ideologische Vermittlung an Mitglieder aller Klassen und Schichten gleichermaßen, weist ihnen aber unterschiedliche Positionen zu: Die Fähigkeiten, die in den ideologischen Staatsapparaten gelehrt und gefördert werden, sind für den Erhalt des bestehenden Systems elementar (vgl. ebd.: 112). Dabei ist die Erziehung der Subjekte notwendig, damit alle Gesellschaftsmitglieder, die im Sinne der vorherrschenden Ideologie durchdrungen werden, ihre jeweiligen Aufgaben ausüben können (vgl. ebd.: 112). Im Gegensatz zur klassischen marxistischen Theorie werden Unterwerfende und Unterworfenen nicht prinzipiell als oppositionelle Gruppen gedacht, sondern alle Gesellschaftsmitglieder gelten als der Ideologie gleichsam unterworfen, nur eben in verschiedenen Funktionen und Positionen.

Viertens ruft die Ideologie die Individuen als Subjekte an (vgl. ebd.: 140). Althusser beschreibt hier einen auf den ersten Blick widersprüchlich wirkenden Punkt: Die Subjekte werden durch die Ideologie gemacht, aber sie sind schon immer Subjekte. Es herrscht ein Spiel des permanenten Wiedererkennens, in welchem sich die Subjekte gegenseitig versichern, Subjekte zu sein (vgl. ebd.: 141-142). Um diesen Punkt zu illustrieren, nutzt Althusser die Beschreibung einer Alltagsszene, in der eine Person von einem Polizisten auf der Straße mit dem Ausruf »He, Sie da!« angerufen wird. Indem die Person sich in Richtung des Polizisten umwendet, erkennt sie die Anrufung an und wird so vom Individuum zum Subjekt (vgl. ebd.: 142). Eigentlich geschieht diese Abfolge aus Anrufung, Umwendung und Wiedererkennung jedoch nicht nacheinander, sondern all diese Elemente erfolgen gleichzeitig. Die Figur des Individuums dient Althusser lediglich zur Illustration der Anrufungsszene, denn durch die lückenlose Durchdringung des Alltags mit der Ideologie ist die »Existenz der Ideologie und die Anrufung der Individuen als Subjekte [...] ein und dasselbe« (ebd.: 143). So zeigt Althusser, dass Subjekte sozial und kulturell hergestellt werden, auch wenn er nicht die Existenz eines Außers der Subjektivität im Sinne einer Vorsozialität annimmt. Das permanente gegenseitige Anrufen und Wiedererkennen sorgt dafür, dass Subjekte immer schon existieren.

Fünftens ist die Anrufung ihm zufolge zentriert, konstituiert das Subjekt aber zugleich als »frei«. Zentriert bedeutet hier, dass Subjekte sich an einer zentralen Form der Ideologie orientieren und folglich hegemoniale Normen oder Richtlinien existieren. Althusser beschreibt in diesem Kontext am Beispiel der Religion die Existenz einer ideologischen Form des Subjekts (welches er in Kapitalen schreibt), in diesem Beispiel Gott, in dessen Namen die »gewöhnlichen« Subjekte angerufen werden. Er hält fest:

»[D]as Individuum wird als (freies) Subjekt angerufen, damit es sich freiwillig den Anforderungen des SUBJEKTS unterwirft, damit es also (freiwillig) seine Unterwerfung akzeptiert und folglich ›ganz von allein‹ die Gesten und Handlungen seiner Unterwerfung ›vollzieht‹. Es gibt Subjekte nur durch und für ihre Unterwerfung. Deshalb funktionieren sie ›ganz von alleine‹.« (Althusser 1977: 148, Herv. i.O.)

Um sich an dem zentralen »SUBJEKT« zu orientieren, müssen die Subjekte also über einen gewissen Grad an Freiheit verfügen. Damit spricht Althusser schließlich den Aspekt an, den Foucault als Selbstführung bezeichnet hat und der wesentlich für moderne Subjektivierungsprozesse ist: Die Subjekte müssen sich als Freie denken, die sich freiwillig den Normen eines »SUBJEKTS« unterwerfen bzw. sich an diesen orientieren. Durch die Anrufung von einem zentralen Punkt aus orientieren sich die Gesellschaftsmitglieder jeweils von ihrer sozialen Position aus an dieser Norm. Eben durch diese Zentrierung und Orientierung »funktionieren« die Subjekte schließlich »ganz von alleine«. Bröckling beschreibt den Sachverhalt so: Die modernen Formen des Regierens benötigen Subjekte als Adressatinnen und Adressaten der Herrschaft, die »Mitwirkung und Eigeninitiative« (Bröckling 2013: 53) zeigen. Um ein »Mindestmaß an Bereitschaft der Regierten, sich selbst regieren zu lassen« (ebd.: 53), zu erreichen, werden diese als freie Subjekte angerufen.

Beispielsweise fungiert die Leistungsorientierung in meritokratischen Gesellschaften als solch ein gerichteter Anrufungszusammenhang: Sie wird in Staatsapparaten gelehrt, richtet sich an alle Gesellschaftsmitglieder, kann repressive wie ideologische Züge tragen und spricht die Selbstverantwortung jedes Subjekts an. Meritokratie zeichnet sich dadurch aus, dass gesellschaftlicher Status nicht qua Geburt oder anhand körperlicher Merkmale distribuiert wird, sondern einzig und allein anhand individueller Leistung. Durch die vermeintlich gleichen Chancen wird die individuelle Leistungsbereitschaft über die Klassengrenzen hinweg angeregt. Allerdings werden durch die freiwillige Orientierung an der Leistungsfähigkeit und die Akzeptanz derselben als Norm auch Prozesse verschleiert, welche weiterhin gesellschaftlichen Status und den Zugang zu Ressourcen eben nicht nur anhand individueller Leistungen vergeben, sondern an die soziale Herkunft knüpfen.

Althusser betont, dass es eine hegemoniale Form der Anrufung gibt, die die Freiwilligkeit der Angerufenen voraussetzt und auf diese eine Art Sog ausübt. Bröckling, der vor allem Praktiken aus den Bereichen Ökonomie und Personalmanagement untersucht, beschreibt bezogen auf das unternehmerische Selbst die Reichweite der Anrufung und die Auswirkungen auf marginalisierte Personen. Seine Beobachtung ist ein längeres Zitat wert:

»Die Anrufung des unternehmerischen Selbst macht auch vor jenen nicht Halt, in deren Ohren selbst bescheidene Verheißungen wie blanker Hohn klingen müssen, weil ihnen ihre Überflüssigkeit tagtäglich vor Augen geführt wird. Das

Set von Werten, Handlungsregeln und Selbstpraktiken, wie es etwa in Trainingskursen für Langzeitarbeitslose oder sozialpädagogischen Maßnahmen der Jugendhilfe vermittelt, in den Lehrplänen von Sonderschulen geschrieben und auch von Selbsthilfegruppen oder einer politisch engagierten Gemeinwesenarbeit propagiert wird, unterscheidet sich in seiner grundsätzlichen Ausrichtung kaum von dem, was sogenannten Führungskräften auf exklusiven Coachingworkshops, Persönlichkeitsseminaren oder Motivationswochenenden beigebracht wird und was die Lebenshilfetraktate in den Regalen der Buchhandlungen ihren Leserinnen und Lesern ans Herz legen: Hier wie dort findet man die gleiche Beschwörung von Selbstverantwortung, Kreativität, Eigeninitiative, Durchsetzungsvermögen und Teamfähigkeit, die gleiche Aktivierungsrhetorik, das gleiche Gebot kontinuierlicher Verbesserung und den nahezu gleichen nahezu unbeschränkten Glauben an die Macht des Glaubens an sich selbst.« (Bröckling 2007: 74-75)

Bröckling verweist darauf, dass die Reichweite der Anrufung kaum Grenzen kennt und in unterschiedlicher Form in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern zum Tragen kommt. Auch wenn sich die Probleme der verschiedenen von ihm beschriebenen Gruppen unterscheiden, scheinen die (vermeintlichen) Lösungsansätze, die sich grundsätzlich an das Individuum richten, überall die gleichen zu sein. Zusätzlich weist Althusser (1977: 112) darauf hin, dass Anrufung zwar zentriert ist, die Angerufenen aber innerhalb unterschiedlicher gesellschaftlicher Positionen erreicht, sodass das Verhältnis von hegemonialen Subjektivierungsformen und ihr eingeschriebenen erwünschten und unerwünschten Rollen- und Identitätsangeboten zu schärfen ist. Ich gehe davon aus, dass die hegemoniale Anrufung in gewisser Weise handhabbar gemacht werden muss, um eben auch diejenigen zu erreichen, die Bröckling hier wie soeben zitiert als »Überflüssige« bezeichnet.

Alexander Geimer und Steffen Amling nutzen den Begriff der Subjektfiguren und verstehen diese als »höherstufige, rollenunabhängige normative Adressierungen[, die...] ihre normative Kraft gerade durch ihre Vagheit [gewinnen], die sich in unterschiedlichsten Varianten konkretisieren und in verschiedenen Rollen erfahren lässt« (Geimer/Amling 2019: 25). Die konstitutive Vagheit von Subjektfiguren ist ein wichtiger Hinweis, den Geimer und Amling geben, denn er lässt darauf schließen, dass es neben diesen höherstufigen Subjektfiguren auch niedrigstufigere »Varianten« geben muss, die über bestimmte Rollen erfahren werden können. Ich schlage vor, die niedrigstufigeren, konkreteren Varianten als Subjektpositionen zu bezeichnen, die Subjektfiguren hingegen bezeichne ich im Sinne der vorherigen Ausführungen als Subjektivierungsformen.

Häufig taucht der Begriff der Subjektposition auf, ohne dass spezifiziert würde, ob er als Synonym für den Terminus der Subjektivierungsform gebraucht wird. Für Saša Bosančić sind Subjektpositionen auf einer diskursiven Ebene angesie-

delt und helfen dabei, »anerkennbare und diskreditierbare Verhaltensweisen [zu] unterscheiden« (Bosančić 2016: 103). Dass es sinnvoll sein kann, eine hegemoniale Ebene von einer direkter vermittelten Ebene der Subjektkonstituierung abzugrenzen, regen Alkemeyer und Villa, wenngleich nur in einer Fußnote, an:

»Jede Subjektform ist dabei auf andere Subjektformen im entsprechenden sozialen Universum bezogen: der Unternehmer auf den Arbeiter, der Autor auf die Leserin, die Lehrerin auf den Schüler. Das heißt, Subjektformen sind mit relationalen Subjektpositionen verknüpft; Subjektformen determinieren das individuelle Verhalten nicht, sondern stecken Spielräume ab. Wie diese Spielräume praktisch gefüllt werden, hängt entscheidend von den Voraussetzungen und einverlebten Dispositionen ab, die ein Individuum mitbringt.« (Alkemeyer/Villa 2010: 323, Fußnote)

Sie konzipieren hier nebenbei nicht nur eine Unterscheidung, sondern verweisen zugleich darauf, dass Subjektpositionen als Bestandteile von Subjektivierungsformen konzipiert werden können, die sich direkter an Einzelne und ihre Dispositionen richten. Ähnlich schreibt auch Bosančić, dass die »individuellen Auseinandersetzungen mit Subjektpositionen [...] demnach zentral mit dem jeweiligen Sein der Adressierten zusammen[hängen]« (Bosančić 2016: 106). Die Unterscheidung der Begriffe Subjektivierungsform und Subjektposition bietet den Vorteil, dass die Relationalität von Subjektivierung mit ihrer Hilfe sichtbar gemacht werden kann: Während eine Form nicht zwangsläufig in Zusammenhang mit anderen Formen stehen muss, impliziert der Begriff Position eine sozialräumliche Verortung, die es ermöglicht, benachbarte, verworfene und marginalisierte Subjektpositionen mitzudenken. Subjektpositionen lassen also »bestimmte Selbstverhältnisse als erstrebenswert erscheinen und [konstituieren] zugleich Negativmodelle [...], die abschreckend wirken, stigmatisiert werden oder denen die Anerkennung verweigert wird« (Bosančić 2017: 4). Dadurch sind die Dezentrierung und Pluralisierung von Subjektivierung angesprochen, denn Individuen verhalten sich nicht ausschließlich zu *einer* subjektivierenden Anrufung, sondern sind mit einer Vielzahl von Anrufungen konfrontiert, die in Konkurrenz zueinander stehen und sich auch widersprechen können. In eine ähnliche Richtung denkt Geimer, wenn er die Notwendigkeit betont, die »Relation zwischen normativen Ordnungen und der alltäglichen Praxis bzw. den diese orientierenden Wissensstrukturen« (Geimer 2017: 8) zu rekonstruieren. Die tatsächliche Aneignung, die Modifizierung oder das Verwerfen (vgl. Pfahl 2011: 198) von diesen Positionen kann als Selbstpositionierung bezeichnet werden (vgl. Bosančić 2017: 4).

Auch wenn die Subjektposition in dieser Konzeption stark an die soziale Rolle erinnert, geht sie nicht eins zu eins in den Annahmen der soziologischen Rollentheorie auf. Um das Verhältnis beider zueinander zu bestimmen, greife ich auf Stähelis (2000: 49) Unterscheidung zwischen Rolle und Subjektposition zu-

rück: Erstens werden in der Rollentheorie Handlungen im Zusammenhang mit der »(Nicht-)Erfüllung von Rollenerwartungen« (ebd.) bewertet, während die Subjektivierungsanalyse die prinzipielle Wandelbarkeit und Prekarität dieser Erwartungen betont. In der Rollentheorie führt zweitens der Umgang des Selbst mit den unterschiedlichen Rollenanforderungen zu einer ungewollten »Fragmentierung« des Selbst und dadurch zu einem inneren Konflikt. Dagegen wird diese Fragmentierung in der Subjektivierungsanalyse als »Normalfall« betrachtet, »so dass das konsistente und selbstreflexive Individuum als analytische Kategorie (nicht aber als Hegemonialprojekt)⁵ abgedankt hat« (ebd.). Drittens geht die Rollentheorie von einem autonomen Subjekt aus, welches sich zu den Rollenanforderungen verhalten muss, während Subjekte der Subjekttheorie zufolge erst durch »Identifikationsprozesse« (ebd.) erzeugt werden. Das Subjekt wird in der Subjektanalyse nicht nur als nicht einheitlich gedacht, sondern diese Identifikationen geschehen in einer »zirkulären Logik« anstatt in einer »Kausallogik« (ebd.). Letztlich unterscheiden sich die beiden Konzepte also in der Position, die Normen und Erwartungen sowie die Einzelnen ihnen zufolge jeweils einnehmen: Während die Rollentheorie von autonomen Subjekten ausgeht, die sich zu bestimmten Rollenerwartungen verhalten müssen, werden Subjekte nach der Subjektivierungsforschung erst durch den fortwährenden Umgang mit subjektivierenden Anrufungen hervorgebracht.

An dieser Stelle lässt sich das Verhältnis zwischen Subjektivierungsform und Subjektposition wie folgt festhalten: Erstens gibt es übergreifende Subjektivierungsformen, die »Spielräume abstecken« (vgl. Alkemeyer/Villa 2010: 323, Fußnote). Das heißt, es werden zwar keine konkreten Personen angesprochen, Subjektivierungsformen bestimmen aber wesentlich die Richtung, in die sich der Einzelne subjektivieren soll. Während die Subjektivierungsformen universell gelten und hegemonial sind (vgl. Reckwitz 2008a: 69), sind zweitens die mit Subjektivierungsformen verknüpften Subjektpositionen nach Alkemeyer und Villa (2010: 323, Fußnote) feldspezifisch und richten sich nicht an alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen. Beispielsweise befinden sich die Subjektpositionen Lehrerin bzw. Lehrer und Schülerin bzw. Schüler im Feld der Bildung und sind funktional aufeinander bezogen. Zugleich sind beiden Normen von Leistungsfähigkeit eingeschrieben, das heißt, sie verhalten sich jeweils spezifisch, aber immer in Relation zu dieser gesellschaftlichen Norm. Die Schülerinnen und Schüler sind dazu ange-

5 Dieser Punkt ist zentral, wenn es um die Inhalte subjektivierender Anrufungen geht. Die Subjektivierungsanalyse geht nicht davon aus, dass Subjekte ontologisch autonom sind, sondern davon, dass sie mit Imperativen der Autonomie angerufen werden und sich möglichst autonom verhalten und präsentieren *sollen*. Das heißt, Autonomie wird bei der Formierung moderner Subjektivität angeregt, kann aber nicht als grundlegende Qualität von Subjekten vorausgesetzt werden.

halten, gute schulische Leistung zu erbringen, und das Lehrpersonal soll ihnen das dazu notwendige Wissen vermitteln.

Im Unterschied zu den Subjektivierungsformen sind in den Subjektpositionen konkretere Rollenmuster, Handlungsanweisungen und Identitätsangebote enthalten, die nicht für jedes Individuum in jedem gesellschaftlichen Feld gleichermaßen gelten. So beinhaltet die Subjektposition Schülerin beispielsweise Vorstellungen über Geschlecht und Alter der ihr zuzuordnenden Personen sowie über deren Zugehörigkeit zur Institution der Schule,⁶ während Vorstellungen über das leistungsfähige Subjekt nicht exklusiv im Bildungssystem vorherrschen, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu finden sind. Subjektpositionen nehmen so eine vermittelnde Rolle ein, da sie dem oder der Einzelnen einerseits dabei helfen, sich zu den normativen Anforderungen der Subjektivierungsformen zu verhalten, andererseits können sie aber auch Einzelne auf eine Position verweisen, die dem Ausüben der hegemonialen Anforderungen widerspricht oder diese erschwert. Diese Subjektpositionen sind auch wesentlich mit sozialen Differenzkategorien verknüpft.

3.2 Praktiken der Differenzierung: Über das »un/doing dis/ability«

Subjekte werden durch Anrufungen und Möglichkeiten zur Positionierung innerhalb von situierten sozialen Praktiken »gemacht«. Die Inhalte dieser Anrufungen und die Frage, wie Einzelne mit diesen umgehen, unterscheiden sich je nach Praxiszusammenhang. Bei dieser Adressierung spielt auch die Zugehörigkeit zu Kategorien der »Humandifferenzierung« (vgl. Hirschauer 2014) eine wesentliche Rolle. Die Subjekte werden nicht ausschließlich innerhalb allgemeingültiger Imperative zum Handeln und Verhalten aufgefordert, sondern diese Aufforderungen unterscheiden sie als Angehörige unterschiedlicher Geschlechter, Sexualitäten, sozialer Herkunft, Ethnien, sozioökonomischer Klassen und anhand der Kategorie (Nicht-)Behinderung. Auch Bührmann hat die Relevanz von Differenzkategorien für die Analyse von Subjektivierung betont:

»Ausgehend (von) einer solchen Perspektivierung [die Unterscheidung von Subjektivierungsform und Subjektivierungsweise, SK] können dann erst die Eigentümlichkeiten bzw. Eigensinnigkeiten der jeweiligen Konfigurationen von ungleichheitsgenerierenden Kategorien wie z.B. Ethnizität, Klasse und Geschlecht und die Bestimmung ihres intersektionalen Zusammenhangs für die Subjektivierung untersucht werden. Eine solche praxeologisch fundierte Forschung über

6 Außerdem kann zusätzlich zwischen verschiedenen Arten von Schülerinnen unterschieden werden, beispielsweise zwischen guten und schlechten Schülerinnen oder zwischen braven und aufmüffigen.

Subjektivierung wäre analytisch und begrifflich offen für Verschiebungen und Veränderungen im praktischen Sinn der Handelnden.« (Bühmann 2012: 160)

Ausgehend von praxeologischen Grundannahmen werden auch diese unterschiedlichen Zugehörigkeiten im Alltag performiert. Das in den Gender Studies entwickelte Konzept des »doing gender« (vgl. West/Zimmerman 1987; 2002) bzw. »doing differences« (vgl. West/Fenstermaker 1995; 2002; Fenstermaker/West 2002) ist hilfreich, um die alltägliche Aufführung der Unterscheidungen zu analysieren. In ihren ethnomethodologisch orientierten Veröffentlichungen haben Candace West und Don H. Zimmerman zuerst das Konzept »doing gender« etabliert. Dabei betonen sie, dass das Praktizieren von Gender zwar von einzelnen Individuen ausgeht, Geschlechtszugehörigkeiten also im Sinne von Goffman aufgeführt werden (englisch: »to display«), diese Aufführungen aber in ihrer Situiertheit verstanden werden sollten. Dadurch verschiebt sich der Analysefokus weg von den Motiven einzelner Teilnehmender in der sozialen Praxis hin zu deren Einbettung in institutionelle Strukturen und materielle Praktikenensembles (vgl. West/Zimmerman 2002: 4).

Im Unterschied zu sozialen Rollen, wie Krankenschwester, Professor oder Student, ist demnach das Gender nicht an bestimmte Institutionen geknüpft – und dennoch sind viele Rollen bereits *gendert*. Gender, und andere Differenzkategorien auch, sind nach diesem Verständnis ein Produkt sozialer Praxis (vgl. ebd.: 6). An dieser Stelle sollte jedoch kritisch beachtet werden, dass Behinderung im Gegensatz dazu sehr wohl mit einer Vielzahl von Institutionen in Zusammenhang steht und zum Beispiel die Werkstatt für behinderte Menschen ganz eindeutige und strukturelle Unterscheidungen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen trifft. Gerade aus diesem Grund bietet es sich an, eine Institution wie die Werkstatt, die mit strengen Grenzziehungen operiert, mit einem inklusiven Betrieb zu vergleichen, da in solchen Betrieben die Differenzen zwischen den Kategorien von Behinderung und Nichtbehinderung überwunden oder zumindest verwischt werden sollen.

Differenzkategorien wie das Geschlecht werden benötigt, um institutionelle Strukturen mit alltäglichen Interaktionen zu koppeln (vgl. ebd.: 22), und durch diese Koppelung wird die Unterscheidung zwischen den Geschlechtern wiederum stabilisiert:

»In appreciating the institutional forces that maintain distinctions between women and men, we must not lose sight of the interactional validation of those distinctions that confers upon them their sense of ›naturalness‹ and ›rightness‹. Social change, then, must be pursued both at the institutional and cultural level of sex category and at the interactional level of gender.« (West/Zimmerman 2002: 22)

Für die Subjektivierungsanalyse hält das Zitat den Hinweis bereit, dass Änderungen der diskursiven Konzeptionen von zum Beispiel Weiblichkeit und Männlichkeit nicht automatisch eine entsprechende soziale Praxis folgen muss, in der das Geschlecht anders aufgeführt wird und die gleichzeitig den Subjekten zu einem anderen, emanzipierten Selbstbild verhelfen würde. Im Gegenteil scheinen West und Zimmermann eher von einem Doing-Gender-Verständnis auszugehen, welches die Tendenz der Verfestigung sozialer Differenzsetzungen durch die alltägliche Praxis hervorhebt.

Um nicht ausschließlich das Gender zu fokussieren, sondern die Vielfalt von Differenzkategorien zu berücksichtigen, entwickelten West und Sarah Fenstermaker (2002) den Ansatz des »doing differences«, in welchem sie versuchen, die Zuschreibung von Personen zu mehrfachen sozialen Differenzierungen jenseits von additiven Modellen der Diskriminierung zu verstehen (vgl. West/Fenstermaker 2002: 55). »Gender«, »race« und »class« lassen sich, obwohl sie unterschiedliche Attribute beschreiben und unterschiedliche Effekte zeitigen, in der alltäglichen Produktion sozialer Ungleichheit vergleichen (vgl. ebd.: 56).

Aus der ausführlichen Analyse der Interdependenzen dieser drei Kategorien ziehen West und Fenstermaker einige wesentliche Schlussfolgerungen, die es bei der Untersuchung von »doing differences« zu beachten gilt. Im Folgenden beziehe ich mich auf zwei Punkte, die für meine Arbeit von besonderer Relevanz sind: Die erste und wichtigste Implikation lautet, dass »doing differences« immer im Kontext der jeweiligen Interaktionen betrachtet werden muss (vgl. ebd.: 75). Aus der Mehrfachzugehörigkeit der Individuen zu bestimmten sozialen Kategorien und der Beachtung des Kontexts ergibt sich, dass Differenzkategorien je nach sozialer Situation und Kontext verstärkt oder abgeschwächt zur Geltung kommen können (vgl. ebd.: 75). Zweitens können gleiche Praktiken unterschiedliche Bedeutungen haben, je nachdem, wer diese ausführt (vgl. ebd.: 76). Beispielsweise beschreibt Kimberlé Crenshaw (2013: 46-47), dass das Nachgehen einer Erwerbstätigkeit eine emanzipatorische Bedeutung für bürgerliche weiße Frauen hat, während es für Schwarze Frauen eine existenzielle Notwendigkeit darstellt und nicht als Befreiung, sondern als Zwang wahrgenommen wird.

Für die vorliegende Studie bedeuten diese beiden theoretischen Implikationen Folgendes: Erstens muss der Kontext der Analyse, in diesem Fall der jeweilige Arbeitszusammenhang und die damit zusammenhängenden »institutional forces« (West/Zimmerman 2002: 22), immer mit analysiert werden. Vor allem gilt dies hinsichtlich des jeweils vorherrschenden Verständnisses von Behinderung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben. Zweitens gehe ich davon aus, dass für Menschen mit Lernschwierigkeiten aufgrund der ihnen zugeschriebenen Fähigkeiten und Unfähigkeiten manche Praktiken eine andere Bedeutung haben als für Menschen ohne zugeschriebene Beeinträchtigung. So können zum Beispiel Lesen und Schreiben, die gemeinhin als Kulturtechniken gelten, welche nahezu jeder im

Westen lebende erwachsene Mensch beherrschen soll, für Menschen mit Lernschwierigkeiten unter Umständen ein Alleinstellungsmerkmal darstellen. Durch das Aufführen »ungeahnter Fähigkeiten« (Karim/Waldschmidt 2019: 269) können abwertende Zuschreibungen wie etwa »fehlende Bildung« also in bestimmten Kontexten ein Stück weit abgeschwächt werden.

West und Fenstermaker wurde von verschiedenen Seiten vorgeworfen, sich in ihren Analysen vor allem auf die Reproduktion von Kategorien sozialer Ungleichheiten konzentriert zu haben. Diesen Kritikpunkt formulierte auch Francine M. Deutsch (2007) in ihrem Aufsatz *Undoing Gender*. Sie schlussfolgert, dass das Unterlaufen zugeschriebener Differenzkategorien theoretisch und empirisch unterbeleuchtet sei. Zwar gesteht sie West und Fenstermaker zu, auf die Relevanz der interaktionistischen Ebene verwiesen zu haben, jedoch würden sie selbst und von ihnen inspirierte Arbeiten wenig auf die Möglichkeit sozialen Wandels und damit der potenziellen Veränderbarkeit von Differenzkategorien eingehen (vgl. Deutsch 2007: 108). Deutsch regt aus diesem Grund an, die Fragestellung zu ändern und den Blick auf mögliche Praktiken der Differenzminimierung zu richten (vgl. ebd.: 114).

Vor allem beleuchtet sie Möglichkeiten, Genderdifferenzen in Interaktionen zu reduzieren (vgl. ebd.: 115): Erstens sollte bezogen auf den jeweiligen Kontext darauf geachtet werden, ob Genderrollen reproduziert werden. Und wenn das der Fall ist, stellt sich die Frage, ob ihnen dabei mehr oder weniger Relevanz zugesprochen werden kann als in anderen Kontexten. Zweitens sollten Veränderungen der Genderzuschreibungen im Zeitverlauf berücksichtigt werden. Daraus folgt für diese Arbeit, dass in den beiden betrachteten Arbeitskontexten Werkstatt und Inklusionsbetrieb von zwei verschiedenen Formen der Differenzsetzung auszugehen ist. In der Werkstatt ist die Differenzkategorie »dis/ability« relativ klar verteilt auf behinderte Beschäftigte und das nichtbehinderte Fachpersonal. Im Inklusionsbetrieb dagegen ist es nicht möglich, vom offiziellen Status der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf den (Schwer-)Behindertenstatus zu schließen. Zwar ist die vorliegende Arbeit nicht historisch vergleichend angelegt, sie erlaubt aber einen Vergleich zwischen einem prinzipiell stark segregierenden, das heißt, die Differenzkategorie verfestigenden, und einem prinzipiell inklusiveren, das heißt, die Differenz reduzierenden Arbeitskontext. So stellt sich die Frage, ob die Differenz »dis/ability« in einem inklusiven Arbeitskontext weniger relevant ist als in einem segregierenden Arbeitsumfeld.

Deutsch (2007: 122) schlägt vor, das Verhältnis von »doing gender« und »undoing gender« zu schärfen, indem mit »doing gender« soziale Interaktionen benannt werden, die Genderdifferenzen reproduzieren, und mit »undoing gender« soziale Interaktionen beschrieben werden, die Genderdifferenzen reduzieren. Deutsch geht also von der Möglichkeit einer Reduktion von Genderdifferenzen aus, aber – und das halte ich für eine wichtige Nuance – nicht von einer kompletten Auflö-

sung derselben. Diese Perspektive scheint vor allem sinnvoll, wenn das »un/doing« unterschiedlicher Differenzkategorien in ihrem Zusammenspiel und ihren Interdependenzen betrachtet wird, wie es West und Fenstermaker (2002: 77-78) anregen, da Differenzminimierungen auch im Zusammenhang mit dem Hervorheben anderer Differenzkategorien stattfinden (z.B. »undoing class while doing gender«).

Um das Problem der Mehrfachzugehörigkeit jedes Individuums zu verstehen, bringt Stefan Hirschauer (2014) die sogenannte Kontingenzzperspektive ins Spiel. Er geht davon aus, dass jedes Individuum Mitglied mehrerer sozialer Gruppen ist, aber nicht jedes gruppenspezifische Merkmal in jeder sozialen Situation zur Geltung kommt. Die Mitgliedschaften unterscheiden sich in ihrem formellen Status, wechseln in ihrer Intensität und können beispielsweise auch ruhen oder situativ aktiviert werden (vgl. Hirschauer 2014: 172). Die Zuschreibung zur Gruppe behinderter Menschen ist beispielsweise durch die Ausstellung von Schwerbehindertenausweisen formell geregelt und rechtlich wirksam, während die Zugehörigkeit zu einer Subkultur durch das Ablegen der typischen Kleidung relativ formlos und schnell beendet werden kann. Doch die verschiedenen Kategorien und Ausprägungen von Humandifferenzierungen, so Hirschauer, funktionieren nicht neutral und symmetrisch, sondern beinhalten immer eine implizite Hierarchie. Aus den Hierarchisierungen entwickelt sich ein komplexes System von weicheren und härteren Unterscheidungen, die »ebenso unterschiedlich wie gleich« (ebd.: 174) machen und über die Pole der Unterscheidung hinaus ein »konstitutives Außen« (ebd.) hervorbringen.

Hirschauer interessiert sich vor allem für die situative Relevanzsetzung in unterschiedlichen Kontexten. Eine körperlich beeinträchtigte Frau erscheint in einem Kontext eventuell in erster Linie als Frau und in einem anderen Kontext in erster Linie als behinderter Mensch. So sollte situativ untersucht werden, wann welche Differenzmerkmale relevant bzw. irrelevant und unter welchen Bedingungen sie kontingent werden (vgl. ebd.: 173). Wenn das »undoing« bestimmter Differenzkategorien als temporär und situativ konzipiert wird, indem Personen intentional oder unbeabsichtigt bestimmte Erwartungen an eine Zuschreibung unterlaufen können, erscheinen das »doing« und »undoing« von Differenzkategorien als ein permanentes Wechselspiel.

Zur Analyse der Mehrfachzugehörigkeiten in der sozialen Praxis werden Individuen als Kreuzungspunkte verschiedener Kategorien der Humandifferenzierung verstanden. Das soziale Setting bestimmt im Wesentlichen die Wahrnehmung der unterschiedlichen Zugehörigkeiten und Kategorien, die in einem Kontext »sichtbar« und benennbar sind, können sich in einem anderen Kontext als irrelevant oder tabuisiert herausstellen. In der Folge sind Subjektivierungsweisen immer hybride und je nach Kontext durch verschiedene Kategorien der Humandifferenzierung geprägt.

In der vorliegenden Studie wurde die Kategorie Behinderung im Vorhinein gesetzt. Es ergab sich aber in der empirischen Praxis, dass sie nicht immer im vollen Umfang wirkmächtig ist. Kontextfaktoren wie organisatorische Strukturen, historische Einbettungen und kulturelle Vorannahmen waren also bei der Analyse miteinzubeziehen, damit die Zuordnung zu und die Reproduktion von Personenkategorien nicht lediglich als arbiträr betrachtet werden konnte. Denn obwohl in manchen Kontexten ein situatives Irrelevantsetzen einzelner Kategorien möglich ist, erfolgt nicht zuletzt durch die Inkorporierung sozialer Normen ein Verharren in antrainierten Verhaltensweisen. Ein absolut freies und ungezwungenes Aufführen oder Verschweigen von Zugehörigkeiten ist nicht möglich und deshalb sollten diese immer im Kontext ihres Erscheinens bewertet werden.

3.3 Soziale Praxis als öffentlich beobachtbarer ›Ort‹ der Subjektivierung

An den Governmentality Studies (Bröckling/Krasmann/Lemke 2000; Pieper/Gutiérrez Rodríguez 2003a) wird vor allem kritisiert, dass ihre Analysen auf der Ebene von Programmen und Anrufungen verbleiben und sie nicht den Fragen danach nachgehen, wie die Einzelnen mit den Anrufungen und Zuschreibungen umgehen: Wenn sie dazu angerufen werden, ›unternehmerisch‹ zu handeln, tun sie dies auch? Und wenn ja, wie funktioniert das und welche Auswirkungen hat dieses Handeln auf ihr Selbstverständnis? Alkemeyer und Villa (2010: 317) kritisieren, dass Subjekte aus dieser Perspektive durch den Diskurs determiniert erscheinen und keine Möglichkeiten zu einem widerständigen Handeln derselben aufgezeigt werden. Seit einigen Jahren ist unter anderem dieser Kritik folgend ein breites Interesse an der empirischen Untersuchung der Subjektivierungsweisen⁷ als der tatsächlichen alltagspraktischen Seite der Subjektivierung zu erkennen (vgl. z.B. Bührmann 2012; Pfahl 2011; Alkemeyer 2013; Bosančić 2014; Geimer 2014).

Bei diesen neueren Untersuchungen der Subjektivierungsweisen steht das *Wie* der Aneignung im Vordergrund, anstatt dass ausschließlich Inhalt und Intention der Anrufung fokussiert würden. Damit verbunden stellt sich die Frage, welche Techniken und Strategien Subjekte anwenden, um Anrufungen anzunehmen und umzusetzen bzw. zu verwerfen oder zu verändern. Die Frage nach den Praktiken beinhaltet implizit auch Fragen nach Subversion und Wandel. Denn nicht immer, so scheint es, funktioniert Subjektivierung im Sinne von freiwilliger Unterwerfung

7 Reckwitz bezeichnet Subjektivierungsweisen als »soziologische Grenzfiguren« (Reckwitz 2008a: 140) und erachtet sie als lediglich in individuellen Biografien wirksam. In der empirischen Subjektivierungsforschung werden diese dennoch (teilweise auch biografieanalytisch) fokussiert.

reibungslos. Die Leitfrage der praktischen Seite der Subjektivierung lautet: In welcher Weise werden subjektivierende Anrufungen an die Einzelnen gerichtet, wie gehen diese mit den Anrufungen um und wie präsentieren sie sich wiederum im Zusammenhang mit den (un-)erwünschten Normen und Verhaltensweisen?

Subjektivierungsweisen bezeichnen laut Bührmann »(mehr oder weniger institutionalisierte) Praktiken der ›Selbst‹-Verständnisse und die diese zum Ausdruck bringenden ›Selbst‹-Führungen« (Bührmann 2012: 156). Gefragt wird auf der einen Seite nach dem Selbstbild der Einzelnen, danach, wie sie von anderen gesehen werden, und auf der anderen Seite nach den »subjektivierenden Zwängen, sprich ›Fremd‹-Führungen und -Verständnissen« (ebd.) und den dazugehörigen Praktiken von Widerstand (vgl. ebd.: 157). Um diesen praktischen Umgang, also die ›Praktiken der Subjektivierung‹, soll es in dieser Arbeit gehen. Dazu werden im weiteren Verlauf des Kapitels praxeologische Vorannahmen geklärt: Was ist unter sozialer Praxis und sozialen Praktiken zu verstehen und welche Rolle spielen Körper, Materialität und Interaktionen bei der Subjektivierung?

Der Vorteil eines praxeologischen Vorgehens ist, dass nicht von einem zweigeteilten Subjektivierungsprozess ausgegangen wird, in dem Subjekte einerseits den sozialen Ordnungen, machtvollen Diskursen und der materiellen Umwelt unterworfen sind und sie andererseits ihre Subjektivität im Umgang mit diesen durch eine relative Autonomie ausbilden. Durch solch eine Zweiteilung könnte das Subjekt als vereinzelte Instanz reinstalliert werden, indem es wieder weniger um die (praktische) *Herstellung* von Subjekten ginge als vielmehr um den *Umgang* Einzelner mit von außen kommenden Anforderungen. Auch die Frage nach einem »Innenraum‹ der Subjekte« (Bosančić 2016: 99), durch den die Anrufungen aufgenommen und verarbeitet werden, birgt diese Gefahr. Da soziologische Subjektivierungsforschung jedoch »so wenig wie nur möglich als vorsoziale Eigenschaft im Individuum [...] präjudizieren« (Reckwitz 2017: 126) sollte, bietet sich aus meiner Sicht ein praxeologisches Verständnis von Subjektivierung (vgl. Alkemeyer 2013) an, welches die Öffentlichkeit sozialer Praxis und daran anschließend die potenzielle Beobachtbarkeit von Subjektivierung in den Vordergrund stellt (vgl. Schmidt 2012; 2013; Schmidt et al. 2011).

Bevor ich mich diesem Konzept zuwende, soll geklärt werden, was mit sozialer Praxis und sozialen Praktiken überhaupt gemeint ist. Susanne Völker beschreibt folgende Eigenart der sozialen Praxis: »Praxis ist zwar spezifisch, konkret, in ihrem Ereignen singular, aber sie ist nicht individuell. Praktiken werden je konkret hervorgebracht und sie existieren und zirkulieren zugleich unabhängig von einzelnen Subjekten.« (Völker 2018: 1) Gleiches, so Völker, gilt für Geschlechterverhältnisse (vgl. ebd.) und auch für alle anderen Kategorien, anhand derer Menschen differenziert werden. Praxis ist somit immer situiert, darf aber nicht verkürzt als Handeln und Verhalten einzelner freier Individuen und vor allem nicht als bloß einmaliges,

unverbundenes Ereignis verstanden werden, sondern ist stets in ihrer sozialen Einbettung zu behandeln.

Praktiken stellen in Praxistheorien die kleinste Analyseeinheit des Sozialen dar (vgl. Reckwitz 2008b: 188). Hilmar Schäfer beschreibt, warum Praktiken als sozial zu verstehen sind:

»Praktiken sind das Tun, Sprechen, Fühlen und Denken, das wir notwendig mit anderen teilen. Dass wir es mit anderen gemeinsam haben, ist Voraussetzung dafür, dass wir die Welt verstehen, uns sinnvoll darin bewegen und handeln können. Praktiken bestehen bereits, bevor der/die Einzelne handelt, und ermöglichen dieses Handeln ebenso wie sie es strukturieren und einschränken. Sie werden nicht nur von uns ausgeführt, sie existieren auch um uns herum und historisch vor uns. Sie zirkulieren unabhängig von einzelnen Subjekten und sind dennoch davon abhängig, von ihnen aus- und aufgeführt zu werden.« (Schäfer 2016b: 12)

Praktiken gehen also nicht von Subjekten aus, benötigen aber Subjekte, um aktualisiert zu werden. Sie strukturieren das Handeln des Einzelnen und verbinden ihn mit anderen, sie ermöglichen das gegenseitige Verstehen. An sich bestehen Praktiken demnach aber auch unabhängig von ihrer expliziten Ausführung vom einzelnen ausführenden Menschen.

Angesichts dieser Auszeichnungen sind Praktiken notwendigerweise auch sozial, selbst wenn nur eine einzelne Person in sie eingebunden ist. Reckwitz unterscheidet drei Arten von Praktiken, nämlich »intersubjektiv, interobjektiv oder selbstreferentiell« (Reckwitz 2016: 72), wobei einzelnen Praktiken meist mehrere dieser Attribute zukommen. Intersubjektive Praktiken bezeichnen Praktiken bzw. Interaktionen zwischen zwei oder mehreren Personen, so etwa Gespräche, körperlich-intime Praktiken oder Mannschaftssport. Interobjektive Praktiken bezeichnen Praktiken, in welchen das Subjekt mit Dingen umgeht oder diese nutzt, beispielsweise Computerpraktiken, Fahrradfahren oder das Verpacken von Kleinteilen. Mit selbstreferentiellen Praktiken sind Praktiken gemeint, in welchen das Subjekt einen Bezug zu sich selbst aufbaut, klassischerweise das Tagebuchschreiben oder die Meditation sowie Individualsportarten wie Joggen oder Yoga. Innerhalb all dieser Praktiken formiert sich jeweils das Subjekt.

Soziale Praxis folgt laut Völker (2018: 5) nicht einer wissenschaftlichen, sondern einer praktischen Logik, deren Strukturen es zu rekonstruieren gilt. Völker bezieht sich auf Bourdieu, der sich fragte, warum soziale Interaktionen ohne eine explizite Abstimmung bzw. vorherige Absprache der Akteure oder Akteurinnen funktionieren. Mithilfe des heuristischen Konzepts des Habitus lässt sich diese »unabgestimmte Abstimmung« untersuchen:

»Die objektive Homogenisierung der Habitusformen der Gruppe oder Klasse, die sich aus der Homogenität der Existenzbedingungen ergibt, sorgt nämlich dafür,

daß die Praktiken ohne jede strategische Berechnung und bewußte Bezugnahme auf eine Norm objektiv aufeinander abgestimmt und ohne jede direkte Interaktion und damit erst recht ohne ausdrückliche Abstimmung einander angepaßt werden können – weil die Form der Interaktion selbst den objektiven Strukturen geschuldet ist, welche die Dispositionen der interagierenden Handelnden erzeugt haben und ihnen noch dazu über diese Dispositionen ihren jeweiligen Platz in der Interaktion und anderswo zuweisen.« (Bourdieu 1987: 109)

Bourdieu geht also von einer Strukturierung der Praxis aus, die einzelne Handlungen überdauert und in welcher homogene Habitusformen hergestellt werden, die dafür sorgen, dass Einzelne wissen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen verhalten sollen. Diese »objektiven Strukturen« bringen die Habitusformen nicht nur hervor, sondern weisen den Einzelnen ihren Platz innerhalb einer partikularen Situation, aber auch in der Sozialstruktur zu. Subjektivierungsanalytisch gelesen verstehe ich Bourdieu so, dass Subjekte, die in einem ähnlichen oder gleichen Umfeld subjektiviert werden, in der sozialen Praxis aufeinander abgestimmtes Verhalten an den Tag legen (können); das heißt, dass Subjekte sich gegenseitig *verstehen* und ihre Interaktionen ohne explizite vorherige Abstimmung *funktionieren*. Durch die Entstehungsbedingungen des Habitus innerhalb feld- und klassenspezifischer Besonderheiten und die Einverleibung dieser Dispositionen durch die Individuen kommt es nach Bourdieu zu einer relativ ungestörten Reproduktion sozialer Praxis.

Bourdieu wurde in diesem Punkt häufig vorgeworfen, die Reproduktionsfunktion des Habitus zu statisch zu denken (vgl. Moebius 2011: 66). Auch wenn er selbst wiederholt auf die Veränderbarkeit des Habitus hinwies (vgl. Völker 2018: 5), stellt sich die Frage, wie eine solche gedacht werden kann. Um dem Verhältnis zwischen der Reproduktion sozialer Strukturen und der Dynamik möglicher Veränderungen nachzugehen, sehen Praxistheorien die Gleichzeitigkeit von zwei Logiken als konstitutiv an: Subjekte verhalten sich nämlich einerseits vorhersehbar, andererseits sind ihnen Neuorientierungen, Veränderungen und in einem langfristigeren Verständnis sozialer Wandel möglich.

Um diese etwas einseitige Betonung der Relevanz von Routinen zu »heilen«, greifen viele Praxistheorien zusätzlich auf die Arbeiten von Judith Butler und vor allem auf ihr Konzept der Performativität zurück (vgl. Völker 2018: 5; Reckwitz 2004). Laut Butler werden Einzelne sozial nachvollziehbar, indem sie Subjektivierung praktisch vollziehen. Dazu »zitieren« sie Diskurse, indem sie diese performieren, und können so von anderen »gelesen« werden (vgl. Völker 2018: 6). Ein einmaliges Zitieren reicht jedoch nicht aus, sondern Butler konstatiert folgenden wichtigen Punkt:

»Die Performativität ist [...] kein einmaliger ›Akt‹, denn sie ist immer die Wiederholung einer oder mehrerer Normen; und in dem Ausmaß, in dem sie in der Ge-

genwart einen handlungsähnlichen Status erlangt, verschleiert oder verbirgt sie die Konventionen, deren Wiederholung sie ist.« (Butler 1995: 35)

Erst die Wiederholung der Normen trägt also zu deren Verfestigung, aber auch Verschleierung bei. Butler ergänzt Althusser's Theorie der Anrufung, indem sie konstatiert, dass auch die Anrufung keinesfalls als einmaliger Akt zu denken ist, sondern dass erst durch die Wiederholung und Wiederaufführung der Anrufungssituationen eine Inkorporierung von machtvollen Anrufungen stattfindet und dadurch zu einem Selbstverhältnis wird (vgl. Butler 2001: 20-21). Durch die Wiederholung werden Subjektkonstitutionen gefestigt, gleichzeitig liegt in der Wiederholung aber auch die Möglichkeit zur Verschiebung und Veränderung (vgl. Völker 2018: 6). Hanna Meißner erklärt Butlers Verständnis dieser potenziellen Veränderbarkeit wie folgt:

»Diese Dynamik besteht darin, dass in der zitatformigen Wiederholung der sprachlichen Elemente zugleich die Möglichkeit der Verschiebung impliziert ist, denn Zeichen werden in unterschiedlichen Kontexten, in verschiedenen Bedeutungskernen zitiert. In dieser als *Iterabilität* bezeichneten zeitlichen und räumlichen Bewegung der Sprache eröffnet sich die Möglichkeit der Umdeutung und Resignifizierung.« (Meißner 2010: 38, Herv. i.O.)

Das Konzept der Iterabilität, das aus der Sprechakttheorie stammt, gilt meines Erachtens für alle Subjektnormen: Durch die Iterabilität entstehen Widerstandsmöglichkeiten, da sie »Spielräume für die Destabilisierung von Autoritäten« (Bröckling 2013: 54) bereithalten. Die Identifizierung mit den hegemonialen Anforderungen ist also einerseits durch »leidenschaftliche Verhaftung« (Butler 2001: 11) geprägt, das heißt, die Unterwerfung geschieht, wie Althusser schon konstatierte, freiwillig, nämlich, so ergänzt Butler, durch eine affektive Bindung zu den subjektivierenden Instanzen. Andererseits ist die Identifizierung durch die Verschiebungen bei der Wiederholung prekär und kann unterlaufen werden (vgl. Bröckling 2013: 55).

Die Subjekte, die an den verschiedenen Arten sozialer Praktiken beteiligt sind, zeichnen sich in praxistheoretischer Sicht nicht durch ihre Identität aus, mit der sie in eine Situation eintreten, sondern durch ihre »sitierte Beziehung zu anderen Teilnehmern« (Alkemeyer 2013: 45). Erst durch die Positionierungen der Teilnehmenden in den jeweiligen Situationen und ihre Interaktionen mit anderen Menschen oder Dingen werden Bedeutungen und Identitäten hergestellt. Soziale Praktiken determinieren also nicht die Handlungen von Subjekten, präfigurieren sie aber (vgl. Alkemeyer 2013: 47). Das heißt, dass jede Praktik bereits naheliegende Arten, sie auszuüben, impliziert und so den Subjekten bestimmte Handlungswege nahelegt.

Für leistungsbezogene Kontexte wie das Arbeitsleben rufen diese Überlegungen die Frage hervor, welche Relevanz individuelle Fähigkeiten einzelner Perso-

nen bei der Ausführung bestimmter Praktiken haben. Alkemeyer (2013: 52) plädiert dafür, Fähigkeiten als ›Dispositionen‹ zu verstehen. Hierbei geht es also weniger um die individuellen körperlichen Fähigkeiten Einzelner, sondern darum, welche Fähigkeitszuschreibungen und Fähigkeitsaufführungen in den jeweiligen sozialen Situationen beobachtet werden können. Ob Individuen tatsächlich über bestimmte Fähigkeiten oder Unfähigkeiten verfügen oder ob ihnen bestimmte Fähigkeiten oder Unfähigkeiten fälschlicherweise zugeschrieben werden, spielt demnach weniger eine Rolle. Relevant sind vielmehr die öffentliche Sichtbarkeit von Fähigkeiten und Unfähigkeiten sowie deren intersubjektive Verhandlung in den Situationen selbst.

Das Konzept der Öffentlichkeit sozialer Praxis beschreibt Robert Schmidt (2012) in seinem Buch *Soziologie der Praktiken*. In den Praxistheorien gilt das Soziale als grundsätzlich öffentlich und beobachtbar:

»Das Soziale wird als ein Konglomerat sozialer Praktiken verstanden, die als öffentliche soziale Erscheinungen begriffen werden. Praktiken setzen sich zusammen aus sinnlich wahrnehmbaren und zugleich sinnhaft konstituierten, intelligiblen *sayings and doings*, aus öffentlich *performed* Körperbewegungen und aus gemeinsam geteilten öffentlichen Objektwelten.« (Schmidt 2012: 226, Herv. i.O.)

Es geht also um die Situietheit von Praktiken in einem gemeinsam geteilten Sinnzusammenhang. Schmidt meint damit ausdrücklich nicht, dass sich der Sinn einer sozialen Situation ausschließlich aus ihr selbst heraus als »selbstgenügsamer Situationalismus« (ebd.: 230) erschließen könne, sondern auch und vor allem bei der Analyse von Mikropraktiken ist das Wissen um den Kontext entscheidend, in welchem die Praktiken *situiert* sind (vgl. ebd.: 236). Öffentlich sind also nicht nur die »Praktiken, sondern auch ihre[...] Kontexte, Verkettungen und [...]die durch sie gebildeten Beziehungs- und Strukturmuster« (ebd.: 237). Der Ansatz kann als antihermeneutisch bezeichnet werden, da das Ziel nicht ist, etwas Verborgenes oder Verstecktes zu bergen, sondern die öffentlich zugänglichen Praktiken und Strukturen methodisch kontrolliert und sorgfältig zu rekonstruieren.

Auch Prozesse der Subjektivierung können Schmidt (2013) zufolge grundsätzlich öffentlich beobachtet werden. Dazu ist ein Subjektverständnis notwendig, das das Subjekt, wie bereits erläutert wurde, nicht als autonome Instanz, sondern »über die äußeren, öffentlichen und beobachtbaren Bedingungen seiner fortlaufenden soziokulturellen und soziomateriellen Produktion« (Schmidt 2013: 93) denkt. Im Folgenden werde ich mithilfe von Alkemeyers (2013) Vorschlag einer praxeologischen Subjektivierungsanalyse die Prozessualität von Subjektivierung in den Fokus rücken. Alkemeyer bezieht sich auf Butler, die das Subjekt als »in Formierung begriffen« (Alkemeyer 2013: 34) versteht. Dabei geht es trotz der ausführlichen Analyse von (körperlichen) Mikropraktiken nicht darum, kon-

krete Individuen zu analysieren, sondern darum, die sozial lesbare Seite der Subjektivierung zu verstehen:

»Das Subjekt ist kein unspezifiziertes Individuum, sondern eine in eine Ordnung der ›Lesbarkeit‹ eingeführte und dort gemäß sozialer Normen qualifizierte Entität, deren Intelligibilität (für andere wie sich selbst), legitime Macht und Teilhabe am Sozialen auf dieser Qualifizierung gründet.« (Ebd.: 35)

Alkemeyer betont hier, dass ein Individuum erst durch die Subjektivierung, also den Prozess der Subjektwerdung, für andere verständlich und erst durch dieses gegenseitige Verstehen Teilhabe an sozialen Situationen und Kontexten möglich wird. Das gegenseitige Verstehen und Wahrnehmen sowie das Selbstverstehen wird also von der Subjektivierung bedingt. Subjekte können nicht als ausschließlich von diskursiven Formationen abgeleitet betrachtet werden, sondern sie werden von Alkemeyer als »reale, in der sozialen Welt etwas bewirkende Kraft« (ebd.: 42) konzipiert. Gleichzeitig sollten sie aber nicht als gegeben verstanden werden, sondern sie werden laufend hervorgebracht und bringen sich stetig selbst hervor.

Um die Praktiken der Subjektivierung zu erfassen, räumt Alkemeyer Subjekten prinzipiell die Möglichkeit ein, dass sie sich nicht ausschließlich den Anrufungen unterwerfen, sondern dazu in der Lage sind, eine »Kritik vorgegebener Subjektformen« (ebd.: 43) zu äußern, indem sie sich von diesen distanzieren oder diese modifizieren. Diese Kritik kann sich meines Erachtens nicht nur in expliziten Selbstpositionierungen als anders manifestieren, sondern auch in Praktiken, die nicht intentional als Kritik hervorgebracht werden. So kann beispielsweise die Anrufung, produktiv zu sein, durch Praktiken des Prokrastinierens, also des Aufschiebens und Vertagens von Arbeitsaufgaben, unterlaufen werden, ohne dass explizit eine Kritik an hegemonialen Leistungsimperativen formuliert oder gar intendiert wird. Im Gegenteil könnte das ständige Aufschieben dringender Aufgaben sogar eine Belastung für die jeweilige Person darstellen, die eigentlich produktiv sein möchte und sich darüber bewusst ist, dass sie durch diese Praxis selbst einen unnötigen Termindruck erzeugt.

Subjektivierung in Praktiken sollte zusammengefasst als situierter Prozess konzipiert werden. Dazu ist ein Verständnis der sozialen Praxis notwendig, das die Praktiken als zeitlich überdauernde, überindividuelle »*sayings and doings*« (Schmidt 2012: 226, Herv. i.O.) begreift, innerhalb derer Subjekte in Interaktion mit anderen und mit sich selbst beschäftigt sind und einen Bezug zu sich selbst aufbauen. Dabei sollte beachtet werden, dass soziale Praxis sich ständig zwischen Routine und Wandel bewegt und dass sie prinzipiell öffentlich und somit beobachtbar ist.

3.4 Körperlichkeit und Materialität von Subjektivierungsprozessen

Aus dem bereits erwähnten praxeologischen Aspekt der Öffentlichkeit (vgl. Schmidt 2012; 2013) leitet sich ab, dass Körper eine wesentliche Bedeutung für Praktiken und somit auch bei der praxeologischen Analyse von Subjektivierung haben: Erstens werden Körper in sozialen Praktiken trainiert und befähigt, das heißt, Subjektivierung geht mit »körperlichen Trainings- und Modellierungsprozessen« (Schmidt 2013: 100) einher, indem »Körperbewegungen, Haltungen und Gesten« (ebd.) eingeübt werden. Zweitens haben Körper auch eine »präsentatorische Seite« (ebd.: 99), Körper »stellen dar, sie prozessieren Zeichen und sie demonstrieren Kompetenzen« (ebd.: 99-100). Wir treten in Form von Körpern in soziale Interaktionen ein, das heißt, ein Mensch wird durch seinen Körper überhaupt erst öffentlich durch andere wahrnehmbar und gleichzeitig ist ein Körper notwendig, um Anrufungen über die Sinne empfangen und körperlich umsetzen zu können.

Im Anschluss an Gunter Gebauer schlägt Alkemeyer (2013: 53) vor, den Körper nicht übermäßig zu theoretisieren. Das praxeologische Verständnis von Körpern formuliert Alkemeyer folgendermaßen:

»Es handelt sich dabei um Körper, deren Bewegungsrepertoire in die Form eines bestimmten sozialen Spiels gebracht ist und die über das sichtbare Verhalten hinaus so eingestellt sind, dass sie in einem sozialen Spiel nur diejenigen ihrer vielfältigen Möglichkeiten einsetzen, die von diesem Spiel verlangt und darin als regelgerecht und normenkonform akzeptiert werden. Ihre weiteren Dispositionen bleiben als Potenzial im Hintergrund.« (Ebd.: 53)

Körper sind folglich vor allem in ihrem Erscheinen und in der Ausführung von Praktiken in bestimmten sozialen Feldern relevant. Die von Alkemeyer sogenannten »sozialen Spiele«, also bestimmte Praxiszusammenhänge, folgen gewissen Regeln. Diese Regeln werden von den an ihnen beteiligten Personen angewandt und in ihrem wiederholten Vollzug ergibt sich ein ›Trainingseffekt‹ im Sinne einer Inkorporierung der Regeln. Die trainierten Körper treten wiederum in soziale Situationen ein und bewegen und verhalten sich konform zu den jeweils geltenden Regeln.

Alkemeyer und Matthias Michaeler (2013) thematisieren den körperlichen Aspekt von Subjektivierung anhand von Sportpraktiken. Im Training der Subjekte und damit ihrer Körper lernen diese, an den (Sport-)Praktiken teilnehmen zu können, indem sie bestimmte Bewegungen und Verhaltensweisen einüben. Laut der Autoren geht es darum,

»wie in der Teilnahme an sozialen Praktiken bzw. Spielen Fähigkeiten erworben und verfügbar gemacht werden, die es einem ›Mitspieler‹ nicht nur gestatten, rou-

tiniert einen funktionalen Beitrag dazu zu leisten, ein Spiel ›am Laufen zu halten‹, sondern auch schöpferisch in das Geschehen einzugreifen, es von innen heraus mitzugestalten, darin einen eigenen Sinn zu verwirklichen, womöglich kritisch Stellung zu beziehen oder ganz und gar ›auszusteiern‹ (Alkemeyer/Michaeler 2013: 215, Herv. i.O.).

Beim Training im Sport spielen die Reflexion der eigenen Bewegungen, Hinweise anderer auf die eigenen Verbesserungsbedarfe und der Wille zur Leistungsverbesserung eine besondere Rolle. Damit wird deutlich, dass es den Autoren nicht darum geht, »ein bloßes Einschleifen körperlicher Routinen« (ebd.) zu erklären, sondern darum, darüber hinaus zu zeigen, dass der auf bestimmte Kontexte trainierte Körper durch »Fähigkeiten des Wahrnehmens, Spürens, Verstehens, Einschätzens und Beurteilens« (ebd.: 216) dazu in der Lage ist, auf unterschiedliche Situationen zu reagieren und diese mitzugestalten.

Sportpraktiken eignen sich besonders, um die Relevanz des Körpers in Subjektivierungsprozessen zu erläutern, es können jedoch auch alle anderen Praxiszusammenhänge als Trainingsfelder verstanden werden (vgl. ebd.: 216-217). So wird beispielsweise im Arbeitsleben nicht nur kognitiv erlernt, welche Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, sondern bestimmte Handgriffe und Routinen werden inkorporiert, gleichzeitig kann auf (unvorhergesehene) Abweichungen der Routinen (kreativ) reagiert werden. Für das Funktionieren und die Bewertung bestimmter sozialer Situationen sind dann auch nur die daraufhin trainierten Aspekte relevant; ob die Person über darüber hinausgehende körperliche Eigenschaften und Fähigkeiten verfügt, ist in der sozialen Situation nicht von Bedeutung. Zum Beispiel fordert die Arbeit in einem Büro das Einhalten gewisser Regeln, die mehr oder weniger formal die Kleidung, Bewegung und Haltung der Arbeitenden regulieren: Im Büro trägt man keinen ›Blaumann‹, es müssen keine schweren, körperlich anstrengenden Arbeiten verrichtet werden, dennoch muss der Körper in der Lage sein, an einem Schreibtisch zu sitzen und mit einem Computer umgehen können. Ob eine Büroangestellte darüber hinaus das Kunstturnen beherrscht, spielt für den sozialen Zusammenhang Büro keine Rolle.

Den Körper als in unterschiedliche Praxiszusammenhänge eingebunden und damit der Beobachtung und Bewertung durch andere ausgesetzt zu denken, bedeutet, ihn dezentriert zu denken: Erst in »praktiktypischen Bewegungen und Gesten« (Alkemeyer 2013: 53), wenn Körper die erlernten Praktiken ausführen, erhalten sie eine Relevanz für andere Subjekte, wodurch sie aufeinander reagieren und miteinander interagieren können (vgl. ebd.: 54-55). Für das Selbstverhältnis des Subjekts ist das insofern wichtig, als es durch die Einbindung des Körpers in die soziale Praxis zu Situationen des »reflexive[n] Spüren[s] des eigenen Leibes« (ebd.: 55) kommt. Wenn der Körper beispielsweise in Sportpraktiken Überlastungserscheinungen zeigt, kann dies Reflexionen über das Alter und damit

zusammenhängende Belastbarkeiten anregen (vgl. Gugutzer 2001: 79). Eventuell überdenkt die Person ihr Selbstbild, sieht sich selbst als älter und nicht mehr belastungsfähig an und verhält sich in einer zukünftigen ähnlichen Situation zurückhaltender bzw. »altersangemessener«.

Nach Alkemeyer verfügen Körper auch über die Möglichkeit eines »Nachspürens« (Alkemeyer 2013: 55) sozialer Situationen, vor allem wenn es zu Situationen der Unangemessenheit oder des Scheiterns kommt. Der Körper spürt bereits vor der kognitiven Reflexion, dass etwas nicht stimmt. Alkemeyer führt dies mit Bezug auf Bourdieus (1987) Konzept des praktischen Sinns darauf zurück, dass Körper in sozialen Situationen trainiert werden:

»Dessen [des Körpers, SK] Wahrnehmungs- und Spürfähigkeiten sind somit überwiegend »weltrichtig«. Der Grund liegt darin, dass sie [die Körper, SK] in der sozialen Sozialisation, im Lernen und in der Bildung genau auf jene Strukturen und Qualitäten hin entstanden sind, die sie erfassen: Sie erschließen ein Spielgeschehen deshalb wie intuitiv, weil sie aus der Einverleibung der Anforderungsstrukturen dieses Spiels (bzw. verwandter Spiele) selbst resultieren.« (Alkemeyer 2013: 56)

Körper werden also in sozialen Feldern geprägt und verhalten sich deshalb, ohne ständig reflektieren zu müssen, meist richtig. So muss ein Mitglied der Oberschicht nicht permanent darüber nachdenken, welche Verhaltensregeln in einem gehobenen Restaurant gelten, sondern es verhält sich intuitiv angemessen, von der Kommunikation mit dem Kellner oder der Kellnerin über die Höflichkeiten gegenüber seiner Begleitung bis hin zur Art, wie das Besteck gehalten wird. Dass diese körperlichen Verhaltensweisen antrainiert und eben nicht natürlich sind, wird erst dann deutlich, wenn sich jemand in einer sozialen Situation nicht »angemessen« und »wie natürlich« verhält, sondern sein Körper wie »fehl am Platz« erscheint.

Um der Frage nach dem unverfügbaren oder eigensinnigen Körper im Rahmen der Subjektivierung nachzugehen, beziehen sich Alkemeyer und Villa auf Butler und das Mimesiskonzept von Gebauer und Christoph Wulf (vgl. Alkemeyer/Villa 2010: 319). Zunächst formulieren sie eine Kritik an diskursanalytischen Konzepten von Verkörperung: Indem die Gouvernamentalitätsstudien Körper ausschließlich als »Verkörperung«, das heißt als Produkt diskursiver Anrufungen, verstehen, reifizieren sie letztlich eine Trennung zwischen Körper und Geist, die sie eigentlich auflösen wollen (vgl. ebd.: 318). Alternativ plädieren Alkemeyer und Villa »für die sozialwissenschaftliche Anerkennung eines gerahmten, das heißt relativen und gesellschaftlich vermittelten Eigensinns« (ebd.: 318). Der Eigensinn ist nicht einfach gegeben, sondern ergibt sich durch die Sozialisierung des Körpers, der wie bereits beschrieben in sozialen Situationen trainiert wird. Das Training gewährleistet, in gewohnten Situationen angemessen zu reagieren, in unbekanntem Situatio-

nen kann allerdings unpassendes Verhalten zum Vorschein kommen, welches aus dem Training in anderen Kontexten resultiert (vgl. ebd.: 327).

Körper eignen sich subjektivierende Normen in der Perspektive von Alkemeyer und Villa »mimetisch« an, das heißt durch Nachahmung. Dabei entsteht eine »Kluft zwischen Norm und Praxis« (ebd.: 319), da ähnlich wie bei der Iterabilität nach Butler eine identische Wiederholung als unmöglich gilt (vgl. ebd.: 322). Mimetische Akte sind aus diesem Grund keine passgenaue Wiederholung einer Norm, sondern durch den »Willen zur ›Ähnlichung‹« (ebd.: 322) bestimmt:

»Mimetische Akte sind keine beliebigen körperliche [sic!] Akte, sondern Versuche, die Gesten, Haltungen oder Bewegungen anderer – zumeist als machtvoll angesehener – Personen nachzuvollziehen, was nicht bewusst geschehen muss und meistens unbewusst vonstatten gehen dürfte.« (Ebd.: 322)

Die Mimesis beschreibt zwar den Versuch der passgenauen Nachahmung, jedoch kann diese wegen der körperlichen Diversität der Individuen niemals in einer Kopie der erwünschten Positionen münden. Durch die Unmöglichkeit der exakten Wiederholung wird sozialer Wandel möglich, denn durch das »Scheitern« (Villa 2011) der vollständigen Aneignung von Normen entsteht eine Spannung, die diese Normen potenziell infrage stellen kann. Schließlich kann durch das Scheitern der Aneignung eine »Subjektform und mit ihr das Gefüge der stets relational aufeinander bezogenen Subjektpositionen verändert« (Alkemeyer/Villa 2010: 323) werden.

Welche Implikationen ergeben diese körpersoziologischen Überlegungen für die vorliegende Arbeit? Erstens schließe ich aus ihnen, dass subjektivierende Prozesse in erster Linie körperliche Prozesse sind, da Körper in sozialen Praktiken trainiert werden. Zweitens sind Körper durch ihre »präsentatorische Seite« (Schmidt 2013: 99) prinzipiell beobachtbar. In sozialen Situationen begegnen sich Körper, die gegenseitig wahrgenommen, kategorisiert und bewertet werden, und dazu greifen die Subjekte auf ihnen bekannte Kategorisierungsmuster zurück. Drittens können Körper in der sozialen Praxis einen gewissen Eigensinn an den Tag legen, der sich jedoch vor allem daraus ergibt, dass sie durch das Training in bestimmten Praxiszusammenhängen geprägt und auf diese ausgerichtet sind. Viertens, und damit leite ich zum nächsten Abschnitt über, sind es Körper, die sich im Umgang nicht nur mit anderen Subjekten, sondern auch mit Objekten trainieren und verändern und dadurch Selbstbezüge aufbauen.

Eine weitere relevante Komponente subjektivierender Praktiken ist der Umgang mit den Dingen. Der tägliche Umgang mit dem Computer verlangt andere körperliche Praktiken als die Arbeit im Industriebereich und somit werden andere Arten des Selbstbezugs aufgebaut. Den Dingen und dem Umgang mit ihnen werden in der sozialen Praxis unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben. Mit Reckwitz (2016: 91-92) gehe ich davon aus, dass die kulturelle und soziale Ebene von Dingen zentral für die Subjektivierungsanalyse sein sollte. Er regt eine Sicht-

weise auf die materielle Umwelt und die Dinge an, die diesen zwar nicht die gleiche Handlungsmacht wie menschlichen Akteurinnen und Akteuren zuspricht, die aber durch die Bewertungen, die ihnen von Menschen zugeschrieben werden, »Faktizität erlangen« (Reckwitz 2016: 91) und somit Auswirkungen auf die soziale Praxis und das Selbstverstehen Einzelner haben. Artefakte sind gleichzeitig materiell und kulturell bestimmt, »indem sie in soziale Praktiken eingebunden sind« (Reckwitz 2016: 38). Aus diesem Grund stellen sich folgende Fragen: Welche Praktiken können von bestimmten Artefakten angeregt werden und welches »Wissen um ihren Sinn, ihre Bedeutung und die damit verbundenen Handlungsskripte ihres ›rechten Gebrauchs« (Gugutzer/Schneider 2007: 40) ist in den Artefakten vergegenständlicht?

Um Artefakte in Praktiken zu nutzen und die inhärenten Handlungsskripte zu entschlüsseln, müssen Subjekte einen Bezug zur Materialität herstellen. Christiane Thompson und Britta Hoffarth theoretisieren den Zusammenhang zwischen Materialität und Subjektivierung als »Anrufung durch die Dinge« (Thompson/Hoffarth 2013: 261), indem sie die Artefakttheorie Latours mit Althussers Konzept der Anrufung verknüpfen. Sie bedienen sich eines Beispiels Latours, welches die Materialisierung von Handlungsaufforderungen anhand des Gewichts eines Hotelschlüsselanhängers illustriert (vgl. ebd.: 265-267): Um die Gäste dazu zu bewegen, die Rückgabe des Schlüssels nicht zu vergessen, werden in manchen Hotels schwere Schlüsselanhänger benutzt, deren hohes Gewicht die Hotelgäste an die Rückgabe »erinnert«. Das Gewicht des Schlüssels drängt sich den Subjekten auf, sodass sie es nicht ignorieren können und darauf reagieren müssen. Eine Handlungsanweisung wird in den Schlüsselanhänger übersetzt:

»Hier findet [...] eine Übersetzung von kulturellem Wissen und ebenso ethisch-normativer Handlungsaufforderung in Material und Material-Anordnung statt, eine Übersetzung, die insbesondere das kulturelle Wissen daran hindert, in Vergessenheit zu geraten, indem es diese sozusagen dem diskursiven (also rein sprachlichen) Kommunikationsverkehr auslagert.« (Ebd.: 267)

Es werden also diskursive Aussagen in Material übersetzt, transformiert und gleichsam verfestigt. In die Dinge sind Normen und Anrufungen eingelassen, die auf die Subjekte wirken, ohne dass der ursprünglich Anrufende, zum Beispiel das Hotelpersonal, anwesend sein muss. Diskursive Handlungs- und Unterlassens-aufforderungen werden dadurch zeitlich überdauernd festgeschrieben. So können Dinge, die zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt sinnvoll für die Übertragung von Normen und Werten waren, ihre Handlungsskripte in der Gegenwart nicht mehr vermitteln, da den Subjekten das kulturelle Wissen fehlt, diese zu dechiffrieren. Wir bedienen beispielsweise einen Tablet-PC ganz selbstverständlich, aber es fällt uns schwer, zu verstehen, zu welchem Zweck manche archäologischen Funde ursprünglich hergestellt wurden. Also funktioniert die Anrufung durch Artefakte nur, wenn die beteiligten Subjekte den Kontext der jeweiligen Anrufung

kennen. Die Artefakte wirken auf die Körper der Subjekte, denn diese sind es, die die Handlungsaufforderung durch Artefakte »entgegennehmen«.

Ein weiteres Beispiel ist die Architektur: Rollstuhlfahrende benötigen Aufzüge (oder wenigstens Rampen), um von einem Stockwerk in ein anderes zu gelangen. Befinden sich beispielweise mehrere Personen im Gespräch und müssen sich dann trennen, weil eine Rollstuhlfahrerin nicht wie alle anderen die Treppe benutzen kann, sondern den Aufzug verwenden muss, wirkt auch die Architektur anrufend. Durch sie werden diejenigen, die die Treppe verwenden, als »Normale« angerufen, der Rollstuhlfahrerin wird dagegen ein Sonderstatus zugewiesen, wodurch eine Differenz zwischen ihr und den anderen festgelegt wird. An dieser Stelle wird deutlich: Selbst wenn Personen inklusive Werte vertreten und selbst keinen Unterschied zwischen Gehenden und Rollstuhlfahrenden machen, wird die gemeinsame soziale Praxis des »walk and talk« durch die materiellen Eigenschaften der Architektur unterbrochen und ein Unterschied zwischen den Personen konstituiert. Die Anrufung durch die Architektur bleibt erhalten, auch wenn sich eine mentale Verschiebung hin zu Inklusion und Gleichberechtigung vollzogen hat.

Ich verstehe die »Anrufung durch die Dinge« (Thompson/Hoffarth 2013: 261) zusammengefasst folgendermaßen: Erstens hat Materialität einen Eigensinn, der bestimmte soziale Praktiken ermöglicht, strukturiert und determiniert. Zweitens müssen die transportierten kulturellen Bedeutungen durch die Angerufenen erkannt werden, damit diese angemessen auf sie reagieren können. Drittens können Artefakte »veraltete« soziale Praktiken evozieren, da sie zu einem bestimmten sozialen Zeitpunkt hergestellt werden und die jeweiligen Diskurse derselben transportieren. Dennoch ist eine kreative (Um-)Deutung möglich, denn Artefakte strukturieren zwar soziale Praktiken, aber sie müssen sie nicht immer determinieren. So können Einzelne Artefakten eigene Bedeutungen zuschreiben oder es entwickeln sich in einem bestimmten sozialen Kontext vom ursprünglichen Gebrauch abweichende Verwendungsweisen. Es stellen sich also in Bezug auf die vorliegende Arbeit vor allem die Fragen danach, welche Rolle der Umgang mit den Dingen am Arbeitsplatz einnimmt und ob Unterschiede zwischen dem Umgang mit verschiedenen Formen von Materialität festgestellt werden können. Außerdem sollten die gebaute Umgebung und die Gestaltung der Arbeitsplätze als materielle Rahmenbedingung in die Analyse einbezogen werden, da sie bestimmte Praktiken ermöglichen, auslösen, determinieren oder auch verhindern können.

3.5 Implizite und explizite Praktiken der Subjektivierung

Subjektivierung findet also immer in situierten Praktiken statt, die verkörpert und materiell vermittelt sind. Da sie, wie der Bezug auf Althusser gezeigt hat, durch Anrufungen ausgelöst wird, frage ich im Folgenden, wie in den konkreten sozialen

Praktiken Anrufungen an Einzelne gerichtet werden. Dazu beziehe ich mich auf Alkemeyers (2013: 57-61) Vorschlag, explizite und implizite »Subjekt-Bildungen« zu unterscheiden. Diese Unterscheidung ist hochgradig anschlussfähig an Althussers Konzeption der Anrufung, welcher die erzieherische Funktion von ideologischen Staatsapparaten betont hat.

Erziehung bzw. Bildung wird von Alkemeyer nicht in einem klassisch pädagogischen Sinn verstanden, sondern er beschreibt den Begriff der »Subjekt-Bildung« wie folgt:

»Subjekt-Bildungen wären vor diesem Hintergrund als Prozesse zu verstehen, in denen Dispositionen so kultiviert werden, dass es einem Individuum möglich wird, sich unter fortlaufendem Einsatz unterschiedlicher Vollzugs- und Darstellungskompetenzen anerkennbar an sozialen Praktiken zu beteiligen. An diesen Bildungsprozessen hat neben anderen Personen stets auch das gesamt materielle und sensorische Umfeld der Praxis teil: Architekturen, Dinge, nichtmenschliche Lebewesen, Artefakte, Geräusche und Gerüche.« (Alkemeyer 2013: 58)

Alkemeyer macht deutlich, dass es sich bei »Subjekt-Bildungen« um Prozesse handelt, die nicht einmalig, sondern fortlaufend und unter Beteiligung unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen ablaufen. Andere Personen, die materielle Umwelt, Artefakte und die sensorisch wahrnehmbare Umgebung bilden einen Praxiszusammenhang, in welchem sich das Subjekt *bildet*, in dem es also entsteht, aber auch *sich bildet*, also zu einem kompetenten Wesen wird, das befähigt ist, in sozialen Situationen zu agieren. Diese Bildungen sind nicht in jedem Praxiszusammenhang als explizite Ziele formuliert, sodass eine Unterscheidung zwischen expliziten und impliziten »Pädagogiken«, wie Alkemeyer die subjektivierenden Programme nennt, zielführend ist (vgl. Alkemeyer 2013: 58-61).

Als »explizite Pädagogiken« bezeichnet Alkemeyer alle Trainingsprogramme, in denen Dispositionen der Individuen intentional verändert, gefördert oder verbessert werden sollen (vgl. Alkemeyer 2013: 60-61). Schulungen, Ausbildungen, Lehrgänge, Kurse, aber auch explizite Anrufungen in Form von Manualen und Ratgebern fallen unter diese Kategorie. Es handelt sich um räumlich und zeitlich begrenzte Trainingsprogramme, die häufig mit einer Selbst- oder Fremdevaluation abschließen (vgl. ebd.: 60). Eine Veränderung bzw. Verbesserung der Dispositionen des Einzelnen ist in diesen Pädagogiken grundlegende Zielsetzung. Im Laufe des Lebens sind wir ständig in solche expliziten Pädagogiken eingebunden, sei es in der Schule, Ausbildung oder Hochschule, aber auch Sportkurse, Studienreisen oder Therapien stellen Programme dar, in welchen Dispositionen unter expliziter Anleitung verändert werden sollen. Auch die Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen fällt mehr oder weniger unter diese Kategorie, wenngleich es sich dabei häufig eben nicht um ein zeitlich begrenztes Training handelt. Als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ist es das ausgemachte Ziel der Werkstattbeschäfti-

gung, die Beschäftigten durch Förderung der individuellen Fähigkeiten »fit« für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu machen. Auch die Inklusionsbetriebe verfolgen offiziell zumindest mitunter dieses Ziel, da sie teilweise auch als Übergang zwischen Werkstatt bzw. Förderschule und allgemeinem Arbeitsmarkt fungieren.⁸

Seltener wird auf der anderen Seite die »implizite Pädagogik des Alltags« (ebd.: 58) in der Subjektivierungsforschung thematisiert. Diese funktioniert ohne das explizite Verbalisieren von Anrufungen, Anforderungen und Anleitungen, da das für das Funktionieren der Praxis benötigte Wissen dem jeweiligen Praxisvollzug inhärent ist. Implizit ist diese Pädagogik, da Subjekte sich in unterschiedlichen Interaktionen auch subtil gegenseitig anrufen, die Anrufungen also nicht ausschließlich durch Autoritäten formuliert werden:

»Durch fortlaufende, in die Praxis eingebundene Kommentare, Kritiken, Korrekturen und Sanktionen wird in actu ein geteiltes praktisches Verständnis darüber hergestellt und subjektiv angeeignet, was eine adäquate Vollzugsform der Praktik ist und was nicht.« (Alkemeyer 2013: 58)

So arbeitet beispielsweise Tobias Buchner (2018) heraus, dass integrativ beschulte behinderte Kinder in der Schule nicht nur mit Anrufungen vonseiten der Lehrerinnen und Lehrer konfrontiert sind, sondern dass vor allem auch Mitschülerinnen und Mitschüler an der Subjektivierung beteiligt sind. »Peers« verfügen laut Buchner über eine nicht zu vernachlässigende Macht, da nicht nur die Lehrenden, sondern auch sie mit »Sanktionierungspotenzial« ausgestattet sind« (Buchner 2018: 278, Herv. i.O.). Denkbare Sanktionierungen sind das Verwehren von Freundschaften und Kontakt oder die offene oder verdeckte Aberkennung des behinderten Kindes als gleichwertig. Kinder sind in der Lage, sich den Subjektstatus der Normalität gegenseitig an- oder abzuerkennen (vgl. ebd.: 278). Buchner (2018: 279) betont aber auch, dass das Sanktionierungspotenzial durch die »peers« nicht absolut ist, sondern durchaus ein Verhandlungsspielraum gegeben ist. Implizite Pädagogiken werden also immer und in jeder Praxis wirkmächtig. Zentral ist die Unterscheidung von Interaktionen zwischen statusgleichen und Interaktionen zwischen statusungleichen Personen.

Dass auch die Interaktionen in der sozialen Praxis nicht ausschließlich neutral, sondern machtförmig sind, beschreibt Link (2014) mithilfe des Dispositivkonzepts von Foucault. Er unterscheidet zwei Formen von Subjektivität: auf der einen Seite die »Subjektivität des ‚Disponierenden, [...] d.h. des Verfügenden über das Dispositiv, des Strategen, des Mächtigen« (Link 2014: 238), auf der anderen Seite die »Subjektivität des Knechtes« (ebd.), also derjenigen, die »Zielscheibe« des jeweiligen

8 Die genauen Funktionen der beiden Einrichtungen arbeite ich im empirischen Kapitel 5.1 dieser Arbeit aus.

Dispositiv sind. Eine vollkommene und freie Verfügungsmacht der Disponierenden über das Dispositiv und damit über die Disponierten nimmt auch Link nicht an, aber er fordert, dass »sorgfältig zwischen den Verfügungs-Subjektivitäten der Disponierenden und den »verfügbaren« Subjektivitäten der Disponierten« (ebd.: 238-239) unterschieden werden sollte. Dieses Verhältnis kann im Arbeitsalltag als zwei unterschiedliche Arten der Beziehungen und Interaktionen verstanden werden. Als asymmetrische Interaktionen bezeichne ich Interaktionen zwischen strukturell unterschiedlich positionierten Personen, vor allem zwischen Arbeitenden und Vorgesetzten. Symmetrische Interaktionen beschreiben demnach Interaktionen zwischen formal gleichgestellten Personen, also Kolleginnen und Kollegen.

Das Umfeld bzw. der Praxiszusammenhang, in welchem sowohl explizite als auch implizite Anrufungen an jemanden gerichtet werden, sollte also rekonstruiert werden. Denn Subjektivierung besteht aus mehr als einem Prozess aus Anrufung und Annahme, vielmehr kann sie nur durch die Vielfalt der Einflüsse, in die sie eingebettet ist, verstanden werden. Machtasymmetrische Interaktionen spielen dabei eine besondere Rolle. Aus diesem Grund eignen sich für eine empirische Forschung klar abgrenzbare Praxiszusammenhänge wie Arbeit, in welchen die strukturellen und materiellen Bedingungen sowie unterschiedliche Akteure bzw. Akteurinnen und typische Praktiken identifiziert werden können.

3.6 Schlussfolgerungen

Subjektivierung, also der Prozess, in dem Einzelne zu sozial wahrnehmbaren und anerkehbaren Subjekten werden, findet in sozial, kulturell und historisch kontingenten Kontexten statt (vgl. Wiede 2019; Reckwitz 2008a). Subjekte sind keine gegebenen Entitäten, sondern formieren sich beständig und werden dazu ange-rufen, sich in einer bestimmten Art und Weise zu verhalten, zu verstehen und zu handeln, also sich als Subjekte zu verstehen und zu präsentieren. Dabei orientieren sie sich an wirkmächtigen Vorstellungen gelungener Subjektivität. Ich schlage vor, mit dem Begriff Subjektivierungsformen hegemoniale Vorstellungen von Subjektivität zu bezeichnen, die sich durch eine gewisse Vagheit auszeichnen. Sie »stecken Spielräume ab« (Alkemeyer/Villa 2010: 323), die den Einzelnen eine Orientierung bieten: Subjekte orientieren sich beispielsweise am unternehmerischen Selbst, dem flexiblen Menschen oder dem autonomen Subjekt und bilden so Subjekteigenschaften wie Autonomie, Selbstbestimmung, Flexibilität und Vernunft aus bzw. sollen diese ausbilden. Die Subjektivierungsformen sind verknüpft mit Subjektpositionen, die feldspezifisch und relational verfasst sind und konkretere Rollenangebote und Verhaltensaufforderungen bereithalten.

Diese Positionen sind zusätzlich mit Kategorien der Humandifferenzierung verbunden, also der Differenzierung im Rahmen von Geschlecht, Hautfarbe, Eth-

nie, Klassenzugehörigkeit oder (Nicht-)Behinderung. Humandifferenzierungen überkreuzen sich und sind in sich und untereinander hierarchisch aufgebaut (vgl. Hirschauer 2014). Durch das »un/doing differences« (ebd.) werden diese Unterscheidungen aufgeführt und reproduziert oder unterlaufen und negiert (vgl. West/Fenstermaker 2002; Deutsch 2007). Dabei befindet sich jedes Individuum am Kreuzungspunkt mehrerer Differenzkategorien, die interdependent sind. Im Alltag können je nach Kontext und Situation sowohl Praktiken der Differenzminimierung als auch solche der Differenzmaximierung beobachtet werden.

Überhaupt stellt der (Arbeits-)Alltag den sozialen ›Ort‹ dar, an dem Subjektivierungsprozesse stattfinden. Durch Praktiken der impliziten und expliziten Anrufungen im Kontext von sozialen Interaktionen zwischen statusgleichen und statusungleichen Personen, im Umgang mit Materialitäten und der Arbeitsumgebung trainieren sich Subjekte und ihre Körper und erhalten so »Mitspielfähigkeit« (Alkemeyer/Michaeler 2013: 217), das heißt, sie können an sozialen Praktiken teilnehmen (vgl. Alkemeyer 2013). Die soziale Praxis bewegt sich dabei in einem Wechsel aus Routinen bzw. Reproduktion und Wandel (vgl. Völker 2018; Reckwitz 2004). In sozialen Praktiken empfangen Subjekte Anrufungen und präsentieren sich im Zusammenspiel mit Anderen und mit Materialitäten als Subjekte (vgl. Alkemeyer 2013). Praktiken sind durch ihre prinzipielle Öffentlichkeit gekennzeichnet und können aus diesem Grund beobachtet werden (vgl. Schmidt 2012; 2013).

Im Kontext der Analyse von Praktiken der Subjektivierung stellen sich abschließend folgende Fragen: Welche An- und Aufforderungen werden durch Kontext- und Rahmenbedingungen, Praktiken, Materialitäten sowie implizite und explizite Anrufungen an die Einzelnen herangetragen? Wie gehen diese mit den Anrufungen um und wie präsentieren sie sich selbst? Welche Strategien der Annahme oder Abwehr subjektivierender Anrufungen sind erkennbar? Welche Subjektpositionen werden insbesondere behinderten Menschen in ihrem Arbeitsumfeld zur Verfügung gestellt und an welchen Subjektivierungsformen orientieren sie sich? Wie positionieren sich diese Subjekte in der Praxis und welche Subjektivierungsweisen lassen sich erkennen?

4. Methodologie und methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie verfolgt das Ziel, die Subjektivierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten innerhalb ihres Arbeitsalltags zu untersuchen. Dabei geht es gemäß des dargelegten praxeologischen Subjektverständnisses vor allem um Anrufungsprozesse und somit um den Umgang mit gesellschaftlichen (Ideal-)Vorstellungen gelungener Subjektivität. Um der intendierten Fokussierung auf den Alltag und den Vollzug von Praktiken gerecht zu werden, ist ein Vorgehen im Sinne der qualitativen Sozialforschung angezeigt. Der qualitative Forschungsprozess beinhaltet die klassische Abfolge aus Datengewinnung, Datenauswertung und Theoriebildung, wobei diese drei Schritte nicht linear aufeinander folgen, sondern zirkulär vonstattengehen (vgl. Krause/Laux 2014: 68).

Im Folgenden wird die vorliegende Studie methodologisch verortet und das methodische Vorgehen erklärt. Zuerst werden dabei die rekonstruktive qualitative Sozialforschung skizziert, der ethnografische Forschungsstil erörtert und Implikationen einer Ethnografie der Differenz problematisiert. Anschließend wird das methodische Vorgehen dargestellt, das die vier Schritte Fallauswahl, Datenerhebung, Auswertung und Rekonstruktion der Daten umfasst. Das Kapitel endet mit einer machtsensiblen Reflexion der eigenen Feldarbeit und einer Zusammenfassung.

4.1 Die rekonstruktive qualitative Sozialforschung

Quantitative und qualitative Sozialforschung haben gemeinsam, dass sie »fallspezifische Befunde [generalisieren], um auf diese Weise soziale Regeln, Regelmäßigkeiten und Gesetzmäßigkeiten aufzudecken« (Krause/Laux 2014: 71). Die quantitative Sozialforschung gilt als hypothesenprüfend und die qualitative als hypothesengenerierend. Während also bei der quantitativen Forschung im Vorhinein gesetzte Annahmen über die soziale Wirklichkeit gemäß ihrer Häufigkeit überprüft werden, hat die qualitative Forschung den Vorteil, offen für neue Sachverhalte, unerwartete Wendungen, Verknüpfungen und Zusammenhänge zu bleiben (vgl. Flick/von Kardorff/Steinke 2013: 17). Dadurch findet empirische Arbeit nicht nur mit dem Ziel

der Hypothesengenerierung und -überprüfung statt, sondern sie beabsichtigt die Überarbeitung und Weiterentwicklung theoretischer Überlegungen.

Da qualitative Forschung den Anspruch erhebt, die soziale Welt möglichst umfassend zu verstehen,¹ orientiert sie sich stark am Vollzug des Alltags und am Alltagserleben der teilnehmenden Personen. Aus diesem Grund sollte qualitative Forschung stets Kontextwissen und Kontextinformationen in die Analyse einbeziehen, anstatt künstliche Kontexte² zu schaffen, wie es beispielsweise für Laborstudien kennzeichnend ist.

Im Gegensatz zur quantitativen Forschung, die sich selbst als nichtreaktiv und objektiv versteht, geht die qualitative Forschung davon aus, dass Forschende die soziale Welt ko-konstituieren und mitgestalten (vgl. Krause/Laux 2014: 67). Dies geschieht in allen drei Phasen des Forschungsprozesses: Vor Beginn der eigentlichen Feldforschung wird das Feld durch die Gestaltung des Forschungsdesigns, die Auswahl und die Relevanzsetzung bestimmter Fragestellungen, Themen und Perspektiven präfiguriert. Während der Forschung wirken die Forschenden durch ihre Anwesenheit auf das Feld und die beteiligten Personen ein. Bei der Datenverarbeitung und -analyse fließen subjektive Interpretationen und Deutungsmuster in die Auswertung ein. Die Forschenden stellen jedoch keine »zu kontrollierende bzw. auszuschaltende Störquelle« (Flick/von Kardorff/Steinke 2013: 23), sondern lediglich einen weiteren, in der Analyse zu beachtenden Faktor dar. Neben der Explikation der theoretischen Vorannahmen ist also eine systematische Reflexion der eigenen Stellung im Feld und der Reaktionen, die durch diese provoziert werden, unbedingt angezeigt (vgl. ebd.: 25). Auf diese Reflexion komme ich im Kapitel zur machtsensiblen Ethnografie zurück.

Unter dem allgemeinen Begriff der qualitativen Sozialforschung verbergen sich diverse Methoden, die sich auf unterschiedliche Theorieannahmen gründen. Laut Alexandra Krause und Henning Laux (2014: 67) gelten dennoch drei grundsätzliche Merkmale, die qualitative Methoden gemeinsam haben: Erstens werden die Perspektiven der Teilnehmenden sozialer Praxis qualifiziert, das heißt, anstatt dass eine Orientierung an der »theoretischen Vernunft« (vgl. Bourdieu 1987) von Expertinnen und Experten und von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stattfindet, werden die Sichtweisen, Erlebnisse und Erfahrungen der »Expertinnen und

-
- 1 Zur Unterscheidung der wissenschaftstheoretischen Konfliktlinie zwischen Erklären und Verstehen in der Auseinandersetzung zwischen quantitativer und qualitativer Sozialforschung vgl. Kneer 2014.
 - 2 Natürlich sind qualitative Erhebungssituationen wie die Interviewsituation und teilnehmende Beobachtungen auch in dem Sinne künstlich, dass sie ohne das Forschungsvorhaben in dieser Form nicht stattfinden würden. Jedoch stellt die qualitative Forschung viele Instrumente zur Reflexion dieser forschungsimmanenten Implikationen bereit und durch die Befragung von »Experten und Expertinnen des Alltags« werden Kontextbezüge hergestellt und befragt.

Experten des Alltags« privilegiert. Zweitens ist qualitative Forschung immer interpretierende Forschung. Ob die Daten eigens für die Forschung generiert oder in der sozialen Welt aufgefunden wurden, ist weniger relevant, denn beide »Textarten« müssen gemäß den forschungsleitenden Fragen analysiert und interpretiert werden. Durch die Systematisierung der Interpretationen werden drittens (vorläufige) Typologien wie bestimmte Sozialtypen, Orientierungen oder Verhaltensmuster gebildet.

Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (2013: 18-19) unterscheiden drei Forschungsrichtungen innerhalb der qualitativen Sozialforschung, die sich durch verschiedene Theorieansätze, Zielsetzungen und Vorgehensweisen auszeichnen. Erstens sind am symbolischen Interaktionismus und der Phänomenologie orientierte Arbeiten vor allem an der Rekonstruktion der subjektiven Sichtweisen der Handelnden interessiert, welche durch narrative und biografische Interviewmethoden expliziert werden können. Zweitens interessieren sich an der Ethnomethodologie und dem Konstruktivismus orientierte Studien im weitesten Sinne für die Rekonstruktion der Herstellung kultureller und sozialer Prozesse. Drittens gehen der klassische Strukturalismus und an die Psychoanalyse angelehnte Arbeiten von der Existenz tiefliegender Sinnstrukturen aus, die hermeneutisch geborgen werden können.

Die vorliegende Studie kann in dieses Schema folgendermaßen eingeordnet werden: Die dritte, im weitesten Sinne hermeneutische Perspektive scheidet aus, da mit Schmidt (2012; 2013) vom praxeologischen Grundsatz der Öffentlichkeit sozialer Praktiken ausgegangen wird. Also geht es der Studie nicht darum, verborgene Strukturen zu bergen, sondern darum, die Regelmäßigkeiten und Brüche der in der Öffentlichkeit vorgefundenen Anrufungen, Umgangsweisen und Aushandlungen zu rekonstruieren. Auch interessiert sie sich nicht für die im engeren Sinne subjektive Deutung der Welt durch Individuen, wie sie in der ersten von Flick, von Kardorff und Steinke (2013: 18) identifizierten Forschungsrichtung im Fokus steht. Stattdessen nimmt sie die Rekonstruktion subjektivierender Praktiken in den Blick, die das Subjekt als Teil von Praktiken dezentrieren und so gerade nicht von einem autonom handelnden und dadurch sinngebenden Subjekt ausgehen.

Meine Vorannahme ist, dass Subjekte als Träger und (transformierende) Replikatoren bzw. Replikatorinnen übergreifender Macht-Wissens-Komplexe in den konkreten empirischen Situationen auftauchen. So lässt sich die Studie in der zweiten von Flick, von Kardorff und Steinke genannten Perspektive verorten, da sie sich im Wesentlichen für die »Routinen des Alltags und [...] die Herstellung der sozialen Wirklichkeit« (Flick/von Kardorff/Steinke 2013: 18) interessiert. Die beobachtbaren Praktiken und die damit verbundenen Deutungen und Kommentierungen durch die Praxisteilnehmenden sind somit die wichtigste Quelle der vorliegenden Arbeit. Bei der Aufbereitung und Interpretation des Datenmaterials geht es jedoch nicht um das Aufdecken »privater« Meinungen der beobachteten

Personen, sondern darum, diese als Ausdruck des gesellschaftlichen »Archives«, in dem die Regeln der Wissensbildung und der Praktiken einer Kultur festgelegt sind« (Bublitz 2011: 258), zu rekonstruieren.

4.2 Der ethnografische Forschungsstil

Subjektivierungsprozesse werden häufig mithilfe einer Verknüpfung aus diskurs- und biografieanalytischen Verfahren untersucht (exemplarisch Pfahl 2011; Spies/Tuider 2017), wobei die beiden methodischen Zugänge meist relativ unverbunden nebeneinander stehen, wie Marion Ott, Antje Langer und Kerstin Rabenstein (2012: 174-175) kritisieren. Aus dem bereits erörterten Forschungsinteresse dieser Studie und angesichts einiger Besonderheiten ihres Forschungsgegenstands in Verbindung mit den praxistheoretischen Vorannahmen ist ein ethnografischer Forschungsstil zielführend. Diese Besonderheiten formuliere ich im Folgenden anhand von vier Argumenten, die für ein ethnografisches Vorgehen sprechen: dem Vollzugsargument, dem Verkörperungsargument, dem Vermittlungsargument und dem Materialitätsargument.

Erstens betonen Praxistheorien, dass soziale Praktiken in ihrem *Vollzug* zu verstehen sind. Laut Reckwitz (2016: 72) ist sozialen Praktiken implizites Wissen inhärent, das nicht immer verbalisiert werden kann, sondern nur im praktischen Vollzug zutage tritt. Beispielsweise fällt es den meisten Menschen schwer, bestimmte körperliche Tätigkeiten und Handgriffe, die sie täglich ausführen, auf Nachfrage zu erklären. Befinden sie sich jedoch in der jeweiligen Situation, funktioniert die Tätigkeit routiniert und »wie von selbst«. Häufig wird für solche Tätigkeiten die Redewendung, etwas sei jemandem »in Fleisch und Blut übergegangen«, verwendet. Bei der Erhebung und Analyse der Daten geht es im Wesentlichen darum, die Wissensordnungen, die den jeweiligen Handlungen und Deutungen zugrunde liegen, zu rekonstruieren. Die erörterten praxeologischen Vorannahmen verdeutlichen, dass die öffentlichen Praktiken der Subjektivierung relevant sind und mit ausschließlich befragenden Instrumenten nur unzulänglich erfasst werden können. Diskursanalytische Verfahren, die meist mit vorgefundenen Materialien arbeiten, können Gefahr laufen, die praktische Seite der Subjektivierung zu vernachlässigen. Die Dynamik und die Kontextualität sozialer Praktiken sind in ihrem Vollzug und nicht in ihrer statischen Form zu untersuchen. Beobachtende Methoden ermöglichen es, diese Praktiken *in situ* »einzufangen«, auch wenn selbstverständlich nachträglich durch die Verschriftlichung eine Festschreibung dieser Praktiken erfolgt.

Zweitens bedeutet der Fokus auf den Vollzug sozialer Praktiken eine Privilegierung des *Körpers* über den *Geist*. Infolge dieser Privilegierung gilt praktisches Wissen in erster Linie als inkorporiert. Die Fokussierung verkörperter Praktiken gegenüber verbalisierten Erzählungen bietet für die vorliegende Studie den Vorteil,

dass beispielsweise Personen, die der Lautsprache nicht mächtig sind, nicht im Vorhinein aus der Erhebung ausgeschlossen werden. Gerade innerhalb der Personen-Gruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten befinden sich Personen, die über eine eingeschränkte Sprach- und Abstraktionsfähigkeit³ verfügen und dadurch in der Forschung häufig ignoriert werden.

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, in den jeweiligen Situationen die körperlichen Praktiken und die damit verbundenen Deutungen durch die handelnden Personen anstatt ausschließlich verbalisierte Erörterungen zu fokussieren. So liefern beispielsweise die Platzierung und der Gebrauch der Körper Auskunft über die Selbstverortung bzw. die Inszenierung der eigenen Person und ihrer Fähigkeiten. Durch die »präsentatorische Seite« (Schmidt 2013: 99) der Verkörperung kann die Platzierung des Körpers den Status einer Person im Vergleich zu einer anderen zeigen: Körper stellen durch ihre Positionierung im Raum und im Verhältnis zu anderen immer auch mehr als ihre reine Anwesenheit dar. Um jedoch diese Positionierungen einordnen zu können, müssen alle anwesenden Personen diese Darstellungen »lesen« können, das heißt, sie müssen die impliziten Verhaltenskodizes des jeweiligen Feldes kennen (vgl. Alkemeyer 2011: 55).

Drittens geschehen Anrufungen und der Umgang mit ihnen in sozialen Praktiken vermittelt: Subjektanalytische Studien, die programmatische Formen der Anrufung untersuchen, nutzen häufig Ratgeberliteratur als empirisches Material, da in diesen direkte Ansprachen genutzt werden, um das Verhalten und die Selbstverhältnisse von Subjekten zu lenken (z.B. Bröckling 2007). Anrufungen, die in der sozialen Praxis formuliert und angenommen werden, werden dagegen über verschiedene Instanzen vermittelt. Anrufungen werden durch andere Personen in Form von Ansprachen und Anweisungen, aber auch als Zurechtweisungen und Kritik formuliert (vgl. Alkemeyer 2013: 58), und zwar innerhalb symmetrischer wie auch innerhalb asymmetrischer Machtbeziehungen. Wenn beispielsweise ein Vorgesetzter eine arbeitende Person dazu anhält, schneller zu arbeiten, wird implizit die Anrufung, produktiv zu sein, an den Arbeitenden vermittelt.

3 Die mangelnden Abstraktionsfähigkeiten gehen meines Erachtens vor allem auf die spezifische Sozialisation der Personengruppe zurück. Selten werden sie dazu angehalten, eigene Meinungen und Wünsche zu formulieren oder das eigene Leben zu reflektieren. Hiermit ist ausdrücklich nicht gemeint, dass sie *grundsätzlich* nicht dazu in der Lage sind, sondern dass die spezifische Sozialisation in Sondereinrichtungen bzw. familiären Abhängigkeiten zu einem verringerten Reflexions- und Abstraktionsvermögen führen kann. Außerdem kann eine mangelnde Routine in der (sprachlichen) Vermittlung eigener Meinungen, Erlebnisse, Wünsche und Vorstellungen angenommen werden. Ein Beispiel aus der Forschung kann diese Annahme stützen: Monika Wagner-Willi (2001: 60) beschreibt, dass Gruppendiskussionen, die sie mit WfbM-Beschäftigten durchführte, im Durchschnitt wesentlich kürzer als vergleichbare Gruppendiskussionen mit nichtbehinderten Menschen waren.

Viertens werden diese relativ expliziten Formen von Anrufung durch ›subtilere‹ Formen derselben wie Handlungsskripte alltäglicher (Arbeits-)Praktiken und Aufforderungen materieller Konstellationen ergänzt (vgl. Thompson/Hoffarth 2013). Das heißt, dass *Materialitäten*, Dinge und räumliche Arrangements bestimmte Handlungsweisen und damit verbundene Selbstdeutungen nahelegen. Gleichzeitig spiegelt sich in Artefakten und der gebauten Umwelt eine normative Sicht auf den Menschen wider (vgl. Siebers 2009). Ein Beispiel: Die Architektur von Werkstätten ermöglicht die Einteilung der Beschäftigten in Arbeitsgruppen, die räumlich voneinander getrennt arbeiten. Diese Gruppen werden durch (in der Regel) nicht-behinderte Fachkräfte geleitet, welchen häufig ein eigener abgetrennter Bereich mit verschließbarer Tür zur Verfügung steht. Den behinderten Beschäftigten *per se* steht ein solcher Rückzugsraum nicht zur Verfügung, sondern sie halten sich im Arbeitsraum auf, den sie nur in den Pausen und nach Aufforderung oder Abmeldung bei den Fachkräften (z.B. für den Toilettengang) verlassen. Die Differenzkategorie Behinderung ist so implizit präsent und in die materielle Umgebung ›eingelassen‹. Konkret heißt das, dass der Aufenthaltsort einer Person im Raum einen Hinweis auf ihren Status geben kann. Auch diese Implikationen lassen sich am besten innerhalb eines ethnografischen Verfahrens untersuchen.

Aus diesen vier Argumenten leite ich ab, dass das Forschungsvorhaben sich am besten mithilfe eines ethnografischen Vorgehens untersuchen lässt. Im Vergleich zu einer Interviewstudie liegt der Fokus dabei weniger auf der Explikation des subjektiven Sinns einzelner Akteurinnen und Akteure, sondern mehr auf der Rekonstruktion subjektivierender Prozesse, die die theoretischen Implikationen des Vollzugs-, Verkörperungs-, Vermittlungs- und Materialitätsarguments berücksichtigen.

Ethnografie (wörtlich: Beschreibung von Völkern) bezeichnet ›die relativ einfache, aber nicht voraussetzungslose Grundidee, Menschen in ihren situativen oder institutionellen Kontexten beim Vollzug ihrer Praktiken zu beobachten‹ (Breidenstein et al. 2013: 7). Ihr Ziel ist die ›analytische Beschreibung fremder (oder eigener) sozialer Praktiken‹ (ebd.). Ihre zentrale, aber nicht einzige Methode ist die teilnehmende Beobachtung (vgl. ebd.). Die Betonung liegt dabei auf der ›analytischen Beschreibung‹, denn Ethnografie ist immer mehr als die bloße, (vermeintlich) objektive Beschreibung sozialer Praktiken und Interaktionen, nämlich ihre Analyse und Theoretisierung.

Laut Georg Breidenstein et al. (2013: 13) ging die moderne Ethnografie aus drei unterschiedlichen Forschungsrichtungen hervor: der ›klassischen‹ Ethnologie, die sich im 19. Jahrhundert als Erforschung ›fremder‹ Völker etablierte, der Soziologie der Chicago School, die ihre Hochphase im frühen 20. Jahrhundert hatte, sowie unterschiedlichen Ansätzen der Alltagssoziologie, wie etwa die von Alfred Schütz, Erving Goffman und Harold Garfinkel. Die drei Traditionen hatten einen auf das Entdecken neuer Erkenntnisse gerichteten Forschungsstil und die ›Verwandlung

von Fremdem in Vertrautes und von Vertrautem in Befremdliches« (ebd.: 13) gemeinsam.

Um Zugang zu diesem »Fremden und Vertrauten« zu bekommen, zeichnen sich ethnografische Verfahren dadurch aus, dass sie Feldarbeit unternehmen und dabei verschiedene Formen der Datenerhebung kombinieren (vgl. Thomas 2019: 1). Durch die Offenheit der methodischen Verfahren und der daraus resultierenden Adaptierfähigkeit können Ethnografien, indem sie bei dem situierten Geschehen dabei sind, nicht nur regelmäßiges und regelgeleitetes Verhalten, sondern auch Brüche und Friktionen sichtbar machen. Die Ethnografie, die aus diesem Grund nicht als Methode, sondern als Forschungsstil bezeichnet wird, privilegiert so die soziale Praxis gegenüber scholastischem Erkennen (vgl. ebd.: 1).

Ethnografie ist ein vielfältiger Begriff, da sich darunter nicht nur viele verschiedene Methoden und Zugänge verbergen, sondern mit deren Hilfe auch zahlreiche soziale Felder beforcht werden können. Im Folgenden werden die für diese Forschung maßgeblichen Grundlagen der Ethnografie erörtert. Zunächst sei klargestellt: Auch wenn Ethnografien immer nur einen speziellen Fall zu einem speziellen historischen Zeitpunkt und Ort abbilden können, haben sie den Anspruch, verallgemeinerbare Aussagen zu generieren (vgl. ebd.: 23). Um diese Verallgemeinerung zu bewerkstelligen, sind sogenannte »dichte Beschreibungen« (vgl. Geertz 1983) notwendig. Sie verbinden die ethnografische Beobachtung mit theoretischen Überlegungen zur Strukturierung der sozialen Welt. Schließlich ist das ethnografische Arbeiten nicht nur eine beobachtende, sondern vor allem auch eine schreibende Tätigkeit.

Im Mittelpunkt der meisten sich als ethnografisch verstehenden Arbeiten steht die Methode der teilnehmenden Beobachtung. Im Gegensatz zu verdeckten und nichtteilnehmenden Formen der Beobachtung offenbaren sich die Forschenden hier als Forschende und tauchen in das Feld ein, um die Perspektive der Teilnehmenden zu erheben (vgl. Flick 2006: 206). Die alleinige Beobachtung reicht natürlich nicht aus, sondern die beobachteten Ereignisse müssen, um intersubjektiv nachvollziehbar zu sein, verschriftlicht werden (vgl. Thomas 2019: 53).

Das Medium der Schriftlichkeit ist bei Beobachtungsstudien von herausragender Bedeutung, denn auf möglichst nachvollziehbare Weise soll die soziale Welt zu Papier gebracht werden. Selbstredend sind die dadurch entstehenden Schriftstücke nie ein korrektes Abbild der Wirklichkeit, sondern subjektiv und selektiv. Die beobachteten Ereignisse werden durch eine bestimmte theoretische »Brille« aufgenommen und reflektiert. Lediglich die möglichst umfassende Reflexion und Transparenz der theoretischen Vorannahmen und des methodischen Vorgehens können die Nachvollziehbarkeit gewährleisten, ohne dass diese die theoretische Arbeit im eigentlichen Sinne ersetzen oder in den Hintergrund drängen sollten. Die Reflexionsarbeit sollte nicht in einer selbstzentrierten »Nabelschau« enden, denn die ana-

lytische Beschreibung und Theoretisierung des empirischen Feldes ist das eigentliche Ziel der Forschung.

Die erste Verschriftlichung von Beobachtungen erfolgt in Form von Feldnotizen, die möglichst zeitnah in Gedächtnisprotokolle übertragen werden sollten (vgl. Breidenstein et al. 2013: 86-89). Eine grundlegende Anleitung, wie diese Protokolle zu schreiben sind, gibt es nicht. Allgemein gilt, dass das Beobachtete in mehreren Überarbeitungsrounds möglichst genau und detailliert niedergeschrieben werden sollte. Breidenstein et al. (2013: 97) legen als Faustregel pro Stunde im Feld eine Stunde Schreibtischarbeit fest. Im Wesentlichen wird das Beobachtete zuerst aufgeschrieben und beschrieben (vgl. ebd.: 97-102) und anschließend expliziert (vgl. ebd.: 102-107). Die anschließend vorliegenden Protokolle werden im Folgenden weiterverarbeitet, das heißt interpretiert und analysiert (vgl. Thomas 2019: 97).

Der Terminus der dichten Beschreibung bildet in diesem Zusammenhang die zentrale Grundlage ethnografischer Forschung und wurde durch den Ethnologen Clifford Geertz (1983) geprägt. Dichte Beschreibungen bauen »auf der Zirkularität von Relationen zwischen Teil und Ganzem« (Marschall 2012: 180) auf und gehen so über den Detailreichtum einzelner Beobachtungen hinaus. Sie entstehen durch eine zirkuläre Bearbeitung von ethnografischen Texten, im engeren Sinne der Beobachtungsprotokolle. Dabei wechselt die schreibende Person zwischen verschiedenen Abstraktionsebenen, und zwar zwischen dem empirisch Vorfindbaren auf der einen Seite und dessen Theoretisierung und damit der Bezugnahme auf soziale Phänomene höherer Ordnung auf der anderen Seite.

Neben dem analytischen Wechsel zwischen »Teil und Ganzem« ist Stefan Thomas (2019: 23-24) zufolge der Wechsel zwischen der emischen und der etischen Perspektive unerlässlich: Erstens wird das Feld im Sinne einer emischen, also einer die Innensicht privilegierenden Perspektive gemäß seiner eigenen Deutungen beschrieben. Immanente Logiken und Rituale sowie die Deutungen der Akteurinnen und Akteure werden dabei in den Mittelpunkt gestellt. Zweitens wird diese Innensicht durch die etische wissenschaftliche Außenperspektive ergänzt. Durch das Heranziehen sozialwissenschaftlicher Theorien werden die rekonstruierten Innendeutungen analysiert. Der Wechsel zwischen dem Feld privilegierender Innensicht und dem wissenschaftlicher Außensicht macht eine Beschreibung zu einer dichten Beschreibung.

Thomas (2019: 24) führt die prinzipielle Möglichkeit der Theoretisierung situierter Praktiken darauf zurück, dass in sozialen Praktiken stets ein »soziokultureller Bedeutungsüberschuss« (Thomas 2019: 24) vorhanden ist. Die soziale Welt zeichnet sich demnach dadurch aus, dass immer mehr vorhanden ist, als in einer konkreten Situation objektiv beobachtet werden kann – und dieses Mehr gilt es herauszuarbeiten. Der soziokulturelle Bedeutungsüberschuss erlaubt es den Akteurinnen und Akteuren im Feld, ein »Zucken von einem Zwinkern« (Thomas 2019:

24; vgl. auch Geertz 1983: 10-11) zu unterscheiden. Das heißt, dass sich durch die (vermeintlich) objektive Beobachtung und die ›bürokratische‹, das heißt die gründliche, aber oberflächliche Beschreibung einer empirischen Situation lediglich das reine Verhalten der Akteurinnen und Akteure abbilden lässt, in diesem Fall das Zucken des Auges, nicht jedoch die soziale und kulturelle Bedeutung dieses Verhaltens. Erst durch die Rekonstruktion des Bedeutungsüberschusses wird klar, dass das Zwickern eine affizierende Geste darstellt, durch welche eine Person einer anderen nonverbal ihre Sympathie kundtut oder ein Zeichen gegenseitigen Verständnisses setzt.

Häufig wird Geertz' Konzept der dichten Beschreibung als Forderung nach einer möglichst detailreichen Beschreibung missinterpretiert. Ihm kommt es aber eigentlich auf die eben beschriebene systematische Verknüpfung der Beschreibungen mit dem kulturellen Kontext an. Thomas (2019: 99) bezeichnet die Ausführlichkeit von Beobachtungsprotokollen und Feldtagebüchern dagegen als reiche Beschreibungen. Der Unterschied zwischen dichter und reicher Beschreibung kann so festgehalten werden: Wenn es eine (reiche) Beschreibung, egal wie detailliert und ausführlich sie ist, nicht erlaubt, ein Zwickern von einem Zucken zu unterscheiden, weil die Einordnung in kulturelle Kontexte fehlt, handelt es sich trotz ihres Detailreichtums um eine dünne Beschreibung (vgl. Geertz 1983: 11-12). Für eine dichte Beschreibung ist also immer der Einbezug des Kontextes, die Rekonstruktion des soziokulturellen Bedeutungsüberschusses und damit eine Einordnung, Relationierung und Relativierung konstitutiv.

Was bedeuten diese Überlegungen für den konkreten Forschungsprozess? Der Interpretationsprozess sollte in der ethnografischen Forschung aus zwei Schritten bestehen. Erstens wird gemäß der emischen Perspektive eine soziale Situation oder Praktik im Sinne der Bedeutungen des jeweiligen sozialen Feldes rekonstruiert. Durch die Interpretation zweiter Ordnung, die eigentliche Analyse, werden diese Bedeutungen theoretisiert, das heißt, sie werden innerhalb des jeweiligen theoretischen Vokabulars analysiert. Aus diesem Grund ging ich bei der dieser Studie zugrunde liegenden Interpretation und Analyse in zwei Schritten vor. Zunächst interpretierte ich die Bedeutung von Praktiken und Interaktionen in den beiden beobachteten Feldern, Werkstatt und Inklusionsbetrieb, im Rahmen der praktischen Logik des jeweiligen Feldes. Dazu wurden vor allem die Kommentare, Begründungen und Erklärungen der Praxisteilnehmenden rekonstruiert. Anschließend wurden diese Praktiken und Sinnzuschreibungen mithilfe des theoretischen Bezugsrahmens der Subjektivierungsanalyse entsprechend eingeordnet und systematisiert.

Ein methodologisch geleitetes Zugänglichmachen der Daten ist notwendig, um diese Interpretation zweiter Ordnung zu gewährleisten, also um die strukturierenden Elemente des jeweiligen Phänomens rekonstruieren zu können (vgl. Thomas 2019: 28-31). So wird von der Chronologie einzelner aufeinanderfolgender Situa-

tionen abstrahiert und die Rekonstruktion verallgemeinerbarer Erkenntnisse ist möglich. Es geht dabei nicht um eine statistische Verallgemeinerung, die Repräsentativität beansprucht. Stattdessen sollen die einzelnen beobachteten Situationen als exemplarisch behandelt werden. Das heißt, dass nicht die Häufigkeit einer Praktik ihren Gehalt ausmacht, sondern ihre Qualität im Sinne ihres typischen Gehalts.

Die Theoretisierung hat wiederum die Aufgabe, die Strukturen oder Spielregeln des jeweiligen Feldes herauszuarbeiten, wobei in der qualitativen Sozialforschung von einer schwachen Kausalität ausgegangen wird (vgl. ebd.: 29-31). Schwache Kausalität bedeutet, dass soziale Spielregeln das jeweilige Feld zwar strukturieren, es aber nicht determinieren; das heißt, von einer Kenntnis der Strukturen kann laut dieser Position nicht auf ein Verhalten oder Handeln der Akteurinnen und Akteure geschlossen werden.

4.3 Ethnografie und Differenz

Im Grunde genommen war die Ethnografie schon immer eine Auseinandersetzung mit dem Fremden, dem Anderen, aber auch dem Fremden im Eigenen und dem Eigenen im Fremden, kurzum: eine Auseinandersetzung mit Differenzen und Differenzierungen (vgl. Fritzsche/Tervooren 2012: 25, 27; Kuhn/Neumann 2015). Aus dieser »Neugier ethnografischer Forschung auf das Unbekannte« (Kuhn/Neumann 2015: 26) ergibt sich im Rahmen heutiger Forschungsdiskussionen schließlich die Forderung nach einer möglichst intensiven Teilnahme an den sozialen Praktiken (vgl. ebd.). Durch ihren Einsatz in der Alltagswelt und das vielfältige Repertoire an konkreten Methoden eignet sich ethnografische Forschung besonders, um die Produktion und Reproduktion sozialer Differenzen, »Unterschiede und Unterscheidungspraktiken« (Fritzsche/Tervooren 2012: 27) im Vollzug zu beobachten. Allerdings ist »die Figur der Differenz [...] niemals unproblematisch in Anspruch zu nehmen« (Göhlich/Reh/Tervooren 2013: 640), da mit ihr verschiedene Grundannahmen und Probleme zusammenhängen.

Im Gegensatz zur sogenannten lebensweltlichen Ethnografie⁴ versuchen ethnografische Forschungen in praxeologischer und poststrukturalistischer Tradition, die von Melanie Kuhn und Sascha Neumann (2015: 32) zusammenfassend als alltagssoziologischer Strang ethnografischer Forschung bezeichnet werden, weniger von einem »Verstehen der ›Anderen‹« (ebd.: 32) auszugehen, sondern vielmehr die Unterscheidung entlang der Beobachtungs- und der Teilnahmeposition zu rekontextualisieren (vgl. ebd.). Diese Art ethnografischer Forschung geht umgekehrt

4 Für eine Kritik an den mitunter reifizierenden Tendenzen der lebensweltlichen Ethnografie vor allem in der ethnografischen Migrationsforschung vgl. Kuhn/Neumann 2015: 31-32.

eben nicht von etwas ›Fremdem‹ aus, das beforcht werden soll, als sei es ein »Wesensmerkmal von Objekten, Personen, Sitten etc.« (Kuhn/Neumann 2015: 33). Stattdessen betrachtet es dieses Fremde »als eine soziale Konstruktion im Umgang mit Alterität, in der das Eigene stets mitkonstituiert wird« (ebd.).

Der Fokus liegt also auf den Herstellungsprozessen von Alterität, Andersheit und Fremdheit und der Frage, wie dadurch das Eigene zum Eigenen wird. Damit geht es also um Prozesse der Distanzierung und Befremdung des Vertrauten. Es sollen die Praktiken untersucht werden, »in denen bestimmte Personen oder Gruppen in einem konkreten Untersuchungsfeld zu migrantischen [, behinderten etc.] ›Anderen‹ gemacht werden« (ebd.: 33). Differenzkategorien werden so nicht mehr als gegeben und natürlich betrachtet, sondern als fortwährende praktische, interaktive und performative Herstellungsleistungen verstanden. Passend zur praxistheoretischen Grundlegung dieser Arbeit wird das Subjekt dezentriert und im Sinne einer »radikalen Entsubjektivierung des Sinns« (ebd.: 34) wird der Fokus auf die gesamte beobachtete Praktik mit ihren intersubjektiven, interobjektiven und selbstreferentiellen (vgl. Reckwitz 2016: 72) Anteilen gelegt.

Dennoch besteht nicht zuletzt durch die Unauflösbarkeit sprachlicher Benennungserfordernisse ein »Reifizierungsdilemma« (Kuhn/Neumann 2015: 35), »die Gefahr einer ›Reifizierung‹, also Reproduktion und Festschreibung hegemonialer Differenzkonstruktionen« (Fritzsche/Tervooren 2012: 26), das zu einer Verfestigung von Stereotypen und Vorurteilen führen und gleichzeitig das eigentlich ergebnisoffene Verfahren der Ethnografie konterkarieren kann. Um diesen Tendenzen entgegenzusteuern und »Strategien der *Objektivierung*« (Kuhn/Neumann 2015: 27, Herv. i.O.) zu entwickeln, regen Bettina Fritzsche und Anja Tervooren (2012: 26) mit Bezug auf den Doing-Differences-Ansatz an, Differenzen nicht als konstante, unveränderliche Merkmale einzelner Personen, sondern konsequent »als fortlaufende interaktive Leistung« (ebd.) zu verstehen. Die Untersuchung sozialer Praktiken als eingebettete, materielle und prozessuale Interaktionsleistungen ist zielführend und eine methodisch kontrollierte Reflexion der Differenzkonstruktionen maßgeblich. Durch den Fokus auf der Prozessualität der Herstellung von Differenzen werden die Überkreuzungen, die Interdependenzen und die Intersektionalität, also die Mehrfachbetroffenheit Einzelner von Differenzkategorien, relevant.

Um diesen Herausforderungen und Problemen zu begegnen, haben Fritzsche und Tervooren einen hilfreichen Kriterienkatalog entwickelt, der die »Sensibilität im Umgang mit Differenzen und sozialen Kategorien zur Grundlage macht« (Fritzsche/Tervooren 2012: 31). Nach einer genauen, theoretisch informierten Fallauswahl sei es wichtig, Situationen wiederholt zu beobachten, um »impliziten Bedeutungen von Interaktionen auf die Spur zu kommen« (ebd.) und so zu verhindern,

dass die eigenen Vorannahmen lediglich aufgefunden werden. Der Kriterienkatalog umfasst fünf zentrale Punkte, von denen ich im Folgenden vier erläutere.⁵

Erstens ist eine »Offenheit gegenüber den im Feld durch die Akteure vorgenommenen Bedeutungszuschreibungen« (ebd.: 32) grundlegend. Anstatt also die mitgebrachten Differenzkategorien als Erklärungsansatz für die soziale Praxis zu nutzen, geht es vielmehr darum, sensibel für die Erklärungen, Deutungen und Zuschreibungen der Praxisteilnehmenden zu sein. Gleichzeitig mahnen die Autorinnen bezogen auf mögliche Leerstellen und Unsichtbarkeiten, die in den untersuchten Feldern eventuell nicht explizit benannt werden, aber dennoch wirkmächtig sind, zur Vorsicht. So gehe ich beispielsweise davon aus, dass sich als nichtbehindert verstandene Personen meist in einer privilegierten Stellung befinden, auch wenn dies in der sozialen Praxis selten bis gar nicht explizit thematisiert wird. Gerade das Unmarkiertsein verleiht den nichtbehinderten Menschen Macht, auch wenn sie sich dieser selbst nicht (immer oder vollständig) bewusst sind. Durch den zuvor beschriebenen Wechsel zwischen emischen, die Sicht des Feldes rekonstruierenden Perspektiven und etischen, wissenschaftlichen Außenperspektiven (vgl. Thomas 2019: 23-24) können solche unmarkierten Positionen sichtbar gemacht und in ihrer Bedeutung für die jeweilige Praxis analysiert werden.

Zweitens sollten »Auslassungen in den Diskursen der Teilnehmenden« (Fritzsche/Tervooren 2012: 33, Herv. i.O.) analysiert werden, da vor allem die explizite Thematisierung von Differenzkategorien im Alltag eher selten vorkommt. Fritzsche und Tervooren regen aus diesem Grund an, ähnliche Situationen wiederholt zu beobachten (vgl. ebd.). Sinnvoll kann aber auch oder zusätzlich ein Vergleich ähnlicher Kontexte sein. Wie ich in meiner Studie feststellen konnte, stellt sich die Thematisierung der Differenzkategorie Behinderung zum Beispiel in potenziell inklusiven und potenziell segregierenden Arbeitskontexten sehr unterschiedlich dar. Während es in der Werkstatt selbstverständlich ist, dass die Beschäftigten als behindert gelten, wurde die Behinderung mancher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Inklusionsbetrieb selten bis gar nicht thematisiert.

Da »keine Kategorie zu jeder Zeit omnirelevant ist« (ebd.: 34), kann es drittens auch zu einem situativen Pausieren bzw. »Neutralisieren« oder Hervorheben bestimmter Differenzmerkmale kommen. Es kann nämlich durchaus auch den (aktiven oder impliziten) Wunsch Einzelner geben, »sich kategorialen Ordnungsmus-

5 Da nicht alle fünf Punkte in Bezug auf meinen speziellen Forschungsgegenstand fruchtbar gemacht werden können, werde ich hier nur diejenigen erläutern, die für die Studie relevant sind. Das eigentlich erste Kriterium beschreibt das Vorgehen der »Nachträglichkeit«, bei welcher zwischen »materiellen Praktiken« (Fritzsche/Tervooren 2012: 32) und »Logiken der Darstellung« (ebd.) unterschieden wird. Dabei werden vor allem videografierte Praktiken auf einer objektiven Ebene betrachtet, zum Beispiel die Art und Weise, wie Körper zueinander stehen, sich bewegen oder ästhetisch hergerichtet sind.

tern zu verweigern« (ebd.) oder andere Merkmale aktiv einzusetzen und zu betonen. Fritzsche und Tervooren schlagen zu diesem Zweck eine »mehrdimensionale Typenbildung« (ebd.: 34) vor, die mehrere Differenzmerkmale beachtet. Ergänzend können der Einbezug und die Analyse des jeweiligen (institutionellen) Kontextes und die Frage danach, wer in einer bestimmten Situation (körperlich) anwesend ist und mit wem agiert, sinnvoll sein. Konkret heißt das, dass das (zumindest teilweise erfolgende) Neutralisieren der Differenzkategorie Behinderung beispielsweise über die Betonung gemeinsam geteilter Differenzerfahrungen erfolgen kann, die sich zum Beispiel auf die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht oder eine Migrationsgeschichte beziehen (z.B. »undoing disability while doing gender«).

Viertens sollten schließlich Benennungspraktiken kritisch reflektiert werden (vgl. ebd.: 35). In der Darstellung von Forschungsergebnissen könnten durch eine Mischung aus feldinformierten Benennungsweisen und wissenschaftlicher Präzision akkurate Bezeichnungen entstehen, die möglicherweise hergebrachte (oftmals als unzureichend oder gar diskriminierend empfundene) Begriffssysteme neu zu organisieren helfen.

Aus diesen Kriterien ergibt sich wiederum die Notwendigkeit, die Kontingenz von Differenzkategorien in die Analyse einzubeziehen (vgl. Rabenstein/Steinwand 2018; Hirschauer 2014). Mit Bezug auf Hirschauers (2014) Kontingenzthese beschreiben Kerstin Rabenstein und Julia Steinwand (2018: 115) unterschiedliche Probleme ethnografischer Differenzforschung, die der Analyse von Kontingenz im Wege stehen. Erstens würden meist »die je spezifischen Funktionen und Wirkmechanismen und damit die Unterschiede der Differenzen« (ebd.: 115) übersehen. Während beispielsweise das Merkmal Behinderung auf die Unterscheidung zwischen Normalität und Abweichung abzielt, soll die Unterscheidung nach Leistung Menschen individualisieren und in eine hierarchisierte Rangordnung bringen (vgl. ebd.). Zudem werde häufig das zeitweise (nicht-)intentionale Pausieren von Zugehörigkeiten ignoriert (vgl. ebd.: 116), welches wichtige Hinweise auf Selektionsprozesse, feldimmanente Logiken und als erstrebenswert erachtete Selbstpositionierungen liefern kann.

Ähnlich wie Rabenstein und Steinwand (2018: 117) es für die Leistungszuschreibungen im schulischen Unterricht untersucht haben, entstehen auch in meinem Untersuchungsfeld der Arbeitspraxis durch die Thematisierung von Differenzen und durch die Adressierungen von Personen anhand spezifischer Merkmale »hierarchisierte Positionierungen«. Die Selbstpositionierungen Einzelner innerhalb sozialer Praktiken erzeugen durch die Tendenz zur Hierarchisierung Machtwirkungen oder sie führen, wie Miklas Schulz schreibt, dazu, dass sich betroffene Personen dem »normativen und auf Identitätsmöglichkeiten wirkenden Normalisierungsdruck [...] beugen, wenngleich dies nur für den Preis einer scheinbaren und sich in Teilen verleugnenden Selbstnormalisierung zu haben ist« (Schulz 2020: 413). Folglich sehen sich Personen einem Positionierungsdruck gegenüber, der sie, um

von ihrem Gegenüber anerkannt zu werden, dazu bringt, eher differenzminimierende Positionierungen zu forcieren, als dass sie Praktiken der Differenzmaximierung zulassen und so den potenziellen Verlust der Anerkennung ihres Gegenübers in Kauf nehmen würden.

4.4 Fallauswahl und Datenerhebung

Ich beginne die Erläuterung der Datenerhebung mit der Erörterung zum Prozess der Fallauswahl. Diese erfolgt gemäß des in der Grounded Theory entwickelten Prinzips des »theoretical samplings« (vgl. Strauss 1994: 70-71) und vor allem nach dem Grundgedanken der kontrastierenden Fälle. Drei Unterscheidungsdimensionen sind hierbei leitend: Erstens wird zwischen den Einrichtungstypen differenziert, um mit der Werkstatt auf der einen Seite stärker segregierende, zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen eher differenzmaximierende Strukturen und auf der anderen Seite mit dem Inklusionsbetrieb stärker inkludierende und damit potenziell differenzminimierende Strukturen zu untersuchen. Zweitens wurden aus beiden Feldern jeweils ein Mann und jeweils eine Frau begleitet, damit mögliche Genderaspekte in die Analyse einfließen konnten. Drittens wurde zwischen den Tätigkeiten innerhalb der Einrichtungen kontrastiert, dabei sollte es jeweils Beobachtungen in einem komplexeren und einem weniger komplexen Tätigkeitsbereich geben. Die Berücksichtigung dieser Voraussetzungen war für den Prozess der Datenerhebung entscheidend und ist daher stets im Blick zu halten, wenn ich im Folgenden auf den Feldzugang, die Institutionen, die Fokuspersonen und deren Arbeitsbereiche eingehen werde.

4.4.1 Der Feldzugang

Um Zugang zum Feld zu erhalten, trat ich zunächst mit meinem Anliegen an alle Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe in einer westdeutschen Großstadt per E-Mail heran. Meist kontaktierte ich direkt die Einrichtungsleitungen sowie den sozialen Dienst in Werkstätten oder den betrieblichen Sozialdienst. Bei dieser ersten Kontaktaufnahme wurden die Ziele der Studie dargelegt und Informationen zum Vorgehen bei der Datenerhebung genannt. Die Rückmeldequote war relativ gering, aber nach einigen Telefonaten und E-Mail-Wechseln konnte ich mit einem Inklusionsbetrieb und einer WfbM näheren Kontakt aufbauen: Im Sommer 2016 luden mich beide Einrichtungen zu jeweils einer Führung durch die Einrichtungen ein, was ich selbstverständlich wahrnahm. Mit beiden Einrichtungen habe ich sowohl Vereinbarungen zu Verschwiegenheit und Anonymität getroffen als auch die Wahrung betriebswirtschaftlicher Aspekte zugesichert, das heißt, dass vor allem keine Nennungen von Zulieferfirmen oder

Auftraggebern und Auftraggeberinnen in der Studie erfolgen sollten. Auch die Anonymität der anwesenden Personen wurde selbstverständlich gewahrt.

Die Rekrutierung der Fokuspersonen erfolgte in beiden Einrichtungen etwas unterschiedlich. Bei der untersuchten Werkstatt kam der Kontakt über den Werkstattleiter zustande, dessen Interesse an der Studie durch meine E-Mail geweckt wurde. Er bot eine Besichtigung der Betriebsstätte an und äußerte die Überzeugung, dass die Beschäftigten gerne an solch einer Studie teilnehmen würden, da sie so Außenstehenden ihre Arbeit zeigen könnten. Außerdem wünschte er sich, dass ich nach Beendigung der Studie die Ergebnisse den Beschäftigten und den hauptamtlichen Mitarbeitenden mitteile. Als ich ihn im Jahr 2017 erneut kontaktierte und darüber informierte, dass der empirische Teil der Studie beginnen könne, behandelte der Werkstattleiter in der Mitarbeitendenversammlung (›Versammlung der Hauptamtlichen‹) eine mögliche Teilnahme der Betriebsstätte an der Studie.

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden wurden gebeten, aus ihrer Sicht geeignete Beschäftigte zu fragen, ob Interesse an einer Teilnahme besteht. Die Kriterien, die die Mitarbeitenden bei der Auswahl der Beschäftigten anwandten, waren später leider nicht mehr im Detail nachzuvollziehen. Die Auswahl der Fokuspersonen erfolgte also in einem mehrstufigen Prozess: Der Werkstattleiter stimmte nach Erläuterungen der Studienziele meinerseits einer Teilnahme zu, den hauptamtlichen Mitarbeitenden kam schließlich die Aufgabe zu, in ihren Augen ›geeignete‹ Beschäftigte direkt anzusprechen. Im Ergebnis erklärten sich zwei Personen bereit, an der Studie teilzunehmen: ein Mann, der in der EDV-Abteilung arbeitete, und eine Frau, die in der Verpackung von Industriekleinteilen beschäftigt war. Den fehlenden Einfluss auf die Auswahl der Teilnehmenden der Studie muss ich als allgemeines Problem hinnehmen, da ich auf die Mitwirkung von Institutionen angewiesen war.

Bei dem Inklusionsbetrieb hatte ich Kontakt zum Leiter der betrieblichen Sozialberatung.⁶ Dieser fungierte somit als Schlüssel- und Kontaktperson zu der Einrichtung und konnte im Wesentlichen die Auswahl der Personen steuern. Zusammen mit der Abteilungsleiterin für Kleinteile und Komplettierung suchte der Betriebssozialarbeiter aus seiner Sicht geeignete Personen aus und sprach sie diesbezüglich an. Als Kriterien der Fallauswahl nannte ich ihm, dass beide Personen schon länger in der Firma beschäftigt sein und in den Personenkreis der Personen mit kognitiver Beeinträchtigung fallen sollten. Daraus wiederum ergab sich nur ein kleiner Kreis an Personen, die überhaupt infrage kamen, da in Inklusionsbetrieben allgemein die Belegschaft bezogen auf die Arten vertretener Beeinträchti-

6 Das vergleichsweise große Inklusionsunternehmen verfügte über einen eigenen Betriebssozialarbeiter, was eher unüblich ist. Meist greifen Inklusionsbetriebe mit weniger Mitarbeitenden auf den Integrationsfachdienst zurück, wenn es behinderungs- oder sozialrechtlich relevante Fragen und Probleme gibt.

gungen heterogener ist als in Werkstätten für behinderte Menschen. Eine Frau, die in der Abteilung Komplettierung beschäftigt war, und ein Mann, der in der Abteilung Kleinteile arbeitete, wurden schließlich von der Abteilungsleiterin gefragt, ob sie Interesse an einer Studienteilnahme hatten. Beide willigten ein und nahmen teil.

Alle Studienteilnehmenden im Inklusionsbetrieb wie auch in der Werkstatt gaben ihr informiertes Einverständnis zur Teilnahme, indem sie eine Vereinbarung zu Anonymität und Datensicherheit (die bei Bedarf in Leichter Sprache verfasst war) unterschrieben. Für die Teilnahme an der Studie erhielten sie jeweils 30 Euro als Aufwandsentschädigung vor dem Interview, welches am letzten Tag der Begleitung nach der Mittagspause durchgeführt wurde. Ihnen wurde der Zweck der Studie möglichst nachvollziehbar vermittelt und zugesagt, dass sie zu nichts Auskunft geben müssen, wenn sie nicht wollen, und dass sie die Begleitung wie auch das Interview jederzeit abbrechen könnten. Alle vier Teilnehmenden reagierten sehr offen auf die Möglichkeit der Teilnahme und vermittelten mir als Forscherin, dass sie sich freuten, auf diese Weise Wertschätzung für ihre alltägliche Arbeit zu erfahren.

4.4.2 Die teilnehmenden Institutionen

Bei der besuchten Werkstatt für behinderte Menschen, deren Träger in der Stadt insgesamt circa 700 Plätze für behinderte Beschäftigte anbot, handelte es sich um eine von zwei Betriebsstätten. Sie verfügte an dem besuchten Standort über circa 400 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Neben einem Arbeitsbereich mit besonderer Anleitung, dem Berufsbildungsbereich und betriebsintegrierten Arbeitsplätzen gab es an dem besuchten Standort folgende Arbeitsbereiche: EDV, Druckerei, Empfang/Zentrale, Gärtnerei, Hauswirtschaft, Konfektionierung, Lager/Logistik und Schreinerei. Laut Angaben des Werkstattleiters verfügte die Werkstatt über eine vergleichsweise hohe Anzahl betriebsintegrierter Arbeitsplätze und Außenarbeitsplätze.

Die besuchte Inklusionsfirma war eine der ältesten Inklusionsfirmen in Deutschland und bot neben Menschen mit Behinderungen nach eigener Auskunft allen Menschen, die am ersten Arbeitsmarkt benachteiligt sind, einen Arbeitsplatz. Der Betriebssozialarbeiter berichtete mir im Nachgang zur Feldphase, dass die Einrichtung kurz nach meinem Besuch geschlossen werden musste. Teile der Belegschaft wurden von einem größeren Sozialträger, der mehrere Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation (darunter auch Werkstätten) betreibt, übernommen. Teilweise wurden die behinderten Mitarbeitenden in die Inklusionsabteilungen des neuen Trägers integriert. Sofern dies nicht möglich war oder nicht gewünscht wurde, nutzten einige Mitarbeitende die Gelegenheit und ließen sich frühzeitig verrenten. Andere Personen wechselten in die Werkstatt des neuen Trägers.

Ob auch den Belegschaftsteilen ohne Beeinträchtigungen Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung angeboten wurden, ist mir leider nicht bekannt.

Zur Zeit der Beobachtungen beschäftigte das Unternehmen über 100 Mitarbeitende, von denen im Sommer 2017 circa 50 Prozent einen Schwerbehindertenausweis hatten. Die Größe der Belegschaft war im Vergleich zu anderen Inklusionsfirmen sehr hoch, sonst liegen die Anzahl an Mitarbeitenden oft unter zehn, meist aber bei nicht mehr als 40 Personen.⁷ Das Unternehmen sah sich nicht nur ob seines Schwerpunkts in der Beschäftigung behinderter Menschen als inklusiv, sondern darüber hinaus auch als »integrativ« an, insofern es viele Menschen mit Migrationsgeschichte beschäftigte. Es bot Arbeitsplätze in den Bereichen industrielle Dienstleistungen, Großwäscherei und Industrieküche. Der Industriebereich befand sich auf dem Gelände eines großen Industriebetriebes, für welchen das Inklusionsunternehmen tätig war. Zusätzlich gab es einige wenige Einzelarbeitsplätze an verschiedenen Standorten außerhalb der Betriebsstätte, die über die Firma verwaltet wurden.

4.4.3 Die Arbeitsbereiche und Fokuspersonen

Bei der Fallauswahl achtete ich vor allem auf zwei Faktoren: Erstens sollte jeweils ein männlicher Studienteilnehmender und eine weibliche Studienteilnehmende pro Einrichtung begleitet werden. Und in den Einrichtungen selbst war es mir zweitens wichtig, dass die beiden Personen nicht in den gleichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt waren, sondern sich ihre Tätigkeiten bezogen auf die jeweilige Komplexität unterschieden.

Die erste Studienteilnehmerin aus der Werkstatt, im Folgenden Elisabeth B.⁸ genannt, arbeitete im Bereich Konfektionierung. Hier wurden Einzelteile für die Industrie verpackt und die Verpackungen mit Etiketten beklebt. Der zweite Studienteilnehmer aus der WfbM, Thomas B., arbeitete im EDV-Bereich, das heißt, an seinem Arbeitsplatz wurden Dokumente eingescannt, digital bearbeitet und verwaltet. Beide Studienteilnehmende aus der WfbM wurden jeweils zweieinhalb Tage

7 Eine Liste des Landschaftsverbandes Rheinland zeigt, dass sich die Anzahl an Arbeitsplätzen in den Inklusionsbetrieben im Rheinland zwischen drei und 198 bewegt, die Mitarbeitergröße der meisten Unternehmen allerdings eher im unteren zweistelligen Bereich angesiedelt ist (vgl. LVR 2020).

8 Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit mit anonymisierten Namen der Fokuspersonen gearbeitet. Für die anderen Praxisteilnehmenden wird auf die individualisierte Anonymisierung verzichtet, da sonst die Nachvollziehbarkeit des Beschriebenen erschwert werden würde. Die anderen Personen werden mit funktionspezifischen Bezeichnungen wie Gruppenleiterin, Beschäftigter 1 oder Mitarbeiter 1 benannt. Ich habe die Personen mit Vornamen anonymisiert, da in beiden Arbeitsbereichen die Ansprache mit Vornamen üblich war und alle vier Fokuspersonen geduzt werden wollten.

begleitet. Ein Tag wurde als allgemeine Hospitanz geführt und vormittags in der EDV und nachmittags in der Konfektionierung verbracht, darauf folgten zwei volle Tage in der Konfektionierung. Nach zwei Wochen begleitete ich Thomas B. zwei volle Tage in der EDV-Abteilung.

Im Inklusionsbetrieb arbeiteten beide Studienteilnehmende im industriellen Bereich. Die Studienteilnehmerin Anna A. wurde drei Tage lang⁹ begleitet. Sie arbeitete in der Abteilung Komplettierung, in der einzelne oder mehrere Teile verschiedener Positionen anhand einer Liste zusammengestellt und verpackt werden. Der zweite Studienteilnehmer Erwin A. wurde zwei Tage lang begleitet; er arbeitete im Bereich Kleinteile, wo einzelne oder mehrere Teile einer Position abgezählt und verpackt oder nur verpackt werden müssen. Zwar unterschied sich die grundsätzliche Tätigkeit, Verpacken und Abzählen, bei beiden Teilnehmenden nicht grundsätzlich, jedoch konnten große Unterschiede hinsichtlich der Komplexität der Tätigkeiten festgestellt werden. In der Abteilung Komplettierung bestand die Aufgabe von Anna A. darin, unterschiedlich komplexe Aufträge mit mehreren (bis zu über 100) verschiedenen Positionen selbstständig zu managen, während es in der Abteilung Kleinteile immer um die Verpackung von nur einer Position ging, welche sich lediglich in der abzupackenden Anzahl unterschied. Verschiedene Kommentare der Praxisteilnehmenden bewiesen, dass die Unterschiede in der Komplexität der Tätigkeit durchaus feldintern wahrgenommen wurden. Die Implikationen dieser Unterschiede erläutere ich im empirischen Teil dieser Arbeit.

Im Folgenden geben kurze Portraits der Fokuspersone(n) einen Einblick in deren Arbeitsleben und Lebensläufe, sofern ich diese rekonstruieren konnte.

1. Fokusperson WfbM1_w: Elisabeth B.

Die weibliche Fokusperson in der WfbM wurde 1958 geboren und wuchs an ihrem jetzigen Wohnort auf. Sie arbeitet seit 40 Jahren in der WfbM. Unter anderem erlebte sie einen Standortwechsel der Einrichtung mit. Als Schülerin besuchte sie eine Förderschule und wechselte direkt im Alter von 18 Jahren in die Werkstatt, nachdem sie dort ein Praktikum absolviert hatte. Sie arbeitete seitdem meist in der Arbeitsgruppe Konfektionierung. Zeitweise war sie in der Küche tätig, das war ihr auf Dauer jedoch zu anstrengend. Vor allem schätzt sie den sozialen Aspekt der Werkstatt, da sie hier ihre Freunde und Freundinnen trifft und ihrem Hobby, dem Malen, nachgehen kann. Sie lebt zusammen mit ihrer Mutter, der Vater ist vor einigen Jahren verstorben. Die Beziehung zur Mutter beschreibt sie als positiv, die beiden Frauen unterstützen sich gegenseitig im Alltag. Elisabeth B. hilft der Mutter bei der Hausarbeit, die diese altersbedingt nicht mehr selbstständig ausführen kann. Es ist geplant, dass Elisabeth B.s Schwester die rechtliche Betreuung

9 Aus unterschiedlichen Gründen ergaben sich teilweise unterschiedliche Beobachtungszeiträume, zum Beispiel durch Teilzeit oder Urlaubszeiten der Studienteilnehmenden.

übernimmt, sollte die Mutter versterben. Elisabeth B. wird in diesem Fall in ein Wohnheim für Menschen mit Behinderungen einziehen.

2. Fokuspersion WfbM1_m: Thomas B.

Die männliche Fokuspersion in der WfbM wurde 1981 geboren, wuchs an ihrem jetzigen Wohnort auf und arbeitet in der EDV-Gruppe der WfbM. Thomas B. lebt im Haus seiner Eltern, das sich fußläufig zur WfbM befindet. Er besuchte die Schule für körperlich behinderte Menschen, hat aber nach Angaben der Werkstattleitung auch eine sogenannte Lernbehinderung. Nach der Schule nahm er zunächst an einem Ausbildungsprogramm in einem Berufsbildungswerk teil. Da man dort, wie er im Interview berichtete, nur »Etiketten geklebt« habe, suchten er und seine Freunde eine Beschäftigung, in welcher mit dem Computer gearbeitet wird. Nachdem sie auf das Angebot der EDV-Arbeitsgruppe der WfbM aufmerksam wurden, begannen er und seine Freunde, in der Werkstatt zu arbeiten. Thomas B. blieb in der WfbM, obwohl es Versuche gab, ihm den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Nach einem Praktikum in einer Firma wurde er jedoch nicht übernommen, da er laut Selbstauskunft beeinträchtigungsbedingt mit der Mobilität Probleme hatte.

In der WfbM arbeitete er zum Beobachtungszeitraum mit reduzierter Arbeitszeit, da er verschiedene Therapieangebote nutzte. Dass er zeitweise auf den Rollstuhl angewiesen ist, erfuhr ich erst im Interview von ihm. Thomas B. machte seine Mobilitätseinschränkung dafür verantwortlich, den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt nicht erfolgreich geschafft zu haben. Darüber hinaus nannte er Vorurteile gegenüber behinderten Menschen als Ursache. Thomas B. ist Mitglied des Werkstattrates und plant, auch bei der nächsten Wahl zu kandidieren. Diese Arbeit macht ihm viel Spaß. Neben der vermittelnden und beratenden Tätigkeit nutzte er auch die Möglichkeit, Fortbildungsangebote und Schulungen im Rahmen der Tätigkeit als Werkstattträt zu besuchen.

3. Fokuspersion IF1_w: Anna A.

Die weibliche Studienteilnehmerin aus dem Inklusionsbetrieb wurde 1970 in einem osteuropäischen Land geboren, aus diesem Grund spricht sie drei Sprachen, nämlich die offizielle Landessprache ihres Heimatlandes, einen regionalen Dialekt und Deutsch. 1988 migrierte sie mit ihrer Familie nach Deutschland. Zum Zeitpunkt der Begleitung arbeitete sie bereits seit 23 Jahren in der Inklusionsfirma. In ihrem Heimatland sei sie auf Wunsch der Mutter auf eine normale Schule gegangen. Ihr Bruder sei dort auf eine Förderschule gegangen und da er dort zu wenig gelernt habe, so erzählt Anna A. im Interview, habe die Mutter darauf bestanden, dass Anna A. nicht auch die Förderschule besuchen sollte.

Nachdem Anna A. mit der Familie nach Deutschland gekommen war, besuchte sie drei Jahre lang eine Förderschule. Danach arbeitete sie in einem Beschäftigungsprojekt für Jugendliche und besuchte anschließend ein Berufsbildungswerk im Bereich Haushalt und Textil. Dort erlernte sie beispielsweise das Nähen. 1994 begann ihre Anstellung in der Inklusionsfirma, in der sie zunächst in der Abteilung Kleinteile arbeitete. Laut Selbstauskunft habe dort »jemand gemerkt«, dass sie »gut zählen« kann, daher wechselte sie in die Abteilung Komplettierung, in der sie zum Zeitpunkt der teilnehmenden Beobachtung immer noch arbeitete. Privat lebt Anna A. mit ihrem Bruder, der in der Gärtnerei einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitete, und ihrer Mutter, die bereits in Rente war, in einer mittelgroßen Stadt zusammen. Sie pendelt täglich zur Arbeit, wobei ein Weg sie über eine Stunde Fahrtzeit kostet, die sie aber laut Selbstauskunft gerne investiert, um diesen Arbeitsplatz behalten zu können.

4. Fokusperson IF1_m: Erwin A.

Der zweite Studienteilnehmer aus dem Inklusionsbetrieb wurde 1968 geboren und wuchs an seinem jetzigen Wohnort auf. Als Schüler besuchte er eine Förderschule. Danach absolvierte er im Rahmen der Jugendhilfe einen Lehrgang zum Autoschlosser. Zeitweise arbeitete er laut Selbstauskunft auch als Ordner in einem Fußballstadion. 1986 begann er, bei der Inklusionsfirma zu arbeiten, in der er zeitweise eine stellvertretende Vorarbeiterstellung innehatte. Privat lebte er lange Zeit bei seiner Mutter. Zum Zeitpunkt der Begleitung lebte er allerdings in einer eigenen Wohnung, wobei er durch eine rechtliche Betreuerin unterstützt wurde. Er hat weiterhin ein enges Verhältnis zu der Mutter, die er an den Wochenenden besucht und mit der er beispielsweise in den Urlaub fährt. Erwin A. erzählte während der Beobachtung häufig von seinen gesundheitlichen Problemen, unter anderem hat er Probleme mit dem Herzen, ein erhöhtes Thromboserisiko und eine Blutgerinnungsstörung, die seinen Alltag stark prägen und ihn zur Einnahme von Medikamenten und zur Einhaltung verschiedener Sicherheitsvorkehrungen zwingen. Nachdem der Inklusionsbetrieb Insolvenz anmelden musste, ließ Erwin A. sich früh verrenten.

4.4.4 Die Beobachtungsprotokolle

Die Hauptdatenquelle dieser Arbeit bilden die Gedächtnis- bzw. Beobachtungsprotokolle, die ich mithilfe meiner Feldnotizen erstellte. Zur Aufzeichnung des Praxisvollzugs entschied ich mich für die klassische Erstellung von Feldnotizen mit Block und Stift (vgl. Thomas 2019: 105). Auf den Einsatz technischer Aufzeichnungsgeräte wurde (außer bei den ergänzenden Interviews) verzichtet, da zu befürchten war, dass sie zu Irritationen aufseiten der Praxisteilnehmenden führen könnten (vgl. ebd.: 106). Angesichts der Erfahrung, dass bereits das Notizbuch Kommen-

tare mancher Praxisteilnehmenden provozierte, hat sich diese Entscheidung als sinnvoll herausgestellt.

Das Notizbuch erfüllte mehrere Funktionen in der Feldarbeit: Erstens besaß es die offensichtliche Funktion eines Dokumentationsmediums, wodurch die Erstellung der Beobachtungsprotokolle erleichtert bzw. ermöglicht wurde. Zweitens bot es den zusätzlichen Vorteil, dass es stets den eigenen Status als Beobachterin im Feld anzeigte. Das heißt, anhand des Notizbuchs wurde sichtbar, dass die Beobachterin beobachtete und nicht zur Unterstützung und Ausführung von Arbeits- oder Assistenzpraktiken oder zu Botengängen aufgefordert werden sollte. Drittens war die Nutzung des Notizbuchs, obwohl es den Status der Beobachterin vermittelte, subtil genug, um nicht die Aufmerksamkeit der Feldteilnehmenden über das gewollte Maß hinaus auf sich zu ziehen. Viertens gab es keine Schwierigkeiten bei der Installation, Handhabung und Wartung des Notizbuches, wie sie bei der Nutzung technischer bzw. digitaler Dokumentationsmedien einzukalkulieren gewesen wären: Weder musste seine Benutzung erlernt werden, noch war ich seinerwegen abhängig von einer funktionierenden Stromversorgung. Schließlich war das Notizbuch bezogen auf die Nähe und Weite der Beobachtung flexibel. Es konnten sowohl nahe Praktiken, wie beispielsweise das Verpacken eines Kleinteils durch eine Person, neben der die Beobachterin saß, beobachtet und aufgezeichnet werden als auch Situationen, die am anderen Ende des Raumes stattfanden. Das bot den Vorteil erhöhter Flexibilität, um spontan auf interessante Situationen reagieren zu können; die Einstellungen einer Videokamera hätten dagegen immer entsprechend angepasst werden müssen.

Nach den Beobachtungstagen setzte ich mich abends direkt an den Schreibtisch und verschriftlichte mithilfe der Notizen den vergangenen Tag. Ein beobachteter Arbeitstag wurde in je einem Beobachtungsprotokoll abgebildet. Nach dieser ersten Verschriftlichung wurde jedes Protokoll mindestens drei- bis fünfmal überarbeitet: Dabei wurden vor allem Details hinzugefügt, die sprachliche Verständlichkeit erhöht und Fehler ausgebessert. Die Beobachtungsprotokolle wurden subjektiv formuliert, sie gaben also den Beobachtungstag aus Sicht der Beobachterin wieder. Da die Verschriftlichung eines gesamten Arbeitstages von acht Stunden *en detail* selbstverständlich nicht möglich war, wurde darauf geachtet, möglichst typische und dabei auch möglichst unterschiedliche Situationen des Tagesablaufs zu protokollieren, wie es beispielsweise auch Flick (2006: 209) nahelegt. Aus diesem Grund unterschieden sich die Protokollstellen hinsichtlich ihrer zeitlichen Dichte: Manche Situationen wurden sehr detailliert wiedergegeben, während manche durchaus zeitlich längere Phasen nur in einer kurzen Notiz vermerkt wurden.

Durch die Offenheit der ethnografischen Methode war es bereits bei der Erstellung der Protokolle möglich, erste Analyseideen in Form von Forschungsmemos festzuhalten. Die Protokolle waren allerdings trotz der vielen Überarbeitungsrunden stark umgangssprachlich geschrieben und beinhalteten als Gedächtnisstüt-

ze die Klarnamen der teilnehmenden Personen. Aus diesem Grund wurden die verwendeten Ausschnitte vor ihrer Veröffentlichung behutsam sprachlich redigiert und anonymisiert. In der Auswertungsphase und auch in der folgenden Ergebnisdarstellung habe ich außerdem, indem ich anstatt in der ersten Person Singular von der Beobachterin in dritter Person Singular schreibe, eine Praktik der Distanzierung und Objektivierung benutzt. Bei der Wiedergabe des Gesagten folge ich einem Vorschlag von Thomas (2019: 111): Wörtliche Rede wurde in einfachen Anführungszeichen wiedergegeben, wenn diese aus dem Gedächtnis im Sinne einer ›unsicheren‹ Wiedergabe zitiert wurden, das heißt, der Wortlaut blieb einigermaßen korrekt im Gedächtnis oder war protokolliert. Bei jeder ›ungefähren‹ Wiedergabe der Inhalte eines Dialogs wurde hingegen paraphrasierte Rede genutzt, also immer dann, wenn lediglich die Inhalte und nicht der Wortlaut des Gesagten in Erinnerung geblieben waren.

Als Datenmaterial standen elf Beobachtungsprotokolle der Feldphase zur Verfügung, die Grundlage der Auswertung waren. Zu beachten ist hier, dass Erwin A. leider nur 2 Tage begleitet werden konnte, da er anschließend im Urlaub war. Jedes Protokoll bildete einen Arbeitstag ab:

Tabelle 1: Anzahl Beobachtungsprotokolle pro begleitete Person und Institution

Institution	Begleitete Person	Anzahl Protokolle
Werkstatt	Elisabeth B.	3
Werkstatt	Thomas B.	3
Inklusionsbetrieb	Anna A.	3
Inklusionsbetrieb	Erwin A.	2
Personen/Protokolle insgesamt	4	11

4.4.5 Die ergänzenden Interviews

Zusätzlich zu den teilnehmenden Beobachtungen führte ich mit jeder Fokusperson am Ende der Beobachtungsperiode ein kurzes Interview, welches der Erläuterung und Vertiefung der Beobachtungstage dienen sollte. So konnte noch einmal in Ruhe und in einer geschützten Umgebung, abseits von Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten, mit den Fokuspersonen über die vorherigen Tage gesprochen werden. Es wurden Unklarheiten ausgeräumt, weitere Informationen zum beruflichen Werdegang gegeben und über Wünsche für die Zukunft gesprochen.

Der Interviewleitfaden beinhaltete vier Themenfelder: Erstens habe ich um die Beschreibung eines typischen Arbeitstages und um die Erläuterung von typischen Arbeitspraktiken gebeten. Zudem ging es um die Bewertung von Tätigkeiten. Welche Arten von Tätigkeiten werden besonders gerne, welche weniger gerne ausge-

führt? Zweitens wurden der berufliche Werdegang, der Schulbesuch und weitere Arbeitserfahrungen thematisiert. Außerdem fragte ich danach, wie der Zugang zur Einrichtung verlief. Drittens ging es um einen Rück- und Ausblick. Welche Berufswünsche gab es in der Vergangenheit und was sind die Wünsche der Fokusperson für die Zukunft? Schließlich wurden die Personen gebeten, sich selbst zu beschreiben und zu erläutern, welche Bedeutung Arbeit für ihr Leben hat.

Die Interviews dauerten zwischen circa 20 Minuten und circa 45 Minuten. Ich vermute, dass die Kürze der Interviews von verschiedenen Faktoren bedingt wurde: Auffällig ist, dass die Fokuspersonen häufig sehr knapp auf die Fragen antworteten oder angaben, dass sie sich an bestimmte Sachverhalte nicht gut erinnern könnten. Vor allem in dem Inklusionsbetrieb hatte ich das Gefühl, dass sich beide Fokuspersonen mit der Interviewsituation merklich unwohl fühlten, obwohl die vorherigen Interaktionen zwischen ihnen und mir im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen positiv und offen verliefen. Ich vermute, dass die Fokuspersonen eventuell gegenüber der Befragungssituation an sich skeptisch eingestellt waren. Außerdem könnte es sein, dass beide das Gefühl hatten, schnell an den Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen, um weiterzuarbeiten, obwohl ihnen von den Vorgesetzten zugesichert wurde, dass das nicht der Fall war. In der WfbM gab es wahrscheinlich andere Gründe für diese Kürze. Das Interview mit Thomas B. ist vergleichsweise lang; im Fall von Elisabeth B. ist die kurze Interviewzeit vor allem auf Verständnisprobleme zurückzuführen und auf ihre Art, Sachverhalte knapp auf den Punkt zu bringen.

Die Interviews habe ich auf digital aufgezeichnet und anschließend gemäß der erweiterten Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2011) transkribiert, die von den Herausgebern der Transkriptionssoftware F4 empfohlen werden. Diese Transkriptionsregeln haben den Vorteil, dass sie einige Informationen zu Betonung und Sprechpausen liefern, aber nicht allzu kompliziert anzuwenden sind: Betonungen werden in Kapitalien geschrieben und Sprechpausen werden in Klammern dargestellt, wobei je nach Dauer der Sekunden eine entsprechende Zahl in Klammern genannt wird. Eigennamen von Personen, Firmen, Orten etc. werden in Form von eckigen Klammern anonymisiert. Die Interviewtranskripte wurden anschließend, wie die Beobachtungsprotokolle auch, mithilfe von MAXQDA codiert. Wie die Codierung und Datenauswertung im Detail durchgeführt wurden, erläutere ich im Folgenden.

4.5 Auswertung und Rekonstruktion der Daten

Die geschriebenen Protokolle, Feldnotizen und Memos wie auch die transkribierten Interviews stehen selbstverständlich nicht als Studienergebnisse für sich, sondern müssen weiterverarbeitet und interpretiert werden, um den einzelnen em-

pirischen Fall auf seinen verallgemeinerbaren Gehalt hin zu untersuchen. Thomas unterscheidet zwei Arten der Auswertung ethnografischer Daten, um »jene Strukturen der Sozialwelt, die als Bedingungen der Möglichkeit der beobachteten Empirie gelten können« (Thomas 2019: 116), zu rekonstruieren.

Laut Thomas (2019: 116) besteht die klassische ethnografische Art der Auswertung in der synthetisierenden Anfertigung dichter Beschreibungen, die relativ nah an der tatsächlich beobachteten zeitlichen Abfolge bleiben. Als Alternative, und diese habe ich im Folgenden angewandt, schlägt er eine analytische Auswertung vor, bei der das Datenmaterial dekonstruiert, also auseinandergenommen und anhand einer bestimmten Heuristik wieder zusammengesetzt wird. Mir scheint diese Variante bei einem vergleichenden Vorgehen sinnvoller zu sein, da durch das dekonstruktive Vorgehen der Vergleich zwischen unterschiedlichen Beobachtungseinheiten erst möglich wird. So können einzelne vergleichbare Sequenzen nebeneinandergestellt und miteinander verglichen werden. Die analytische Auswertung wird in drei Schritten vollzogen, die zirkulär erfolgen (vgl. Thomas 2019: 116): Sequenzierung, Codierung, Kategorisierung.

Die Schritte Sequenzierung und Codierung, also die Aufgliederung des Datenmaterials in kürzere Sinnabschnitte auf der einen Seite und auf der anderen Seite die Verschlagwortung dieser Abschnitte, werden meiner Erfahrung nach im praktischen Vollzug nahezu gleichzeitig vorgenommen. Bei der Kategorisierung geht es schließlich darum, diese Codes bzw. Schlagworte zusammenzufassen und unter größere Kategorien zu gruppieren. Diese Kategorien habe ich wiederum in Beziehung zueinander gesetzt und anhand der beiden Arbeitssettings miteinander verglichen. Im Folgenden beschreibe ich mein Vorgehen bei diesen Analyseschritten.

Um vergleichbare, ethnografische Daten zu analysieren, eignet sich zunächst ein sequenzierendes und codierendes Verfahren, da dieses dabei hilft, von der chronologischen Abfolge zu abstrahieren und Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden Arbeitsfelder zu analysieren. In der Tradition der Grounded Theory (vgl. Strauss 1994) und angelehnt an Rainer Diaz-Bone (2010) wurden die vorliegenden Daten zunächst offen codiert. Dazu las ich alle Protokolle und Interviewtranskripte elektronisch in das Computerprogramm MAXQDA ein. Schließlich wurde jedes Dokument Absatz für Absatz durchgelesen und jeder Sinnabschnitt mit einem oder mehreren offenen Codes versehen. Bereits während des offenen Codierens präzierte ich einzelne Codenamen und gruppierte manche Codes in Kategorien. Gleichzeitig hielt ich Analyseideen in Form von Memos fest. Dies geschah entweder in Form von offenen Memos, wenn eine allgemeine Analyseidee aufkam, als Dokumentenmemos, wenn es sich um Ideen zu einem spezifischen Fall handelte, oder als Codememos, wenn sich die Idee auf einen speziellen Code bezog oder ich den Code beschrieb.

Nach der offenen Codierung aller Protokolle und Interviewtranskripte wurde das Codesystem mehrmals durchgearbeitet und ›bereinigt‹. Dazu führte ich unterschiedliche Operationen durch. Erstens wurden Codes und Kategorien, die bedeutungsgleich oder -ähnlich waren, zusammengefasst oder deren Bezeichnung präzisiert, damit die unterschiedliche Bedeutung deutlicher wurde. Zweitens wurden Codes, hinter denen sich nur eine sehr geringe Anzahl von Codings (also Textstellen) verbargen, entweder in andere bedeutungsgleiche oder -ähnliche Codes und Kategorien integriert oder in die Kategorie Sonstiges verschoben. Drittens wurden eine innere Stringenz und Lesbarkeit des Codesystems entwickelt, indem die Codes ihrer Logik nach sortiert wurden. Die Sortierung folgte entweder einer inhaltlichen Logik oder ich sortierte die Codes nach Häufigkeiten.

In der Grounded Theory folgt auf das offene Codieren das sogenannte axiale und selektive Codieren. Dabei werden die Codes anhand eines der Grounded Theory eigenen Codierparadigmas sortiert und schließlich ein zentrales Phänomen in die Mitte gestellt (vgl. Flick 2006: 265). Laut Diaz-Bone (2010: 199-201) reflektiert dieses Codierparadigma jedoch die theoretischen Grundannahmen des symbolischen Interaktionismus, weshalb bei Forschungsarbeiten mit anderem theoretischen Hintergrund eine Anpassung des Codierparadigmas nötig sei. Ich habe die Codes aus diesem Grund anhand der im Theoriekapitel beschriebenen theoretischen Vorannahmen der praxeologischen Subjektivierungsanalyse sortiert, und zwar anhand der folgenden Oberkategorien: Materialitäten/Arbeitsumgebung, (Arbeits-)Praktiken, Interaktionen, Umgang mit Differenzkategorien und explizite Selbstpositionierungen. Später hinzu kamen die rechtlichen und organisationalen Strukturen, die nicht aus dem ethnografischen Material, sondern aus einer Analyse von Kontextfaktoren hervorgingen, und widerständige/subversive Praktiken, die sich in manchen Interaktionssituationen zeigten. Gemäß dieser Ordnung konnte ich die in beiden Arbeitssettings erhobenen Daten nebeneinanderstellen und miteinander vergleichen.

Die anschließende Analyse anhand der einzelnen Oberkategorien und die Feinanalyse der für die einzelnen Codes exemplarischen Passagen wurden durch das Programm MAXQDA unterstützt. Um die jeweiligen Passagen vergleichend analysieren zu können, habe ich jeweils die Dokumente aus einem Arbeitssetting (Werkstatt oder Inklusionsbetrieb) und eine Oberkategorie aktiviert. MAXQDA erstellte anschließend eine Excelliste mit den Codings der jeweiligen Oberkategorien. So habe ich zunächst getrennt nach Werkstatt und Inklusionsbetrieb für alle Kategorien Exceltabellen erstellt. Durch die Listen mit den Codes und den dazugehörigen Codings zu jeder Oberkategorie konnten die jeweiligen Textstellen interpretiert und feinanalysiert werden. Aus den tabellarisierten Textstellen galt es anschließend, übergreifende Aussagen zu extrahieren. Dazu wurden subjektivierungsrelevante Fragen an das Material gestellt, die sich anhand der Oberkategorien unterschieden.

Wie bereits erläutert habe ich der Analyse des ethnografischen Materials eine Analyse der (1) *rechtlich-institutionellen Strukturen* vorangestellt, in welcher die sozialrechtlichen Regelungen beider Arbeitsbereiche auf ihre subjektivierungsrelevanten Aspekte hin befragt werden. Die Vorüberlegungen zur Subjektivierung in Praktiken haben gezeigt, dass zum einen der Kontext der sozialen Praxis ausschlaggebend ist und zum anderen Institutionen und Organisationen konstitutiv bei der Anrufung von Subjekten sind. Im Wesentlichen stand somit die Rekonstruktion der jeweiligen Personengruppen und der Funktionen der beiden Institutionen im Mittelpunkt. Diese sozialrechtlichen Regelungen und weiteren Kontextfaktoren bilden nämlich die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitspraxis. Nur wenn diese strukturierenden Regelungen bekannt sind, kann die Kontingenz sozialer Praxis ausreichend eingeordnet werden, ansonsten würde sie letztlich als arbiträr dargestellt. Die entsprechenden Passagen des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch und ergänzender Materialien wurden also daraufhin befragt, wie die behinderten Arbeitenden dargestellt werden und welche Rolle die jeweilige Institution bei der Arbeitsmarktteilhabe der Personengruppe einnimmt.

Zu den Rahmenbedingungen zähle ich auch die (2) *räumliche Arbeitsumgebung und Arbeitsplätze*. Diese Materialitäten strukturieren soziale Praktiken und richten Anrufungen an die Individuen. In den Beobachtungsprotokollen habe ich jeweils die räumliche Umgebung und die Arbeitsplätze der Fokuspersonen skizziert, die ich in diesem Schritt ausgewertet habe. Konkret wurde gefragt: Wie sind die räumliche Umgebung und die Arbeitsplätze materiell beschaffen, welche Arbeitspraktiken, Arbeitsstile, aber auch Fremd- und Selbstbezüge werden durch die materielle Struktur ermöglicht und angeregt? Beispielsweise legen die Gestaltung der verschiedenen Arbeitsplätze der Fokuspersonen unterschiedliche Arten der Arbeitsorganisation und der Arbeitsausübung nahe.

Materialitäten sind auch bei der Oberkategorie (3) *(Arbeits-)Praktiken* bedeutsam. Hier wurden alle Codes gruppiert, die sich auf die tatsächlich beobachteten Arbeitspraktiken und deren Bewertungen bezogen. An die Codes und Textstellen wurden in der Feinanalyse folgende Fragen gestellt: Wie genau läuft eine Arbeitstätigkeit ab und wie bezieht sie die Dispositionen einer Person ein? Einerseits sind an dieser Stelle die Bedingungen der Teilnahme an einer Praktik relevant: Welche Dispositionen zur Ausübung einer bestimmten Praktik sind notwendig, also praxistheoretisch gesprochen, welche (körperlichen und kognitiven) Dispositionen befähigen eine Person, Teil einer Arbeitspraktik zu werden? Zweitens sind die Effekte der Praxisausübung von Bedeutung: Welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden durch die Praktik angeeignet und trainiert? Welchen Selbstbezug erlaubt dieses Training und welche möglichen Selbstbezüge werden den Personen dadurch nahegelegt? Zusätzlich interessiert der Umgang mit den Arbeitsmaterialien, einerseits bezogen auf den sinnhaften Bezug der Personen zu den Materialien und andererseits bezogen auf die Eigenmacht, die von den Artefakten ausgehen kann.

In der Oberkategorie (4) *Interaktionen* ging es vor allem darum, die verschiedenen gerichteten und ungerichteten Anrufungen in der Arbeitspraxis herauszuarbeiten. Dabei habe ich zwischen asymmetrischen und symmetrischen Interaktionen unterschieden. Mit *asymmetrischen* Interaktionen meine ich beobachtete Interaktionen zwischen den Fokuspersonen und ihren Vorgesetzten bzw. Gruppenleitungen. Folgende Fragen waren an dieser Stelle von Interesse: Wie und bezogen auf was werden die Fokuspersonen durch Vorgesetzte oder Gruppenleitungen angerufen? Wie reagieren sie auf diese Anrufungen? Es wurden nicht ausschließlich Anrufungen im Sinne verbaler Äußerungen betrachtet, sondern auch körperliche Gesten wie Schulterklopfen oder Daumen-hoch-Zeigen und implizite Anrufungen durch die Adressierung von Fähigkeiten oder Charaktermerkmalen oder die Abgrenzung einzelner Personen oder Gruppen von anderen. Auch allgemeine Aussagen über behinderte Menschen, die durch die Vorgesetzten/Gruppenleitung getätigt wurden, waren von Interesse, da ich davon ausging, dass sie die Sicht der Vorgesetzten auf die Personengruppe reflektierten.

Bei den *symmetrischen* Interaktionen ging es um die gegenseitige Anrufung, Kontrolle und Kommentierung der an den Praktiken beteiligten Personen, die im jeweiligen Arbeitssetting als statusgleich galten. Bezogen auf den Inklusionsbetrieb handelte es sich bei den symmetrischen Interaktionen um Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden. Es gab zwar keine formelle Hierarchie zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitenden, sehr wohl aber eine informelle. Damit meine ich, dass trotz der formalen Egalität eine Unterscheidung zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen im Alltag vorgenommen wurde. Das galt vor allem für den Umgang mit Menschen mit Lernschwierigkeiten, über die viele Stereotype und Vorurteile zum kulturellen Wissensvorrat gehören. In der WfbM interessierten mich bei den symmetrischen Interaktionen die Interaktionen zwischen den Beschäftigten. Obwohl es hier keine formelle Hierarchie zwischen den verschiedenen Personengruppen gab, habe ich beobachtet, dass Differenzierungen vorgenommen wurden.

Eng mit der Selbstthematisierung verbunden stellte sich noch eine weitere Oberkategorie als relevant heraus: die Thematisierung von (5) *Differenzkategorien*, vor allem der Differenzkategorie Behinderung. Selbstverständlich legte ich einen besonderen Fokus auf den Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung, aber aus dem empirischen Material ergab sich recht schnell auch der im Feld selbst als relevant thematisierte Umgang mit den Kategorien Geschlecht und Migration. So habe ich folgende Fragen an das Material gestellt: Wie werden Differenzkategorien im Alltag aufgeführt, thematisiert und bewertet? Verstehen sich die derart kategorisierten Menschen selbst als ›behindert‹? Welche Strategien gibt es, um mit dieser Kategorisierung im Arbeitsalltag und auch in der Thematisierung zum Beispiel gegenüber der Beobachterin umzugehen? Welche Strategien werden mit der Thematisierung von Differenzkategorien verfolgt?

In der Oberkategorie (6) *explizite Selbstpositionierungen* habe ich vor allem Aussagen der Fokuspersonen, in welchen sie ihre eigene Person beschreiben, thematisieren oder von anderen abgrenzen, analysiert. Als Datenmaterial dienten hier stärker als in den anderen heuristischen Kategorien die Interviewtranskripte, da die Selbstpositionierung der Personen in den Interviews explizit thematisiert wurde. Aber auch in den Beobachtungsprotokollen fanden sich Äußerungen, die bezogen auf die eigene Person, ihre Fähigkeiten und das Verhältnis zu anderen Personen getroffen wurden. Da sich in der Subjektivierungsanalyse in allen möglichen Konstellationen Selbstbezüge der Personen finden lassen, ging es in dieser Kategorie vor allem um explizite Selbstbezüge: Wie beschreibt eine Person sich und ihre eigenen Fähigkeiten selbst? Wie grenzt sie sich von anderen ab? Im Gegensatz zur fünften Kategorie des Umgangs mit *Differenzkategorien* ging es an dieser Stelle um die explizite Thematisierung der eigenen Person, eventuell auch in Relation zu anderen.

Schließlich wurde noch eine weitere relevante Kategorie deutlich. In der Kategorie der (7) *subversiven und widerständigen Praktiken* analysiere ich solche Praktiken, die den gängigen ›Lauf der Dinge‹ stören, die Erwartungen brechen oder in denen Kritik an den herrschenden Verhältnissen geäußert oder performiert wird.

Zunächst habe ich all diese Oberkategorien beider Arbeitssettings getrennt voneinander verschriftlicht, um die jeweiligen Ergebnisse im Folgenden anhand dieser beschriebenen Oberkategorien nebeneinanderzustellen und wesentliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen ihnen herauszuarbeiten. Die vergleichende Erarbeitung der Kategorien findet sich im empirischen Kapitel dieser Arbeit. Abschließend wurden die Ergebnisse dessen unter Rückbezug auf die Subjektivierungstheorie diskutiert. Bevor ich mein methodisches Vorgehen noch einmal zusammenfasse, werde ich im Folgenden noch die Notwendigkeit einer machtsensiblen Ethnografie erörtern und meine Stellung im Feld und im Umgang mit den Studienteilnehmenden reflektieren.

4.6 Machtsensible Ethnografie: Reflexion der Feldarbeit

Bei ethnografischer Forschung ist die Reaktivität der forschenden Person höher zu gewichten als bei anderen Methoden der empirischen Sozialforschung, da die Forschenden unmittelbar in das Feld eintauchen und offen mit den Studienteilnehmenden interagieren. Dieses in der Ethnografie notwendige Eintauchen in ein empirisches Feld birgt für Forschende immer auch die Gefahr, sich im jeweiligen Feld zu verlieren (vgl. Breidenstein et al. 2013: 42). Um dem entgegenzuwirken, ist eine gezielte Distanzierung vom beforschten Feld nötig. Diese Distanzierung erfolgt durch die analytische Auswertung der erhobenen Felddaten bei gleichzeitigem Einbezug (sozial-)wissenschaftlicher Theorie und des Forschungsstands im

Nachgang zur tatsächlichen Feldarbeit (vgl. ebd.: 42). Allerdings sind empirische Felder immer auch von Machtstrukturen durchdrungen. Von diesen bleiben die Forschenden nicht unberührt, sondern sie gestalten sie mit und tragen eventuell auch zu deren Verfestigung bei.

Im Folgenden beziehe ich mich auf Marion Ott (2015), die das Vorgehen einer »machtanalytischen Ethnografie« im Rückgriff auf die Machttheorie Foucaults und die Ideologietheorie Althusserers vorschlägt. Ott (2015: 233) stellt zwei die Analyse leitende Fragen: Welche materialen und institutionellen Bedingungen herrschen in dem jeweiligen untersuchten Feld, die als wirkmächtige Bedingungen alltägliche Praktiken strukturieren? Wie wird in dem beobachteten Feld Macht in sozialen Praktiken (häufig auch unbewusst) ausgeübt?

Ott beruft sich in Bezug auf Althusser (1977) darauf, dass dieser Praktiken als zentral bei der Reproduktion von Ideologien ansieht, »weil sie sich in institutionellen Settings und im Kontext spezifischer Regelwerke vollziehen« (Ott 2015: 233). Innerhalb der materialen und institutionellen Settings werden Subjekte spezifisch angerufen (vgl. ebd.: 234), zum Beispiel als Arbeitnehmende, als behinderte Menschen oder als »Andere«. Durch die Institutionalisierung in sozialen Praktiken erhalten Diskurse eine materiale Existenz, welche analysierbar ist (vgl. ebd.: 233-234). Die gesellschaftlichen Positionierungen, die mit den Anrufungen verbunden sind, können von den angerufenen Personen angenommen oder verworfen werden; auch kreative Umdeutungen sind möglich. Das den Anrufungen immanente Wissen wird direkt und über »die institutionellen Bedingungen oder am Praxisvollzug beteiligte Materialitäten vermittelt« (ebd.: 234). Anrufungen, Praktiken und Macht sind insofern miteinander verwoben, als sie sich gegenseitig bedingen und hervorbringen. Ethnografie eignet sich, um über die programmatische Analyse von Anrufungen hinaus der »Frage nach den praktischen Funktionsweisen« (ebd.: 246) nachzugehen, da Ethnografinnen und Ethnografen den Alltag der Praxisteilnehmenden begleiten und somit an dem Ort anwesend sind, an dem die Anrufungen ihre Funktion entfalten.

Umgekehrt sollen ethnografische Forschungen durch die Analyse von institutionellen Bedingungen ergänzt werden, um die »produktiven Funktionen der Technologien, die das praktische Geschehen mehr oder weniger »erfolgreich« steuern« (ebd.: 246), einzubeziehen. Die Gefahr eines ethnografischen Vorgehens, das Kontextfaktoren unberücksichtigt lässt, besteht darin, dass anrufende Praktiken als machtneutral und im schlimmsten Fall als arbiträr betrachtet werden und so die »künstliche Naivität« der Forschenden zu einer echten Naivität werden würde. Eine machtkritische bzw. machtsensible Perspektive stellt daher die Frage danach, wie diskursive Strategien und institutionelle Bedingungen mit Praktiken der Aneignung und Verwerfung verknüpft sind (vgl. ebd.: 246).

Diese Sensibilität für Machtverhältnisse ist meines Erachtens vor allem in Forschungskontexten relevant, die sich durch ein asymmetrisches Verhältnis

zwischen Forschenden und Beforschten auszeichnen. Insbesondere das Verhältnis zwischen Menschen mit Lernschwierigkeiten und nichtbehinderten Menschen ist hochgradig von Machtpraktiken durchzogen. Auch wenn ich nicht den Anspruch erheben kann, partizipativ geforscht zu haben, sind die Überlegungen von Wiebke Curdt (2016) zur partizipativen Forschung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten für eine machtsensible Ethnografie interessant.

Curdt stellt zunächst fest, dass die Initiative für Forschungsvorhaben sogar in inklusiven Forschungskontexten selten von Menschen mit Lernschwierigkeiten selbst ausgeht. Diese Beobachtung führt sie vor allem auf die Struktur von Wissenschaft und den Zugang zu wissenschaftlichen Institutionen zurück, welche »Teil einer Machtstruktur zu sein [scheinen], die vorgibt, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten zu lernen haben« (Curdt 2016: 248). Bezugnehmend auf Foucault erklärt sie das Wissen von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu »wesentlichem Wissen« (vgl. ebd.: 250), Wissen darüber also, »was für sie sinnvoll, nötig und gut sei« (ebd.) und das sich gegensätzlich zum scholastischen Wissen verhält. Partizipative Forschungsansätze, die es Menschen mit Lernschwierigkeiten erlauben, ihr Wissen und ihre Erfahrungen einzubringen, generieren ihr zufolge einen »Gegendiskurs« (ebd.).

Dass dieser Gegendiskurs hegemonial werden könnte, wird jedoch durch verschiedene Barrieren verhindert. Sowohl wissenschaftliche Forschung und wissenschaftliches Wissen als auch weitere gesellschaftliche Institutionen verhindern oder erschweren die Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Forschende sind als Mitglieder des Wissenschaftssystems Teil dieser Barrieren. Aus diesem Grund muss die Frage gestellt werden: »Welche Position und Rolle kann er [der Forschende, SK] einnehmen, um den Gegendiskurs voranzutreiben und den Menschen mit Lernschwierigkeiten Wissen zugänglich zu machen?« (Ebd.: 251)

Eine kritische Reflexion der eigenen Position im Feld und das Verhindern der (unbewussten) Rekonstruktion von Asymmetrien durch die Forschenden ist angezeigt (vgl. ebd.: 252). Curdt beschreibt das asymmetrische Verhältnis zwischen Forschenden und Menschen mit Lernschwierigkeiten vor allem als Effekt der Subjektivierung der Forschenden in der Institution Universität, in welcher sie zu machtvollen und handlungsfähigen Subjekten gemacht werden. Die Subjektivierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten zeichnet sich dagegen meist durch eine gelernete Ohnmacht im Gefüge pädagogischer Institutionen und Praktiken aus (vgl. ebd.: 252).

Das Sichtbarmachen machtvoller Praktiken kann ein Schritt in Richtung Emanzipation der Menschen mit Lernschwierigkeiten sein (vgl. ebd.: 252-253). Dies kann gelingen, indem Forschende sich mit den Interessen der Menschen mit Lernschwierigkeiten vertraut und deren Standpunkte sichtbar machen. Dazu sollte das Potenzial der Personen anerkannt werden, anstatt ihre vermeintlichen Defizite zu fokussieren, und es sollte das Ziel sein, »Menschen mit Lernschwie-

rigkeiten nicht zu beobachten, über sie zu forschen und sie in ihrem Verhalten zu bewerten, sondern sie als ExpertInnen« (ebd.: 253) wahrzunehmen.

Für die vorliegende Studie ergeben sich aus diesen Überlegungen mehrere Implikationen: Erstens gilt bezogen auf die Beobachtung von Menschen mit Lernschwierigkeiten, dass zwar in der Tat Menschen von mir als Forschender beobachtet wurden, doch hatte ich dabei den Anspruch, durch die teilnehmende Beobachtung eine Situation zu schaffen, in der Fragen in beide Richtungen gestellt werden konnten und ich mich selbst auch beobachtbar machte. Die Fokuspersonen sollten im Zuge der Beobachtung nicht ›besondert‹ werden, sondern als Informantinnen und Informanten im Feld fungieren. Sie konnten Einblicke in ihr Erfahrungswissen bieten und waren in der Rolle der Gastgebenden. Ich versuchte, weder ihr Verhalten zu bewerten noch Unterschiede zu den nichtbehinderten Teilnehmenden im Feld zu fixieren. Vor allem legte ich Wert darauf, dass die beobachteten Handlungen nicht innerhalb naturalisierender Kategorien bewertet und auf vermeintlich natürliche Beeinträchtigungen zurückgeführt wurden. Gemäß der praxistheoretischen Vorannahmen versuchte ich, den Fokus auf die verteilten sozialen Praktiken im Vollzug anstatt auf die einzelnen Personen und deren Unfähigkeiten und Fähigkeiten zu legen. Unter Umständen konnte ich diesen Ansprüchen nicht immer gerecht werden, aber ich versuchte bei den Analysen stets, mir dieses Ziel zu vergegenwärtigen.

Dieses von mir angestrebte Vorgehen bezeichne ich als machtsensibles Vorgehen. Ein wichtiger Aspekt desselben ist, dass ich im Folgenden die Machtverhältnisse im Feld reflektieren werde, denn soziale Praxis ist nie ›machtneutral‹, sondern in ihr spielen immer disponierende und disponierte Subjektivitäten eine Rolle (vgl. Link 2014: 238), die in gesellschaftliche Kräfteverhältnisse eingelassen sind. Das gilt grundsätzlich für alle Arbeitssituationen. Diese sind selten hierarchiefrei organisiert, sondern durch eine Unterscheidung zwischen Weisungsbefugten und -ausführenden gekennzeichnet. Außerdem beinhaltet das Verhältnis zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen immer eine Machtasymmetrie, die in sozialen Praktiken im Sinne des »doing dis/ability« zur Aufführung kommt. Gleichzeitig muss ich das asymmetrische Verhältnis zwischen der Forscherin und den Fokuspersonen kritisch beleuchten. Die Ausführungen von Curdt (2016) weisen darauf hin, dass dabei nicht nur das Verhältnis zwischen Behinderung und Nichtbehinderung ausschlaggebend ist, sondern auch die Asymmetrie zwischen Forschenden und Beforschten.

Zuerst werde ich nachfolgend mögliche Implikationen anhand der Achse Bildungsstand und der Unterscheidung zwischen Forscherin und Fokuspersonen thematisieren. Während mein ›Bildungsvorteil‹ in der WfbM relativ wenig thematisiert wurde, konnten in dem Inklusionsbetrieb durchaus Vorbehalte beobachtet werden. Exemplarisch führe ich eine Interaktion mit einem Kollegen von Anna A. an. Dieser fragte mich, was Zweck der Forschung sei. Ich erklärte ihm, dass es

um die persönliche Bedeutung von Arbeit gehe. Der Kollege stellte diesen Zusammenhang mit folgender Begründung infrage: Arbeiten sei für die meisten Menschen aufgrund finanzieller Notwendigkeiten wichtig und diene nicht der individuellen Persönlichkeitsentwicklung. Implizit kann diese Einlassung als Kritik am akademischen Betrieb verstanden werden, welcher den Bezug zur ›arbeitenden Bevölkerung‹ und der Notwendigkeit von Erwerbsarbeit verloren habe. Im Folgenden bemerkte der Kollege scherzhaft, die Beobachtungssituation erinnere ihn eher an eine Kriminalinvestigation. In dieser ›Lesart‹ wird Anna A. von der Gastgeberin, also der von mir angestrebten Rollenzuschreibung, zu einer devianten Person. Mir wurde gleichzeitig eine Autorität zugeschrieben, die für Anna A. negative Folgen haben könnte. Die Lesart wurde von dem Kollegen zwar scherzhaft geäußert, reflektiert aber mögliche Bedrohungssituationen, die von außerhalb des Betriebs kommenden Personen wie der Forscherin ausgehen können.

Im Laufe der Beobachtungstage wurden ähnliche Lesarten der Situation durch weitere Kollegen und Kolleginnen sowie durch die Abteilungsleiterin geäußert. Einige Male wurde Anna A. dazu aufgefordert, der Beobachterin bestimmte Details aus ihrem Leben zu erzählen, zum Beispiel dass sie einen festen Freund habe. Trotz ständiger Versicherung meinerseits, dass sie nichts erzählen müsse, was sie nicht preisgeben wolle, kam es so zur wiederholten Aufforderung, private Dinge zu erwähnen. Meines Erachtens wird durch dieses Beispiel deutlich, dass qualitative Sozialforschung sich im Allgemeinen und Ethnografie im Besonderen folgende Frage stellen sollte: Inwiefern ist es Forschenden gestattet, Studienteilnehmende zu befragen, zu beobachten und zum Objekt zu machen, ohne selbst Details über die eigene Person einzubringen?

Auch wenn den Teilnehmenden durch die Beobachtung kein unmittelbarer Schaden entsteht, werden ihre Handlungen und Entscheidungen dennoch mehr oder weniger bewusst beurteilt. Ein über die geringe Aufwandsentschädigung hinausgehender Nutzen für die Teilnehmenden ist nicht unmittelbar ersichtlich. Für die Forschenden geht es neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse natürlich auch um Karrierewege und das Eindringen in bisher ›unerforschte‹ Gebiete. Wissenschaftliche und vor allem ethnografische Forschung sollte deshalb immer auch in ihrer Bedeutung als Verfügbarmachung durch die Wissenschaft betrachtet werden, weshalb in ihr ein möglichst behutsames Vorgehen notwendig ist.

Problematisch ist, dass nicht jedes Studienergebnis einen unmittelbaren Nutzen für die Studienteilnehmenden hat bzw. nicht alle Studienergebnisse diese in bestem Licht dastehen lassen. Beispielsweise könnte die Beobachtung, dass in beiden Arbeitsfeldern Formen distinguerenden Verhaltens vorkamen, als wenig vorteilhaft wahrgenommen werden. Gleichzeitig sollte bei diesen speziellen Praktiken bedacht werden, dass sie eventuell erst durch die Anwesenheit der Forscherin provoziert wurden. Es ist beispielsweise fraglich, ob Anna A. ihre Abgrenzungen von

der Institution WfbM in dieser Häufigkeit formuliert hätte, wäre ich nicht anwesend gewesen, das heißt, eine außenstehende Person, vor der es sich zu inszenieren galt. Zudem kannte Anna A. das Forschungsinteresse und wusste, dass auch Beobachtungen in Werkstätten geplant waren. Wahrscheinlich fühlte sie sich aus diesem Grund aufgefordert, eine Abgrenzung vorzunehmen.

Gleiches gilt für die Kolleginnen und Kollegen der beiden Fokuspersonen in der WfbM, die aus freien Stücken zu mir kamen, um ihre Sicht der Dinge darzulegen. Teilweise grenzten sie sich zu diesem Zweck von anderen Personengruppen ab. Eventuell wurde auch durch die bloße Anwesenheit einer Person, die von der Institution Universität kam, die Hoffnung geweckt, dass diese die eigene, teilweise als ungerecht empfundene Situation publik machen könnte.

Deutlich wurde die Machtasymmetrie zwischen nichtbehinderter Forscherin und behinderten Fokuspersonen vor allem im Rollenwechsel bei der Durchführung der ergänzenden Interviews. Alle vier Fokuspersonen hießen mich an ihrem Arbeitsplatz willkommen, hatten freiwillig ihr Interesse bekundet, teilzunehmen, und erklärten bereitwillig ihre jeweiligen Arbeitstätigkeiten. Vor allem in den beiden Interviews im Inklusionsbetrieb trat jedoch eine hohe Befangenheit zu Beginn und im Verlauf des Interviews zutage.

Ich vermute, dass dieses voreingenommene Verhalten unter anderem in den Erfahrungen der Personen mit Befragungssituationen begründet sein könnte. Eventuell fühlten sie sich an Gespräche mit rechtlichen und pädagogischen Autoritäten erinnert, aus welchen Bewertungen von Bedürftigkeit und Fähigkeiten resultierten. Zum anderen vermute ich, dass eine Art von Machtumkehr stattfand: Spielten die Fokuspersonen während der Beobachtungstage die Rolle von Gastgeberin bzw. Gastgeber, die mir Arbeitsabläufe, Materialien und die Arbeitsorganisation erklärten, drehte sich dieses Rollenverhältnis in der Interviewsituation um. Plötzlich bestimmte ich den Ablauf des Gesprächs, stellte Fragen und gestaltete, mit ausgedrucktem Interviewleitfaden und Aufnahmegerät ›bewaffnet‹, die Situation.

Schließlich spürte ich aufseiten der Fokuspersonen ein gewisses Unbehagen darüber, viel über sich selbst zu sprechen. Auch hier vermute ich den Ursprung in der spezifischen Sozialisation der Personengruppe, denn selten werden Menschen mit Lernschwierigkeiten nach ihren Erfahrungen und Meinungen gefragt. Im Nachhinein bestätigte sich meines Erachtens die Annahme, dass begleitende bzw. beobachtende Verfahren geeigneter als die reine Befragung sind, um Arbeitspraktiken zu untersuchen.

Des Weiteren möchte ich Implikationen der unterschiedlichen zugeschriebenen Differenzkategorien thematisieren. Ich wurde im Forschungsfeld eindeutig als nichtbehinderte, relativ junge Frau wahrgenommen. Anders als die Rolle der Forscherin kann diese Positionierung schlecht maskiert werden, da sie auf verkörperten Kategorien basiert. Deutlich wurde diese Problematik vor allem im Untersu-

chungsfeld WfbM, in welchem ich durchgängig als nichtbehinderte Person wahrgenommen wurde. Dazu werde ich im Folgenden drei Beispiele erörtern.

Erstens kam es in der Konfektionierung zu einer interessanten Situation: Neben Elisabeth B., ihren Kolleginnen und Kollegen und mir saß auch ein neuer Beschäftigter, der ein Praktikum in der Gruppe absolvierte, am Gruppenarbeitsstisch. Der Praktikant, den einige der Beschäftigten bereits aus anderen Arbeitskontexten kannten, wurde in der Tischgruppe relativ schnell als »peer« akzeptiert. Die anderen Beschäftigten brachten ihm keine besondere Beachtung entgegen, sondern behandelten ihn wie alle anderen Kolleginnen und Kollegen auch. Dagegen wurde mir durchaus eine gezielte Aufmerksamkeit durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe zuteil, die immer wieder das Gespräch mit mir suchten. Der Unterschied zwischen den beiden »Neuen«, also mir und dem Praktikanten, wurde vor allem im Zuge der Verabschiedung deutlich. Letzterer sagte mir zum Abschied: »Wir werden dich alle vermissen, wenn du nicht mehr da bist.« Er vergemeinschaftete sich also mit der neuen Gruppe der Beschäftigten und identifizierte mich als außenstehend.

In derselben Arbeitsgruppe kam es zu einer weiteren Situation, die darauf schließen lässt, dass ich in erster Linie als nichtbehinderte Person wahrgenommen wurde. Während die Gruppenleitung abwesend war, fragte mich eine der Beschäftigten, ob sie zur Toilette gehen könne. Eine weitere Beschäftigte mischte sich ein, da sie selbst und nicht die Beobachterin von der Gruppenleitung als stellvertretende Aufsicht vorgesehen war. Sie bestand darauf, dass die Beschäftigte sich deshalb bei ihr abmelden solle, und ergänzte: »Die Sarah ist doch nur zu Besuch!« Damit betonte sie die unterschiedlichen Rollen und die dazugehörigen Aufgaben. Besonders interessant an der Situation ist, dass sich die fragende Beschäftigte die Erlaubnis für den Toilettengang von der einzigen im Raum anwesenden Person, die als nichtbehindert wahrgenommen wurde, einholen wollte.

Eine dritte Ereigniskategorie zeigt, wie ich von nichteingeweihten Dritten als nichtbehindert gelesen wurde und diese Zuschreibung andere Differenzkategorien außer Kraft setzen konnte. In verschiedenen Situationen wurde ich so zum Beispiel für die Betreuerin von Elisabeth B. gehalten. Auch eine weitere Situation ist im Hinblick auf intersektionale Perspektiven besonders interessant: Als Elisabeth B. und ich in der Pause über den Flur gingen, wurde sie von einer anderen Beschäftigten gefragt, ob ich ihre Mutter sei. Diese Beschäftigte glaubte, dass es sich bei mir als Beobachterin um die Mutter von Elisabeth B. handelte, obwohl Elisabeth B. knapp 30 Jahre älter als ich ist. Ich halte fest: In dem Kontext WfbM scheint das Merkmal (Nicht-)Behinderung einen »Masterstatus« zu besitzen (vgl. Goffman 1967: 12-13), der in diesem Fall das Merkmal Alter überlagert und irrelevant macht.

Im Kontrast dazu wurde die Rolle der Beobachterin in dem Inklusionsbetrieb diffuser aufgenommen. Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass Besuche am Arbeitsplatz hier eher unüblich sind, wohingegen es in der WfbM häufig Schnupperpraktikantinnen und -praktikanten wie Personen, die einen Bun-

desfreiwilligendienst absolvieren, oder Personen im Anerkennungspraktikum gibt. Im Inklusionsbetrieb wurde ich durchaus zur Mitarbeit aufgefordert, woraus sich schließen lässt, dass ich einfach für eine neue Mitarbeiterin oder Praktikantin gehalten wurde. Ich gehe davon aus, dass sich in diesem unterschiedlichen Umgang mit meiner Person auch der unterschiedliche Umgang mit dem Differenzmerkmal »dis/ability« zeigt. In der WfbM scheinen Nichtbehinderung und Behinderung klarer auf die unterschiedlichen Rollen verteilt zu sein als in der Inklusionsfirma.

4.7 Zusammenfassung

In diesem Kapitel erörtere ich meine Methodologie und das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie. Zunächst ordnete ich die Studie innerhalb der Paradigmen qualitativer Sozialforschung ein. Gemäß der von Flick, von Kardorff und Steinke (2013: 18-19) genannten Richtungen qualitativer Sozialforschung handelt es sich dabei um ein rekonstruktives Verfahren, das sich für die Herstellung kultureller und sozialer Prozesse interessiert. Anschließend formulierte ich vier Argumente, die aufzeigen, warum sich ein ethnografisches Vorgehen in Bezug auf das Forschungsinteresse und den praxistheoretischen Hintergrund besonders anbietet, legte die für meine Forschung wichtigen Grundlagen ethnografischer Forschung dar und skizzierte eine Ethnografie der Differenz. Anschließend wurde das konkrete methodische Vorgehen erläutert. Dabei ging es um die Fallauswahl und die Datenerhebung. Die Explikation beinhaltete die Einleitung des Feldzugangs, die Beschreibung der besuchten Einrichtungen, die Vorstellung von Abteilungen bzw. Arbeitsgruppen und der Fokuspersonen. Schließlich erläuterte ich, wie ich die Beobachtungsprotokolle erstellt und die ergänzenden Interviews geführt hatte.

Bei der Darstellung der Datenauswertung wurden zwei wesentliche Schritte ausgeführt, nämlich die Sequenzierung und Codierung des Datenmaterials und die Kategorisierung und Feinanalyse anhand der Analyseheuristik. Daraus ergab sich der Vergleich beider Arbeitsfelder anhand der sieben Oberkategorien rechtlich-institutionelle Strukturen, räumliche Arbeitsumgebung und Arbeitsplätze, (Arbeits-)Praktiken, symmetrische und asymmetrische Interaktionen, Umgang mit Differenzkategorien, explizite Selbstpositionierungen sowie subversive und widerständige Praktiken. Das Kapitel Methodologie und methodologisches Vorgehen wurde mit einer Reflexion der Feldarbeit, die sich aus einer machtsensiblen Ethnografie ableitete, abgeschlossen.

5. (Erwerbs-)Arbeit und Subjektivierung: eine empirische Studie

Die folgenden Kapitel bilden das Herzstück der vorliegenden Arbeit. In ihnen werden die relevanten Kategorien für die Subjektivierung behinderter Menschen aus den ethnografischen Beobachtungen, den ergänzenden Interviews und dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sowie ergänzenden Materialien mithilfe der im theoretischen und methodologischen Teil dargelegten Heuristik entwickelt. Subjektivierung ist in eine Vielzahl unterschiedlicher Kontextbedingungen, Praktiken und Selbstverhältnisse eingebunden. Die relevanten Kategorien werden daher anhand der theoretischen Heuristik dargelegt und dabei wird ein stetiger Vergleich zwischen den Arbeitsfeldern Werkstatt für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieb vorgenommen. Abschließend werden diese vergleichenden Analysen synthetisiert und in Rückgriff auf die Theorie reflektiert. Das empirische Kapitel folgt dieser Struktur: Zuerst werden jeweils die theoretischen Vorannahmen und die forschungsleitenden Fragen formuliert; und schließlich werden die Kategorien anhand des empirischen Materials für beide Arbeitsfelder getrennt entwickelt, um abschließend beide Felder miteinander zu vergleichen.

Aus den theoretischen Auseinandersetzungen und der Beschäftigung mit dem empirischen Material ergab sich folgende heuristische Struktur: Erstens werden die rechtlich-institutionellen Strukturen der beiden Arbeitsfelder analysiert. In einem zweiten Schritt werden die räumliche Arbeitsumgebung und die Arbeitsplätze der Fokuspersonen in das Zentrum der Betrachtung gesetzt. Diese beiden Kategorien bilden die Rahmenbedingungen der Alltagspraxis ab. Darauffolgend widmet sich die Analyse den Arbeitspraktiken. Diese werden zunächst für jede Fokusperson beschrieben, wobei auch ihre wesentlichen Besonderheiten herausgearbeitet werden. Im Rahmen des induktiven Verfahrens wurden folgende Aspekte als relevant identifiziert: die zeitliche Strukturierung der Arbeitspraktiken, der Umgang mit den Artefakten am Arbeitsplatz und, als besonderer Fall, der Umgang mit Technologie und Maschinen.

Anschließend widmet sich die Analyse den Interaktionen am Arbeitsplatz und damit verbunden den subjektivierenden Anrufungen in der Arbeitspraxis. Dabei wird zwischen asymmetrischen Interaktionen, also Interaktionen zwischen Be-

schäftigten und Fachpersonal in der Werkstatt bzw. zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten im Inklusionsbetrieb, und symmetrischen Interaktionen zwischen gleichgestellten Kollegen und Kolleginnen unterschieden. Ergänzend wurde der Umgang mit Zuschreibungen, die im Sinne von Humandifferenzierungen stattfinden, analysiert. Der Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung ist für das Interesse dieser Studie zentral, aber es wurde deutlich, dass die Praxisteilnehmenden je nach Situation und Kontext auch andere Kategorien (z.B. Geschlecht oder Migrationsgeschichte bzw. Nationalität) als relevant setzen.

Schließlich waren die expliziten Selbstpositionierungen der Fokuspersonen von Interesse. Das entsprechende Kapitel behandelt Praktiken, in welchen die Personen sich selbst beschreiben und sich so positionieren. Zuletzt wurden subversive und widerständige Praktiken analysiert, also Praktiken, in denen unerwartet oder widerständig mit bestimmten Situationen umgegangen wird oder bestimmte vorherrschende Strukturen und Praktiken kritisiert werden.

5.1 Rechtlich-institutionelle Strukturen der (Erwerbs-)Arbeit in Werkstätten und Inklusionsbetrieben

Aus den theoretischen Vorannahmen und den methodologischen Überlegungen geht hervor, dass eine vorangestellte Strukturanalyse sinnvoll ist, um die Einbettung von Anrufungen in den jeweiligen Feldern sozialer Praxis zu verstehen. Hirschauers (2014: 173) Ausführungen zu Praktiken der Humandifferenzierung verweisen beispielsweise auf die Kontingenz der Mitgliedschaft in sozialen Gruppen in der Praxis. Um diese Kontingenz nicht mit der Abwesenheit präfigurierender Strukturen zu verwechseln und die Einbettung in gesellschaftliche und institutionelle Machtprozesse und -hierarchien zu verstehen, sollte eine Analyse der institutionellen Strukturen erfolgen. Reckwitz (2015: 34-35) weist darauf hin, dass Subjektivierungsformen stets bezogen auf ihre Einbettung in gesellschaftliche Kontexte betrachtet werden sollten. Da das Phänomen Behinderung in Deutschland in einen hochgradig verrechtlichten Diskurs eingebunden ist und dies vor allem im Bereich der beruflichen Eingliederung bemerkbar ist, bietet sich im Zuge seiner Betrachtung eine Analyse der rechtlichen Strukturen an. Dazu wurden vor allem die entsprechenden Passagen aus dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) herangezogen.

Im Sinne der subjektivierungsanalytischen Fragestellung wird ein spezielles Augenmerk auf die rechtliche Konstruktion der entsprechenden Personenkategorien gelegt, da diese vermutlich die Anrufungen an die Personengruppe prägen. Es ist darüber hinaus relevant, die institutionellen Strukturen zur Kenntnis zu nehmen, in deren Rahmen Anrufungen an die Subjekte gerichtet werden. Der folgende erste Analyseschritt beleuchtet sowohl die rechtlich-institutionellen Struk-

turen der Arbeitsfelder Werkstatt für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieb als auch die sozialrechtlichen Definitionen der relevanten Personengruppen. Die rechtlich-institutionellen Strukturen stecken den Raum ab, in dem die alltägliche (Arbeits-)Praxis stattfindet; und die sozialrechtliche Definition der Personengruppe kann als Bestandteil der Subjektpositionen verstanden werden, welche in der sozialen Praxis mittels Anrufungen an die Beschäftigten gerichtet werden.

Die leitenden Fragen an das empirische Material lauten wie folgt: Wie sind die Institutionen jeweils aufgebaut und welche offiziellen Funktionen erfüllen sie? Wie werden sie legitimiert? An welche Personen(-gruppen) richten sie sich? Wie werden diese Personengruppen definiert, welche Eigenschaften werden ihnen zugeschrieben und welche impliziten und expliziten Anforderungen werden an sie gestellt?

5.1.1 Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Leistungsimperativ und Förderung

Um die rechtlich-institutionellen Strukturen des Arbeitsfeldes Werkstatt für behinderte Menschen zu untersuchen, wurden neben einschlägiger Literatur die entsprechenden Paragraphen des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch (SGB IX), der Werkstättenverordnung (WVO) und der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) herangezogen.

Die Werkstätten für behinderte Menschen sind formale Betriebsorganisationen mit entsprechenden Hierarchien, Zuständigkeiten und einer Ablauforganisation. Als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wurden sie im Laufe des 20. Jahrhunderts mit dem Zweck errichtet, schwerbehinderten Menschen außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Aus kleineren Bastelwerkstätten, die meist aus Elterninitiativen hervorgingen, entwickelten sich in Zusammenarbeit mit dem Verein Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind e.V. in den 1950er Jahren¹ die ersten sogenannten beschützenden Werkstätten in Deutschland (vgl. Lebenshilfe 2008: 35-36; Schreiner 2017: 46). Die Lebenshilfe gehört auch heute noch neben dem Deutschen Roten Kreuz, dem Diakonischen Werk, der Caritas und der Arbeiterwohlfahrt zu den größten Trägern von WfbM in Deutschland. Am Ende des Jahres 2019 meldete die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland (BAG WfbM), dass in 683 Hauptwerkstätten und 2.922 Betriebsstätten insgesamt 316.204 behinderte Menschen beschäftigt sind, und davon sind circa 75 Prozent Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. BAG WfbM 2021a).

1 Leider konnte ich keine Angabe zum Gründungsdatum der ersten WfbM in Deutschland ausfindig machen. Wahrscheinlich liegt das an der dezentralen und regionalen Gründung und der ›schleichenden‹ Institutionalisierung der Einrichtungen.

So unterschiedlich einzelne Träger und Betriebsstätten im Sinne der formalen Organisation, der angebotenen Arbeitsbereiche und der Organisationsethik auch sein mögen, gibt es doch einige strukturelle und durch das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch vorgegebene Merkmale, die alle Werkstätten miteinander teilen. Im Wesentlichen zeichnen sie sich durch eine Doppelstruktur² aus: Auf der einen Seite sind sie »Einrichtung[en] zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben« (§ 219 SGB IX) und sollen den sozialen Auftrag der Rehabilitation erfüllen. Auf der anderen Seite verpflichtet § 12 WVO die einzelnen Betriebsstätten gleichzeitig zur wirtschaftlichen Führung unter Einhaltung betriebswirtschaftlicher Grundsätze. Aus dem wirtschaftlichen Arbeitsergebnis werden letztlich die Entgelte der Beschäftigten bezahlt (§ 221[2] SGB IX). Damit besteht die Doppelstruktur aus sozialrehabilitativen Grundsätzen auf der einen Seite und der Notwendigkeit wirtschaftlicher Organisation auf der anderen Seite. Aus dieser Gleichzeitigkeit sozialpolitischer und ökonomischer Aspekte ergeben sich ambivalente Verhaltensanforderungen, mit denen die Teilnehmenden dieser Praxis, nämlich die behinderten Beschäftigten und die in der Regel nichtbehinderten Mitarbeitenden, tagtäglich konfrontiert werden.

Die institutionellen Strukturen von Werkstätten werden im Folgenden skizziert: Das Kernstück und der quantitativ größte Bereich jeder WfbM sind die Arbeitsbereiche (§ 7 WVO), in denen die behinderten Personen in Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten beschäftigt werden. Zu den typischen Arbeitsbereichen gehören Verpackung und Konfektionierung, Lagerarbeit, Gärtnerei, Gastronomie und (kunstgewerbliche) Eigenproduktionen, neuere Felder sind EDV-Dienstleistungen oder Druckereien. Die Arbeitsgruppen sind unterschiedlich groß und verfügen je nach Klientel und Komplexität der Tätigkeit über einen unterschiedlichen Betreuungsschlüssel zwischen Beschäftigten und hauptamtlichen Mitarbeitenden. Um Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, werden zusätzliche Maßnahmen wie Qualifizierungsangebote, Außenarbeitsgruppen oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze angeboten, wobei dieses Angebot sehr stark zwischen den unterschiedlichen Trägern und Betriebsstätten variiert. Zudem sind die Werkstätten formell nicht als reine Arbeitsstätten konzi-

2 Neuerdings wird sogar von einem Tripelmandat der Werkstätten gesprochen, welches aus Rehabilitation, Wirtschaftlichkeit und Inklusion bestehe (vgl. Bendel/Richter/Richter 2015: 25-27). Da das darin enthaltene sogenannte Inklusionsmandat jedoch erst durch die UN-BRK an Relevanz gewann, bezeichnet dieser Begriff nicht die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (das ist schließlich mit Rehabilitation angezeigt), sondern dass die WfbM den Anspruch zeigen müssen, selbst als inklusiv zu gelten. Im Wesentlichen kann durch diese Ergänzung des ursprünglichen Doppelmandats durch die Dimension Inklusion keine grundlegende strukturelle Veränderung festgestellt werden, sondern sie ist lediglich eine »kosmetische« Reaktion auf die allgegenwärtige normative Inklusionsdebatte (zur Inklusionsdebatte vgl. exemplarisch Peter/Waldschmidt 2017).

piert, sondern beinhalten auch begleitende soziale, medizinische und psychologische Dienste (§ 10 WVO) sowie regelmäßige Freizeitangebote.

Für die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden beginnt die Laufbahn in einer Werkstatt im Eingangsverfahren (§ 3 WVO), welches in der Regel drei Monate in Anspruch nimmt und in welchem ihre ›Werkstatteignung‹ durch unterschiedliche Testverfahren und Arbeitserprobungen festgestellt wird. Stellt sich heraus, dass eine Person ihre Fähigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt einsetzen könnte, kann eine Empfehlung über die Vermittlung in eine andere Maßnahme wie Berufsbildungswerk, Unterstützte Beschäftigung oder den Übergang in einen Inklusionsbetrieb ausgesprochen werden. Zeigt eine Person während des Eingangsverfahrens nicht das gesetzlich festgeschriebene »Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« (§ 219[2] SGB IX) und wird angenommen, dass sie dieses auch in absehbarer Zukunft mit entsprechender Förderung nicht erreichen wird, kann diese Person in eine der Werkstatt angegliederte Förderstätte überwiesen werden. Diese Förderstätten, die je nach Werkstatt unterschiedlich bezeichnet werden, sind in erster Linie nicht auf Arbeit, sondern auf Betreuung und Förderung (§ 219[3] SGB IX) ausgerichtet.

Wird die ›Werkstattfähigkeit‹ im Eingangsverfahren festgestellt, was bedeutet, dass eine Person das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erfüllt, aber nicht oder noch nicht für den ersten Arbeitsmarkt geeignet ist, kann sie die Arbeit in einem Arbeitsbereich aufnehmen. Jüngere Personen und solche, die noch nie eine Werkstatt besucht haben, werden dafür zuvor im Berufsbildungsbereich qualifiziert (§ 4 WVO). Der Berufsbildungsbereich dauert in der Regel zwei Jahre und beinhaltet das Durchlaufen unterschiedlicher Tätigkeitsfelder und die Vorbereitung auf die eigentliche Beschäftigung in der WfbM oder bei entsprechender Eignung die Vermittlung in andere Maßnahmen oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Mitbestimmung und Mitwirkung von Werkstattbeschäftigten in den einzelnen Betriebsstätten wird in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) festgelegt, die vor allem die Einrichtung und Wahlen von Werkstattträtern regelt. Die Zahl der Mitglieder des Werkstattrates variiert je nach Höhe der Anzahl der Beschäftigten (§ 3 WMVO). Werkstattträte übernehmen vor allem eine vermittelnde Position zwischen den hauptamtlichen Mitarbeitenden, der Werkstattleitung und den Beschäftigten. In § 5 WMVO werden die Bereiche der Mitwirkung und Mitbestimmung unterschieden und festgelegt. Die Werkstatt ist verpflichtet, den Werkstatttrat zu unterrichten (§ 7 WMVO), wenn ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis beendet wird oder ein Beschäftigter versetzt wird. Außerdem wird er auch über die Ergebnisse der sogenannten Eltern- und Betreuerversammlung und bei

Einstellung und Versetzung des Fachpersonals informiert. Zudem regeln die §§ 39a-39c WMVO die Einrichtung und die Aufgaben von Frauenbeauftragten.³

Die wesentlichen strukturellen Besonderheiten der Institution sind hiermit beschrieben, aber wie werden die Personengruppen definiert, die in den WfbM letztendlich praktisch anzutreffen sind? Hinsichtlich ihres rechtlichen Status und ihrer Stellung im Arbeitsalltag sind vier Personengruppen zu unterscheiden: erstens das Fachpersonal, zweitens die Personen in Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, drittens die Beschäftigten in den regulären Arbeitsgruppen und viertens Personen, die den Förderbereich besuchen.

Die in der Regel nichtbehinderten, hauptberuflichen Fachkräfte⁴ übernehmen im Umgang mit den Beschäftigten anleitende Funktionen. Das Fachpersonal verfügt in der Regel sowohl über eine handwerkliche als auch über eine pädagogische (Zusatz-)Ausbildung (§ 9 WVO), es hat reguläre Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen. Die Fachkräfte haben zwei Hauptaufgaben: Einerseits sollen sie die Fähigkeiten der Beschäftigten fördern und damit pädagogische Aufgaben übernehmen. Außerdem sind sie andererseits für die Erfüllung des Arbeitspensums verantwortlich und müssen die Beschäftigten anleiten, damit sie dieses Ziel erreichen.

Von den Beschäftigten im regulären Arbeitsbereich werden diejenigen Personen unterschieden, die sich im dreimonatigen Eingangsverfahren oder im zweijährigen Berufsbildungsbereich befinden. Sie verfügen noch nicht über den arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus, denn die Beurteilung ihrer Fähigkeiten und Qualifizierungen durch das Fachpersonal, die über ihre zukünftige Platzierung bestimmt, steht noch aus.⁵

3 Die Einrichtung von Frauenbeauftragten wurde durch ein Projekt von Weibernetz e.V. begleitet und unterstützt: vgl. <https://frauenbeauftragte.weibernetz.de> (Zugriff: 19.06.2021).

4 Die Bezeichnungen für die Fachkräfte variieren in unterschiedlichen Einrichtungen und im Zeitverlauf. In der besuchten Einrichtung bezeichneten sie sich selbst als Hauptamtliche, jedoch ist auch die Bezeichnung als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen üblich, die im Unterschied zur Bezeichnung Beschäftigte genutzt wird. In der Praxis findet sich häufig, auch im Fall dieser Studie, die ältere Bezeichnung Gruppenleiterinnen bzw. -leiter; vor allem die Beschäftigten nutzten diese Bezeichnung. Manche Beschäftigte nennen das Fachpersonal auch Betreuerinnen bzw. Betreuer. Zur abwechslungsreicheren Lesbarkeit der Studie nutze ich die Begriffe synonym und kontextbezogen.

5 Die Arbeitssituation von Personen, die sich im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich befinden, ist eine gesonderte Betrachtung wert, die jedoch im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden konnte. Es wurden eher langfristige Arbeitsverhältnisse in den Blick genommen, um die Auswirkungen subjektiver Praktiken analysieren zu können. Personen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich zu begleiten, ist für zukünftige Projekte interessant, da diese erstmals mit den Anforderungen von WfbM-Beschäftigung konfrontiert werden. Durch die qualifizierende Arbeit in den Berufsbildungsbereichen könnten so die »expliziten Pädagogiken« (vgl. Alkemeyer 2013: 60-61) der Subjektivierung in WfbM in den Blick geraten.

Die größte in einer WfbM anzutreffende Gruppe bilden die Beschäftigten, die in den Arbeitsbereichen arbeiten. In der vorliegenden Studie liegt der Fokus auf ihnen. Sie besuchen die Werkstatt als Rehabilitandinnen und Rehabilitanden und verfügen über den sogenannten arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus.⁶ Dadurch unterliegen sie rechtlich nicht den allgemeinen Arbeitsrechten, wie dem Mindestlohngesetz oder dem Streikrecht, und sind zudem nicht arbeitslosenversichert (vgl. BIH 2018). Die BAG WfbM hebt die Schutzfunktion dieses Rechtsstatus hervor: Neben dem Kündigungsschutz haben Werkstattbeschäftigte einen lebenslangen »Anspruch auf umfangreiche Betreuungs-, Bildungs-, Förderungs- und Therapieleistungen« (BAG WfbM 2014: o. S.). § 219(1) des Sozialgesetzbuchs Neunten Buchs definiert die Funktion der Werkstatt für behinderte Menschen als »Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben [...] und zur Eingliederung in das Arbeitsleben« und damit zugleich die Zielgruppe der Einrichtung: nämlich Personen, die nach § 2 SGB IX behindert sind und »wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können« (§ 219[1] SGB IX). Werkstattbeschäftigte sind in der Regel voll erwerbsgemindert und haben, wenn der zuständige Kostenträger die Werkstattbedürftigkeit anerkannt und die Kostenübernahme zugesagt hat, einen Anspruch auf einen Werkstattplatz in einer sich im Einzugsgebiet des Wohnortes der Person befindenden Werkstatt (vgl. Schreiner 2017: 53).

§ 219(1) SGB IX lässt sich folgendermaßen ausdeuten: Dass (manche) behinderte Menschen nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten (können), wird vor allem im Sinne einer (temporär) fehlenden Passung zwischen behindertem Individuum und Arbeitsmarkt verhandelt (»nicht, noch nicht oder noch nicht wieder«). Die Werkstattbedürftigkeit wird dabei bezogen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt definiert. Pieper und Mohammadi (2014) haben das Phänomen der Exklusion behinderter Menschen von der Erwerbsarbeit als »miss-match« bezeichnet. Es wird von zwei unabhängigen Entitäten ausgegangen, die nicht zusammenpassen, wobei »gesellschaftliche Ursachen ausgeblendet« (Pieper/Mohammadi 2014: 222) werden. Die fehlende Passung des behinderten Individuums in den allgemeinen Arbeitsmarkt legitimiert die Notwendigkeit eines alternativen (Werkstätten-)Arbeitsmarkts, wobei der Grund für den »miss-match« (ebd.) mittels der Formulierung »Art und Schwere der Behinderung« auf das Individuum zurückgeführt wird.

Diese vermeintliche Fehlpassung wird jedoch nicht als zwangsläufig dauerhaft, sondern als temporär und grundsätzlich veränderbar verstanden. Die sozialrechtliche Formulierung »nicht, noch nicht oder noch nicht wieder« führt eine zeitliche Dimension ein, welche den Beschäftigten sowohl positive als auch negative

6 Ausgenommen vom arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus sind die Personen, die in den Förderbereichen betreut werden.

Entwicklungsmöglichkeiten zugesteht. Fähigkeiten, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gebraucht werden, können entwickelt oder neu erarbeitet werden, vorhandene Fähigkeiten können aber auch verloren gehen. Beeinträchtigungsbedingte Fähigkeiten und Unfähigkeiten werden nicht als dauerhafte Differenz konstruiert, sondern als ein veränderbares Verhältnis, welches nicht dichotom, sondern als Spektrum angelegt ist.

Außerdem werden in § 219(1) bestimmte Fähigkeiten der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden als förderbedürftig benannt: Die Werkstatt soll es den behinderten Menschen ermöglichen, »ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln« (§ 219[1] SGB IX). Die Leistungsfähigkeit kann als grundsätzliche Fähigkeit, Leistung erbringen zu können, interpretiert werden. Der Begriff Erwerbsfähigkeit dagegen richtet sich speziell auf das Vermögen, diese Leistung in monetäre Vergütung zu transferieren. Im Sozialgesetzbuch Zweites Buch wird sie wie folgt definiert: »Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.« (§ 8[1] SGB II)

Die beiden am Arbeitsmarkt orientierten Kategorien Leistungs- und Erwerbsfähigkeit werden mit dem Anspruch der Persönlichkeitsentwicklung verknüpft. Dabei bietet die Benennung von Persönlichkeitsentwicklung als Ziel der beruflichen Rehabilitation einen Hinweis auf eine gouvernementale Strategie, die »Praktiken der Fremd- und Selbststeuerung« (Bröckling/Krasmann 2010: 24) miteinander verknüpft. Die impliziten Subjektanrufungen richten sich an die Eigenmotivation bei der Leistungssteigerung, schließlich dient die Arbeit in der Einrichtung der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Anschließend verbindet das SGB IX Leistung und Vergütung miteinander. Die Beschäftigten erhalten ein »ihrer Leistung angemessene[s] Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis« (§ 219[1] SGB IX). Dabei ist das Werkstattentgelt zunächst für alle beschäftigten Personen gleich hoch, kann jedoch durch den »leistungsgemessenen Steigerungsbetrag« (§ 221[2] SGB IX) aufgestockt werden. Der Steigerungsbetrag richtet sich nach der »individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte« (§ 221[2] SGB IX). Die Möglichkeit, durch eigene Leistung den Lohn zu steigern, reflektiert die anerkannte meritokratische Norm. Bezogen auf Werkstattbeschäftigung ist diese Möglichkeit als ambivalent zu bewerten: Werkstattbeschäftigte sind eigentlich, weil sie die entsprechende Leistung eben nicht erbringen können, von der Rolle des Leistungsträgers auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entbunden. Dennoch wird das Leistungsparadigma hier auf die Beschäftigten angewendet und dadurch eine graduelle Differenzierung zwischen unterschiedlich leistungsfähigen Personen hergestellt (vgl. auch Schreiner/Wansing 2016: 74).

Dieser ambivalente Umgang mit der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zeigt sich auch in den Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsbereich einer Werkstatt. Die Beschäftigten müssen bestimmte Fähigkeiten mitbringen, die grundsätzlich in ein »Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« (§ 219[2] SGB IX) umgewandelt werden können. Ist dies bei einer Person der Fall, wird sie im Arbeitsbereich beschäftigt und erhält einen sogenannten arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus, durch den sie im Vergleich zu den Arbeitnehmenden des ersten Arbeitsmarkts mit teilweise verminderten, teilweise erweiterten Rechten ausgestattet ist (§ 221 SGB IX). Einerseits kann diesen Beschäftigten zum Beispiel nicht gekündigt werden, wenn sie geforderte Arbeitsleistungen nicht erbringen, andererseits erhalten sie aber auch nicht den gesetzlichen Mindestlohn, sondern ein »Arbeitsentgelt« (§ 38[2] SGB IX), das 2019 durchschnittlich 207 Euro im Monat betrug (BAG WfbM 2021b). Erbringen sie das »Mindestmaß« nicht, wird meist die Unterbringung in einem der Werkstatt angegliederten Förderbereich empfohlen.⁷

Die vierte relevante Gruppe, die in der Werkstatt angetroffen werden kann, bilden diejenigen Personen, die die Förderbereiche besuchen. Die Personen in den Förderstätten, häufig als »Personen mit hohem Unterstützungsbedarf« bezeichnet, sind keine Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, verfügen folglich nicht über den arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus und sind somit auch nicht durch den Besuch der Einrichtung sozialversichert. Diese Beschäftigten können das »Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« nicht erbringen oder es wird angenommen, dass von ihnen entweder eine »erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung« (§ 219[2] SGB IX) ausgeht oder sie einen erhöhten Pflegeaufwand benötigen. Auch in den Förderbereichen sollen »Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung« (§ 219[3] SGB IX) geschaffen werden.

Auch diese Kriterien können als ambivalent bewertet werden: Die fehlende Verwertungsmöglichkeit der Arbeitsleistung wird auf eine entweder mangelnde Verhaltensdisziplinierung im Sinne der erhöhten Fremd- und Selbstgefährdung oder auf eine mangelnde Körperdisziplinierung im Sinne des erhöhten Pflegeaufwandes zurückgeführt. Auffällig ist, dass bei der Begründung des Ausschlusses verstärkt körperbezogene Merkmale genutzt werden, die in den anderen Definitionen weitestgehend fehlen. Durch die im Vergleich zu den Beschäftigten im Arbeitsbereich angenommenen Unfähigkeiten in Bezug auf Leistung und Disziplin wird diese Personengruppe fast vollständig von der Rolle der Leistungserbringen-

7 Die im Sozialgesetz genannte Hürde in Form des »wirtschaftlich verwertbaren Mindestmaßes«, welche auch in der Novellierung durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) beibehalten wurde, wird schon seit längerer Zeit kontrovers diskutiert. Vor allem wird die Differenzierung zwischen Beschäftigten und Personen, die den Förderbereich besuchen, als diskriminierend verstanden (vgl. exemplarisch Westecker 2004).

den entbunden. Gleichzeitig wird aber dennoch eine Orientierung am Ideal der Beschäftigung von den Besucherinnen und Besuchern der Förderstätten erwartet.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten: Bei der Betrachtung der verschiedenen in einer WfbM beschäftigten Personengruppen wird deutlich, dass die Arbeitsbereiche der Werkstatt nicht als Orte der ›Unfähigen‹ fungieren, sondern vielmehr ein breites Spektrum von Personen einschließen, die als werkstattfähig gelten. Diese sind zwar einerseits ungeeignet für den ersten Arbeitsmarkt, können aber andererseits wirtschaftlich verwertbare Leistung erbringen. Es gibt hier also eine doppelte Fähigkeitsabgrenzung, nach oben und nach unten, die Werkstatt ist exklusiv und inklusiv zugleich: Sie inkludiert diejenigen, die nicht in den allgemeinen Produktionsprozess eingebunden werden können, exkludiert aber wiederum diejenigen, die selbst die Anforderungen der Beschäftigung in den Arbeitsbereichen nicht erfüllen können.

Unfähigkeit und Fähigkeit sind dabei nicht binär, sondern als flexibilisierte Skala definiert, welche nicht unendlich offen ist, sondern zwei harte Grenzmarkierungen aufweist. Auf der einen Seite wird der allgemeine Arbeitsmarkt als Fernziel definiert, auf der anderen Seite können Personen aber auch von der eigentlichen Werkstattarbeit ausgeschlossen werden. Entscheidend für die Grenzziehungen zwischen den unterschiedlichen Statusgruppen ist die Über- bzw. Unterschreitung von Fähigkeitsgrenzen, welche sich innerhalb eines Spektrums von ›normaler‹ Arbeitsfähigkeit, einem ›Mindestmaß‹ an ökonomisch nutzbarer Leistung und Unfähigkeit bewegen.

Bezogen auf die sozialrechtliche Ausgestaltung der Werkstatt für behinderte Menschen können zwei teilweise gegensätzliche Logiken unterschieden werden, die unterschiedliche subjektivierende Anrufungen evozieren. Zum einen zeigen sich zeitgenössische Diskurse um Erwerbsarbeit, die sich an ein Subjekt richten, welches potenziell dazu in der Lage ist, seine ökonomisch verwertbaren Fähigkeiten selbstständig oder mit entsprechender Hilfe zu verbessern. Zum anderen richtet sich das allgemeine Verständnis von Behinderung im Sinne von Therapeutisierung, Medikalisierung und Rehabilitation an ein Subjekt, welches sich wesentlich von einem Normalsubjekt unterscheidet und als förderungsbedürftig erscheint. Diese gegensätzlichen Rationalitäten sind beide konstitutiv für die Strukturen der WfbM, insbesondere in den Arbeitsbereichen. Es wird vor allem deutlich, dass Werkstattbeschäftigung nur in der Relation der verschiedenen Personengruppen zueinander verstanden werden kann; als »exkludierende[.] Inklusion« (Peter/Waldschmidt 2017: 34) bringt sie einerseits eine Besonderung der Beschäftigten mit sich, aber andererseits erfordert sie zumindest offiziell auch die Orientierung an Normalisierung, Teilhabe und Rehabilitation.

5.1.2 Inklusionsbetriebe zwischen Vermittlung und Inklusion

Bei Inklusionsbetrieben handelt es sich um Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, die in einer festgelegten Anzahl Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Grundsätzlich beläuft sich diese Anzahl auf einen Anteil von 30 bis 50 Prozent schwerbehinderter Menschen an der gesamten Belegschaft (§ 215[3] SGB IX). Diese seit den 1970er Jahren bestehende Form der inklusiven Beschäftigung wurde ursprünglich Integrationsprojekte oder Integrationsfirmen genannt und in der Novellierung des Sozialgesetzbuch Neuntes Buch durch das Bundesteilhabegesetz in Inklusionsbetriebe umbenannt (§§ 215-218 SGB IX). Abgesehen davon sind die rechtlichen Regelungen der Institution seither im Wesentlichen gleichgeblieben. Gleichwohl sollte das politische Signal des neuen Namens nicht unterschätzt werden. Die Passagen im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch über die Inklusionsbetriebe fallen im Vergleich zu den rechtlichen Regelungen der Werkstätten, die zusätzlich zu den entsprechenden Passagen über die Werkstättenverordnung und die Werkstättenmitwirkungsverordnung reguliert sind, weitaus knapper aus. So werden die Inklusionsbetriebe in Kapitel 11 lediglich in vier Paragrafen (§§ 215-218 SGB IX) behandelt.

Laut Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen gab es schon seit den 1970er Jahren Gründungen von Integrationsfirmen (vgl. Freudenberg 2015: 10). Die ersten Firmen wurden vor allem von und für Menschen mit psychischer Erkrankung gegründet, da einerseits Werkstätten diesen Personenkreis häufig nicht aufnehmen wollten, diese Personen sich andererseits aber auch selbst häufig eine Alternative zur Werkstattbeschäftigung wünschten. Mit Inkrafttreten des SGB IX in 2001 erhielten die damals noch als Integrationsprojekte bezeichneten Betriebe erstmals eine rechtliche Grundlage (vgl. Freudenberg 2015). Die gesetzliche Verankerung brachte erstmalig Planungssicherheit mit sich, wodurch es zu vielen Neugründungen kam. Mit der Ausweitung des Sektors und der gesellschaftlichen Forderung nach Inklusion für alle Gruppen behinderter Menschen veränderte sich auch die Klientel in den Inklusionsbetrieben und vor allem der Anteil an Personen mit Lernschwierigkeiten wuchs in den letzten Jahren proportional an (vgl. Stadler 2015: 33). Im Jahr 2019 existierten bundesweit 965 Inklusionsbetriebe, die 29.866 Arbeitsplätze boten. Von diesen waren knapp 13.550 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Personen besetzt, wovon 24 Prozent zur Gruppe der Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen gezählt wurden (vgl. bag if 2021.). Eine Öffnung der Einrichtung für Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungsarten ist zu erkennen, obwohl viele Inklusionsbetriebe sich weiterhin vor allem an Menschen mit psychischer Erkrankung richten.

Grundsätzlich kann in jeder Branche ein Inklusionsunternehmen gegründet werden, aber einige Branchen haben sich in der Ansiedlung derartig ausgerichteter Betriebe besonders durchgesetzt (vgl. bag if 2021). Am weitesten verbreitet

sind derartige Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Kantine, (Schul-)Catering, Café und Restaurant (18,0 %), gefolgt von Industriedienstleistungen (13,4 %) und handwerklichen Leistungen (12,6 %). Weitere größere Felder derselben sind Handel (12,4 %), Garten-, Landschaftsbau, Landwirtschaft und Naturschutz (11,4 %) sowie Facilitymanagement und Reinigung (11,2 %). Inklusionsbetriebe kommen in sehr unterschiedlichen Branchen vor, weshalb es schwierig ist, allgemeine Aussagen über die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Mitarbeitenden zu treffen. Auch die Anforderungen, die an die Mitarbeitenden gestellt werden, sind dadurch sehr unterschiedlich, denn für eine Arbeit im Industriebereich sind andere Kompetenzen und Fähigkeiten vonnöten als für eine Arbeit in der Gastronomie. Aus diesem Grund kann angenommen werden, dass sich die Verteilung der Personen bezogen auf unterschiedliche Beeinträchtigungsarten eventuell auch nach Branche und Trägern unterscheidet.

Neben gemeinnützigen Vereinen können auch WfbM als Träger für Inklusionsbetriebe fungieren (vgl. exemplarisch N.N. 2005), aber auch reguläre Unternehmen können sich oder einzelne ihrer Abteilungen im Sinne inklusiver Arbeitsangebote strukturieren oder umwidmen (vgl. exemplarisch N.N. 2012). Zusätzlich sollte beachtet werden, dass zum Beispiel kirchliche Träger das Recht haben, eigene Tarifverträge zu nutzen, wodurch sie branchenspezifische Tarifverträge außer Kraft setzen können (vgl. Arbeitsrechte.de 2019). Dadurch kann nicht automatisch von einer Branche auf das tatsächliche Gehalt der Mitarbeitenden geschlossen werden.

Inklusionsbetriebe beziehen finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe, die sie für »Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand« (§ 217 SGB IX) einsetzen können. Die Ausgleichsabgabe nach § 160 des Sozialgesetzbuch Neuntes Buch wird durch die Integrationsämter von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erhoben, die die gesetzliche Pflichtarbeitsquote (§ 154 SGB IX) schwerbehinderter Menschen von 5 Prozent nicht erfüllen. Die Integrationsämter verteilen diese Abgabe unter anderem an Inklusionsbetriebe. Neben beeinträchtigungsbedingten Sonderausgaben kann beispielsweise auch der Bau von Gebäuden oder die Anschaffung von Maschinen durch die Ausgleichsabgabe bezahlt werden.

§ 215(1) definiert Aufgabe und Personenkreis der Inklusionsbetriebe wie folgt:

»Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige [sic!] Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Absatz 2 geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes

von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.« (§ 215[1] SGB IX)

Neben der rechtlichen und wirtschaftlichen Selbstständigkeit der Inklusionsbetriebe und ihrer Verortung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird als ihre Hauptaufgabe die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen betont. Anders als bei den Werkstätten wird hier nicht ein Personenkreis angesprochen, der (temporär) von der Arbeitsmarkteilhabe ausgeschlossen ist, sondern eine Gruppe, die bei der Teilhabe auf »besondere Schwierigkeiten« stößt. Gründe für diese Schwierigkeiten liegen zum einen in der »Art und Schwere der Behinderung«, zum anderen in »sonstigen Umständen«. Zusätzlich wird bei den Merkmalen der definierten Personengruppe darauf hingewiesen, dass sie auch dann aller Voraussicht nach vom Auftreten dieser Schwierigkeiten betroffen sein müssen, wenn alle Fördermöglichkeiten ausgeschöpft und die Dienste eines Integrationsfachdiensts genutzt werden.

In § 215(2) werden vier Personengruppen definiert, die für eine Beschäftigung in Inklusionsbetrieben in Frage kommen:

- »1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert,
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,
3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie
4. schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches [SGB] sind.« (§ 215[2] SGB IX)

Aus der Definition der vier Personengruppen können vier gesellschaftliche Funktionen der Inklusionsbetriebe abgeleitet werden. Ich bezeichne diese Funktionen als Teilhabe, Übergang, Qualifizierung und Integration. Im Einzelnen bedeuten diese Funktionen Folgendes:

Erstens wird eine Teilhabefunktion impliziert, da hier Personen eine Beschäftigung ermöglicht wird, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt »außerhalb eines In-

klusionsbetriebes« beeinträchtigungsbedingt oder durch das Zusammenspiel verschiedener Hemmnisse keine Beschäftigung finden. Die Arbeit in einem Inklusionsbetrieb wird für diejenigen Personen, bei denen eine Vermittlung »verhindert« wird, als dauerhafte Lösung verstanden.

Zweitens wird die Übergangsfunktion der Inklusionsbetriebe definiert. Inklusionsbetriebe können dabei helfen, Personen aus Sonderarbeitsverhältnissen wie den WfbM oder der stationären Behandlung in psychiatrischen Einrichtungen schrittweise die (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Drittens wird die qualifizierende Funktion von Inklusionsbetrieben betont. Schulabgängerinnen und -abgänger können in Inklusionsbetrieben auf Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Diese Funktion richtet sich an schwerbehinderte Menschen, die entweder nach der Schulbildung nicht ausreichend qualifiziert für eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind oder zunächst in einem geschützteren Umfeld einen regulären Arbeitsalltag in Zusammenhang mit der Vermittlung von Arbeitstugenden kennenlernen sollen.

Viertens und schließlich wird die Integrationsfunktion hervorgehoben. Schwerbehinderte langzeitarbeitslose Personen können in Inklusionsbetrieben Beschäftigung finden, da diese einen niedrigschwelligen Wiedereintritt und damit eine Reintegration in das Arbeitsleben ermöglichen. Ähnlich wie im Zuge ihrer Qualifizierungsfunktion stellen Inklusionsbetriebe zwar auch bezogen auf ihr Integrationspotential keine geschützten Räume wie beispielsweise WfbM dar, durch ihre soziale Ausrichtung können sie allerdings eine Eingewöhnung in »normale« Arbeitsstrukturen erleichtern.

Anhand dieser vier Funktionen lässt sich die Klientel der Inklusionsbetriebe folgendermaßen beschreiben: Die Personengruppen zeichnen sich insgesamt dadurch aus, dass individuelle Problemlagen wie nachteilige Auswirkungen der Beeinträchtigungen oder andere vermittlungshemmende Umstände ihre Arbeitsmarktteilhabe verhindern oder erschweren. Dennoch wird davon ausgegangen, dass die von ihnen umfassten Personen mit der entsprechenden Förderung und Qualifizierung oder unter dem schützenden Dach eines inklusiven Umfeldes wirtschaftliche Leistung erbringen können. Der Personenkreis gilt also im Gegensatz zu den WfbM-Beschäftigten, die voll erwerbsgemindert sind, als prinzipiell erwerbsfähig.

In der Zusammensicht wird deutlich, dass auch Inklusionsbetriebe Ambivalenzen aufweisen, welche sich vor allem aus ihren verschiedenen Funktionen ergeben. Sie sind offiziell auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt, das heißt, die bei ihnen angestellten behinderten Mitarbeitenden arbeiten durchaus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dadurch besitzen sie den Arbeitnehmerstatus mit den dazugehörigen Arbeitnehmerrechten und einen normalen Arbeitsvertrag und sie verdienen ihren Unterhalt durch ihre Arbeit. Sie können sich somit als der Arbeits-

gesellschaft zugehörig empfinden. Dennoch haben Inklusionsbetriebe auch einen sozial-rehabilitativen Auftrag. Sie sollen Menschen mit Behinderung qualifizieren und auf einen Übergang in reguläre Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts vorbereiten. Implizit findet sich hier eine ambivalente Adressierung der Arbeitenden, die einerseits suggeriert, dass diese es durch die Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb bereits auf den ersten Arbeitsmarkt »geschafft« haben, andererseits aber voraussetzt, dass sich diese Platzierung nicht vollständig auf dem Niveau nicht beeinträchtigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegt, da die Unterstützungsfunktion durch soziale Dienste weiterhin benötigt wird.

5.1.3 Rechtlich-institutionelle Strukturen im Vergleich

Der Vergleich der rechtlich-institutionellen Strukturen verdeutlicht einige Besonderheiten in beiden Arbeitsbereichen, die vermutlich in Anrufungen übertragen werden und daher an dieser Stelle besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Zunächst fällt auf, dass sich Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe in einigen wesentlichen Punkten unterscheiden: Bezogen auf die rechtliche Stellung sind Werkstätten keine Arbeitsplätze im herkömmlichen Sinne. Vielmehr können sie als historisch gewachsene Organisationen der beruflichen Rehabilitation verstanden werden. Dass die Beschäftigten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitsrechts, sondern als Rehabilitandinnen und Rehabilitanden angestellt sind, führt zu verschiedenen Auswirkungen, die auf jeweils besondere Weise sichtbar werden. Inklusionsbetriebe sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, wodurch die Mitarbeitenden über einen herkömmlichen Arbeitnehmerstatus verfügen. Dadurch unterscheidet sich der rechtliche Status der begleiteten Personengruppen, denn anders als die Werkstattbeschäftigten gehen die Mitarbeitenden in Inklusionsbetrieben einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach und sind folglich den Konjunkturen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgesetzt.

Für die Subjektivierungsanalyse relevant sind die unterschiedlichen Definitionen der jeweiligen Personengruppen. Die WfbM richtet sich an Personen, die »nicht, noch nicht oder noch nicht wieder« (§ 219[1] SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Einige davon (»noch nicht und noch nicht wieder«) gelten als prinzipiell dazu in der Lage, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen auszubilden. Andere (»nicht«) gelten als dauerhaft vom allgemeinen Arbeitsmarkt exkludiert. Durch die Strukturen der WfbM, die eine externe Grenzziehung zwischen Arbeitsbereich und allgemeinem Arbeitsmarkt nach oben und eine interne Grenzziehung zwischen Arbeitsbereich und Förderbereich nach unten beinhalten, werden unterschiedliche Personengruppen mit unterschiedlichen Bereichen assoziiert, zum Beispiel schwerer behinderte Menschen mit dem Förderbereich und nichtbehinderte

Menschen mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Assoziationen evozieren Differenzierungen zwischen den unterschiedlichen Personengruppen, die sich anhand deren jeweiliger Leistungsfähigkeit bemessen.

Diese Differenzierungen und Grenzziehungen lassen sich in subjektivierende Anrufungen übersetzen: Die Beschäftigten in der WfbM werden zum einen zur Entwicklung ihrer Leistungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung angehalten und aufgefordert. Imperative von Förderung und Qualifizierung stellen die Kernaufgabe von WfbM dar. Auf der anderen Seite findet sich durch das schwer erreichbare Ideal, einen Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, auch eine besondernde und damit potenziell demotivierende Anrufung; bereits durch den Besuch einer WfbM ist das »Scheitern« (Schreiner/Wansing 2016: 74) einer Person an den Normen des allgemeinen Arbeitsmarktes impliziert.

Die Funktionen der Inklusionsbetriebe dagegen sprechen Personen an, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, die aber auf »besondere Schwierigkeiten« treffen. Durch die Quotenregelung sind sie prinzipiell ihren nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen gegenüber gleichgestellt. Aufgrund der sozialrechtlich unterschiedlichen Funktionen der Inklusionsbetriebe, Teilhabe, Übergang, Qualifizierung und Integration, ergeben sich aber vermutlich auch hier ambivalente Anrufungen. Einerseits wird den behinderten Mitarbeitenden suggeriert, es bereits »geschafft« zu haben, trotz ihrer Beeinträchtigungen nicht in einer WfbM beschäftigt zu sein, sondern einer Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen. Diese Anrufung ist verbunden mit den Funktionen der Teilhabe und der Integration. Auf der anderen Seite handelt es sich dennoch um besondere Betriebe, die bedingt durch ihre Klientel auf staatliche Unterstützungsleistungen und begleitende Dienste angewiesen sind. Trotz der inklusiven Beschäftigung ist den institutionellen Strukturen ein Rest »besondernder« Anrufung inhärent, der möglicherweise den dort Arbeitenden suggeriert, zwar in Bezug auf andere behinderte Menschen bessergestellt, aber im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt dennoch auf unterstützende Strukturen angewiesen zu sein. Der Status des oder der auf diese Weise Inkludierten ist also durchaus prekär.

Beide Strukturanalysen verdeutlichen, dass die Strukturen keine eindeutigen Anforderungen an die Arbeitenden stellen, sondern die Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit, sei es in den Werkstätten oder den Inklusionsbetrieben, *per se* spannungsgeladene Ambivalenzen beinhaltet, die mehrdeutige Anrufungen hervorrufen. Daraus ergibt sich, dass sich die subjektivierenden Anrufungen in der Praxis vermutlich als widersprüchlich darstellen, da sie unterschiedliche Funktionen erfüllen müssen.

5.2 Räumliche Arbeitsumgebung und Arbeitsplätze

Soziale Praxis wird nicht nur von institutionellen Strukturen und Diskursen, sondern auch von materiellen Arrangements vor Ort strukturiert (vgl. Reckwitz 2016: 91-92). Diese wirken subjektivierend, da sich das Subjekt mit ihnen auseinandersetzen muss und dadurch einen Bezug zu sich selbst aufbaut. Thompson und Hoffarth sprechen von einer »Anrufung durch die Dinge« (Thompson/Hoffarth 2013: 261), auf welche die Subjekte reagieren.

Artefakten ist ein »rechter Gebrauch« (Gugutzer/Schneider 2007: 40) eingeschrieben, denn sie inkludieren oder exkludieren bereits durch ihre materielle Gestaltung bestimmte körperliche und kognitive Dispositionen (vgl. ebd.). Mit Alkemeyer (2013: 58-59) kann davon ausgegangen werden, dass räumliche Anordnungen und Artefakte eine »implizite Pädagogik des Alltags« (ebd.: 58) beinhalten. Sie richten Anforderungen an die Subjekte, legen diesen bestimmte Praktiken nahe, determinieren sie aber nicht. Im folgenden Abschnitt lege ich den Fokus auf die räumliche Gestaltung der Arbeitsplätze. Der Umgang mit materiellen Artefakten und Dingen wird im Kapitel zu den Arbeitspraktiken verhandelt.

Die diesbezüglich relevanten Fragen lauten: Wie sind die Arbeitsräume gestaltet und wie sind die Körper in ihnen und in Relation zu anderen Körpern platziert? Wie sind die einzelnen Arbeitsplätze gestaltet und welche (möglichen) Auswirkungen hat diese Gestaltung auf die jeweiligen Arbeitspraktiken? Welche Anrufungen in Form von Handlungsskripten richten die materiellen Anordnungen an die arbeitenden Subjekte? Um diese Fragen zu beantworten, werden im Folgenden die Arbeitsumgebung, das heißt die jeweilige Arbeitsstätte als Ganzes, anschließend die jeweiligen Arbeitsräume und schließlich die einzelnen Arbeitsplätze der vier Fokuspersonen beschrieben. Dazu wird direkt auf die Feldnotizen zurückgegriffen, da sich in ihnen neben beschreibenden Memos auch kleine Skizzen der Arbeitsplätze und -räume befinden. Aus diesem Grund werden im Folgenden keine direkten Ausschnitte aus den Beobachtungsprotokollen, sondern kondensierte Beschreibungen genutzt.

5.2.1 Vergemeinschaftung und Individualisierung in der Werkstatt

Die besuchte Werkstatt für behinderte Menschen befindet sich in einem bis auf einen kleinen Turm einstöckigen Bau, der in der Nachbarschaft weiterer Industriebetriebe angesiedelt ist. Das Bauwerk, in dessen Mitte ein großer Innenhof liegt, ist ringförmig angelegt, das heißt, dass sich alle Eingänge zu den Räumen der Arbeitsgruppen an einem langen Flur befinden. Durch die Ebenerdigkeit der Einrichtung und die Ausstattung mit elektronischen Türen ist größtenteils Barrierefreiheit garantiert. Bei Betreten der Einrichtung passiert man die Zentrale, in der sich Gäste anmelden müssen. Von hier aus werden die Post und eingehende

Aufträge verwaltet und aktuelle Meldungen über ein Lautsprechersystem durchgesagt. Geht man links an der Zentrale vorbei, erreicht man die Cafeteria samt Essensbereich. An den Wänden hängen Bilder und Pinnwände, die Hinweise auf verschiedene Angebote und Aktivitäten bereithalten. Vieles ist in Leichter Sprache verfasst oder einfach und bunt gestaltet. Außerdem hängt ein großer Monitor an der Wand, auf dem Informationen angezeigt werden, der allerdings nicht immer in Betrieb ist.

Rechts neben dem Essensbereich führen eine Treppe und ein Aufzug zu den Büros der Werkstatteleitung und -verwaltung, welche sich im ersten Stockwerk, dem einzigen nicht ebenerdigen Bereich, befinden. Zu den Arbeitsgruppen gelangt man entweder, indem man den Innenhof passiert, oder über den langen Gang, der um den Innenhof herumführt. In dem Innenhof befinden sich mehrere Outdoor-Fitness-Geräte, die von den Beschäftigten in den Pausen benutzt werden können. Innerhalb des Gebäudes befindet sich der Förderbereich in einem abgetrennten Bereich, der durch eine doppelflügelige Tür betreten werden kann. Der Förderbereich ist auf Pflege und Pädagogik ausgerichtet. Das zeigt sich zum einen in der Gestaltung der Räume mit Liegegelegenheiten, Spielsachen und bunten Bildern an den Wänden, zum anderen in der erhöhten Anzahl an sanitären Räumen, in denen die Körperpflege stattfindet.

In der ersten besuchten Arbeitsgruppe Konfektionierung arbeitet die Fokusperson Elisabeth B. Die Arbeitsgruppe, in der circa 20 Personen beschäftigt werden, befindet sich in einem großen Werkstattraum, der mit Lagerregalen und Arbeitstischen möbliert ist. Diesen betritt man über zwei große doppelflügelige Türen, die beide in dieselbe Wand eingelassen sind. Zwischen den beiden Türen liegt die Kaffeeküche der Gruppe, bestehend aus einem Waschbecken und einem Regal mit Tassen und Kaffee- und Teezubehör. Gegenüber befinden sich Fenster und eine große Tür, die zu einem Hinterhof führt. In der Mitte des Hinterhofs steht eine große Schaukel, in die eine erwachsene Person liegend hineinpasst, und an seinen Rändern stehen Sitzbänke. Auf der rechten Seite liegt mithilfe eines kleinen Zauns abgetrennt der Außenbereich der Fördergruppen.

Innerhalb des Gruppenraums stehen an den Wänden Regale, in denen verschiedene Kisten aufbewahrt werden. In den Kisten befinden sich sowohl Arbeitsmaterialien (z.B. Verpackungsmaterial) und Arbeitshilfen (z.B. Zählbretter und Etikettenspender) als auch Spiele, Malsachen und weitere Gegenstände zum Zeitvertreib. Es hängen viele Bilder von Ausflügen und gemeinsamen Aktivitäten an den Wänden, außerdem Bilder, die von den Beschäftigten gemalt wurden. An der Seite links des Eingangs steht eine Maschine, die zum Einschweißen bestimmter Verpackungsmaterialien genutzt wird. In der Mitte stehen vier große Tischgruppen, an denen jeweils circa sechs bis acht Beschäftigte Platz finden, jeweils drei oder vier sitzen sich dabei gegenüber. An der Wand zum Innenhof befinden sich zwei weitere Tische mit jeweils circa vier Sitzplätzen. Die Tische der Beschäftigten sind

grundsätzlich leer. Neben der Tür zum Hinterhof stehen die zwei Schreibtische der Gruppenleitung mit jeweils einem Computer. Die Gruppenleitenden, ein Mann und eine Frau, sitzen sich gegenüber.

Neue Aufträge werden von Beschäftigten der Logistikarbeitsgruppe an den Tischgruppen vorbei nach hinten zu den Gruppenleitungen gebracht, die diese entgegennehmen. Sie entscheiden daraufhin, wer die Aufgaben wann übernimmt. Da laut Auskunft der Gruppenleiterin häufig wenig Aufträge vorliegen, geschieht diese Verteilung meist ohne Zeitdruck. Deshalb wartet die Gruppenleitung mit der Verteilung oft bis zum nächsten Tag oder bis nach der Pause. Soll eine Aufgabe von einer bestimmten Tischgruppe ausgeführt werden, wird das Arbeitsmaterial von der Gruppenleitung allein oder mithilfe der Beschäftigten an die entsprechende Tischgruppe gebracht. Die Arbeiten an den Tischgruppen werden entweder untereinander aufgeteilt oder arbeitsteilig ausgeführt. Ist gerade keine Arbeit vorhanden, unterhalten sich die Beschäftigten an den Tischgruppen miteinander, malen, spielen oder ruhen sich aus. Die Fokusperson Elisabeth B. teilt sich einen Gruppenarbeitsstisch mit fünf weiteren Personen. Sie sitzt mit dem Rücken zur Wand und kann von ihrem Platz aus den gesamten Raum und die Ein- und Ausgänge überblicken. Zu ihrer rechten Seite stehen die Arbeitstische der Gruppenleitung, mit welcher sie sich häufig unterhält.

Die zweite begleitete Fokusperson, Thomas B., arbeitet in der EDV-Gruppe der Werkstatt. Die Räumlichkeiten der EDV-Gruppe gleichen einem (Großraum-)Büro. Man betritt den Raum durch eine Tür. Gegenüber befinden sich mehrere Fenster und eine weitere Tür, die nach draußen führt. Neben der Eingangstür stehen zwei Tische, an denen die Fachgruppenleitung sitzt. Des Weiteren stehen im Raum fünf Tischreihen, immer zwei so angeordnet, dass die Beschäftigten sich gegenüber sitzen, die fünfte Reihe richtet sich an die Wand. Insgesamt gibt es in dem Raum circa 15 Arbeitsplätze. Die Plätze sind jeweils mit einem Computer und einem Scanner ausgestattet. Die Beschäftigten blicken bei der Arbeit auf den Computermonitor. Um die Person gegenüber zu sehen, müssten sie den Hals recken oder aufstehen.

Neben der Tür, die nach draußen führt, befindet sich ein separat ausgerichteter Arbeitsplatz an einem größeren Scanner, der Unterlagen bis zur A0-Größe scannen kann. Zwischen den Beschäftigten sitzen die Fachkräfte an den Computerarbeitsplätzen. Der Status der Personen ist außer bei der Fachgruppenleiterin durch die Sitzordnung nicht unmittelbar ersichtlich. Der Betreuungsschlüssel ist hier höher als der in der Konfektionierung. Während der Beobachtungstage sind immer mindestens drei bis vier Fachkräfte anwesend. Außerdem verfügt die Gruppe über einen weiteren Arbeitsraum, in welchem Platz für zwei Beschäftigte ist. Die beiden Schreibtische sind jeweils mit einem Computer und einem herkömmlichen Scanner ausgestattet. Zusätzlich gibt es noch einen Raum, in dem die Computerserver stehen und in welchem die zu scannenden Akten und weitere Aufträge aufbewahrt werden.

Die Arbeitsorganisation in der EDV unterscheidet sich von der Arbeitsorganisation in der Konfektionierung. Während in der Konfektionierung häufig arbeitsteilig gearbeitet wird, bearbeitet in der EDV-Gruppe jede Person ihr eigenes Arbeitspaket. Diese Arbeitspakete bestehen aus einem Karton, in dem sich Aktenordner befinden, deren Inhalte komplett eingescannt werden müssen. Meist werden die Pakete von den Gruppenleitungen zu den jeweiligen Beschäftigten an den Tisch gebracht oder von den Personen selbst aus dem Lagerraum für die Aufträge geholt. Ist eine Person mit ihrem Arbeitspaket fertig, holt sie entweder selbstständig neue Pakete oder fragt bei den Fachkräften nach weiteren Aufgaben.

In der EDV-Gruppe scheint es im Gegensatz zur Konfektionierung keine festen Arbeitsplätze zu geben. Am ersten begleiteten Tag saß Thomas B. mit einer Kollegin in dem abgetrennten Raum und scannte dort Akten. An den restlichen Beobachtungstagen nutzte er den großen AO-Scanner, um große Pläne einzuscannen. Dabei stand er mit dem Rücken zum Fenster zum Innenhof und konnte den gesamten Raum überblicken, unmittelbar neben ihm stand niemand.

Vergleichend kann festgestellt werden, dass die räumliche Anordnung und die Organisation der Tätigkeiten eng miteinander zusammenhängen. In der Konfektionierung ist die Trennung zwischen Beschäftigten und Fachkräften deutlicher, gleichzeitig ist der Bezug der Beschäftigten zur eigenen Sitz- und Arbeitsgruppe recht hoch. Die Art, wie Arbeit an die einzelnen Tischgruppen gebracht wird, erinnert an das Darbringen einer Gabe. Die Sitzordnung in Form von Tischgruppen regt zu arbeitsteiliger Beschäftigung und insgesamt zu Kommunikation und Interaktion an. Durch die Anordnung in einer Sitzgruppe und die arbeitsteilige Tätigkeit werden die Beschäftigten meist als Gruppe adressiert.

In der EDV-Abteilung sind sowohl die Anordnung der Arbeitsplätze als auch die Art der Arbeitsorganisation mehr auf Egalität zwischen Beschäftigten und Fachkräften angelegt. Gleichzeitig werden die Beschäftigten als Arbeitende stärker individualisiert, indem Arbeitspakete von Einzelpersonen und nicht arbeitsteilig bearbeitet werden. In der EDV blicken die Beschäftigten auf ihren Monitor und nicht ihre Kollegen und Kolleginnen an, entweder es wird gar nicht gesprochen oder über die Computermonitore hinweg. Zusammenfassend lässt sich zur Arbeitsplatzgestaltung festhalten, dass in der Konfektionierung eher Kommunikation und Interaktion angeregt werden, während die Arbeitsorganisation in der EDV eher funktionsbezogenes Arbeiten fördert und dadurch stärker der gemeinhin verbreiteten Vorstellung eines regulären Arbeitsplatzes gleicht.

5.2.2 Produktivität und Selbstständigkeit im Inklusionsbetrieb

Die Räumlichkeiten des besuchten Inklusionsbetriebs unterscheiden sich nicht von denen eines herkömmlichen Industriebetriebs. Die Werkhallen sind innerhalb eines großen Werksgeländes in einem Industriegebiet angesiedelt. Am Eingang

müssen sich Gäste an der Pforte anmelden und eine Vertraulichkeitserklärung unterschreiben. Diese betrifft vor allem betriebswirtschaftliche Geheimnisse, die wie üblich zu wahren sind. Um zu den Räumen des Betriebs zu gelangen, geht man circa 100 Meter an Werkshallen anderer Unternehmen vorbei. Die besuchte inklusive Firma besitzt zwei große Werkhallen. In der einen ist die Abteilung Komplettierung angesiedelt, in der anderen die Abteilung für Kleinteile. Beide Abteilungen sind etwa 50 Meter voneinander entfernt. Der Inklusionsbetrieb verfügt darüber hinaus über weitere Abteilungen, zum Beispiel eine Wäscherei und eine Küche, die sich an anderen Standorten befinden.

Die Abteilung Komplettierung, in welcher die Fokusperson Anna A. arbeitet, befindet sich in einem Neubau mit circa 15 Arbeitsplätzen. An den Wänden stehen große Lagerregale mit aufeinander gestapelten Paletten, die Wege sind durch eine gelbe Markierung vorgegeben. Es gibt einen Pausenraum und ein Büro für die Vorarbeitenden sowie sanitäre Einrichtungen. In der Abteilung befindet sich des Weiteren eine sogenannte Schrumpfmachine, mit welcher Verpackungen verschweißt werden können. In der Nähe des Eingangs befindet sich ein gelb markierter Stellplatz für Transportgeräte, die Ameisen⁸ genannt werden. Ameisen werden in dem Inklusionsbetrieb von den Vorarbeitenden genutzt, um Arbeitsaufträge an die Tische der Mitarbeitenden zu bringen und dort fertiggestellte Aufträge wieder abzuholen.

Die Werkhalle der Abteilung Kleinteile, in der die Fokusperson Erwin A. arbeitet, ist ähnlich aufgebaut, nur insgesamt weitläufiger. Der Pausenraum in der Abteilung Kleinteile wird zusätzlich von Personen aus anderen Firmen genutzt. Es gibt darüber hinaus auch hier sanitäre Anlagen und einen Umkleibereich. Außerdem finden sich zwei Büros für Vorarbeitende und Bürokräfte.

Im Folgenden werden die Arbeitsplätze beschrieben, an denen die Fokuspersonen während der Beobachtungstage arbeiten. Beide Personen berichten, dass sie meist an diesen Plätzen sitzen, es manchmal aber dazu kommt, dass sie andere Plätze einnehmen müssen. Anna A. sitzt in der Abteilung Komplettierung an einem höhenverstellbaren Arbeitstisch, an dem sie auch im Stehen arbeiten kann. Links von ihr stehen die Arbeitsaufträge in Kisten, die durch die Vorarbeitenden angeliefert werden. Rechts von ihr lagert sie die bereits fertiggestellten Aufträge auf einer Palette, die dann wiederum von den Vorarbeitenden abgeholt werden können. Auf dem Arbeitstisch bearbeitet sie selbstständig die Arbeitsaufträge und nutzt dazu eigene Hilfsmittel, zum Beispiel Schere, Klebefilm oder Maßband.

8 Ameisen sind Gabelstaplern und Hubwagen ähnliche Geräte, die eingesetzt werden, um größere Arbeitsmaterialien auf Paletten zu transportieren. Gabelstapler und Ameisen funktionieren beide mit Strom; Gabelstapler haben jedoch einen Sitz, auf den man sich setzen kann, Ameisen nicht. Hubwagen dahingegen funktionieren komplett manuell.

Die Fokusperson Erwin A. sitzt in der Abteilung Kleinteile an einem Arbeitstisch, quer dazu steht der Arbeitstisch eines Kollegen. Dieser ist der einzige Kollege in seinem Blickfeld, zu den anderen Kolleginnen und Kollegen steht Erwin A. seitlich oder mit dem Rücken. Auf die Fokusperson ausgerichtet befinden sich drei etwa mannshohe, schräg gestellte Rollbänder, wobei das Band in der Mitte höher ist als die beiden anderen. Auf dem linken Rollband, welches in Richtung des Arbeitstisches schräg gestellt ist, befinden sich die Kisten mit den noch zu erledigenden Aufträgen. Auf dem rechten Rollband rollen die Aufträge in Richtung des Kollegen. Auf das mittlere, höhere Rollband, welches schräg in die entgegengesetzte Richtung gestellt ist, werden nach Bearbeitung der Aufträge die leeren Kisten gestellt, die anschließend an das Ende des Rollbandes weg von den beiden Arbeitenden rollen. Am Ende der Rollbänder stehen auf einer Palette die neuen Aufträge. Die bereits bearbeiteten Aufträge lagert Erwin A. in einer großen Kiste hinter sich. Wird eine Kiste vom Rollband heruntergenommen, um die Aufgabe zu bearbeiten, rückt die nächste Kiste direkt nach. Erwin A. und sein Kollege können zwar selbst bestimmen, wie viele der angelieferten Kisten sie auf das Rollband stellen, aber im Laufe des Arbeitstages sollten alle angelieferten Aufträge bearbeitet werden.

Die Gestaltung der Arbeitsplätze beider Fokuspersonen kann folgendermaßen interpretiert werden: In beiden Fällen wird in erster Linie die Produktivität angereizt. Anna A.s Arbeitsplatz beinhaltet eine versteckte soziale Kontrolle. Die neuen Aufträge links von ihrem Tisch sollten stetig abgebaut werden, da immer wieder neue Arbeitspakete angeliefert werden. Möchte sie nicht durch eine große Menge an nicht abgearbeiteten Aufträgen auffallen, ist ein zügiges Arbeiten angezeigt. Am Arbeitsplatz von Erwin A. wird der Effekt des Anreizes durch das schräg gestellte Rollband, welches ein automatisches Nachrücken der Kisten auslöst, sogar noch verstärkt. Die noch zu erledigenden Arbeiten rücken stetig in das Blickfeld von Erwin A., selbst wenn er noch mit einem vorherigen Auftrag beschäftigt ist.

5.2.3 Räumliche Arbeitsumgebung im Vergleich

Im Folgenden werden die Arbeitsumgebung und die Arbeitsplätze der Fokuspersonen in WfbM und Inklusionsbetrieb miteinander verglichen. Dabei stellen sich Fragen nach den impliziten Aufforderungen, die in die räumliche Gestaltung der Arbeitsplätze eingelassen sind.

Vergleicht man die Einrichtung der WfbM und den Inklusionsbetrieb als Ganzes, wird bereits durch die architektonische Gestaltung die unterschiedliche Ausrichtung der beiden Arbeitsorte deutlich. In der WfbM ist durch Barrierefreiheit der Architektur und die barrierefreie Gestaltung von Informationen, aber auch durch das Vorhandensein von Spielen, Trainingsgeräten und Schaukeln etc. angezeigt, dass es sich bei ihr nicht um eine reine Arbeitsstätte, sondern darüber hinaus um eine pädagogische Einrichtung handelt. Die Beschäftigten und die hauptamt-

lichen Mitarbeitenden haben beispielsweise getrennte sanitäre Anlagen. Die Differenz zwischen den Personengruppen ist somit auch räumlich sichtbar. Darüber hinaus befindet sich der Förderbereich in einem abgetrennten Bereich, auch dadurch wird eine Differenzierung verdeutlicht. Der Inklusionsbetrieb unterscheidet sich dagegen äußerlich überhaupt nicht von einem herkömmlichen Industriebetrieb. Weder fallen besondere Maßnahmen zur Barrierefreiheit auf, noch sind spezielle Trennungen zwischen unterschiedlichen Personengruppen sichtbar, die über ein Verhältnis zwischen Vorarbeitenden/Vorgesetzten und Mitarbeitenden hinausgehen. Subjektanalytisch kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten durch die Gestaltung der Einrichtung in der WfbM durchaus als behinderte Menschen angerufen werden. Im Inklusionsbetrieb werden sie in erster Linie als Arbeitende adressiert.

Betrachtet man die räumliche Anordnung in den beiden besuchten Gruppen der WfbM, unterscheiden sich diese in Bezug auf die Organisation der Arbeitstätigkeiten. In der Konfektionierung werden durch die räumliche Anordnung, die damit verbundene Blickrichtung und die Organisation der Arbeit in Tischgruppen erstens die Arbeitsteilung gefördert wie auch zweitens die Interaktionen zwischen den Beschäftigten angeregt. Die Aufträge werden von der Gruppenleitung an die Tische gebracht und häufig mit den Beschäftigten gemeinsam geöffnet und der damit verbundene Arbeitsauftrag wird gemeinsam durchgegangen. Dies weckt Assoziationen des Darbringens einer Gabe an die Beschäftigten, die ihnen von den Fachkräften erbracht wird und ihre Aufmerksamkeit erfordert. Im Inklusionsbetrieb werden die Aufträge dagegen einfach an die Seiten der Tische gestellt und von den Arbeitenden individuell geöffnet, gesichtet und bearbeitet. Durch die Arbeit an den Tischgruppen und durch die Art der Arbeitsverteilung seitens der Gruppenleitungen werden die Beschäftigten der Konfektionsabteilung also zum gemeinsamen Arbeiten aufgefordert. Die Beschäftigten werden in erster Linie als Teil einer Tischgruppe angesprochen, die gemeinsam bestimmte Tätigkeiten bearbeitet und dabei von den Fachkräften unterstützt wird. Sie werden somit dazu aufgefordert, sich als Teil eines arbeitenden Kollektivs zu verstehen.

Die Arbeitsorganisation und damit zusammenhängend die räumliche Anordnung und technische Ausstattung der EDV-Abteilung begünstigen dagegen eher individualisierte Arbeitsprozesse, gleichzeitig sind diese beständigen Kontrollen durch die Fachkräfte ausgesetzt. Die Arbeitsplatzgestaltung und die Art der Tätigkeit in Form von Computerarbeit rufen die Subjekte im Vergleich zu den Beschäftigten in der Konfektionierung eher im Sinne eines funktionsbezogenen und individualisierten Arbeitens an. Dabei kümmern sich die Beschäftigten selbst um neue Arbeitsaufgaben und arbeiten selten gemeinsam an einem Auftrag. Dadurch interagieren sie im Arbeitskontext mehr mit dem Fachpersonal als mit den anderen Beschäftigten. So werden sie weniger dazu angehalten, sich als Teil eines

Beschäftigtenkollektivs zu verstehen, sondern eher dazu, sich als individualisiert Arbeitende zu begreifen.

Im Inklusionsbetrieb zeichnet sich die Gestaltung beider Arbeitsplätze durch einen Anreiz zur Produktivität aus. Vor allem durch die ständige Sichtbarkeit der Arbeit bei der Fokusperson Erwin A. wird das deutlich. Während dieser einen Arbeitsauftrag erfüllt, erscheint in seiner Augenhöhe bereits der nächste Auftrag auf dem Rollband. Der Anreiz zu fortlaufender Tätigkeit, der an Fließbandarbeit erinnert, wird durch die Anlieferung der Arbeiten durch die Vorarbeitenden unterstützt. Die zu bearbeitenden Aufträge befinden sich immer in unmittelbarer Umgebung der Beschäftigten. Gleichzeitig findet potenziell eine soziale Kontrolle statt, da sowohl die sich aktuell in Bearbeitung befindenden als auch die als Nächstes zu bearbeitenden Aufträge für andere sichtbar sind. In der Komplettierung bei Anna A. ist mehr noch von einem Anreiz zur Selbstständigkeit auszugehen, da das Arbeitstempo nicht durch die Anordnung der Arbeitsaufträge in Sichthöhe bestimmt ist, sondern diese von ihr eigens herangeholt werden müssen. Die Art der Arbeitsplatzgestaltung ruft jedoch beide Arbeitenden im Sinne von stetiger, fortlaufender Produktivität an. Dadurch verstehen sie sich vermutlich eher als produktiv Arbeitende denn als Rehabilitandinnen bzw. Rehabilitanden.

Die räumliche Umgebung und die Arbeitsplatzgestaltung beinhalten einen materiellen Aufforderungscharakter, welcher den Subjekten bestimmte Handlungen nahelegt, die sich nach den untersuchten Arbeitsplätzen unterscheiden. In der Konfektionierung wird die Kollektivierung der Beschäftigten angeregt, in der EDV-Arbeitsgruppe werden individualisierende Anrufungen sichtbar. In dem Inklusionsbetrieb changiert die Anrufung zwischen Selbstständigkeit und Produktivität, wobei sich diese beiden Aufforderungen auch überkreuzen. Es kann an dieser Stelle vermutet werden, dass sich vor allem die Beschäftigten in der Konfektionierung der WfbM eher dazu aufgefordert sehen, sich als zugehörig zur Gruppe behinderter Menschen zu verstehen, die Beschäftigten in der EDV dagegen werden verstärkt individualisiert adressiert. In dem Inklusionsbetrieb werden die Mitarbeitenden vornehmlich als Arbeitende, deren Arbeitskraft zur Produktivitätssteigerung genutzt wird, angerufen.

5.3 Arbeitspraktiken

Praktiken, also »sozial geregelte, kulturell typisierte und organisierte Bündel menschlicher Aktivitäten, die sich in der Zeit entfalten« (Alkemeyer 2013: 44), gelten in den Praxistheorien als die kleinste Einheit des Sozialen (vgl. Reckwitz 2008b: 188). Sie sind öffentlich, prinzipiell beobachtbar und somit der soziologischen Analyse zugänglich (vgl. Alkemeyer 2013: 45; Schmidt 2013). Die praxeologische Sicht legt ihren Fokus auf die Prozessualität von Subjektivierung, denn das Sub-

jekt gilt als sich ständig formende Struktur (vgl. Alkemeyer 2013: 34). Relevant ist dabei nicht die Analyse einzelner individueller Motive, sondern die anhand der Analyse von Mikropraktiken sozial lesbare Seite der Subjektivierung (vgl. ebd.: 35). Materialität und Körper nehmen dabei eine besondere Rolle ein. Die praxeologischen Ausführungen im theoretischen Teil dieser Arbeit haben gezeigt, dass Subjektivierung vermittelt durch Materialität geschieht. Artefakte beinhalten »implizite Pädagogiken« (vgl. ebd.: 58), die Anforderungskataloge und Anrufungen an die Subjekte richten (vgl. Thompson/Hoffarth 2013). Gleichzeitig werden die Dispositionen des Subjekts durch den Umgang mit verschiedenen Materialien und auch Technologien genutzt und trainiert (vgl. Alkemeyer/Michaeler 2013). Das heißt, die Körper der Subjekte und die Art, wie sie sich selbst verstehen, verändern sich in der sozialen Praxis.

Im Folgenden ergeben sich aufgrund des induktiven Vorgehens mehrere Unterkategorien, die unter die Kategorie Arbeitspraktiken subsummiert werden: Erstens werden die konkret beobachteten Arbeitspraktiken dargelegt und hinsichtlich ihrer Komplexität, der Arbeitsteilungen und der Kontrolle analysiert. Zweitens wird die zeitliche Strukturierung der Arbeit in beiden Feldern erörtert, um die Prozessualität der Praktiken zu verdeutlichen. Und drittens wird sich ein weiterer Abschnitt dem Umgang der Fokuspersone(n) mit Materialitäten, Maschinen und Technologien widmen.

5.3.1 Die beobachteten Arbeitspraktiken im Überblick

Zunächst werden die unterschiedlichen Arbeitspraktiken dargestellt, die während der Beobachtungstage von den Fokuspersone(n) ausgeführt werden. Dabei handelt es sich um eine Darstellung der typisierten Praktiken, also nicht der konkreten Situationen. Aus diesem Grund werden in den folgenden Abschnitten nicht die Gedächtnisprotokolle zitiert, sondern die durch die Fokuspersone(n) durchgeführten Praktiken ohne die nichtarbeitsbezogenen Interaktionen und Kommentierungen dargestellt. So kann dargelegt werden, welche Arbeitspraktiken in den jeweiligen Arbeitsbereichen tatsächlich ausgeführt werden. Hier stellt sich zum einen die Frage, welche Dispositionen bei den Arbeitenden vorausgesetzt werden, um eine spezielle Praktik ausführen zu können, und zum anderen die, welche Fähigkeiten und Kompetenzen die Subjekte durch die Ausführung der Praktiken jeweils trainieren (sollen).

5.3.1.1 Arbeitspraktiken im WfbM-Arbeitsbereich Konfektionierung

Die Arbeit in der Konfektionierung, das Verpacken und Abzählen von Kleinteilen, stellt eine typische Tätigkeit in Werkstätten für behinderte Menschen dar. Im Folgenden werden die Arbeitstätigkeiten der Fokuspersone(n) Elisabeth B. beschrieben, die sie während der drei Beobachtungstage durchführte. Es muss allerdings vor-

weggenommen werden, dass häufig keine Arbeit vorhanden ist und die Beschäftigten sich anderweitig unterhalten, malen, spielen oder schlafen. Die mangelnde Auftragslage nimmt wesentlichen Einfluss auf die Art der Arbeitsorganisation, die Arbeitsausführung und die zeitliche Strukturierung derselben.

Ein Arbeitsauftrag in der Konfektionierung beginnt typischerweise damit, dass eine Fachkraft die Gruppe verbal darüber informiert, dass es nun oder in naher Zukunft Arbeit für die Gruppe gibt. Die Beschäftigten werden in den Arbeitsablauf eingebunden, indem zum Beispiel einzelne Beschäftigte gebeten werden, die Kartons mit den Arbeitsaufträgen an den Gruppentisch zu bringen. Anschließend öffnet die Gruppenleitung die Kiste mit einem Cutter, holt die Materialien heraus und verteilt die Aufgaben an die Beschäftigten.

Im ersten beobachteten Arbeitsauftrag von Elisabeth B. befanden sich in der Kiste schwarze Plastikscheiben von circa 10 Zentimetern im Durchmesser. Es handelte sich um Motorenteile für eine Autofirma. Weitere Beschäftigte wurden zur Mithilfe aufgefordert. Elisabeth B. verteilte Tüten an ihre Kolleginnen und Kollegen am Tisch, die Gruppenleiterin brachte derweil die Etiketten, die für den Arbeitsauftrag benötigt wurden.

Elisabeth B. legte die Teile, die sie verpacken sollte, in eine rote Kiste, um besser an sie heranzukommen. Die Etiketten legte sie in einen Etikettenspender, um sie schneller von der Folie ablösen zu können. Sie teilte sich die Aufgabe mit ihrem Kollegen, der zu ihrer linken Seite saß. Dieser steckte immer eine Plastikscheibe in eine Tüte und sie verschloss diese, indem sie ein Etikett darauf klebte. Die fertig verpackten Teile warf sie auf einen Haufen vor sich auf den Tisch. Sobald am Tisch alle Teile verpackt waren, räumte Elisabeth B. diese in eine Kiste, die auf einem Schreibtischstuhl stand, und rollte diesen anschließend an den nächsten Arbeitstisch. Ein Beschäftigter wog dort die verpackten Teile mithilfe des Gruppenleiters ab.

Häufig werden auch kleine, zusammengefaltete Kartons mit Etiketten beklebt. Auch dazu nutzt Elisabeth B. den Etikettenspender. Die beklebten Kartons wirft sie anschließend in eine Kiste, die sie auf einem Stuhl neben sich platziert. Anschließend sollen mit diesen Kartons kleine Plastikteile verpackt werden. Dazu verteilen die Beschäftigten die zu verpackenden Teile untereinander am Tisch. Häufig teilt sich Elisabeth B. solche Aufgaben mit ihrem Sitznachbarn, sie faltet dann die Kartons auf und er steckt jeweils ein Plastikteil hinein. Die verpackten Kartons sollen schließlich zu jeweils 15 Stück in eine Tüte gepackt werden. Eine Beschäftigte am Tisch übernimmt die Verpackung der Kartons in die Tüten. Elisabeth B. besorgt ihr einen Tacker, um die Tüten zu verschließen. Erst wenn die Tischgruppe die Arbeit erledigt hat, bekommt eine weitere Tischgruppe eine Aufgabe. Dadurch können die Gruppenleitungen immer die Beschäftigten an dem gerade arbeitenden Tisch unterstützen, während sich die übrigen Beschäftigten selbst beschäftigen.

Eine weitere beobachtete Arbeitsaufgabe beinhaltet das Verpacken von Keilriemen. Auch hier wird zwischen den Tischgruppen arbeitsteilig vorgegangen: Eine Tischgruppe packt die Keilriemen aus den Kartons aus, entwirrt diese und legt sie auf einen Tisch. Die Tischgruppe von Elisabeth B. war damit beauftragt, die Verpackungskartons für die Keilriemen mit Etiketten zu bekleben. Eine dritte Tischgruppe verpackte anschließend die Keilriemen in die voretikettierten Kartons.

Seltener kommt es vor, dass einzelne Beschäftigte eigene Aufgaben wahrnehmen. Elisabeth B. beklebte während der Beobachtungstage einmal Bremsleitungen mit Etiketten. Sie nannte diese Art der Beklebung Fähnchen. Das Etikett wird dabei direkt um die Bremsleitung geklebt und in der Mitte abgeknickt, sodass die Klebeseiten mit sich selbst verklebt werden. Die fertig beklebten Bremsleitungen legte sie in eine Kiste neben sich. Die Gruppenleiterin räumte anschließend die beklebten Bremsleitungen in einen großen Karton und verschloss diesen mit Paketband.

Ab und an werden auch Arbeitsaufträge erledigt, die nicht unmittelbar mit der Arbeit in der Konfektionierung zu tun haben. Beispielsweise brachte die Gruppenleiterin aus der Fördergruppe Aufgaben für die Beschäftigten der Konfektionierung vorbei. In der Fördergruppe werden Weihnachtspostkarten für den Verkauf hergestellt. Die Gruppenleiterin brachte handgeschöpftes Papier aus der Fördergruppe mit, auf welchem Tannenbäume aufgezeichnet waren. Die Beschäftigten schnitten diese Tannenbäume mit der Schere aus und gaben sie anschließend an die Fördergruppe zurück, damit diese die Weihnachtspostkarten gestalten konnte.

Manchmal geht Elisabeth B. für die Arbeitsgruppe einkaufen. Von der Gruppenleitung wird sie dann darüber informiert, welche Produkte fehlen, zum Beispiel Kaffee, Tee oder Milch, und erhält von dieser das Geld aus der Kaffeekasse der Beschäftigten. Nachdem sie sich an der Zentrale abgemeldet hat, kauft sie die fehlenden Produkte im nahegelegenen Supermarkt ein. In der Betriebsstätte meldet sie sich anschließend wieder an der Zentrale an. Zurück in der Gruppe räumt Elisabeth B. die Einkäufe in der Teeküche der Gruppe auf und gibt der Gruppenleiterin das Restgeld und den Kassenzettel zurück.

Zusammengefasst können die Arbeitstätigkeiten in der Konfektionierung folgendermaßen charakterisiert werden: Die Arbeitspraktiken zeichnen sich durch relativ einfach zu lernende Tätigkeiten aus, die unter Anleitung der Fachkräfte stattfinden und keine gesonderte Qualifikation benötigen. Im Wesentlichen beinhalten sie meist das Kleben von Etiketten oder das Verpacken von Kleinteilen. Die Handhabung mehrschrittiger Verpackungen wie der Verpackung der Keilriemen können in diesem Kontext als eher komplexe Tätigkeit bewertet werden.

Bezogen auf die Ausführung der Arbeitspraktiken fällt vor allem der hohe Grad an Arbeitsteilung auf. Die meisten Praktiken werden von den Gruppenleitungen initiiert, angeleitet und begleitet, gleichzeitig unterstützen sich die Beschäftigten gegenseitig bei der Arbeitsausführung. Durch die Knappheit der Arbeitsaufträge

und die Besetzung der Gruppe mit nur zwei hauptamtlichen Mitarbeitenden werden Arbeitsaufträge häufig sukzessive von den Tischgruppen ausgeführt. Meist werden dabei alle an den Tischgruppen anwesenden Beschäftigten mit einbezogen. Selten führen einzelne Beschäftigte eigene Tätigkeiten aus. Die Bearbeitung der Arbeitsaufträge findet meist in der (Tisch-)Gruppe statt und nicht individuell. Selbst wenn eine Beschäftigte selbstständig eine Aufgabe ausführt, schauen ihr andere Beschäftigte zu, kontrolliert die Gruppenleitung die Ausführung oder andere Beschäftigte beteiligen sich, indem sie der arbeitenden Person Hilfsmittel, zum Beispiel Tesafilmabroller oder Tacker, bringen. Die Arbeitspraktiken in der Konfektionierung zeichnen sich zusammengefasst vor allem durch Anleitung, Unterstützung und Arbeitsteilung aus, wobei die Anleitung und Unterstützung nicht ausschließlich durch die Fachkräfte erfolgt, sondern teilweise auch durch andere Beschäftigte geleistet wird.

5.3.1.2 Arbeitspraktiken im WfbM-Arbeitsbereich EDV

Aufgabe in der EDV-Abteilung ist vor allem das Scannen und Archivieren verschiedener Dokumente und Pläne; laut Aussage der Beschäftigten handelt es sich dabei um die Kernaufgaben der EDV-Abteilung. Der Arbeitsbereich EDV verfügt in der WfbM, wie bereits oben erläutert, über einen großen Gruppenarbeitsraum und einen kleineren Arbeitsraum mit nur zwei Arbeitsplätzen. Thomas B. saß am ersten Beobachtungstag in dem kleinen, an den beiden anderen Beobachtungstagen im großen Arbeitsraum. Während Arbeitsgruppen im Bereich Konfektionierung und Verpackung üblich für WfbM-Beschäftigung sind, sind EDV-Abteilungen in Werkstätten eher selten.

Am ersten besuchten Arbeitstag war Thomas B. mit dem Scannen von Akten einer Stadtverwaltung beschäftigt. Auf seinem Schreibtisch standen ein Computer und ein Scanner, der maximal Seiten im DIN-A3-Format scannen kann. In seiner Reichweite lagen die zu scannenden Akten in braunen Aktenumschlägen und ein Stapel mit umgedrehten Akten mit den bereits gescannten Seiten. Jede Akte bestand aus fünf Seiten. Thomas B. legte diese in den Scanner, scannte sie ein, indem er in dem Scanprogramm auf den Button ›Scannen‹ klickte, und kontrollierte anschließend auf dem Bildschirm, ob alles gut zu lesen war. Alle Seiten wurden doppelseitig gescannt, falls sich auf der Rückseite der Akte ein Stempel befand, wurde auch diese Seite digital abgelegt. War eine Rückseite wirklich leer, wurde sie gelöscht. In der Software gibt es einen speziellen Button, mit dessen Hilfe die eingescannten Akten direkt an den entsprechenden Kunden geschickt werden können. Insgesamt musste ein ganzer Karton mit Akten gescannt werden. Um den Überblick zu behalten, lag Thomas B. eine Liste vor, in der die Aktenzeichen chronologisch geordnet waren. Er musste überprüfen, ob die gelisteten Akten tatsächlich vorliegen, und umgekehrt, ob die vorliegenden Akten gelistet sind. In der Software

sind die Aktenzeichen bereits hinterlegt, Thomas B. suchte das entsprechende Aktenzeichen und scannte dann das korrespondierende Dokument ein und legte den Scan unter dieser Nummer ab. In der Liste vermerkte er die Erledigung mit einem Haken hinter dem Aktenzeichen entsprechend.

Am zweiten Beobachtungstag arbeitete Thomas B. in dem großen Gruppenraum. Er musste größere Pläne einscannen, weshalb er an einem speziellen Arbeitsplatz mit einem größeren Scanner saß, welcher Pläne mit einer Größe bis zum DIN-A0-Format einscannen kann. Zuerst legte er im Explorer einen neuen Ordner an, indem er den Ordnernamen von einem bereits vorhandenen Ordner kopierte. Dann legte er einen Unterordner mit der Beschriftung 1 an. Anschließend öffnete er das Scanprogramm. Aus einem Aktenordner entnahm er die zusammengefalteten Pläne, faltete diese auf und legte sie an den Rand der Scanfläche. Durch das Betätigen des Buttons ›Scannen‹ wurde der Plan eingezogen und gescannt. Dabei versuchte Thomas B., den Plan mit den Händen so zu leiten, dass er gerade eingezogen wurde. Zum Scannen drückte Thomas B. entweder den Button ›Scannen‹ im Scanprogramm oder einen physischen Knopf an dem Scanner oder er nutzte eine bestimmte Tastenkombination auf der Tastatur. Auf dem Bildschirm kontrollierte er, ob die Scans gut zu lesen und an den Rändern vollständig waren, und vor allem, ob der Plan gerade eingezogen wurde. Wenn der Plan etwas schräg eingezogen wurde, konnte er diesen digital begradigen. Wenn Knickstellen sichtbar waren, löschte er die Datei und scannte den Plan erneut ein. Bei jedem neuen Plan änderte Thomas B. die Endung der Dateibezeichnung entsprechend der Nummer des Plans. Die gescannten Pläne stapelte er auf dem Tisch hinter dem Scanner. Sobald er alle Pläne eingescannt hatte, ordnete er sie zurück in den Aktenordner. Die Fachkräfte kontrollierten seine Arbeit jeweils von ihren PCs aus. Sie können dazu auf die entsprechenden Ordner zugreifen und nachsehen, ob die Scans ordentlich abgelegt sind und ob nichts fehlt.

Neue Arbeitsaufträge werden von den Beschäftigten der EDV-Abteilung selbstständig nach einer entsprechenden Nachfrage bei der Gruppenleitung aus dem Lagerraum der Gruppe geholt. Wenn Thomas B. eine neue Kiste mit Plänen besorgte, beschriftete er zunächst diese Kiste mit der nächsten laufenden Nummer, stellte sie dann unter seinen Schreibtisch und nahm einen der Aktenordner heraus. Er kontrollierte die Nummern der Aktenordner und legte entsprechende Ordner im Explorer an. Es existierte also ein digitaler Ordner je Kiste, in diesem einen Ordner je Aktenordner und in diesem wiederum je ein nummerierter Ordner pro Trennblatt, in welchen dann die gescannten Dokumente abgelegt wurden. Der Gruppenleiter kontrollierte die Ordnerstruktur, bevor Thomas B. mit der Scanarbeit begann.

Wie Elisabeth B. führt auch Thomas B. Einkäufe für die Gruppe in dem nahegelegenen Supermarkt aus. Außerdem ist er für das Bespielen des Monitors im Foyer zuständig. Auf Aufforderung eines Gruppenleiters nahm er sich eine Tastatur mit Trackpad und ging in das Foyer der WfbM. Dort hängt ein großer Computermo-

nitor, diesen schaltete er ein. Mit der Tastatur und dem Trackpad konnte er den Computer steuern. Aus einem Ordner wählte er den Film Sommerfest 2017 aus, den einer der Gruppenleiter aus verschiedenen Fotos zusammengestellt hatte. Der Film lief daraufhin in Dauerschleife im Foyer.

Zusammengefasst zeichnen sich die Arbeitspraktiken in der EDV-Arbeitsgruppe durch eine höhere Komplexität aus als die in der Konfektionierung. Die Beschäftigten müssen über Computerkenntnisse verfügen, schreiben und lesen können, auch kreative Problemlösungskompetenzen sind von Vorteil. Obwohl es in der EDV-Abteilung eine Arbeitsteilung gibt, wenngleich nicht unter den Beschäftigten, sondern vor allem zwischen Beschäftigten und Fachkräften, werden die meisten Aufgaben selbstständig von nur einem Beschäftigten ausgeführt. Sie werden dabei von den Fachkräften, die von ihren eigenen PCs aus auf die Ordnerstrukturen zugreifen können, kontrolliert. Wenn eine neue Aufgabe ansteht, holen sich die Beschäftigten diese häufig selbstständig aus dem Lagerraum. Die Aufgaben werden individuell bearbeitet, trotzdem kann jederzeit auf die Hilfe der Fachkräfte zurückgegriffen werden. Die Arbeitspraktiken in der EDV können zusammenfassend mit den Schlagworten Kompetenz, Selbstständigkeit und Kontrolle bezeichnet werden.

5.3.1.3 Arbeitspraktiken in der inklusiven Abteilung Komplettierung

Im Folgenden werden die Arbeitspraktiken von Anna A., die in der Abteilung Komplettierung des Inklusionsbetriebs arbeitet, beschrieben. In der Abteilung Komplettierung werden mehrere Positionen an Industriekleinteilen zu Sets verpackt, das heißt »komplettiert«. Die Anzahl reicht von zwei bis über 100 verschiedene Positionen, die verpackt werden müssen.

Grundsätzlich beginnt jeder Arbeitsauftrag damit, dass die bearbeitende Person die entsprechenden Kleinteile angeliefert bekommt und dazu einen Auftragszettel erhält. Auf diesem ist notiert, wie viele Teile von welchen Positionen verpackt werden müssen, außerdem die Seriennummern der Positionen, die Art der Verpackung und der Lagerort des Auftrags, an welchem er anschließend bis zur Versendung gelagert wird. Die bearbeitende Person trägt in das Formular ihren Namen, Anfangs- und Endzeit der Auftragsbearbeitung ein. Die benötigten Teile und die Verpackungsmaterialien werden von Kolleginnen oder Kollegen an den Tisch geliefert, die bearbeitende Person überprüft diese Lieferung anhand des Auftragszettels. Danach kann sie mit der Verpackung der Kleinteile beginnen und lagert anschließend die fertig verpackten Kisten oder Tüten auf der anderen Seite ihres Arbeitstisches auf einer Palette, wo diese wiederum von den Kolleginnen und Kollegen abgeholt werden. Fertige Aufträge werden anschließend zentral in eine Liste bei der Abteilungsleiterin eingetragen. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Aufträge beschrieben, die Anna A. während der Beobachtungstage ausführte.

Es handelte sich dabei um typische Tätigkeiten, keine der Aufgaben war neu für sie.

Die erste in der Komplettierung beobachtete Arbeitsaufgabe beinhaltete das Verpacken von zwei Motorteilen in einen kleinen Karton, welcher anschließend mit einem Sicherheitsetikett versiegelt wurde. Es handelt sich um zwei unterschiedliche halbkreisförmige Metallteile, die von den Kunden und Kundinnen selbst zusammengebaut werden mussten; eines war glatt, das andere matt und mit einem Loch versehen. Anna A. klappte den Verpackungskarton auf und packte anschließend je eines von beiden Teilen hinein, wobei eine Lasche innerhalb der Kartons die Teile voneinander trennte. Anschließend wurde der Karton mit einem Sicherheitsaufkleber versiegelt. Anna A. musste für diesen Auftrag Handschuhe tragen, da sonst die Metallteile durch den Handschweiß oxidieren könnten. Insgesamt verpackte sie innerhalb von zwei Tagen 1.600 von diesen Kartons.

Manchmal werden in der Komplettierung größere Sets von Kleinteilen zu zweit verpackt. Anna A. verpackte zusammen mit einem Kollegen größere Motorreparatursätze für Bootsmotoren. Um diese Aufgabe effizient auszuführen, stellten die beiden einen Tisch in die Mitte, auf welchen zunächst ein aufgeklappter Karton gelegt wurde. Schließlich platzierte jede der beiden Personen die Teile, die sie verwaltete, hinter sich in Reichweite. Es handelte sich um verschiedene Dichtungsteile, Gummiringe und weitere Materialien. Der Kollege war für sechs verschiedene Dichtungsteile aus Pappe verantwortlich, Anna A. für fünf Positionen. Es handelte sich teilweise um Dichtungsteile, teilweise um Tüten, in denen sich Gummiringe und andere Kleinteile befanden. Dann legte jede Person die im Auftrag geforderte Anzahl der Teile, die sie jeweils hinter sich platziert hatte, auf den Karton. Anschließend polsterten sie den Inhalt mit Wellpappe und klappten den Karton zu, dieser wurde anschließend mit Klebeband zugeklebt und mit einem Etikett versiegelt.

Danach verpackte Anna A. selbstständig ein Set, welches einen kleineren Karton, in dem sich ein Kraftstofffilter befand (ein circa 20 Zentimeter hohes zylinderförmiges Teil), eine Tüte mit Schrauben und Dichtungen und einen 2 Meter langen schwarzen Gummischlauch beinhalten sollte. Zuerst wurde die Tüte mit den unterschiedlichen Dichtungen und Schrauben zusammengestellt. Dazu wurden die Tüten, in denen sich die verschiedenen Dichtungen und Schrauben befanden, aufgeschnitten und mit der benötigten Anzahl beschriftet, die in die neu zusammenzustellende Tüte hinein sollten. Außerdem wurden neue leere Tüten geholt. Anna A. zählte jeweils die benötigten Schrauben und Dichtungen ab und hielt sie zunächst in der Hand, dann zählte sie jede Position noch einmal ab, bevor sie alle abgezählten Teile schließlich in die Tüte steckte. Anschließend wurden von einem langen Schlauch jeweils 2 Meter abgemessen und abgeschnitten. Die 2 Meter langen Schläuche wurden jeweils in eine Tüte gepackt. Die drei Teile (Kraftstofffilter, Tüte mit Schrauben und Dichtungen und Tüte mit Schlauch) mussten zusammen in einen größeren Karton verpackt werden. Der Kraftstofffilter passte allerdings

nur hinein, wenn er aus seinem Karton ausgepackt wurde. Um den Kraftstofffilter dennoch zu schützen, kleidete Anna A. den Karton mit Wellpappe aus. Der Karton wurde verschlossen und mit einem Etikett versiegelt.

Der Auftrag, der unter den beobachteten der komplexeste war, bestand aus der Verpackung von 20 Sets à 66 verschiedenen Positionen. Von den 66 Positionen musste jeweils eine unterschiedliche Stückzahl in das Set. Die Kontrolle und Beschriftung der einzelnen Positionen nahm mehr Zeit als üblich in Anspruch, da zunächst 66 Seriennummern verglichen wurden und anschließend jeweils die jeweilige Tüte mit der benötigten Stückzahl beschriftet wurde. Um eine bessere Übersicht zu gewährleisten, sortierte Anna A. die unterschiedlichen Positionen nach den Materialien Metall, Pappe und Gummi.

Zuerst packte sie 20 Tüten mit circa zehn unterschiedlichen kleineren Pappteilen. Dazu legte sie zunächst die verschiedenen Pappteile in ihrer Tüte vor sich und schrieb die Anzahl, die in die Verpackung musste, auf die Tüte. Dann nahm sie die jeweilige Anzahl und steckte diese in eine Tüte hinein, die sie anschließend verschloss und in einer Kiste lagerte. Bei der nächsten Runde kümmerte sie sich um die größeren Pappdichtungen. Diese nahm sie in die Hand und legte in 20 Stapeln jeweils die benötigte Anzahl auf ihren Tisch. Die fertigen Stapel wurden in Tüten verpackt, mit einer Heftnadel verschlossen und anschließend wieder in einer Kiste gelagert. Im nächsten Schritt kümmerte sie sich um die Metallteile. Von zwölf verschiedenen Metallringen mussten jeweils eine oder zwei verpackt werden. Hierfür legte sie die zwölf Tüten offen vor sich, sodass sie die zuvor angefertigte Beschriftung mit der benötigten Anzahl sehen konnte. Sie nahm jeweils eine leere Tüte in die Hand und steckte von jeder Position die benötigte Anzahl hinein. Die fertigen Tüten lagerte sie wiederum in einer Kiste.

Die nächste Runde gestaltete sich etwas komplizierter, da hier nicht nur ein oder zwei Teile pro Position benötigt wurden, sondern zwischen drei und 32. Insgesamt handelte es sich um zehn Positionen. Nachdem Anna A. diese auf die bewährte Weise auf ihrem Tisch platziert und mit der benötigten Anzahl beschriftet hatte, nahm sie wieder die Tüten aus der Runde zuvor zur Hand und komplettierte diese im Zuge der jetzigen Runde. Die letzte Tüte konnte sie nicht fertig packen, weil von einer Position 15 Teile fehlten.

Dann kümmerte Anna A. sich um die Materialien aus Gummi. Dazu legte sie wieder 20 Stapel auf den Tisch, zuerst jeweils 16 circa 15 Zentimeter große schwarze Gummiringe. Diese Stapel ergänzte sie schrittweise mit der gewünschten Anzahl an Gummiringen. Die fertigen Stapel steckte sie jeweils in eine Tüte und packte noch die Tüte mit den Metallringen dazu. Anschließend kamen in die gleiche Tüte weitere acht Positionen in unterschiedlicher Anzahl an Gummiringen. Wenn alle Teile in den jeweiligen Tüten waren, verschloss sie diese mit einer Heftklammer. Das Ende des Auftrages, also die Zusammenstellung aller Tüten und Teile in einem großen Karton, lag leider außerhalb des Beobachtungszeitraums. Allerdings

verwies Anna A. darauf, dass es sich bei diesem Vorgang um eine Verpackungsmethode handelt, die jener ähnelt, die sie zuvor mit dem Kollegen ausgeführt hatte.

Die Arbeitspraktiken in der Abteilung Komplettierung lassen sich folgendermaßen analysieren: Insgesamt zeichnen sich die beobachteten Arbeitspraktiken und -aufgaben durch eine hohe Varianz bezüglich des Schwierigkeitsgrades und der Arbeitsausführung aus. Einige Aufgaben, die beispielsweise nur das Verpacken von zwei Kleinteilen beinhalten, sind eher einfach und von die Arbeitenden leicht zu überblicken. Es werden aber auch Aufträge bearbeitet, die die selbstständige Verwaltung von bis zu 100 Positionen verlangen. Die Darstellung macht deutlich, dass diese Aufgabe selbstständig und in mehreren Schritten erfolgt. Neben Selbstständigkeit und Selbstorganisation, vor allem im Sinne zielgerichteten Arbeitens, wird für diese Aufgabe auch Fachwissen in Bezug auf die Materialien und Routinewissen im Umgang mit solch einer komplexen Aufgabenstellung verlangt. Die Eigenverantwortung bei der Bearbeitung der Aufträge und der Umgang mit teilweise sehr komplexen Aufgabenstellungen erfordern einen Arbeitsstil, der sich vor allem durch Sorgfalt und ständige (Selbst-)Kontrollen auszeichnet. Sorgfalt und Kontrolle beziehen sich sowohl auf den Umgang mit den Materialien als auch auf den mit der eigenen Arbeit. Außerdem muss das arbeitende Subjekt fähig sein, im Team zu arbeiten und seinen Arbeitsstil an die Kolleginnen und Kollegen anzupassen; es muss folglich Flexibilität in der Arbeitsdurchführung beweisen. Die Arbeit in der Komplettierung zeichnet sich insofern durch die Attribute Komplexität, Selbstständigkeit, Fachwissen und Flexibilität aus.

5.3.1.4 Arbeitspraktiken in der inklusiven Abteilung Kleinteile

Der größte Unterschied zwischen den Abteilungen Kleinteile und Komplettierung liegt darin, dass in der Abteilung Kleinteile zwar mit ähnlichen und zum größten Teil auch gleichen Materialien gearbeitet wird, von diesen jedoch jeweils nur eine Position entweder einzeln oder in einer größeren Stückzahl verpackt wird. Im Folgenden werden die typischen Aufträge der Fokusperson Erwin A. erläutert. Im Vergleich zur Komplettierung werden bei ihm in der Abteilung Kleinteile quantitativ mehr Aufträge an einem Arbeitstag bearbeitet, die jedoch durch die verringerte Stückzahl und Komplexität jeweils weniger Zeit in Anspruch nehmen.

Auch in der Abteilung Kleinteile werden die Aufträge angeliefert und jeweils von einem Auftragszettel begleitet. Auf diesem sind folgende Angaben notiert: die Anzahl der zu verpackenden Kleinteile, die Seriennummer der Position, die Art der Verpackung und der Ort der Lagerung des fertigen Auftrages bis zu seiner Versendung. Die bearbeitende Person trägt in das Formular ihren Namen und Anfangs- und Endzeit der Auftragsbearbeitung ein, die sie an der eigenen Armbanduhr abliest. Die benötigten Teile und die Verpackungsmaterialien werden von den Kolleginnen und Kollegen an das Ende der Rollbänder der Tische geliefert. Anschließend

überprüfen Erwin A. und sein Kollege die Lieferungen anhand der Auftragszettel und teilen die Aufträge untereinander auf. Danach kann Erwin A. mit der Verpackung der Materialien beginnen. Die fertig bearbeiteten Aufträge lagert er hinter sich in einer großen Kiste, wo sie wiederum von den Kolleginnen und Kollegen abgeholt werden.

Der erste beobachtete Auftrag beinhaltete das Verpacken von Steuerleitungen in Tüten, dabei handelte es sich um circa 30 Zentimeter lange Metallteile mit einigen Windungen und Schrauben. Es mussten insgesamt 80 Stück verpackt werden, die in vier Kästen gelagert wurden. Die Steuerleitungen wurden mit einer Tüte verpackt. Dazu benutzte Erwin A. eine Rolltüte, also einen Schlauch aus Folie, der an der gewünschten Stelle abgeschnitten und an beiden Enden entweder verschweißt oder mit einer Heftklammer verschlossen wurde. Erwin A. schweißte die Enden der Tüten mit einer Schweißmaschine, die er sich mit seinem Kollegen am Nebentisch teilte, und klebte abschließend ein Etikett auf die Tüte. Diese Art der Verpackung wurde häufig von ihm durchgeführt.

Andere Kleinteile wurden nicht in solch eine Rolltüte verpackt, sondern in bereits an einer Seite verschweißte Tüten, die folglich auch nur an einer Seite verschweißt werden mussten. Diese etikettierte Erwin A., bevor er die Kleinteile hineinpackte. Manche der Kleinteile aus Metall durften nur mit Handschuhen angefasst werden, da sie sonst rosten können.

Neben den Tüten wurden manche Kleinteile auch in kleine Kartons verpackt. Dazu reihte Erwin A. die benötigte Anzahl an Kartons vor sich auf dem Arbeitstisch auf, steckte dann die benötigte Anzahl an Kleinteilen hinein, verschloss den Karton und versiegelte ihn schließlich mit einem Etikett. Empfindlichere Kleinteile umwickelte Erwin A. zunächst mit Wellpappe, bevor er sie in einen Karton packte. Manche Kleinteile kommen bereits abgezählt und in Luftpolsterfolie verpackt an und mussten daher nur noch in die Kartons gepackt werden.

Wie in der WfbM-Arbeitsgruppe Konfektionierung verpackte auch Erwin A. während des Beobachtungszeitraums Keilriemen. Deren Verpackung bestand aus einem Karton, der an zwei Seiten offen war. Die Kartons wurden zunächst mit Etiketten beklebt. Die Keilriemen wurden danach so durch den jeweiligen Karton geschoben, dass sie teilweise durch diesen zusammengehalten wurden, aber nicht komplett von ihm bedeckt waren. Damit die Keilriemen nicht herausrutschten, sicherte Erwin A. beide Seiten des Kartons mit einer Heftklammer.

Eine Arbeit, die Erwin A. und seinem Kollegen laut Selbstauskunft viel Spaß macht, ist das Erstellen der sogenannten Kreuzverpackungen. Im beobachteten Beispiel verpackte Erwin A. große runde Metallscheiben von circa 15 Zentimetern Durchmesser und 3 Zentimetern Höhe, die jeweils 3,4 Kilogramm schwer waren, zunächst in eine Tüte. Anschließend wurde diese Scheibe auf einen langen Pappstreifen gelegt, der genauso breit wie der Durchmesser der Metallscheibe war. Die Scheibe wurde dann viermal eingeklappt, bis sie an den Seiten mit Pappe bedeckt

war; anschließend wurde die Pappe abgeschnitten, das halb verpackte Teil um 90 Grad gedreht, noch einmal auf den Pappstreifen gelegt und wieder viermal eingeklappt. Am Ende wurde alles mit Klebeband umwickelt und mit einem Etikett beklebt.

Abseits seiner Bearbeitung regulärer Arbeitsaufträge gehörte es auch zu Erwin A.s Aufgaben, die unterschiedlichen Arbeitsaufträge zu organisieren, die sein Tischnachbar und er unter sich aufteilen. Der Arbeitsplatz von Erwin A. und seinem Kollegen befand sich an mehreren Rollbändern. Die Aufträge wurden von den Vorarbeitern angeliefert und befanden sich in jeweils einer blauen Kiste am Ende der Rollbänder, zusätzlich erhielt Erwin A. die korrespondierenden Auftragszettel. Zunächst ordnete er die Auftragszettel anhand der Nummerierung den Kisten zu. Dann verteilte er die Kisten an sich und den Kollegen, wobei teilweise Präferenzen eine Rolle spielten, er sich teilweise aber auch selbst unbeliebtere Aufgaben zuteilte. Einige der Kisten ließ er vorne stehen und überließ deren Sortierung dem Kollegen.

Die Arbeitspraktiken in der Abteilung Kleinteile können folgendermaßen interpretiert werden: Die Arbeitsaufgaben in der Abteilung Kleinteile sind denen in der Komplettierung ähnlich, zeichnen sich jedoch durch eine geringere Komplexität aus. Vor allem die Organisation der einzelnen Arbeitsschritte ist einfacher zu überschauen. Im Gegenzug werden quantitativ mehr individuelle Aufträge erfüllt. Außerdem gehört nicht nur die Bearbeitung der eigenen Arbeitsaufträge, sondern auch die Aufteilung derselben unter Kolleginnen und Kollegen zu den Organisationsaufgaben. Die Arbeit verlangt neben Wissen um die Art von Verpackungen und den Umgang mit den unterschiedlichen Materialien auch ein hohes Maß an Routine. Durch die Anordnung auf den Rollbändern wird ein kontinuierliches Arbeiten evoziert. Auch die Quantität der Aufträge scheint einen »workflow« zu provozieren, dem sich die Arbeitenden schwer entziehen können. Die Arbeitspraktiken zeichnen sich durch die Schlagworte Selbstständigkeit, Routine und Anreizung zur Produktivität aus.

5.3.1.5 Komplexität, Arbeitsteilung und Kontrolle der Arbeitspraktiken im Vergleich

Die Arbeitspraktiken in den zwei WfbM-Gruppen und den zwei Abteilungen im Inklusionsbetrieb können anhand dreier Achsen miteinander verglichen werden: Erstens unterscheidet sich die Komplexität der zu leistenden Aufgaben. Während sich in der WfbM die Arbeit in der Konfektionierung nur durch eine geringe Komplexität auszeichnet und wenig Qualifizierung erfordert, verlangt die Arbeit in der EDV-Abteilung gewisse bereits vorhandene Fähigkeiten, zum Beispiel Lesen, Schreiben und den Umgang mit dem Computer. Beide Tätigkeitsfelder verlangen routiniertes Arbeiten. Zusätzlich besteht in der EDV-Abteilung die Notwendigkeit

zur spontanen Problemlösung. Auch im Inklusionsbetrieb unterscheiden sich die beiden besuchten Abteilungen bezogen auf die Komplexität der gestellten Aufgaben. Die Arbeit in der Abteilung Komplettierung ist relativ komplex. Es müssen viele verschiedene Positionen verwaltet und mit unterschiedlichen Materialien umgegangen werden, außerdem wird ein hoher Grad an Selbstverwaltung verlangt. In der Abteilung Kleinteile sind die einzelnen Tätigkeiten einfacher und es werden dementsprechend quantitativ mehr einzelne Aufträge abgearbeitet. Insofern wird in der Abteilung Kleinteile mehr Routine verlangt, während in der Komplettierung die Fähigkeit zur Adaption unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade gefordert wird. Ich gehe davon aus, dass bei einfacheren Tätigkeiten die Aufforderung, routiniert zu arbeiten, im Vordergrund steht, während bei komplexeren Arbeiten eher Kreativität im Umgang mit den Materialien und Fachwissen eine Rolle spielen. Das Subjekt versteht sich somit vermutlich im zweiten Fall eher als kompetent, im ersten eher als routiniert.

Zweitens unterscheiden sich die Tätigkeiten im Hinblick auf die Arbeitsteilung. In der WfbM-Arbeitsgruppe Konfektionierung werden die meisten Aufgaben arbeitsteilig ausgeführt, das heißt, dass stets die gesamte am Tisch sitzende Gruppe in den Arbeitsprozess einbezogen wird. Die Aufträge werden meist von den Gruppenleitungen an die Arbeitstische gebracht und unter Anleitung bearbeitet. In der EDV-Abteilung bearbeiten die Beschäftigten ihre Aufgaben in der Regel individuell und besorgen sich diese auch selbstständig auf Nachfrage beim Fachpersonal. Im Inklusionsbetrieb werden die meisten Arbeiten selbstständig durchgeführt, wobei der gesamte Arbeitsablauf ab Anlieferung der Aufträge organisiert wird. In der Komplettierung kommt es manchmal vor, dass größere Reparatursets von zwei Personen gemeinsam verpackt werden. Dann muss sich die arbeitende Person auf den jeweiligen Arbeitsstil ihres Gegenübers einlassen.

Durch Zufall konnte die gleiche Arbeitspraktik, nämlich das Verpacken von Keilriemen, sowohl in der WfbM-Arbeitsgruppe Konfektionierung als auch in der Abteilung Kleinteile des Inklusionsbetriebs beobachtet werden. Interessanterweise wurde in der WfbM die gesamte Arbeitsgruppe mit der Aufgabe beschäftigt: Ein Tisch entwirrte die Keilriemen, ein zweiter Tisch beklebte die Verpackungen mit Etiketten und ein dritter Tisch verpackte die Keilriemen anschließend. Erwin A. führte diese Schritte in der Abteilung Kleinteile alle selbstständig aus. Das bietet einen Hinweis darauf, dass die Arbeitsteilung in der WfbM nicht in der Art der Aufgaben an sich begründet liegt, sondern eher ein pädagogisches Ziel verfolgt wird, welches vor allem darin besteht, alle Beschäftigten gleichermaßen durch den Einbezug in die Arbeitspraktiken zu fördern und einzubinden.

In der WfbM-Arbeitsgruppe Konfektionierung richtet sich die Arbeitsorganisation eher auf die Bildung einer gemeinsam arbeitenden Gruppe. In den anderen drei Fallbeispielen wurde individuell gearbeitet. Im Fall von Anna A. wurde aus funktionalen Gründen arbeitsteilig gearbeitet, da es vermutlich kaum zu be-

werkstelligen wäre, die sehr großen Kartons allein zu verpacken. Der Grund für Arbeitsteilung kann also durchaus unterschiedlich sein. Entweder folgt sie einer funktionalen Logik, die eine möglichst effiziente Ausführung der Arbeitstätigkeiten verfolgt, oder es wird das Teilen von Arbeit betont, das dazu dient, alle Beschäftigten in den Arbeitsablauf zu integrieren.

Drittens unterscheiden sich die jeweils angewandten Praktiken der Unterstützung und Kontrolle zwischen beiden Institutionen. Während in der Werkstatt alle Arbeitspraktiken entweder wie in der Konfektionierung direkt von den Fachkräften begleitet oder wie in der EDV-Abteilung indirekt durch die technischen Möglichkeiten kontrolliert werden, kontrollieren die Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb ihre Arbeiten selbst. Die Überprüfung der Arbeiten durch die Vorgesetzten geschieht eher sporadisch, außerdem gehen diese auch selten helfend zur Hand. Die Arbeitenden werden also im Inklusionsbetrieb grundsätzlich als Selbstständige adressiert, während sie in der Werkstatt implizit als unterstützungs- und kontrollbedürftig verstanden werden.

5.3.2 Die zeitliche Strukturierung des Arbeitstages und der Arbeitspraktiken

Durch das komparative Vorgehen werden große Unterschiede hinsichtlich der zeitlichen Strukturierung der Arbeitstage und Arbeitspraktiken zwischen beiden Arbeitsfeldern sichtbar. Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit gezeigt wurde, verweist Butler (2001: 20-21) mit dem Begriff der Iterabilität auf die grundsätzliche Wiederholung von Praktiken. Allerdings kann eine Praktik aufgrund ihrer zeitlichen Situiertheit in unterschiedlichen Kontexten nie genau gleich wiederholt werden. Daraus folgt, dass durch die Art und Weise, wie Zeit im Arbeitsalltag und der Arbeitsausführung organisiert ist, subjektivierende Anforderungen an die Arbeitenden gestellt werden.

Bereits der Klassiker der empirischen Sozialforschung *Die Arbeitslosen von Marienthal* (Jahoda et al. 1975: 83-92) beinhaltet Hinweise darauf, inwiefern sich Arbeit und Nichtarbeit auf den individuellen Umgang mit Zeit auswirken und welche Auswirkungen diese Unterschiede der zeitlichen Strukturierung des (Arbeits-)Tages auf Selbstbilder und Selbstverhältnisse haben. Es stellt sich somit die Frage nach dem zeitlichen Ablauf eines typischen Arbeitstages und danach, welche Auswirkungen diese Strukturierung auf das Arbeitsverhalten der Arbeitenden hat. Im Folgenden werden konkrete Ausschnitte aus den Beobachtungsprotokollen herangezogen, um die unterschiedlichen Strukturierungen der zeitlichen Abläufe, den Umgang mit ihnen und die Bewertung derselben durch die Arbeitenden zu erläutern: Welche Zeitstrukturen sind vorgegeben? Wie gestalten die Arbeitenden in der Werkstatt und im Inklusionsbetrieb innerhalb ihrer Möglichkeiten die zeitlichen Abläufe selbstständig? Wie bewerten sie die zeitlichen Anforderungen? Welche An-

rufungen sind in den Praktiken, die mit der Organisation von Zeit zu tun haben, enthalten?

5.3.2.1 Entschleunigende Zeitregime in der Werkstatt

Der Arbeitstag in der besuchten Werkstatt folgt einer einheitlichen und verpflichtenden zeitlichen Struktur, die wie folgt aufgebaut ist: Morgens beginnen alle Beschäftigten um 7:30 Uhr die Arbeit, wobei viele Beschäftigte mit den Sammelfahrdiensten bereits gemeinsam in der Werkstatt ankommen. Der Tag ist durch mehrere Pausen strukturiert. Es gibt jeweils eine gemeinsame Frühstücks- und Mittagspause, in denen die Cafeteria geöffnet ist, und nachmittags eine in den Arbeitsgruppen selbst organisierte Kaffeepause. Nachmittags machen alle Beschäftigten gleichzeitig Feierabend. Die Anfangs- und Endzeiten sowie die Pausenzeiten werden durch akustische Signale angezeigt, die in allen Gruppen hörbar sind. Zusätzlich gibt es innerhalb der Arbeitszeiten der WfbM regelmäßige Freizeitangebote (wie einen Malkurs oder eine Musikgruppe), über deren Beginn per Lautsprecheranlage informiert wird.

Darüber hinaus strukturiert die Art und Menge von Arbeitsaufgaben den Arbeitsalltag zeitlich. In beiden besuchten Gruppen war die Auftragslage an den Beobachtungstagen eher knapp und es wurde folglich kein Zeitdruck aufgebaut. Infolgedessen wurden Arbeitsabläufe häufig in die Länge gestreckt. Die Gruppenleitungen bedienten sich verschiedener Strategien, um das Arbeitstempo zu kontrollieren und gegebenenfalls zu entschleunigen. Beschäftigte berichteten beispielsweise davon, dass ihnen von den Gruppenleitungen häufig nahegelegt wird, Arbeiten eher langsamer auszuführen oder über den Tag verteilt mehrere Pausen einzulegen (vgl. WfbM_m_Tag 1, Abschnitt 27).

Im Zuge der Beobachtung traten jedoch auch weitere regelmäßig zur Entschleunigung des Arbeitsalltags eingesetzte Strategien zutage. Beispielsweise wird in der Konfektionierung zu Arbeitsbeginn jeden Tag eine halbe Stunde lang gemeinsam Kaffee getrunken oder Arbeitsaufgaben werden erst nach der nächstgelegenen Pause oder am nächsten Arbeitstag begonnen, auch wenn sie bereits verfügbar sind. Zudem beenden die Gruppen den Arbeitsprozess nachmittags häufig ein oder zwei Stunden vor Betriebsschluss, damit für den nächsten Tag noch etwas zu tun übrig bleibt. Das Beobachtungsprotokoll zeigt, dass es sich dabei um tägliche Praktiken zu handeln scheint:

»Elisabeth B. sagt zu ihrem Tischnachbarn: ›Komm, hol dir Kaffee, dann gibt es gleich Arbeit. Los, geh dir Kaffee holen. Du freust dich schon, dass du gleich Arbeit kriegst.« Zu der Beobachterin sagt sie: ›Schau, wenn er mich so anschaut mit großen Augen, der freut sich, dass es gleich was gibt.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 8)

Es ist interessant, dass Elisabeth B. hier eine in den alltäglichen Abläufen anscheinend übliche Reihenfolge beschrieb: Zuerst wird Kaffee getrunken und dann gibt es etwas zu tun. Sie unterstellte ihrem Kollegen, dass dieser sich über die ankommende Arbeit freue (»Du freust dich schon«), das heißt, sie ging davon aus, dass dieser, wie sie selbst auch, das Arbeiten positiv bewertete. Das Warten auf die Arbeit schien Bestandteil der täglichen Routine zu sein. Die Beschäftigten sind es demnach gewohnt, dass nicht sofort nach Beginn des Arbeitstages mit der Erledigung der Aufgaben begonnen wird, sondern dass zuvor gemeinsam Kaffee getrunken wird und sich so der Beginn der eigentlichen Arbeitsaufgaben verzögert.

In der Konfektionierung werden Arbeitsaufträge von den Fachkräften innerhalb der Abteilung verteilt. Die Arbeit wird selten gleichzeitig, sondern meist sukzessive von den Tischgruppen ausgeführt. Dadurch können die Fachkräfte immer die jeweils arbeitende Tischgruppe bei der Arbeit unterstützen und kontrollieren, gleichzeitig strukturiert und entschleunigt sich der Arbeitsablauf, da die nächste Gruppe immer auf die vorherige warten muss. Insgesamt kann durch diese Verteilung länger an einer Aufgabe gearbeitet werden als bei einer synchronen Bearbeitung von Aufträgen durch die Beschäftigten. Auch das folgende Beispiel aus der EDV-Abteilung kann als Maßnahme zur Streckung der Arbeitszeit interpretiert werden:

»Der Gruppenleiter sagt zu Thomas B., dass er nach der Mittagspause, wenn er müde sei, auch aufhören könne. Er sagt halb zu der Beobachterin und halb zu Thomas B., dass ja die meisten Fehler entstünden, wenn man eh schon müde sei. Nach einer kurzen Pause fügt er hinzu: ›Weil das ist echt klasse, was du machst, deswegen kannst du dich auch ausruhen, wenn du müde bist.‹ Die Beobachterin sagt: ›Das geht uns ja allen so, wenn wir den ganzen Tag das Gleiche machen, dann wird man irgendwann müde und macht Fehler.‹ Thomas B. bestätigt: ›Genau.‹ Er zeigt daraufhin der Beobachterin die typischen Fehlerquellen bei Übermüdung: Z.B. würde man dann Dateien überschreiben, weil das Programm automatisch die anderen Dateinamen übernehme. Da müsse man aufmerksam und könne nicht müde sein.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 29)

Ohne dass Thomas B. äußerte, müde zu sein, schlug der Gruppenleiter vor, dass dieser seine Arbeit nach der Mittagspause beenden könne, um mögliche Fehler durch Müdigkeit und fehlende Konzentration zu vermeiden. Da der Angesprochene keine unmittelbare Reaktion zeigte, nutzte der Gruppenleiter die Gelegenheit, Thomas B. für seine Arbeit zu loben, ihn aber gleichzeitig darauf aufmerksam zu machen, dass er nicht unendlich leistungsfähig sei. Die Beobachterin mischte sich in das Gespräch ein und konstatierte, dass bei dieser Art von Tätigkeit jede Person im Laufe des Tages müde werden würde. Thomas B. bestätigte diese Einschätzung und um sie zu untermauern, führte er im Folgenden sein Erfahrungswissen an

und demonstrierte der Beobachterin, welche konkreten Fehlerquellen sich bei einer unaufmerksamen Arbeitsausführung ergeben können.

Der Gruppenleiter, Thomas B. und die Beobachterin, die in der Situation keine neutrale Rolle einnahm, erarbeiteten gemeinsam eine Begründung dafür, warum Thomas B. nach der Mittagspause die Arbeitstätigkeit für diesen Tag beenden sollte. Der Gruppenleiter zeigte Fürsorge an und lobte die Fähigkeiten von Thomas B., dabei sprach er ihm gleichzeitig Ruhebedürftigkeit zu. Thomas B. betonte mit seiner Erläuterung der möglichen Fehlerquellen implizit die hohe Verantwortung seiner Tätigkeit und ihre speziellen Anforderungen an die Sorgfalt der Arbeitsdurchführung. Damit legitimierte er die vom Gruppenleiter geforderte Pause von der Arbeit. Die Beobachterin war an einer Normalisierung der Aussage interessiert, indem sie betonte, dass alle Personen die gleichen Ruhebedarfe hätten und es nicht in Thomas B.s Person, sondern an der Art der Tätigkeit liege, wenn bei Übermüdung Fehler passieren würden. Keine der anwesenden Personen führte interessanterweise die niedrige Auftragslage als den eigentlichen Grund für die angestrebte Entschleunigung an, obwohl diese der Beobachterin in vorherigen Situationen von Thomas B. und anderen Beschäftigte als Grund für das Strecken von Arbeitszeit genannt wurde.

Es kann darüber hinaus vermutet werden, dass die Anrufungen als ›ruhebedürftig‹ bei den Beschäftigten, an die sie gerichtet werden, angenommen werden, denn beide Fokuspersonen präferieren Arbeitsräume und -situationen, die ruhig sind. Elisabeth B. beschreibt vielfältige Kontexte als ›ruhig‹, zum Beispiel die Räumlichkeiten in der Konfektionierung, in welchen es ruhiger sei als in der Cafeteria (vgl. WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 22). In folgendem Interviewausschnitt erläutert sie, welche Merkmale eines Arbeitsplatzes ihr gefallen:

»I: Und was/Also warst du sonst mal/also auch in anderen Bereichen für Praktikum//oder so//

B://Nein//Doch in der KÜCHE war ich erst hab ich dat erst gemacht. Da hab ich erst mal in der Küche gearbeitet, gelernt und dat äh danach sollte ich hier in die Küche kommen da hab ich/Nein ist mir (.) die ist mir zu groß und zu viel.

I: Ah das hat dir nicht gefallen?

B: Nein.

I: Die Küchenarbeit. Warum nicht?

B: Die war in (unv.) in/[Ort] war dat kleiner Küche war nicht so stressig (.) da hatte ich es ganz gemütlich gehabt alleine. Aber hier war richtig/äh zu groß und da/aber die große hab ich/äh Angst also die Streck/äh kann ich nit.«

(Interview_WfbM1_w, Abschnitt 77-82)

Die Küchenarbeit an einem anderen Standort hatte ihr offenbar gut gefallen, sie versah diese mit den Attributen »klein«, »nicht so stressig«, »gemütlich« und »allein«. Die Küche am aktuellen Standort verknüpfte sie mit den Attributen »zu groß

und zu viel« und »Angst«. Deutlich wird, dass Elisabeth B. eine reizreduzierte Arbeitsumgebung (»klein und gemütlich«) gegenüber reizüberflutenden Arbeitssettings (»zu groß und zu viel«) bevorzugt. Als weiteren Vorteil der Arbeit in der Konfektionierung betonte sie an anderer Stelle, dass die Arbeitsintensität es erlaube, sich auch mal auszuruhen oder sogar zu schlafen (vgl. WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 27).

Auch Thomas B. assoziierte mit Ruhe bestimmte Tätigkeiten. Auf die Frage, welche Tätigkeit er besonders gerne ausführt, berichtete er, besonders gerne große Pläne einzuscannen:

»I: Und warum machst du die Pläne so gern? (.)

B: Weil (.) da bin ich allein (.)

I: Ach so (.) Wie meinst du das alleine? (5)

B: Bei den anderen Sachen hab ich ja immer mehrere an/(...) gegenüber oder so (.) bei den Plänen bin ich halt für mich.

I: Ach so meinst du jetzt//vom Platz//her.

B://hab Ruhe//Ja hab Ruhe und (...) dann kann ich das halt (...) besser machen.«

(Interview_WfbM1_m, Abschnitt 268-273)

Thomas B. bewertete das selbstständige Arbeiten, ohne von den anderen Beschäftigten gestört zu werden, als positiv. Bei der Arbeit an den großen Plänen war er zwar im selben Raum wie die anderen Beschäftigten, der Tisch war aber so ausgerichtet, dass er in den Raum blickte und keine Person unmittelbar neben ihm saß, die ihm zum Beispiel über die Schulter oder auf den Bildschirm hätte schauen können. Diese Anordnung, die er als »alleine sein« bezeichnete, erlaubte es ihm, sein Arbeitspaket relativ ungestört zu erledigen. Er begründete dies damit, die Arbeit dann besser ausführen zu können, und verwies somit auf Aspekte, die mit der eigenen Leistungsfähigkeit zusammenhängen. Das Präferieren von Alleinsein und Ruhehaben könnte auch als Wunsch nach Autonomie gedeutet werden, der damit implizit formuliert wurde.

Zusammenfassend kann zur zeitlichen Strukturierung der Arbeitsabläufe Folgendes festgehalten werden: Erstens ist die Arbeitszeit in der WfbM durch die offiziellen und inoffiziellen Pausen sowie weitere inoffizielle Vereinbarungen, wie die frühzeitige Beendigung von Arbeitstätigkeiten oder das gemeinsame morgendliche Kaffeetrinken, strukturiert. Zweitens sind Fachkräfte und Beschäftigte durch die niedrige Auftragslage dazu gezwungen, arbeitszeitstreckende Strategien anzuwenden, um länger mit Arbeitsaufträgen versorgt zu sein; schließlich liegt in der Arbeitsausführung der eigentliche Zweck des WfbM-Besuchs.⁹ Diese Strategien

9 An dieser Stelle ist anzumerken, dass sich diese Abhängigkeit von den Aufträgen bei Arbeitsbereichen, in welchen Eigenprodukte hergestellt werden, vermutlich als geringer darstellen und so auch der Umgang mit der zeitlichen Strukturierung des Arbeitstages anders

werden teilweise explizit als solche ausgewiesen, teilweise aber auch unter Anführung anderer Gründe, wie im genannten Beispiel durch Fürsorge, legitimiert. Die Fokuspersonen positionieren sich aber auch selbst als ruhebedürftig und bewerten dementsprechend eine stressfreie Arbeitsumgebung, in welcher sie ihre Arbeit in Ruhe ausführen und sich bei Bedarf ausruhen können, als positiv.

Die zeitliche Struktur zeichnet sich im Allgemeinen durch Praktiken der Entschleunigung aus. Diese entschleunigenden Strategien sind häufig mit Anrufungen zur Mäßigung der Beschäftigten verbunden. Wenn beispielsweise Fachkräfte Beschäftigte dazu auffordern, Arbeitsaufträge zu strecken oder sich nach der Mittagspause auszuruhen, werden die Beschäftigten als ruhe- oder erholungsbedürftig adressiert, obwohl dies nicht immer der eigentliche Grund für den Bedarf nach einer Pause zu sein scheint.

5.3.2.2 Beschleunigende und standardisierende Zeitregime im Inklusionsbetrieb

In der Inklusionsfirma folgt die zeitliche Struktur einem relativ strikten Ablauf. Während des Beobachtungszeitraums wurde im Schichtdienst mit zwei Schichten gearbeitet. Beide Fokuspersonen waren in die frühe Schicht eingeteilt; diese beinhaltet einen Arbeitsbeginn um 7:00 Uhr und je nach Wochentag eine Beendigung des Arbeitstages zwischen 15:15 und 16:00 Uhr. Die zweite Schicht beginnt jeweils um 11:00 Uhr. Es gibt eine Frühstückspause von 15 Minuten, eine Mittagspause von 30 Minuten und drei Fünf-Minuten-Pausen. Die erste Fünf-Minuten-Pause liegt vor der Frühstückspause, die zweite zwischen Frühstückspause und Mittagspause und die dritte zwischen Mittagspause und Arbeitsende.

Die Pausen-, Anfangs- und Endzeiten wurden von den Mitarbeitenden korrekt eingehalten. Im Gegensatz zur Werkstatt gab es hier keine akustischen Signale, die Pausen- und Arbeitszeiten einläuten. Daher achtete Anna A. beispielsweise selbstständig mittels ihrer eigenen Armbanduhr auf die Einhaltung der Pausen oder sie wurde von ihren Kolleginnen und Kollegen an die Pause erinnert. Die meisten Mitarbeitenden verbrachten die Pausen meist abseits von ihren Arbeitsplätzen, wahrscheinlich um zu rauchen oder zur Toilette zu gehen, und fanden sich danach selbstständig wieder an ihren Plätzen ein. Die Fünf-Minuten-Pause verbrachte Anna A. manchmal auch an ihrem Platz, hörte dann aber für fünf Minuten auf zu arbeiten. Folgendes Beispiel zeigt, dass die Kontrolle der Pausenzeiten gegenseitig durch die Kolleginnen und Kollegen erfolgt:

gestalten müsste. Allerdings zeigte sich im Jahr 2015 bei einem Besuch in einer anderen Einrichtung, in welcher Eigenprodukte hergestellt wurden, dass dies nicht immer der Fall ist. Laut Aussage der Fachkräfte wollte man nicht »fürs Lager produzieren«, stellte die Eigenprodukte nur gemäß der Auftragslage her und lasse für den Rest der Zeit zu, dass die Beschäftigten sich selbstständig betätigen.

»Um 12:30 hat die späte Schicht Frühstückspause. Anna A. setzt sich auf die Wellpappenrolle und sagt: »Die haben jetzt 15 Minuten und wir haben 5 Minuten.« Der Kollege 1 sagt, dass das nicht stimmt und der Kollege 2 bestätigt, beide arbeiten weiter. Kurz darauf steht auch Anna A. auf, da sie merkt, dass sie sich geirrt hat, und arbeitet weiter.« (IF1_w_Tag 3, Abschnitt 23)

Die kurze zusätzliche Pause, die Anna A. versehentlich machte, wurde von den Kollegen und auch den Vorgesetzten nicht sanktioniert, zumal sie selbst merkte, dass sie weiterarbeiten sollte. Nicht immer jedoch blieben Verstöße gegen die Pausenregelungen folgenlos. Das nächste Beispiel zeigt, wie die Nichteinhaltung der Pausenzeiten, wenn diese als Absicht gewertet wird, gehandhabt wurde. In der Fünf-Minuten-Pause unterhielt sich die Beobachterin mit einem der Mitarbeiter der Abteilung Kleinteile, nach der Unterhaltung trennten sie sich:

»Die Pause ist eigentlich offiziell schon vorbei, als er lachend Richtung Toilette geht. Als er zurück an den Platz kommt, schimpft der Vorarbeiter im Vorbeigehen mit dem Mitarbeiter: »Die Pause ist 5 Minuten, nicht 10!« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 13)

Der Vorarbeiter rügte den Mitarbeiter, da dieser die Pausenzeit nicht korrekt eingehalten hatte. Diese Rüge wurde nebenher im Vorbeigehen ausgesprochen, sie zog keine direkte Sanktionierung nach sich und es konnte auch keine direkte Reaktion des Mitarbeiters festgestellt werden. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass sich die Disziplinierung durch die Rüge dadurch, dass sie laut ausgesprochen wurde, nicht nur an den konkreten Mitarbeiter richtete, sondern implizit alle Mitarbeitenden von ihr adressiert wurden: »Kommt pünktlich zurück aus der Pause!«

Die Kontrolle der Arbeits- und Pausenzeiten funktioniert also über drei Instanzen: Selbstkontrolle, Kontrolle durch die Kolleginnen und Kollegen und Kontrolle durch die Vorgesetzten. Letztlich evoziert das gegenseitige Rügen und Erinnern an die korrekten Pausenzeiten eine Anrufung im Sinne von Disziplin und beeinflusst folglich die Produktivität der einzelnen Mitarbeitenden.

Was das Arbeitstempo angeht, unterschieden sich hier unterschiedliche Arbeitsstile, wie im folgenden Kapitel noch näher erläutert wird. Einige Mitarbeitende waren eher darauf bedacht, die Arbeit schnell zu erledigen, während beispielsweise Anna A. in manchen Situationen eher auf eine sorgfältige Bearbeitung des Arbeitsauftrages achtete und zeitliche Vorgaben weniger ernst nahm (vgl. IF1_w_Tag 2, Abschnitt 9). Schließlich kam es aber häufig dazu, dass die Mitarbeitenden sich gegenseitig ermahnten, schneller zu arbeiten. Ob dies wirklich im Sinne der Auftraggeber war oder ob es sich um eine allgemeinere Strategie der Anreizung und Inszenierung als Arbeitende handelt, ist schwer zu rekonstruieren.

Letztlich beinhalten beide Praktiken, die Erinnerung an die korrekten Arbeitszeiten und die Aufforderung zu schnellerem Arbeiten, unterschiedliche Anrufun-

gen. Die Einhaltung der Arbeitszeiten ruft die Mitarbeitenden zum korrekten Umgang mit den Zeiten auf, schließlich wird nicht nur zur Einhaltung der Arbeitszeiten, sondern auch zur Einhaltung der Pausenzeiten aufgerufen. Die Aufforderung zielt also auf Egalität und zusätzlich dadurch, dass alle Mitarbeitenden die gleiche Arbeitszeit einbringen sollen, auf Standardisierung. Die Aufforderung zum schnelleren Arbeiten wiederum ruft die Mitarbeitenden zur Beschleunigung auf, welche Effizienz und Produktivität zur Folge haben soll.

5.3.2.3 Zeitliche Strukturen im Vergleich

Die zeitliche Strukturierung des Arbeitstages und der Arbeitspraktiken unterscheidet sich in beiden Arbeitsfeldern fundamental. Obwohl beiden Arbeitsabläufen eine recht strikte formelle Zeitorganisation zugrunde liegt, sind in die Organisation der Werkstatt mehrere informelle entschleunigende Praktiken eingelassen. In dem Inklusionsbetrieb dagegen werden die Arbeits- und Pausenzeiten selbst, aber auch durch die Vorgesetzten und durch die Kolleginnen und Kollegen kontrolliert. Die Kontrolle durch die Vorgesetzten dient dabei eher der Zeitdisziplin, also dazu, die Produktivität der Mitarbeitenden zu sichern. Die Kolleginnen und Kollegen achten eher auf die Egalität, indem sowohl auf die Einhaltung von Arbeits- als auch auf die von Pausenzeiten geachtet wird.

In den Arbeitspraktiken selbst zeigen sich zwei konträre Logiken. Während im Inklusionsbetrieb die gegenseitige Aufforderung nach Schnelligkeit und Effizienz vorherrscht, werden in der Werkstatt vielfältige Praktiken offenbar, die die Beschäftigten zur Mäßigung auffordern und damit als potenziell entschleunigend interpretiert werden können. Die Werkstattbeschäftigten wurden mehrfach als ruhebedürftig und wenig belastungsfähig adressiert, während die Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb zu Effizienz und Produktivität angehalten wurden.

5.3.3 Umgang mit den Arbeitsmaterialien

Als weitere wichtige Analysekatgorie kristallisierte sich in der Auswertung der empirischen Daten der Umgang mit und der Bezug zu den Artefakten am Arbeitsplatz heraus. Artefakten ist stets ein »rechter Gebrauch« (Gugutzer/Schneider 2007: 40) eingelassen, der vor allem durch deren Funktionsweise und Haptik geprägt ist. Sie werden also nicht neutral hergestellt oder aufgefunden, sondern transportieren normative Handlungsanweisungen und die Vorstellung von einem dazugehörigen Körper, der das Artefakt benutzen kann. Die Benutzung eines Artefaktes setzt bei der agierenden Person einen dazu passenden Körper und das Wissen darüber, wie das Artefakt benutzt werden kann, voraus. Thompson und Hoffarth sprechen an dieser Stelle von einer »Anrufung durch die Dinge« (Thompson/Hoffarth 2013: 261). Gleichzeitig werden durch den Umgang mit Artefakten unterschiedliche Dispositionen der Arbeitenden trainiert (vgl. Alkemeyer/Michaeler 2013). Die Trainingsef-

fekte unterscheiden sich deutlich, denn die tägliche Arbeit am Computer verändert den Körper und auch das Selbstbild auf eine andere Art und Weise als der regelmäßige Umgang mit Industriegütern.

Der Umgang mit Artefakten wirkt subjektivierend, da die Arbeitenden durch den Umgang mit ihnen immer auch einen Selbstbezug aufbauen. Beispielsweise können sie Bestätigung für ihre Handlungsweisen, aber auch Frustration erfahren. Einen gesonderten Stellenwert nimmt jeweils der Umgang mit Maschinen und Technologien ein. Im Rahmen der ethnografischen Arbeit stellte sich heraus, dass alle Fokuspersonen sinnhafte Bezüge zu den materiellen Dingen aufbauen. Entweder thematisierten sie Materialien oder es konnte beobachtet werden, in welcher Weise der Umgang mit dem Arbeitsmaterial das Handeln der Personen strukturierte.

Die folgenden Abschnitte über den Umgang mit Materialien, Maschinen und Technologien werden vor allem anhand folgender Leitfragen entwickelt: Wie thematisieren die Arbeitenden Dinge, Maschinen und Technologien? Welche Anforderungen stellen die Materialien an die arbeitenden Personen, welche Dispositionen müssen diese also mitbringen, um die Artefakte benutzen zu können? Wie werden diese Anforderungen von den Arbeitenden bewertet? Welche Dispositionen werden durch den Umgang mit der Materialität der Arbeitspraktiken trainiert?

5.3.3.1 Materielle Arbeitspraktiken in der Werkstatt

Der Umgang mit dem Arbeitsmaterial wird im Folgenden für beide WfbM-Arbeitsbereiche getrennt dargestellt, da sich die Art der Arbeit in Konfektionierung und EDV eben nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen materiellen Anforderungen unterscheidet. Zuerst wird der Umgang mit Materialität in der Konfektionierung analysiert, anschließend der in der EDV-Abteilung. Drei Arbeitspraktiken werden nachfolgend für den Arbeitsbereich Konfektionierung eingehender betrachtet, in denen der Umgang mit Materialität und deren Bewertung besonders deutlich wird: erstens das Etikettieren von Kartons und Tüten, zweitens das Abzählen von Schrauben mithilfe eines Zählbretts und drittens die Verpackung von Industriekleinteilen mithilfe einer Verpackungsmaschine.

Die Hauptaufgabe in der Konfektionierung besteht wie im Vorfeld bereits erläutert vor allem darin, Kleinteile zu verpacken und Etiketten auf Kartons oder Tüten zu kleben. Diese Aufgaben erfordern von den Beschäftigten neben Feinmotorik (Kartons auffalten, Etiketten von der Folie lösen und an der richtigen Stelle aufkleben) und kognitiven Fähigkeiten (die richtige Anzahl von Teilen verpacken) ein erhöhtes Maß an Routine und die Fähigkeit, die gleiche Tätigkeit über einen längeren Zeitraum ausführen zu können. Bei der Ausführung der Aufgabe konnten infolgedessen bezogen auf die Geschwindigkeit und Sorgfalt der Arbeitsverrichtung individuelle Unterschiede beobachtet werden. Viele Beschäftigte klebten die

Etiketten relativ langsam, dafür aber sorgfältig, das heißt gerade und knitterfrei, auf. Elisabeth B. dagegen nutzte häufig einen Etikettenspender, um das Ablösen der Etiketten von der Folie zu beschleunigen und so schneller mit der Aufgabe fertig zu werden, wodurch sie sie aber weniger sorgfältig verrichtete (vgl. WfbM1_w_Tag 1, Abschnitt 10). Das Benutzen dieser Spender ist nicht vorgeschrieben, Elisabeth B. nutzte sie freiwillig. Folgender Auszug aus dem Beobachtungsprotokoll legt Elisabeth B.s Bewertung dieser Tätigkeit dar:

»Elisabeth B. fängt mit dem Kleben von Etiketten an und ist wieder sehr schnell fertig. Sie sagt: ›Ich bin schon wieder fertig.‹ Die Beobachterin erwidert: ›Mensch, du bist zu schnell.‹ Elisabeth B. erwidert: ›Ich weiß, ich weiß, die lieb ich einfach über alles, diese.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 24).

Elisabeth B. verknüpfte die Geschwindigkeit ihrer Tätigkeitsausübung mit einer positiven Bewertung der Tätigkeit selbst. Da Elisabeth B. sich zuvor über andere Beschäftigte ›beschwert‹ hatte, die ihre Tätigkeiten schnell ausführen, nutzte nun auch die Beobachterin diese interne Praktik und ›rügte‹ Elisabeth B. dafür, »zu schnell« zu arbeiten. Diese nahm die Rüge an und erklärte, das liege daran, dass sie die Tätigkeit einfach zu sehr »liebe«. Dadurch implizierte sie, dass sie aufgrund emotionaler Verbundenheit mit der Arbeitstätigkeit nicht in der Lage sei, sich zu mäßigen.

Vermutlich evoziert die Freude an der Tätigkeit eine Dynamik, die Elisabeth B. nur mit Widerwillen abschwächen kann. Das liefert wiederum einen Hinweis darauf, dass die bereits erläuterten Anrufungen der Gruppenleitungen zur Dehnung der Arbeitszeit bei den Beschäftigten als Aufforderungen zur Mäßigung ankommen. Die Beschaffenheit des Arbeitsmaterials kann allerdings, wie in dem Beispiel gezeigt wurde, eine schnelle Arbeitsweise durch die Beschäftigten geradezu anregen. Der Umgang mit den Arbeitsmaterialien wird dabei insgesamt durchaus unterschiedlich bewertet. Arbeitsmaterialien wie die Etiketten, die gut in der Hand liegen oder einfach zu handhaben sind, werden mit positiven Attributen beschrieben (›die lieb ich einfach über alles‹). Der folgende Protokollauszug beschreibt eine weitere Beschäftigung mit den Etiketten:

»Elisabeth B. zeigt der Beobachterin einen Karton, auf welchen sie ein Etikett geklebt hat, und sagt: ›Schau, das Kleben habe ich mir selber beigebracht. Das macht mir Spaß, das mach ich richtig gerne.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 10)

Die positive Bewertung der Tätigkeit wird von Elisabeth B. damit begründet, dass sie sich diese »selbst beigebracht« habe. Im Beispiel zuvor sagte sie, dass sie die Tätigkeit »liebe«, hier beschreibt sie, dass sie sie »richtig gerne« mache. Die Bewertung wurde mit emotionalem Vokabular beschrieben. Elisabeth B. betonte also neben der Selbstständigkeit beim Erlernen der Tätigkeit, welches sie vor der Beobachterin als autonom und selbstwirksam erscheinen lässt, auch die Freude an

der Tätigkeit, die als Selbstpositionierung im Sinne einer zufriedenen arbeitenden Person ausgelegt werden kann.

Neben den Etikettenspendern werden manchmal Zählbretter¹⁰ von den Beschäftigten als Hilfsmittel benutzt. Dabei handelt es sich um einfache Holzbretter mit nummerierten Einkerbungen, in die beispielsweise Schrauben, die zum Verpacken abgezählt werden sollen, hineingelegt werden können. Beschäftigte, die selbst gar nicht oder nicht gut zählen können, können mithilfe dieser Bretter eine bestimmte Anzahl an Kleinteilen verpacken, indem sie jeweils in eine Einkerbung ein Stück hineinlegen. Während es sich bei den Etikettenspendern um ein übliches Hilfsmittel in der industriellen Verpackung handelt, sind die Zählbretter beeinträchtigungsspezifische Hilfsmittel, da sie die mangelnde Zählfähigkeit mancher Beschäftigter ausgleichen sollen. Aus diesem Grund ist die Bewertung der Zählbretter besonders interessant. Elisabeth B., die, wie zuvor gezeigt wurde, Verfechterin eines möglichst zügigen Arbeitsstils ist, berichtet, dass ihr Kollege mithilfe der Zählbretter »unschlagbar schnell« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 28) sei. Sie bewertet den Umgang mit dem Zählbrett als einfache Strategie, um die Produktivität zu steigern, und nicht als Methode, um beeinträchtigungsbedingte Schwächen auszugleichen.

Generell implizieren die beiden Beispiele, dass materielle Hilfsmittel dazu genutzt werden können, schneller zu arbeiten. Sowohl die Etikettenspender wie auch die Zählbretter helfen dabei, Geschwindigkeit und – damit verbunden – Freude zu befördern. Die Nutzung von Zählbrettern wird von Elisabeth B. nicht als Ausgleich beeinträchtigungsbedingter Defizite angesehen, sondern sie interpretiert den gekonnten Umgang mit dem Hilfsmittel im Sinne einer Effizienzsteigerung.

Beide Tätigkeiten, Etikettieren und Abzählen, können entweder sehr schnell oder sehr sorgfältig ausgeführt werden. Die Beschäftigten nutzen individuell unterschiedliche Stile, um den Anforderungen des Materials gerecht zu werden. Teilweise hängt die Entscheidung für den einen oder anderen Arbeitsstil sicher mit den individuellen Dispositionen der Beschäftigten zusammen. Bestehende Präferenzen können aber auch im Sinne einer Selbstpositionierung verstanden werden. Arbeiten Beschäftigte besonders schnell, werden sie von ihrer Umgebung als dynamisch wahrgenommen. Arbeiten sie besonders sorgfältig, positionieren sie sich als gewissenhafte Personen. Ob diese Inszenierungen bewusste Strategien der Praxis teilnehmenden darstellen, ist aus praxeologischer Sicht zweitrangig. Schließlich werden die Inszenierungen durch Kommentierungen gestützt: Als Elisabeth B. betonte, dass ihr eine Mäßigung aufgrund der Freude, die ihr die Tätigkeit bereitet,

10 Die Arbeit mit den Zählbrettern konnte leider innerhalb der Beobachtungstage nicht beobachtet werden. Elisabeth B. hat jedoch von dieser Arbeit berichtet und der Beobachterin die Zählbretter gezeigt.

nicht möglich sei, inszenierte sie sich zum Beispiel als dynamische und motivierte Arbeitende.

Eine weitere Erleichterung des Arbeitsablaufs in der Konfektionierung wird durch die Nutzung einer Verpackungsmaschine erzielt. Die Gruppenleiterin berichtet über den Stellenwert der Maschine sinngemäß Folgendes: »Wir haben tatsächlich als einzige Gruppe so eine Maschine und das ist toll für die Beschäftigten. Zum Beispiel der [Name Beschäftigter] wollte nur wegen der Maschine extra in die Gruppe hier« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 28). Die Gruppenleiterin betont also den besonderen Stellenwert der Verpackungsmaschine, die den Besuch der Gruppe für einige Beschäftigten erst attraktiv macht.

Der Umgang mit Maschinen verlangt den Beschäftigten bestimmte technische Fertigkeiten ab. Dabei kann der Wunsch nach dem Erlernen der Funktionsweise einer Maschine zugleich als Wunsch nach einer Steigerung der eigenen Fähigkeiten verstanden werden. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass das Arbeiten an Maschinen mit Vorstellungen von Kompetenz verbunden ist und so hilft, sich selbst als kompetent zu positionieren. Der von der Gruppenleiterin erwähnte Wunsch eines Beschäftigten, eben genau diese Konfektionierungsgruppe zu besuchen, zeigt an, dass diese Gruppe durch den Besitz der Maschine einen besonderen Stellenwert innerhalb der verschiedenen Gruppen in der Werkstatt einnimmt. Das Alleinstellungsmerkmal Besitz einer Verpackungsmaschine ermöglicht eine positive Affizierung mit dieser Gruppe, und diese Affizierung wiederum erlaubt es, sich implizit von anderen Gruppen abzugrenzen.

In der EDV-Abteilung wird schließlich immer an Maschinen, nämlich Computern, gearbeitet. Auch das Scannen von Dokumenten am Computer verlangt die Fähigkeit, immer gleiche Arbeitsschritte mit einer gewissen Routine auszuführen. Zusätzlich sind hier weitere Fähigkeiten vonseiten der Beschäftigten nötig. Voraussetzung für die Arbeit in der EDV-Gruppe sind, wie auch eine Beschäftigte im Gespräch betont, die Kulturtechniken Lesen und Schreiben, aber auch EDV-Grundkenntnisse und, da es sich um das Einscannen von analogen Dokumenten handelt, motorische Fähigkeiten, die den Umgang mit Papier, Heftklammer und Aktenordnern erlauben. Digitale Praktiken sind bei der Tätigkeit des Einscannens außerdem stark mit manuellen Praktiken verbunden.

Thomas B. entwickelt eigene Problemlösungen, wenn der Scan nicht dem gewünschten Ergebnis entspricht. Manchmal erkennt der Scanner nicht, wo das Dokument zu Ende ist; daraufhin erscheint das Dokument unvollständig auf dem Monitor. Am unteren Ende des Dokuments stellt sich dann anstatt einer klaren Kante eine ausgefranst aussehende Linie dar.

»Thomas B. erläutert der Beobachterin das Problem: »Da fehlt manchmal die weiße Linie unten.« Er probiert ein bisschen herum, bis der Scan komplett ist. Unter anderem legt er ein zweites Stück Papier mit ein, welches das Dokument quasi

vergrößert. Es ergibt sich eine Falzlinie und der Scanner erkennt, wo das Dokument zu Ende ist.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 13)

Thomas B. erkannte das Problem selbstständig und besaß auch das nötige Wissen, um eine Lösung dafür zu finden. Anstatt jedoch das Problem digital zu lösen, indem er beispielsweise im Scanprogramm eine Linie einzeichnete, löste er es analog, indem er eine visuelle Begrenzung einführte, durch die das Scanprogramm die Grenzen des Dokuments besser erkennen konnte. In diesem Beispiel wurde die Hybridität von Computerpraktiken aus digitalen, analogen und körperlichen Teilelementen deutlich. Außerdem zeigte Thomas B. hier die Fähigkeit, diese unterschiedlichen Ebenen miteinander zu verbinden.

Die analoge Seite der Tätigkeit kann jedoch auch als langweilig und mühsam wahrgenommen werden. Im Interview erzählte Thomas B., dass er eine bestimmte Art von Akten nicht gerne bearbeitet. Auf Nachfrage der Interviewerin erläuterte er, warum er dies so empfindet:

»B: Weil da sind dann/(.) manchmal nur ein bis zehn Blätter sind (...) Und bei den anderen Akten sind mehr Blätter.

I: Und das ist anstrengend, so wenige zu scannen, oder wie?

B: Ja.

I: Warum?

B: Zum Beispiel, wenn du nur eins hast, verlierst du dann (.) schnell die Lust dran (...) Wenn du auf dem Zettel (...) Haben wir da/(.) Wie ich die anderen Akten gemacht hab (.) Die Strichliste und wenn du nur eins machst (...) verlierst du halt schnell die Lust dran. Also, wenn du zum Beispiel eins und dann nächste Akte 25 oder so machst.«

(Interview_WfbM1_m, Abschnitt 261-265)

Die Bearbeitung von Akten mit wenigen Seiten wird von Thomas B. als mühsam empfunden, da die eigentliche Tätigkeit, das Einscannen und die Bearbeitung am Computer, bei diesen weniger Zeit in Anspruch nimmt als die weniger beliebten Schritte, die zur Erfüllung des Auftrags notwendig sind, beispielsweise das Abgleichen mit der Strichliste. Die eigentliche Computerarbeit scheint in ihm mehr Interesse zu wecken.

Neben den motorischen Fähigkeiten, die nötig sind, um einen Computer zu bedienen, gehört es auch zu den in diesem Arbeitsbereich geforderten Fähigkeiten, Problemlösungen zu antizipieren und durchzuführen. Hardware und Software von Computern beeinflussen durch einen gewissen Eigensinn den Arbeitsablauf und dabei ist nicht immer sofort ersichtlich, wo ein auftretendes Problem begründet liegt. Schwierigkeiten können zum Beispiel eintreten, wenn der Scanner die zu scannenden Seiten schräg einzieht und das Dokument infolgedessen erneut gescannt werden muss. Hier ist es wiederum Aufgabe des Beschäftigten, zu er-

kennen, dass der Scan nicht den Qualitätsstandards entspricht und eine erneute Bearbeitung des Arbeitsschrittes notwendig ist.

Zuvor wurde erörtert, dass es sich bei der Computerarbeit meist um individuelle Arbeitspraktiken handelt. Im nächsten Beispiel aus der EDV-Abteilung arbeiteten dagegen auch Beschäftigte und Fachkräfte gemeinsam:

»Thomas B. soll ein Faltblatt für eine andere Beschäftigte scannen, da er am großen Scanner sitzt. Er sucht recht lange in den Verzeichnissen nach einem Ordner, in dem er das Dokument abspeichern kann. Er benennt die erste Seite in »[Name Beschäftigte] 1«. Er scannt das Faltblatt ein, scheint aber nicht zufrieden mit dem Ergebnis und fragt den Gruppenleiter: »Wie krieg ich das besser hin, von [Name Beschäftigte] den Plan.« Der Gruppenleiter kommt zu ihm rüber und zeigt Thomas B., wie er es machen soll. Der nächste Versuch: Der Scan ist schwarz-weiß. Thomas B. lacht und fragt den Gruppenleiter: »Und jetzt?« Der antwortet: »Die braucht das nicht in Farbe, versuch mal Graustufen.« Das scheint zu funktionieren. Der Gruppenleiter sagt: »Wo hast du das gespeichert? Das muss noch geschnitten werden. Ist sonst zu groß.« Thomas B. scannt die Rückseite. Die Beschäftigte kommt an den Tisch und sagt: »Kannst mir das wieder geben. Und der [Name Gruppenleiter], der schneidet das noch?« Thomas B. nickt und gibt ihr das Faltblatt zurück.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 24)

Durch die ungewohnte Aufgabe war es notwendig, dass Thomas B. einzelne Arbeitsschritte mit dem Gruppenleiter abspricht (»wie krieg ich das besser hin«). Dieser gab auf der einen Seite Tipps und Lösungshinweise, auf der anderen Seite übernahm er selbst manche Teilaufgaben, in diesem Fall das Beschneiden des Dokuments. Unklar ist, ob der Gruppenleiter das Beschneiden selbst übernahm, weil er sich beschäftigen wollte oder weil er Thomas B. das Erlernen dieser Praktik nicht zutraute.

Die Situation war gekennzeichnet durch eine Verteilung der in ihr erforderlichen Kompetenzen. Thomas B. besaß bereits einige für die Lösung der Aufgabe benötigten Fähigkeiten, musste aber dennoch auf die Unterstützung durch den Gruppenleiter zurückgreifen, welcher zusätzlich zur Beratung ganze Arbeitsschritte übernahm. Die Abhängigkeit von der Unterstützung durch den Gruppenleiter lag teilweise auch in der Computerarbeit selbst begründet: Diese kann nämlich häufig nicht mithilfe routinierter Arbeitsabläufe ausgeführt werden, sondern es kommt in ihr immer wieder zu unerwarteten Problemen, zum Beispiel dem, dass das Dokument ungewollt schwarz-weiß gescannt wird. Um diese Probleme zu bewältigen, muss Thomas B. einerseits flexibel mit seinem Wissen reagieren können, andererseits kann er im Rahmen der WfbM-Beschäftigung problemlos auf die Hilfe von Fachpersonal zurückgreifen.

Computer sind nicht reine Mittel zum Zweck; vielmehr wird ihnen vonseiten der Beschäftigten eine immer wieder deutlich zutage tretende Widerspenstigkeit

zugesprochen. Diese schlägt sich in der Alltagssprache nieder. Computer ›melden‹ sich demnach mit Fehlern, die von den Beschäftigten richtig interpretiert werden müssen:

»Es gibt eine Fehlermeldung am Computer. Thomas B. versucht, sie zu beheben, aber die Meldung kommt immer wieder. Er sagt zu der Beobachterin: ›Da greift ja auch der [Gruppenleiter 1] drauf zu und der [Gruppenleiter 2], dann wird dem das zu viel und dann streikt der.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 20)

Es wird deutlich, dass dem Computer hier Befindlichkeiten zugeschrieben werden, denn wenn ihm etwas »zu viel werde«, könne er auch mal »streiken«. Die personalisierte Bezeichnung bietet einen Hinweis darauf, dass nicht nur die Eigenmacht der Computer Auswirkungen auf die Arbeitspraktiken hat, sondern dass ihnen auch Empfindungen zugeschrieben werden können, die einen affektiven Bezug möglich machen.

Computer sind auch mit kultureller Bedeutung aufgeladen, die sie zu begehrten Objekten machen. Der folgende Ausschnitt aus dem Interview zeigt, inwiefern der Arbeit am Computer ein besonderer Stellenwert zugeschrieben wird. Thomas B. erzählte von einer Maßnahme, die er vor dem Besuch der EDV-Abteilung der Werkstatt besucht hatte:

»B: Nein, das war vom (.) Arbeitsamt (...) halt was wir (.) Behinderte auf (.) eigentlich aufn ersten Arbeitsmarkt (.) kommen sollten. Aber da haben wir ja nur (.) meistens (.) Aufkleber geklebt statt am Computer (.) wo wir eigentlich drauf hin wollten, dass die uns das zeigen, aber wir haben halt Werbung verpackt oder (.) Gärtner oder so was.« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 18)

Er kritisierte zunächst die vom Arbeitsamt vermittelte Maßnahme, da er nicht überzeugt ist, dass die Tätigkeiten, die dort gelernt werden, einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen (»eigentlich aufn ersten Arbeitsmarkt kommen sollen. Aber...«). Thomas B. grenzte die Computerarbeit von der Arbeit im Bereich der Industriedienstleistungen ab (»nur meistens Aufkleber geklebt«). Die Arbeit am Computer wurde von ihm schon zu Schulzeiten als Wunscharbeit identifiziert und schließlich im Besuch der WfbM realisiert. Es kann also davon ausgegangen werden, dass ihm die Tätigkeit an sich wichtiger ist als das Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass sich die Arbeit am Computer erstens dadurch auszeichnet, dass sie bestimmte Fähigkeiten erfordert. Neben Grundkenntnissen in der Bedienung von Computern werden Kulturtechniken wie Lesen und Schreiben benötigt, zudem werden bestimmte motorische Fähigkeiten vorausgesetzt. Des Weiteren regt die Arbeit am Computer vor allem durch die relative Eigenmacht der Geräte die Ausbildung einer erhöhten Problemlösungskompetenz an. In der Werkstatt gibt es die Besonderheit, dass bei Problemen immer auch

auf die Hilfe des Fachpersonals zurückgegriffen werden kann. Schließlich stellen Computer Artefakte dar, die mit einer hohen kulturellen Bedeutung aufgeladen sind. Diese Aufladung wird in den affizierenden Bewertungen von Computerpraktiken und dem Umgang mit den Geräten selbst deutlich. Die Computerarbeit bietet, weil sie vergleichsweise viel Wissen und Können voraussetzt, immer auch das Potenzial zur distinguierenden Positionierung.

Allgemein unterscheidet sich die Verpackung von Industriekleinteilen von der Arbeit am Computer durch die für diese Tätigkeiten benötigten und trainierten Fähigkeiten. Verlangt die Arbeit am Computer bestimmte Grundfähigkeiten wie Lesen und Schreiben und den Umgang mit dem PC, werden in der Konfektionierung motorische Sorgfalt und Schnelligkeit verlangt. Die Beschäftigten haben in beiden Fällen die Wahl, welchen Arbeitsstil sie präferieren, allerdings ist diese Wahl begrenzt durch die Art der Arbeitsmaterialien und damit verbundenen Praktiken. In der Konfektionierung entscheiden sich die Beschäftigten zwischen schnellem und sorgfältigem Arbeiten. Interessanterweise wird auch die beeinträchtigungsbedingte Nutzung bestimmter Hilfsmittel (z.B. die Zählbretter) durch die Beschäftigten bezogen auf die beiden Stile Schnelligkeit und Sorgfalt interpretiert. In der EDV-Abteilung stellt sich eher die Frage, ob Probleme selbstständig gelöst werden oder ob und wann auf die Hilfe der Fachkräfte zurückgegriffen wird, denn die Computerpraktiken evozieren durch die Möglichkeit unvorhergesehener Probleme eher die Entscheidung zwischen Selbstständigkeit und dem Annehmen von Assistenz im Zuge der Lösungssuche.

Dem Umgang mit Maschinen und der Computertechnologie kommt nicht nur praktische, sondern vor allem kulturell aufgeladene Bedeutung zu. Durch die ihm zugeschriebene höhere Komplexität wird der distinguierende Charakter dieses Umgangs deutlich, der nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitserleben (»da haben wir ja nur [...] meistens [...] Aufkleber geklebt«), sondern auch auf die externe Positionierung der Personen durch Dritte haben kann (»wollte nur wegen der Maschine extra in die Gruppe hier«). Die Möglichkeiten, sich in Bezug auf die materiellen Arbeitspraktiken zu positionieren, changieren also zwischen den Polen Geschwindigkeit und Sorgfalt, Selbstständigkeit und Assistenzbedürftigkeit. Ich gehe davon aus, dass diese Entscheidungen zwischen diesen Arbeitsstilen nicht ausschließlich praktische Gründe haben, sondern durch das Inszenieren von Kompetenzen auch die Positionierung der eigenen Person als schnell/dynamisch, sorgfältig/gewissenhaft, selbstständig oder assistenzbedürftig gelingt.

5.3.3.2 Materielle Arbeitspraktiken im Inklusionsbetrieb

Insbesondere in primär manuell ausgerichteten Tätigkeitsfeldern spielt die Art der Arbeitsmaterialien eine wichtige Rolle: Sie strukturiert die Durchführung von Arbeitspraktiken und nimmt großen Einfluss auf die Bewertung der Tätigkeiten

durch die Arbeitenden. Im Folgenden werden Passagen aus den Beobachtungsprotokollen analysiert, in welchen sich die Fokuspersonen im Inklusionsbetrieb auf die Arbeitsmaterialien beziehen.

Der alltägliche Umgang mit Arbeitsmaterialien führt erstens dazu, dass die Arbeitenden Erfahrungen und einen kompetenten Umgang mit den unterschiedlichen Aufgaben ausbilden; sie kennen sich mit ihnen aus. Exemplarisch kann dies am folgenden Protokollauszug gezeigt werden.

»Anna A. zeigt der Beobachterin eine der Pappdichtungen. »Hier, fass mal an, aber vorsichtig, die ist ganz scharf. Da muss man aufpassen, dass man sich nicht schneidet. Deshalb kann das auch nicht mit dem Metall in eine Tüte.« Die Beobachterin sagt: »Weil das verkratzt oder warum?« Anna A. bejaht: »Kupfer kannst du auch nicht mit Gummi zusammen machen oder so.« (IF1_w_Tag 3, Abschnitt 11)

Bei ihrer Erklärung griff Anna A. auf zwei Arten von Wissen zurück. Sie kennt die Sicherheitsvorkehrungen der Firma, zum Beispiel, dass bei bestimmten Arbeiten Handschuhe getragen werden müssen, alle Bereiche nur mit Sicherheitsschuhen betreten werden dürfen etc. Aus diesem Grund weiß sie auch, dass mit manchen Materialien sorgfältig umgegangen werden muss. Gleichzeitig besitzt sie ausreichende Erfahrungen im Umgang mit den Materialien und kennt deren Besonderheiten. Ihr Wissen über das Material gab sie an dieser Stelle an die Beobachterin weiter, wodurch sie sich als kompetent positionieren konnte.

Die Beobachtungssituation verstärkte das Kompetenzgefälle zwischen Beobachterin und Anna A., denn die Beobachterin trat als »unwissender Gast« in den alltäglichen Arbeitsablauf ein und erhielt erst durch die Fokusperson wesentliche Informationen zur Arbeitstätigkeit. Dieses Wissen verbalisierte Anna A. mit Bezug auf die zu bearbeitenden Arbeitsmaterialien:

»Anna A. zeigt der Beobachterin einen größeren Gummiring mit einer Spirale darin. Sie sagt, dass sie die auch manchmal hat und man darauf achten muss, dass die Spirale fest drinnen ist und nicht herauspringt. Sie klappt den Ring ein bisschen nach außen, sodass die Spirale fast herauspringt. Sie zeigt der Beobachterin, wie man sie dann wieder hineindrückt.« (IF1_w_Tag 3, Abschnitt 21)

Das Beispiel impliziert, dass nicht ausschließlich erlerntes Fachwissen für die Kompetenzmodulation der Fokusperson relevant ist, sondern vor allem die Erfahrungen mit dem bearbeiteten Material (»sie sagt, dass sie die auch manchmal hat«). Das Wissen ist inkorporiert und kann über den haptischen und visuellen Reiz, den das Artefakt evoziert, aufgerufen werden. Durch die Anwesenheit der Beobachterin wurde eine Reflexion über das Material angeregt, welche verbalisiert wurde, da Anna A. davon ausging, dass sie der Beobachterin die Tätigkeiten und Materialien erklären sollte. Anna A. konnte sich durch die Praktik des Erklärens in dieser Situation als kompetent positionieren.

Zweitens evoziert das Arbeitsmaterial verschiedene Arbeitsstile, die unter anderem in den Interaktionen mit den Kolleginnen und Kollegen ausgehandelt werden. Anna A. und ihr Kollege verfolgen unterschiedliche Arbeitsstile:

»Der Kollege schaut wieder herüber: »Anna, was machst du? Ich mache immer sechs oder sieben Aufträge und du nur eins. Immer muss der [Nationalität]¹¹ hier alles arbeiten. Wirst du heute überhaupt fertig?« Anna A. erwidert: »Ich werde schon fertig, wenn nichts fehlt.« Sie schaut zu der Beobachterin und sagt: »Aber das weiß ich ja jetzt noch nicht.« (IF1_w_Tag 3, Abschnitt 15)

Der Kollege konfrontierte Anna A. in der beschriebenen Situation zum wiederholten Mal mit dem Vorwurf, zu langsam zu arbeiten. Dazu griff er auf eine in dem Arbeitsbereich gängige, ethnisierende, aber scherzhafte Zuschreibung zurück, bei der er in dritter Person von sich selbst als jemandem sprach, dessen Arbeitsleistung von den deutschen Mitarbeitenden ausgenutzt werde. Um Anna A. zu ärgern, setzte er ihre vermeintlich geringere Arbeitsleistung mit seiner eigenen in Beziehung, indem er die geleistete Arbeit anhand quantitativer Merkmale miteinander verglich (»ich mache immer sechs oder sieben Aufträge und du nur eins«). Anna A. ließ sich auf die Argumentation ihres Kollegen nicht ein und erwiderte, dass sie den Arbeitsauftrag erfüllen könne, wenn die Rahmenbedingungen stimmen (in diesem Fall die Vollständigkeit der zu verpackenden Teile).

Die Passage kann so ausgedeutet werden, dass Anna A. sich an der »Aushandlung« über den richtigen Arbeitsstil nicht beteiligte. Der Kollege argumentierte quantitativ und versuchte, ihre Arbeitsleistung herabzusetzen. Anstatt sich auf die Argumentation einzulassen und ihren Arbeitsstil zu verteidigen, verwies sie mit dem Satz »aber das weiß ich ja jetzt noch nicht« darauf, dass nicht nur ihre eigene Arbeitsleistung hierbei von Belang war, sondern auch die Frage, ob die Materialien für den Auftrag vollständig vorlagen. Auf der sozialen Ebene bezog sie die Beobachterin durch ihren Blick mit ein. Damit versuchte sie, diese in das Gespräch zu involvieren und ihr zu verstehen zu geben, dass die Argumentation des Kollegen nicht die relevanten Punkte betrifft.

Im Allgemeinen verfolgt Anna A. einen sorgfältigen Arbeitsstil, welcher auch in anderen Situationen sichtbar wurde. Lieber arbeitete sie etwas langsamer, hatte dafür aber mehr Zeit, das Arbeitsergebnis zu kontrollieren und so lästige Fehler zu vermeiden. Sorgfalt wird auch im Umgang mit bestimmten Arbeitsgeräten gefordert, vor allem um den vorherrschenden Sicherheitsvorkehrungen gerecht zu werden. Folgendes Beispiel aus der Abteilung Kleinteile zeigt, wie Erwin A. mit einem Schweißgerät umging:

11 Aus Gründen der Anonymisierung habe ich an dieser und folgenden Stelle die Nationalität des Kollegen nicht genannt.

»Das Gerät hat einen Hebel und eine Öffnung, in die eine Tüte hineingelegt wird, anschließend wird der Hebel kurz heruntergedrückt und an der Kontaktstelle ist die Tüte dann verschweißt. Die Beobachterin fragt, ob man die Kontaktstelle anfassen kann, Erwin A. erwidert: ›Vorsicht, das ist heiß!« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 11)

Ein sorgfältiger Umgang mit dem Arbeitsmaterial ist also nicht nur (wie im Beispiel zuvor) eine Frage der persönlichen Präferenz, sondern in mancherlei Hinsicht auch eine Frage der Sicherheit. Auch in diesem Beispiel konnte sich Erwin A. durch das Wissen, welches er über den Umgang mit den Materialien hat, als kompetentes Subjekt inszenieren. Die Beobachterin provozierte diese Inszenierung geradezu aktiv, indem sie relativ unbedacht fragte, ob die heiße Kontaktstelle angefasst werden könne. In dieser Situation war sie nicht neutral, sondern bot Erwin A. eine Gelegenheit, sein Wissen zu äußern und seine Kompetenzen zu inszenieren.

Drittens kann ein routinierter Umgang mit den Arbeitsmaterialien zu einer kreativen Umdeutung derselben führen. Bei der Verpackung der Kleinteile verglich Anna A. diese häufig mit Alltagsgegenständen. Dabei wurden schwarze Füllelemente zu Lakritz, ein Gummischlauch zu einem Springseil oder ein Dichtungsteil zu einem Hund. Folgendes Beispiel ist hierfür exemplarisch:

»Anna A. zeigt der Beobachterin, dass ein Teil, welches verpackt wird, ein bisschen den Umriss eines Hundes hat. Manchmal, wenn sie eines davon in den Karton legt, sagt sie: ›So, und noch ein Hund«; beide Frauen lachen daraufhin.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 11)

Die humorvolle Kommentierung der Kleinteile wurde während der Beobachtungstage zu einem gemeinsam geteilten Zeitvertreib zwischen Anna A. und der Beobachterin:

»Anna A. nimmt den Kraftstofffilter in die Hand und zeigt ihn der Beobachterin und sagt: ›Schau mal, eine Bombe.« Diese erwidert: ›OK, also immer eine Bombe, ein Springseil, aber heute kein Lakritz.« Beide lachen.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 22)

Die humorvolle Bezeichnung der Gegenstände kann folgendermaßen interpretiert werden: Anna A. besitzt zwar ein umfangreiches Wissen über die zu verpackenden Kleinteile, das sie bereits in anderen Situationen dargelegt hatte, in welchen sie der Beobachterin die Funktion der Kleinteile erläuterte. Gleichzeitig war sie sich aber darüber bewusst, dass die Motorenteile für eine außenstehende Person, in diesem Fall die Beobachterin, fremdartig anmuten könnten und ihre Funktionen nicht offensichtlich sind. Durch die humorvolle Kommentierung schwächte sie absichtlich ihr Expertenwissen ab, um eine Beziehung zur Beobachterin aufzubauen. Die Strategie ging auf, denn die Beobachterin griff in der weiteren Kommunikation tatsächlich auf eine gemeinsame Erfahrung vom vergangenen Beobachtungstag

zurück, als schwarze Füllmaterialien von Anna A. als Lakritz bezeichnet wurden. Die Umdeutung des Arbeitsmaterials schuf einerseits eine Komplizenschaft zwischen Anna A. und der Beobachterin, andererseits diente sie auch der Auflockerung des Arbeitsalltags. In beiden Beispielen lachten Anna A. und die Beobachterin gemeinsam über die Umdeutung der Kleinteile.

Doch nicht nur die Umdeutung der Kleinteile in Alltagsgegenstände impliziert einen kreativen Umgang mit dem Material, sondern es kommen auch einfallsreiche Strategien der Gestaltung der Arbeitsabläufe vor. Als treffendes Beispiel hierfür kann die folgende Situation dienen. Um einen Arbeitsauftrag zu erfüllen, musste Anna A. unter anderem einen längeren Schlauch zuschneiden.

»Anna A. kümmert sich nun um den Schlauch: Aus diesem sollen 2 Meter lange Stücke geschnitten werden, welche anschließend in eine Tüte gepackt werden. Sie sagt: »Der Tisch ist genau 2 Meter lang, daran kann man den Schlauch abmessen.« Sie misst den Tisch nochmals mit dem Maßband nach. Der Kollege sagt: »Das musst du nicht nachmessen, der Tisch ist 2 Meter lang.« Anna A. erwidert: »Trotzdem. Mach du *deine* Sachen.« Sie misst ein Stück Schlauch an dem Tisch ab und versucht, ihn dann mit dem Cutter durchzuschneiden, was ziemlich schwer geht. Der Kollege kommt und nimmt ihr den Schlauch aus der Hand und versucht es mit seinem Cutter. Das funktioniert auch nicht so gut. Anna A. sagt: »Komm, geh weg, mach deine eigene Arbeit. (Und zu der Beobachterin:) Ich hab noch eine Idee, ich versuche es mit was anderem.« Sie geht an den Tisch einer Kollegin, unter dem Tisch steht eine Kiste, aus der sie vorher ihre Handschuhe und Cutter geholt hatte; sie bewahrt in dieser Kiste offensichtlich ihre eigenen Arbeitsmaterialien auf. Sie holt eine Schere und sagt: »Vielleicht klappt das.« Mit dieser Schere geht das Schneiden tatsächlich besser. [...] Anna A. schneidet den Schlauch mit der Schere in Stücke, der letzte Abschnitt ist aber zu kurz. Sie packt die übrigen 19 Schlauchabschnitte in Tüten.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 18)

In dieser Situation strukturiert Anna A. ihre Arbeitsumgebung zu ihren Zwecken um. Um den Schlauch nicht jedes Mal mit dem Maßband abzumessen, nutzte sie ihren Arbeitstisch als Maßstab. Sie griff auf ihr vorhandenes Wissen über die Arbeitsumgebung zurück, um sich die Arbeit zu erleichtern. Durch die Routine mit der Arbeitstätigkeit war es ihr möglich, alternative Lösungen in Betracht zu ziehen, um einen möglichst effizienten Arbeitsablauf zu garantieren. Vermutlich stärkt das Praktizieren unterschiedlicher Lösungswege ihr Kompetenzzempfinden, da sie, anstatt immer nach dem gleichen Schema vorzugehen, kreativ mit der gestellten Aufgabe umging. Dieser kreative Umgang zeigt nämlich erstens, dass sie ihre Umgebung genau kennt und aus diesem Grund auch unkonventionell nutzen kann. Zweitens stehen ihr nicht nur vorgefertigte Lösungsansätze zur Verfügung, sondern sie ist in der Lage, selbstständig neue zu entwickeln und weiterzuentwickeln.

Die spontane Einlassung des Kollegen (»der Tisch ist 2 Meter lang«) deutet darauf hin, dass eventuell mehrere Kolleginnen und Kollegen die Tische schon einmal als Abmessung genutzt haben, denn auch ihm war die Länge des Tisches präsent, ohne den Tisch eigens abmessen zu müssen. Er verwies durch die Aussage »das musst du nicht nachmessen« auf ein geteiltes Wissen in der Abteilung, das auch Anna A. zugänglich ist. Diese sicherte sich jedoch ab und maß nach. Eventuell tat sie dies auch, um der Beobachterin zu beweisen, dass der Tisch wirklich die besagte Breite hat.

Nicht jede Teilaufgabe war jedoch mit direkt abrufbaren erfolgreichen Handlungsskripten zu bewältigen, wie die Schwierigkeiten zeigen, die sowohl Anna A. als auch ihr Kollege mit dem Schneiden des Schlauches mittels Cutter hatten. Es eröffneten sich Anna A. mehrere Handlungsoptionen: Sie versuchte es zunächst mit ihrem eigenen Cutter. Als dies nicht zum gewünschten Ziel führte, »bot« ihr der Kollege seine Hilfe an. Beide Alternativen funktionierten nicht zu ihrer Zufriedenheit. Selbst mit dem Cutter zu schneiden, war mit zu großer körperlicher Anstrengung verbunden. Die zweite Alternative schloss jedoch ein, dass sie sich von ihrem Kollegen helfen lassen müsste. Die Aussage »Komm, geh weg, mach deine eigene Arbeit« weist darauf hin, dass sie ihren Arbeitsauftrag lieber selbstständig bearbeiten wollte. Schließlich fiel ihr eine dritte Alternative ein (»Ich hab noch eine Idee«). Sie schnitt den Schlauch mit ihrer Schere durch, die sie in einer Kiste gelagert hatte. Der gesamte Arbeitsablauf zeichnete sich durch einen ständigen Wechsel aus Routine und kreativer Handhabung aus. Anna A. wählte aus unterschiedlichen Handlungsalternativen und entschied sich bewusst für die selbstständige Bearbeitung ihrer Arbeitsaufträge.

Neben dem Erleben von Kompetenz, der Aushandlung unterschiedlicher Arbeitsstile und dem kreativen Umgang mit Arbeitsmaterialien konnte viertens beobachtet werden, dass der Umgang mit den Arbeitsmaterialien eine Beziehung zur eigenen Körperlichkeit herstellen kann. Diese Möglichkeit zeigte sich verstärkt bei Interaktionen mit der Fokusperson Erwin A., die häufig von gesundheitlichen und körperlichen Einschränkungen berichtete. Bei der Verpackung von Kleinteilen in sogenannte Rolltüten musste Erwin A. die Tüten mit der Schere zuschneiden.

»Erwin A. sagt, dass er froh ist, wenn er mit dem Auftrag fertig ist, weil er das Abschneiden mit der Schere anstrengend findet. Er sagt, abends tue dann die Hand weh. Er macht eine entsprechende Geste mit der Hand und krallt seine Finger zusammen.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 19)

Das häufige Schneiden mit der Schere löste in Erwin A. die körperliche Erfahrung des Schmerzes aus, welcher nicht nur temporär war, sondern, und das wusste er aus Erfahrung, auch nach Feierabend noch nachklingen würde. Er wies die Beobachterin darauf hin, indem er einerseits sein Problem mit dem Schneiden verbalisierte; andererseits verlieh er seiner Aussage Nachdruck, indem er eine körperliche

Geste ausführte. Durch das Zusammenkrallen seiner Hand führte er den Schmerz gestisch auf. Eventuell stellte er den Schmerz auch so dar, um der Beobachterin eine nachvollziehbare »performance« zu bieten. Denn das Gefühl einer überlasteten Hand, die durch Zusammenkrallen kurzzeitige Schmerzlinderung erfährt, ist Beschäftigten aus unterschiedlichen Branchen, die manuelle Tätigkeiten wiederholt ausführen, bekannt, sei es in der Industriearbeit oder bei der Arbeit am Computer.

Darüber hinaus sind körperliche Erfahrungen mit erlerntem Wissen über den eigenen Körper verknüpft, etwa so wie im folgenden Beispiel:

»Um 14:50 beginnt Erwin A. mit dem letzten Auftrag an diesem Tag. Er blickt in die Kiste und sagt: »Ach du Scheiße! ... Das mach ich noch. Dann aber ... is gut.« Er füllt den Auftragszettel aus und klebt ein Etikett darauf. Er fragt seinen Kollegen, welchen Beutel er benutzen soll. Für diesen Auftrag muss er mit Handschuhen arbeiten. Er holt 6 (von 12) schweren Metallscheiben (ca. 15 cm Durchmesser und 3 cm hoch) aus der Kiste und legt sie auf den Tisch. Zunächst verpackt er sie in Tüten. Die Beobachterin merkt an, dass diese ziemlich schwer aussehen, daraufhin gibt er ihr eine in die Hand und sie ist wirklich schwer. Die Beobachterin sagt, damit könne er Hanteltraining machen. Er schaut auf dem Auftrag nach: Jede Scheibe ist 3,4 Kilogramm schwer. Erwin A. sagt: »Bis 3 Kilogramm darf ich die, aber drüber nicht mehr. Danach bin ich sicher fix und fertig.« [...] Die Scheiben müssen als »Kreuzverpackung« verpackt werden. Den Karton schneidet Erwin A. jedoch nicht wie sein Kollege zuvor mit dem Cutter, sondern mit der Schere. Er sagt zu der Beobachterin: »Mit dem Messer darf ich nicht, weil ich Blutverdünner bin.« Als er die eingepackten Scheiben nach hinten in die Kiste legt, sagt er zur Beobachterin, er habe sich nun so angestrengt, dass er einen kleinen Stich im Herzen gespürt habe. Sie sagt ihm, er solle langsam machen: »Hektik lohnt sich nicht langfristig.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 37)

Bereits Erwin A.s Ausruf zu Beginn des Arbeitsauftrages (»Ach du Scheiße!«) verdeutlicht eindrücklich, dass er die Aufgabe zwar kannte, aber nicht erfreut darüber war, sie ausführen zu müssen. Die Beobachterin hielt ihn im Folgenden dazu an, seinen Missmut zu erklären, indem sie spekulierte, dass das Gewicht der zu verpackenden Teile für ihn ein Problem darstelle. Mit dieser Vermutung lag sie richtig. Im Folgenden unterbreitete sie ihm ein Deutungsangebot (»damit könne er Hanteltraining machen«), das es ihm erlaubt hätte, sich selbst als physisch starke Person darzustellen. Erwin A. ging jedoch nicht auf dieses »Angebot« ein, sondern erwähnte seinen Gesundheitszustand, welcher es ihm eigentlich nicht erlaube, die Aufgabe auszuführen (»Bis 3 kg darf ich die, aber drüber nicht mehr«). Die Bearbeitung des Auftrages führte er trotz des Verbots aus.

Doch nicht nur das Gewicht der zu verpackenden Kleinteile verwies Erwin A. auf seinen fragilen Gesundheitszustand, sondern er identifizierte noch eine zweite Gefahrenquelle. Das Schneiden mit dem Cutter sei ihm nicht gestattet, weil er

»Blutverdünner« sei. Der Arbeitsauftrag brachte also gleich mehrere Gefahren mit sich, wodurch Erwin A.s anfänglicher Missmut erklärt werden könnte. Neben der Gefahr der körperlichen Überlastung durch das hohe Gewicht der Kleinteile verbarg sich ein erhöhtes Verletzungsrisiko in der Ausführung des Auftrages. Schließlich bestätigte sein Körper diese Befürchtungen, da Erwin A. einen »Stich im Herzen« verspürte. Die Beobachterin versuchte daraufhin, ihn zur Mäßigung anzuhalten (»Hektik lohnt sich nicht langfristig«). Fraglich bleibt dennoch, warum er die Aufgabe ausführte, obwohl sie diese Gefahren für seine Gesundheit mit sich brachte: Versuchte er, sich als »heroisch« zu inszenieren, oder traute er sich schlicht und einfach nicht, seine Kolleginnen und Kollegen um Hilfe zu bitten?

Fünftens soll nun der Umgang mit Technologie und Maschinen behandelt werden, da diesem häufig eine besondere kulturelle Aufladung zu eigen ist. Maschinen und Technologien werden mitunter zu begehrenswerten Artefakten, wie bereits im vorherigen Kapitel über die Arbeitsmaterialien in der Werkstatt verdeutlicht wurde.

In der Abteilung Komplettierung wird eine sogenannte Schrumpfmachine genutzt, um mehrere Verpackungen miteinander zu verschweißen. Ein Mitarbeiter zeigt der Beobachterin die Maschine:

»Die Beobachterin geht auf den Mitarbeiter zu und fragt, ob sie kurz bei ihm zusehen darf. Er sagt ›kein Problem‹ und zeigt ihr, wie er einzelne Teile für die Schrumpfmachine vorbereitet. Es werden jeweils 10 kleine Kartons (etwa 10 cm) auf eine Pappe gestellt und dann seitlich auf einem Tisch gestapelt. Der Mitarbeiter zeigt der Beobachterin dann die Maschine: ›Hier vorne wird etwas reingesteckt, zum Beispiel die Kartons, die ich gerade mache. Dann wird im nächsten Schritt die Folie abgeschnitten. Das da ist der Schrumpftunnel. Hinten kommt es dann fertig raus und kommt dann hier in die große Kiste.‹ Die Beobachterin fragt: ›Also in dem Schrumpftunnel wird das warm gemacht. Ist das dann auch noch warm, wenn es rauskommt?‹ Der Mitarbeiter bejaht, er selbst könne die Maschine aber nicht bedienen, nur dabei helfen. Die Beobachterin fragt, was sich in den kleinen Kartons befindet. Er antwortet: ›Kleine Schalter, und macht eine Bewegung mit dem Finger, als würde er einen Kippschalter umlegen. Er zeigt ihr die weiteren Aufträge, die überall herumstehen, und sagt: ›Das hier alles muss heute geschrumpft werden, wenn der Kollege um 11:00 Uhr kommt.‹ Er zeigt dann noch, wie er die Pappen für die Schrumpfmachine mit einem Schneidebrett zuschneidet. Er zeigt, wie er das Messer hochklappt und damit die Pappe abschneidet. Er sagt, dass das Schneidebrett gut durch die Pappe schneiden kann.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 8)

Der Mitarbeiter kannte die zu verpackenden Materialien, die einzelnen Schritte und die Funktionsweise der Maschine, darüber hinaus konnte er der Beobachterin den Arbeitsablauf erklären, obwohl er die Maschine nicht selbstständig bedienen

kann oder darf. Die Vorbereitung der Materialien für die Verpackung an der Maschine gelingt ihm offenbar selbstständig, sodass sein Kollege direkt zu Beginn der späten Schicht (11:00 Uhr) mit dem ›Schrumpfen‹ beginnen konnte. Der Mitarbeiter ist offensichtlich dazu in der Lage, die Zeitschiene zu überblicken, die nötig ist, um den Auftrag zu erfüllen (»Das hier alles muss heute geschrumpft werden, wenn der Kollege um 11:00 Uhr kommt«). Andere Geräte, die weniger Sicherheitsrisiken bergen, wie das Schneidebrett, kann der Mitarbeiter selbstständig nutzen. Seine ausführlichen Erklärungen können als Kompetenzinszenierung interpretiert werden. Obwohl er die Maschine nicht bedienen konnte (oder durfte), besaß er fundiertes Wissen über deren Funktionsweise und konnte sich durch die Weitergabe dieses Wissens als kompetentes Gegenüber darstellen.

Die Nutzung verschiedener Transportgeräte gehört zum Arbeitsalltag im Inklusionsbetrieb. Es werden die bereits erwähnten Transportgeräte namens Ameisen von den Vorarbeitenden und anderen Mitarbeitenden genutzt, um Arbeitsaufträge an die Tische der Mitarbeitenden zu bringen und fertige Aufträge abzuholen. Bei Ameisen handelt es sich um Geräte, die Gabelstaplern ähneln, jedoch kann man nicht auf ihnen sitzen. Nicht alle Mitarbeitenden sind dazu befugt, mit der Ameise zu fahren. Erwin A. erzählte im Interview, dass er im Verlauf seines Arbeitslebens auch Ameisen bedient habe:

»B: Na ich hab früher auch selber Ameise gefahren. Seit dann fahr ich keine Ameise mehr.

I: Seit wann?

B: Oh schon lange her. Früher war ich bei (unv.¹²)/Bei (unv.) war ich Ameise gefahren. Bei den Scheiben¹³ hab ich Ameise gefahren (...) Und in der anderen Halle. Haben wir noch (unv.) gemacht hab ich auch noch Ameise gefahren. (.)

I: Ah ja und wieso machst du das jetzt nicht mehr?

B: (.) NE.

I: Aber warum?

B: (...) Weil ich zu schnell war (lacht). (.)

I: OK wegen der Gesundheit auch?

B: Genau.«

(Interview_IF1_m, Abschnitt 153-161)

Erwin A. berichtete davon, dass das Ameisenfahren in mehreren Arbeitskontexten für ihn von Bedeutung war, er aber damit aufgehört habe. Auf die Frage, warum er aufgehört habe, druckste er zunächst herum und antwortete schließlich, dass er »zu schnell« gewesen sei. Diese Antwort und sein Lachen deuteten an,

12 unv. = unverständlich.

13 Im Gespräch hatte er bereits erzählt, dass seine Lieblingstätigkeit das Verpacken von großen LKW-Fensterscheiben war.

dass es ihm unangenehm war, darüber zu sprechen. Die Beobachterin deutete dies als Aussage über seinen Gesundheitszustand, da er des Häufigeren im Laufe der Beobachtungstage gesundheitliche Probleme in Bezug auf Hektik und Schnelligkeit angeführt hatte. Diese gesundheitlichen Probleme scheinen für ihn aus verschiedenen Gründen biografisch einschneidend zu sein, da die gesundheitlichen Probleme seine Leistungsfähigkeit bei der Arbeit und im Privaten einschränken. Erwin A. bestätigt schließlich, dass gesundheitliche Gründe ausschlaggebend dafür sind, dass er mit dem Ameisenfahren aufhören musste.

Es liegt die Interpretation nahe, dass der Verlust der Berechtigung, Ameise zu fahren, von Erwin A. als Kränkung empfunden wurde, da sie mit einem Statusverlust in der internen Hierarchie des Betriebes einherging. Erwin A. versuchte, diese Kränkung über alternative Narrative umzudeuten. Obwohl ihm das Ameisenfahren entweder durch Vorgesetzte oder eine Ärztin bzw. einen Arzt verboten wurde, formulierte er dieses Verbot als aktives Aufhören (»Seit dann fahr ich keine Ameise mehr«). Auf Nachfrage formulierte er eine weitere Begründung, und zwar die, dass er »zu schnell« gewesen sei.

Das Bedienen der Ameise verlangt nach einer Berechtigung, die an bestimmte Kompetenzen gebunden ist.¹⁴ Durch die Art der Tätigkeit sind diejenigen Personen, die Ameisen bedienen, flexibler als die Arbeitenden an den Packtischen. Sie sind nicht an einen bestimmten Ort gebunden und können potenziell der Kontrolle durch Vorgesetzte besser entgehen. Sie fahren durch die Reihen, erkundigen sich bei den Kollegen und Kolleginnen, ob etwas gebracht oder abgeholt werden soll. Das Bedienen der Ameise und die damit verbundene Flexibilität gehen mit einer hervorgehobenen Stellung in der Hierarchie der Arbeitenden einher, die sich deutlich in deren Gebaren ausdrückt. Sie weisen die an den Tischen Arbeitenden bei Bedarf zurecht oder kommentieren scherzhaft deren Arbeit. Dank ihrer Flexibilität sind sie in der gesamten Abteilung »bekannt« und können ständig mit allen Kolleginnen und Kollegen in Kontakt treten; dies ist den anderen Mitarbeitenden nur in den Pausen möglich.

Zum Umgang mit den Materialien am Arbeitsplatz sind zunächst folgende Aspekte zusammenzufassen: Die Wiederholung bestimmter Tätigkeiten fördert die Akkumulierung von praktischem Wissen, das im Umgang mit den Materialien zum Einsatz kommt. Dies führt einerseits zu routinierten und kompetenten Arbeitspraktiken, andererseits werden unterschiedliche Arbeitsstile verhandelt: Soll be-

14 Zusätzlich existieren bestimmte Berechtigungen, was den Zugang zu den Computern in beiden Abteilungen angeht. Die Verwaltung und Einsicht der Aufträge am Computer sind der Abteilungsleiterin und auch den Vorarbeitenden vorbehalten. Sie sind es letztlich, die dadurch einen Überblick über die Auftragslage besitzen und für die Durchführung der Arbeitsaufträge in den Abteilungen verantwortlich sind. Der Zugang zur Nutzung von Computern und Maschinen kann als Statusanzeige interpretiert werden.

sonders schnell oder besonders gründlich gearbeitet werden? Außerdem fördert das Wissen über die unterschiedlichen Arbeitsmaterialien auch die Kreativität im Umgang mit diesen. Schließlich verbirgt sich im Umgang mit dem Arbeitsmaterial auch die Möglichkeit, mit dem eigenen Körper ›in Kontakt‹ zu kommen. Besonders beschwerliche Aufgaben, die durch den Umgang mit sperrigen Materialien gekennzeichnet sind, führen zu einem Spüren der eigenen Gesundheit und des eigenen Körpers. Der Umgang mit der materiellen Seite von Arbeitspraktiken fördert einerseits das Empfinden von Kompetenz und Kreativität, andererseits kann er aber auch auf Fähigkeitsgrenzen hinweisen und so den gegenteiligen Effekt bewirken.

Im Umgang mit Technologien und Maschinen wird nicht nur das Kompetenzermpfinden der Arbeitenden modelliert, sondern das Bedienen bestimmter Maschinen ist wesentlich für ihre Stellung innerhalb der Belegschaft. Beispielsweise kann die Berechtigung, die Schrumpfmaschine zu bedienen, dazu führen, dass andere Mitarbeitende der betreffenden Person zuarbeiten müssen. Das Fahren mit der Ameise fördert die Flexibilität und Abwechslung des Arbeitsalltags und führt durch die Bekanntheit bei allen Mitarbeitenden zu einer hervorgehobenen Stellung. Der Verlust einer Berechtigung geht mit einem tatsächlichen oder gefühlten Statusverlust einher. Selbst wenn Maschinen nicht selbstständig genutzt werden, kann das Vorbereiten von Arbeitsschritten oder der Verweis auf eine frühere Verwendung bestimmter Maschinen der Kompetenzinszenierung dienen, die durch das Fachwissen über bestimmte technische Geräte und Funktionen erlaubt wird. In der Inszenierung und Betonung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fachwissen positionieren die Mitarbeitenden sich als kompetente Subjekte.

5.3.3.3 Arbeitsmaterialien im Vergleich

Zunächst provoziert der Umgang mit ›einfacheren‹ Arbeitsmaterialien wie in der Verpackung von Industriekleinteilen eine Entscheidung entweder für einen schnellen oder für einen sorgfältigen Arbeitsstil. Die Verhandlung der Arbeitenden zwischen diesen beiden Alternativen konnte sowohl in der Werkstatt als auch im Inklusionsbetrieb beobachtet werden. In beiden Fällen diente das Verfechten eines Arbeitsstils auch der Selbstpositionierung. So wurde in der Werkstatt beispielsweise die Benutzung beeinträchtigungsspezifischer Hilfsmittel innerhalb dieser beiden Arbeitsstile gedeutet, anstatt auf mögliche Defizite der Beschäftigten zurückgeführt zu werden. Die von Elisabeth B. vorgenommene Deutung der Benutzung solcher Hilfsmittel, der zufolge sie der Effizienzsteigerung dienen, kann so interpretiert werden, dass der souveräne Umgang mit dem Arbeitsmaterial in jedem Fall eine Inszenierung von Kompetenz und nicht einen Ausgleich von Defiziten bedeutet.

Das Inszenieren von Kompetenzen wird im Inklusionsbetrieb vor allem durch das Erklären und den Umgang mit den Industriematerialien erreicht. Obwohl die-

se nicht primär als »Affektgeneratoren« (Reckwitz 2016: 100) hergestellt wurden, wurden sie von Anna A. kreativ umgedeutet und mit affizierenden Attributen versehen. Dadurch erreichte sie es, eine Verbindung zur Beobachterin aufzubauen, und stellte gleichzeitig unter Beweis, dass sie kreativ mit den Arbeitsmaterialien umgeht. Darüber hinaus nutzt sie auch die materielle Umgebung wie ihren Arbeitstisch, um sich Arbeitsaufträge zu erleichtern. Das Auskennen mit Materialien und der eigenen Arbeitsumgebung bzw. dem Arbeitsplatz erlaubt somit eine Bearbeitung von Arbeitsaufgaben abseits routinierter Wege.

Außerdem befinden sich Körper durch den Umgang mit Materialität immer in einem ›Training‹ (vgl. Alkemeyer 2013: 66; Alkemeyer/Michaeler 2013). Computerarbeit erfordert und ermöglicht andere Körperpraktiken als Industriearbeit, beide wirken jedoch subjektivierend in dem Sinne, dass sie den Körper des Subjekts langsam, aber stetig verändern. Durch die langsame Einschreibung ist es schwierig, körperliche Praktiken in ihrer Wirkung zu beobachten. Allerdings kann beobachtet werden, wie körperliche Grenzerfahrungen durch materielle Praktiken ausgelöst werden. Erwin A.s Umgang mit und Bewertung von bestimmten Artefakten zeigt, dass körperliche Reaktionen situativ hervorgerufen werden können. Erwin A. wird durch die körperlich anstrengende Arbeit dazu gezwungen, sich mit den Grenzen seiner körperlichen Belastbarkeit zu befassen. Innerhalb dieser Auseinandersetzungen positionierte er sich auf unterschiedliche Weise selbst, teilweise als jemand, der gesundheitliche Probleme hat und sich schonen muss, teilweise als jemand, der trotz dieser Probleme weiterhin leistungsfähig ist – bis hin zur Rebellion des Körpers.

Schließlich bietet der Umgang mit Maschinen und Technologien die Möglichkeit, sich als kompetentes Subjekt zu positionieren. In der Computerarbeit erfolgt dies beispielsweise mithilfe der Ausbildung von Problemlösungskompetenzen, mit der Arbeitende auf die Widerspenstigkeit von Computern reagieren können. In der Werkstatt ist es aber auch möglich, auf die Hilfe des Fachpersonals zurückzugreifen, wenn die Grenzen der eigenen Problemlösungskompetenzen erreicht sind. Auch beim Umgang mit anderen Maschinen wird deutlich, dass deren Bedienung der Kompetenzinszenierung dienen kann. Da das Bedienen von Maschinen häufig bestimmte Berechtigungen erfordert, bietet sich auch immer eine Möglichkeit zur Distinktion gegenüber denjenigen an, die diese Berechtigungen nicht haben. Im Inklusionsbetrieb werden diese Distinktionspraktiken besonders deutlich, da hier beispielsweise das Bedienen von mobilen Geräten wie den Ameisen die Stellung der Arbeitenden anzeigt und diesen eine erhöhte Mobilität und somit Flexibilität gestattet.

5.3.4 Arbeitspraktiken im Vergleich

Durch die vergleichende Analyse der Arbeitspraktiken wird deutlich, dass die Arbeitenden einerseits bestimmte Fähigkeiten mitbringen müssen, um die erforderlichen Praktiken ausführen zu können, und dass andererseits Fähigkeiten durch das Ausführen von bestimmten Praktiken trainiert werden (vgl. Alkemeyer 2013: 52). Die Erkenntnisse bezogen auf die Darstellung der Arbeitspraktiken, deren zeitliche Strukturierungen und ihre Materialitäten lassen subjektivierungsanalytisch folgende Schlussfolgerungen zu.

Erstens kann in Bezug auf die Komplexität der Arbeitstätigkeiten konstatiert werden, dass eine vergleichsweise einfache Tätigkeit in erster Linie die Arbeitenden zu routiniertem Handeln bewegt. Dabei ist die Entscheidung wichtig, ob besonders schnell oder besonders sorgfältig gearbeitet wird. Diese Entscheidung erlaubt auch die Selbstpositionierung der Arbeitenden als dynamisch oder als gewissenhaft. Durch das Ausführen komplexerer Tätigkeiten, die mit der Fähigkeit zur Problemlösung, dem kreativen Umgang mit der gestellten Aufgabe und der Selbstständigkeit in der Auftragsbefreiung einhergehen, erscheinen die Arbeitenden als kompetente Subjekte. Dies gilt vor allem für den Umgang mit Maschinen und Technologien, da dieser entweder bestimmte Berechtigungen und/oder einen höheren Grad an Fachwissen als einfachere Tätigkeiten wie Verpacken oder Etikettieren erfordert. Vor allem im Inklusionsbetrieb wird deutlich, dass mit der Benutzung von Maschinen, insbesondere der Ameisen, ein höherer Status einhergeht.

Zweitens zeigen sich im Vergleich der Arbeitsabläufe zwischen Werkstatt und Inklusionsbetrieb Unterschiede in der Ausübung von Assistenz und Unterstützung. Während in der Werkstatt die arbeitsteiligen Tätigkeiten in der Konfektionierung fast vollständig durch die Fachkräfte begleitet werden, arbeiten die Beschäftigten in der EDV-Abteilung zwar individuell an ihren Aufgaben, können aber auf die Unterstützung der Fachkräfte bei Bedarf zurückgreifen und werden in ihren Aufgaben kontrolliert. Im Inklusionsbetrieb arbeiten beide Fokuspersonen selbstständig an ihren Aufträgen und kontrollieren selbst, ob sie Fehler machen, Arbeitsteilung wird nur aus Gründen der Effizienz angewandt. In der WfbM scheint die Arbeitsteilung unter den Beschäftigten dagegen nicht der Effizienz zu dienen, sondern es werden pädagogische Zwecke damit verbunden. Bezogen auf die subjektivierenden Anforderungen kann vermutet werden, dass die Beschäftigten in der Konfektionierung eher als Gruppe angesprochen werden, während die anderen drei Fokuspersonen individualisiert und damit auch in verschiedenen Graden – in der WfbM weniger als im Inklusionsbetrieb – eigenverantwortlich arbeiten.

Drittens folgen zwar beide Einrichtungen einem geregelten Zeitregime, in der Werkstatt herrscht aber eine Tendenz zur potenziellen Entschleunigung des Arbeitstages und der Arbeitspraktiken. Die Beschäftigten werden dazu aufgefordert,

sich auszuruhen, langsam(er) zu arbeiten und sich damit in gewisser Weise zu mäßigen. Teilweise werden diese Aufforderungen mit Bedürfnissen der Beschäftigten begründet, zum Beispiel wird nicht die mangelnde Auftragslage für eine frühzeitige Beendigung von Tätigkeiten benannt, sondern das (vermeintliche) Bedürfnis eines Beschäftigten, sich auszuruhen. Der Aufruf zur Mäßigung wird an die Einzelnen oder die ganze Gruppe gerichtet und diese Anrufung scheint von den Beschäftigten auch angenommen zu werden, wenn diese selbst von sich behaupten, ruhige Arbeitssituationen und -umgebungen gegenüber hektischen zu bevorzugen.

Im Inklusionsbetrieb dagegen wird häufig eher eine Beschleunigung der Arbeitspraktiken angeregt, indem gegenseitige Ermahnungen und Aufforderungen zum schnelleren Arbeiten formuliert werden. Die Arbeitszeiten werden selbst kontrolliert, aber auch vonseiten der Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten wird auf ihre Einhaltung geachtet. Dabei können zwei Strategien unterschieden werden. Wenn die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden rügen, dass diese zu lange Pausen machen, mahnen sie diese implizit zu (Zeit-)Disziplin und Produktivität. Wenn Kolleginnen und Kollegen auf die Einhaltung sowohl von Pausen- als auch von Arbeitszeiten achten, rufen sie sich gegenseitig eher im Gedanken an Egalität an, da jeder und jede mitarbeitende Person das gleiche Zeitkontingent nutzen solle. Die Anrufungen im Rahmen der zeitlichen Praktiken beinhaltet in der Werkstatt vor allem die Mahnung zur Mäßigung und Entschleunigung, im Inklusionsbetrieb die zu Disziplin und Produktivität.

5.4 Interaktionen im Arbeitsalltag

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den direkten Adressierungen und Anrufungen, die in den alltäglichen Interaktionen am Arbeitsplatz stattfinden. In sozialen Interaktionen richten die Praxisteilnehmenden gegenseitig Anrufungen aneinander. Durch Anweisungen, Zurechtweisungen, Lob und Kritik fordern sie sich gegenseitig dazu auf, sich in einer besonderen Art zu verhalten (vgl. Alkemeyer 2013: 58). Althusser (1977: 142-143) geht in seinem Beispiel der Anrufung einer Person durch einen Polizisten von einer asymmetrischen Anrufungsordnung aus, da dem Polizisten qua Funktion die Macht zugeschrieben wird, das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger zu regulieren. Anrufung und Reaktion des Angerufenen sind bei Althusser *per se* als asymmetrische Konstellation gefasst.

Aus diesem Grund sind Interaktionen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden bzw. Fachpersonal und Beschäftigten einer besonderen Betrachtung wert, da auch sie sich innerhalb einer spezifischen Machtkonstellation abspielen. Mit Link (2014: 238) können diese unterschiedlichen Konstellationen als Interaktionen zwischen disponierten und disponierenden Subjektivitäten aufgefasst werden. Durch

die »implizite Pädagogik des Alltags« (Alkemeyer 2013: 58-59) ist jedoch auch die Relevanz symmetrischer Anrufungen von Bedeutung, denn im Praxisvollzug sind Menschen ständig miteinander im Dialog und richten »fortlaufende, in die Praxis eingebundene Kommentare, Kritiken, Korrekturen und Sanktionen« (Alkemeyer 2013: 58) an andere.

Im Folgenden gehe ich vor allem der Frage nach, welche Aufforderungen, Adressierungen und Positionierungen Arbeitende in der Arbeitspraxis aneinander richten. Dabei wird jeweils zwischen asymmetrischen Interaktionen und symmetrischen Interaktionen unterschieden. Im Falle der Werkstatt handelt es sich um Interaktionen zwischen den Beschäftigten und dem Fachpersonal als asymmetrische Interaktionen und um solche zwischen den Beschäftigten als symmetrische Interaktionen. Im Inklusionsbetrieb werden Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten und Vorarbeitenden von Interaktionen unterschieden, die ausschließlich zwischen den Mitarbeitenden zu beobachten sind. Konkret stellen sich folgende Fragen: Welche Arten von Interaktionen können beobachtet werden? Welche Aufforderungen, Adressierungen und Positionierungen werden in den Interaktionen vorgenommen? Welche Vorstellungen richtiger und falscher Verhaltensweisen werden zur Anrufung genutzt?

5.4.1 Interaktionen mit Fachkräften in der Werkstatt

Die Interaktionen zwischen Fachkräften und Beschäftigten stehen im folgenden Abschnitt im Fokus, da in ihnen die Anordnung von disponierender und disponierter Subjektivität (vgl. Link 2014: 238) ausagiert wird. Das in der Regel nichtbehinderte Fachpersonal verfügt meist über eine handwerkliche Ausbildung und eine pädagogische Zusatzausbildung, manche Fachkräfte sind aber auch ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen. Im Arbeitsalltag nimmt das Fachpersonal eine hybride Rolle ein. Ihre Interaktionen mit den behinderten Beschäftigten sind auf der einen Seite durch Praktiken geprägt, die für asymmetrische Arbeitsverhältnisse typisch sind, wie Anweisungen geben und befolgen, Arbeiten kontrollieren, Erlaubnis einholen und erteilen etc. Auf der anderen Seite konnte eine Reihe von Praktiken beobachtet werden, die spezifisch das Verhältnis zwischen nichtbehinderten Fachkräften und behinderten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden auszeichnen; dazu gehört vor allem das Fördern von Fähigkeiten und das Anbieten und Durchführen von Hilfepraktiken.

Folgende Beispiele machen deutlich, wie Fähigkeiten der Beschäftigten von Fachkräften benannt, gefördert und bestätigt werden. In einem Beispiel aus der Konfektionierung wurden unterschiedliche Grade von Fähigkeiten angesprochen, praktiziert und gefördert:

»Die Beschäftigten sitzen am Tisch und warten, als Keilriemen, die verpackt werden sollen, in die Gruppe gebracht werden. Der Gruppenleiter ruft Elisabeth B. zu sich nach vorne: »Komm, Kartons kleben, das kennst du doch schon!« Sie geht zu ihm nach vorne und hilft ihm, die Arbeitsmaterialien an den Tisch zu bringen. Der Gruppenleiter legt der Beschäftigten 1 die Etiketten, die auf kleine Kartons geklebt werden sollen, hin und weist sie an: »Teilt euch das mal auf.« Elisabeth B. setzt sich wieder an ihren Platz und die Beschäftigte 1 verteilt Etiketten an sich, den Beschäftigten 2 und Elisabeth B. Der Gruppenleiter wendet sich an Elisabeth B. und fragt: »Du weißt, wie man das macht, oder?« Sie zeigt ihm, wie sie eine Etikette auf einen Karton klebt, er sagt: »Gut!« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 9)

Der Gruppenleiter teilte den Beschäftigten also bestimmte Aufgaben zu. Dabei bezog er sein Vorwissen über deren individuellen Fähigkeiten mit ein und ermöglichte ihnen, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Auffällig ist, dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten wiederholt aufführen sollten. Zu Beginn erfolgte über das explizite Nennen von Erfahrungswissen (»das kennst du doch schon«) die Anrufung als fähiges Subjekt. Die Fokusperson und eine weitere Beschäftigte wurden außerdem dazu aufgefordert, bei der Verteilung der Arbeitsmaterialien zu helfen. Impliziert wurde dadurch, dass sie dies bereits können. Anschließend wurde Elisabeth B. dazu eingeladen, ihre Fähigkeiten aktiv einzubringen (»Du weißt, wie man das macht, oder?«). Auf den gleichzeitig anklingenden Zweifel (»oder?«) reagierte sie, indem sie ihre Fähigkeit konkret demonstrierte, wofür sie Lob vom Gruppenleiter erhielt.

Die Aufforderung zur Arbeit und die damit verbundene Vorführung der Fähigkeiten der Beschäftigten gingen zunächst vom Gruppenleiter aus. Dieser sorgte gleichzeitig für die Erledigung der Arbeitsaufträge und die Förderung der Fähigkeiten der Beschäftigten, damit verhielt er sich konform zu seiner Doppelfunktion als Vorgesetzter und als pädagogische Fachkraft. Die auffordernde Geste des Gruppenleiters verwies darüber hinaus aber auch auf die Machtasymmetrie, in deren Rahmen die Beschäftigten von den Fachkräften disponiert werden. Das heißt, qua Zuschreibung befindet sich der Gruppenleiter in der Position des Auffordernden bzw. des Anrufenden, der die Beschäftigten adressiert und dazu anhält, bestimmte Praktiken durchzuführen. In diesem Fall adressierte er sie als Fähige, jedoch nicht als bedingungslos Fähige: Denn um anerkannt zu werden, müssen die Beschäftigten ihre Fähigkeiten wiederholt aufführen.

Ein weiteres Beispiel aus der Konfektionierung zeigt, dass der »Grad« an erlernten Fähigkeiten mit der Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung assoziiert ist. Dabei kam die Gruppenleiterin an einen Tisch, an dem kleine Schachteln mit Etiketten beklebt wurden, und kontrollierte, ob die Beschäftigten diese Arbeit korrekt ausführten.

»Die Gruppenleiterin kommt und sagt, dass die Beschäftigten den Tesafilm nicht auf den Strichcode auf dem Etikett kleben dürfen. Zu Elisabeth B. sagt sie: »Du

weißst das ja auch.« Die Beschäftigte 1 mischt sich daraufhin ein: »Ich bin auch schon lange genug hier.« Die Gruppenleiterin antwortet: »Ich wollte auch nicht an deinen Fähigkeiten zweifeln.« Elisabeth B. zeigt der Beobachterin daraufhin, dass man den Tesafilm nicht über den Strichcode kleben darf. Sie sagt: »Das haben wir früher schon mal falsch gemacht, das darf nicht auf die Zahlen da. Jetzt passe ich da besser auf, früher haben wir es mal falsch gemacht.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 11)

Die Gruppenleiterin ging ihrer Aufgabe nach, die Qualität der Arbeit der Beschäftigten zu kontrollieren. Gleichzeitig nutzte sie den Kontrollvorgang, um einzelne Beschäftigte, in diesem Fall Elisabeth B., zu loben bzw. deren Erfahrungswissen zu bestätigen. Mit der Aussage »Du weißst das ja auch« ließ sie anklingen, dass Elisabeth B. nicht vorrangig Adressatin der Kontrolle war. Daraufhin verlangte die Beschäftigte 1 eine Demokratisierung des Lobes. Durch ihre Aussage »Ich bin auch schon lange genug hier« verknüpfte sie die Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung mit dem Wissen über die Tätigkeiten und implizierte damit, dass auch sie nicht von der Gruppenleiterin an die Art der Beklebung erinnert werden müsse. Die Gruppenleiterin antwortete interessanterweise nicht, indem sie auf die Beschäftigungsdauer einging, sondern indem sie betonte, dass sie durch die fehlende Beachtung nicht deren Fähigkeiten »anzweifeln« wollte. Im Folgenden bezog sich Elisabeth B. auf ihr zuvor durch die Gruppenleiterin affirmiertes Erfahrungswissen, indem sie betonte, dass sie die Aufgabe bereits kannte und aus früheren Fehlern in ihrer Ausführung gelernt habe.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Beschäftigte die Bestätigung durch die Gruppenleiterin einholte, weil sie von dieser die gleiche Anerkennung wie Elisabeth B. erhalten wollte. Beide angesprochenen Beschäftigten verbanden ihre Kompetenzen mit den Erfahrungen, die sie in der langjährigen Tätigkeit gesammelt hatten. Die Gruppenleiterin hat diesen Reflexionsprozess durch ihren Kontrollgang und die Praktik des Lobens angeregt und die Beschäftigten wiederum als Fähige adressiert.

In der Werkstatt werden also Inszenierungen von Erfahrungen und der routinierte Umgang mit Arbeitsaufgaben von den Beschäftigten genutzt, um vonseiten der Fachkräfte als kompetente Subjekte adressiert zu werden. Dabei ist diese Form der Adressierung der Beschäftigten ein Ziel, das die Fachkräfte ihrerseits aktiv verfolgen. In folgendem Beispiel aus der EDV-Abteilung spielen zudem »außergewöhnliche« Fähigkeiten eine Rolle:

»Der Gruppenleiter fragt die Beschäftigte 1: »Hast du den Kopf bereit für Mathe?« Sie bejaht und er stellt ihr mehrere Rechenaufgaben, die sie schnell löst. Er meint dann: »Super, danke, dann hab ich richtig gerechnet.« Die Beschäftigte 2 sagt: »[Name Beschäftigte 1], der wandelnde Taschenrechner.« Worauf sich Thomas B. einmischt: »Mehr als das!« Die Beschäftigte 1, die die Rechenaufgaben gelöst hat,

konstatiert daraufhin: »Aber ich mach das ja gerne. Ich mach das ja auch gerne.«
(WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 21)

In dem Beispiel gab der Gruppenleiter vor, die mathematische Fähigkeit der Beschäftigten 1 zu benötigen, um seine am Computer ausgerechneten Kalkulationen zu bestätigen. Damit implizierte er, dass die Beschäftigte besser Kopfrechnen könne, als er es mithilfe des Computers konnte. Durch diese Praktik hob er die Fähigkeit der Beschäftigten hervor und inszenierte diese öffentlich. Eventuell erfolgte dies sogar, um der Beobachterin die spezielle Fähigkeit der Beschäftigten zu präsentieren, denn diese Szene erinnert an eine ähnliche Situation, die sich in der Konfektionierung abspielte; in dieser wurde die Beobachterin nämlich von der Gruppenleiterin dazu aufgefordert, einem der Beschäftigten ihr Geburtsdatum mitzuteilen, welcher daraufhin, ohne zu überlegen, den Wochentag ihrer Geburt nannte.

Gleichzeitig räumte der Gruppenleiter im zitierten Beispiel aus der EDV-Abteilung ein, dass die Fähigkeit der Beschäftigten nicht immer auf Abruf bereitstehe (»Hast du den Kopf bereit für Mathe?«). Nach der Aufführung der Rechenleistung der Beschäftigten wurde diese von einer weiteren Person als »wandelnder Taschenrechner« bezeichnet und durch diese Objektivierung als »übermenschlich« charakterisiert. Thomas B. intervenierte daraufhin, indem er darauf hinwies, dass die Beschäftigte nicht auf ihre Rechenfähigkeiten reduziert werden sollte (»Mehr als das!«). Daraufhin beschwichtigte die Beschäftigte selbst die Situation, indem sie betonte, dass sie mit ihrer außergewöhnlichen Fähigkeit gerne weiterhelfe, sich also nicht durch den Gruppenleiter ausgenutzt fühle.

Durch die Bereitschaft zu helfen positionierte sie sich als hilfsbereit, denn sie war in der Lage, ihre Fähigkeit zu nutzen, um das Defizit des Gruppenleiters auszugleichen. Indem dieser sie als fähiges Subjekt ansprach, stieß er die öffentliche Verhandlung der Fähigkeiten der Beschäftigten an, wodurch unterschiedliche Bewertungen derselben von den Mitgliedern der Gruppe geäußert wurden. Durch die abschließende Bemerkung der Beschäftigten, gerne zu helfen, präsentierte sie sich selbst als altruistisch und zugleich bescheiden.

Das Hervorheben von Fähigkeiten einzelner Personen beschränkte sich aber nicht nur auf als außergewöhnlich geltende Kompetenzen, sondern auch auf als gemeinhin gewöhnlich angenommene Fähigkeiten, wobei es dazu dient, eine Bewertung der jeweiligen Person vorzunehmen. Ein Auszug aus dem Beobachtungsprotokoll zeigt diese Praktik bezogen auf Thomas B. Als die Beobachterin einen der Gruppenleiter kennenlernte, berichtete dieser von Thomas B. in dessen Abwesenheit.

»Der Gruppenleiter sagt, dass Thomas B. eine sehr facettenreiche Persönlichkeit sei und seiner Arbeit kompetent nachgehe. Die jetzige Arbeit mit den großen Plänen beispielsweise könne außer Thomas B. nur ein weiterer Beschäftigter der

Gruppe ausführen. Daraufhin bietet der Gruppenleiter seine Hilfe an: Wenn die Beobachterin noch weitere Fragen über Thomas B. habe, stehe er gerne zur Verfügung. Thomas B. mache seine Arbeit immer gut, nur manchmal wolle er zu viel und schieße dann übers Ziel hinaus.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 7)

Zunächst ist interessant, dass der Gruppenleiter überhaupt Auskunft über Thomas B. und seine Fähigkeiten und Kompetenzen gab, als dieser nicht anwesend war. Das spiegelt das hierarchische Verhältnis wider, in dem Gruppenleitung und Beschäftigte zueinander stehen, und impliziert, dass die Beschäftigten potenziell durch die Gruppenleitung evaluiert und bewertet werden. Diese Bewertungen wurden in diesem Fall selbst unbekanntem Dritten mitgeteilt. Darüber hinaus bot der Gruppenleiter weitere Auskünfte an und brachte sich selbst als Experten über Thomas B. ins Spiel.¹⁵ Zuerst bewertete der Gruppenleiter die Persönlichkeit von Thomas B. und bezeichnete sie als »facettenreich«. Unmittelbar darauf kam er auf dessen Kompetenzen und Fähigkeiten zu sprechen. Er lobte Thomas B.s Fähigkeiten, indem er sie mit denen der anderen Beschäftigten der Arbeitsgruppe verglich. Dadurch hob er die Leistungen Thomas B.s und die eines weiteren Beschäftigten hervor. Schließlich schränkte der Gruppenleiter das Lob jedoch wieder ein, indem er unterstellte, dass Thomas B. manchmal »zu viel wolle« und somit »über das Ziel hinausschieße«. Der Gruppenleiter hatte dabei implizit eine Vorstellung von der Grenze (»das Ziel«), innerhalb welcher Thomas B. seine Fähigkeiten gut einbringen kann. Diese Grenze sollte jedoch nicht überschritten werden. Die Fähigkeiten wurden anerkannt und gelobt, gleichzeitig wurde Mäßigung empfohlen. Thomas B. sollte demnach innerhalb seiner Fähigkeitsgrenzen agieren, nicht »zu viel wollen« und das »Ziel« im Auge behalten.

Neben der Betonung und Förderung von Fähigkeiten, das heißt der impliziten Anrufung als fähige Subjekte, werden Beschäftigte in Hilfe- und Kontrollpraktiken als unterstützungsbedürftig adressiert. Das Gewähren von Hilfe und Assistenz ist

15 Darin zeigt sich die Wissenshierarchie zwischen behinderten Menschen und pädagogischem Personal. Die alleinige Auskunft kognitiv beeinträchtigter Personen wird als nicht vollständig oder nicht valide angesehen, weshalb ergänzende »Expertenmeinungen« häufig als notwendig erachtet werden. Dies zeigt sich auch in der Tendenz von Interviewstudien, Auskünfte kognitiv beeinträchtigter Menschen nicht für sich stehen zu lassen, sondern zusätzliche Informationen, sei es durch Eltern, gesetzliche Betreuer oder Fachpersonal, einzuholen (dazu kritisch vgl. Wagner-Willi 2001: 35). Der Beobachterin wurden in anderen Kontexten beispielsweise auch Einblicke in Akten von Beschäftigten angeboten. In einer Felderkundung, die bereits im Jahr 2015 in einer anderen WfbM stattgefunden hatte, wurde der Beobachterin durch das Fachpersonal geraten, Auskünfte einer kognitiv beeinträchtigten Frau »nicht ernst zu nehmen«, da diese sich häufig an Sachverhalte nicht richtig erinnern und diese dementsprechend nicht korrekt wiedergeben könnte. Das Fachpersonal stellte auch hier seine Auskünfte für den Bedarf zur Verfügung.

im Werkstattalltag allgegenwärtig, sowohl zwischen den Beschäftigten untereinander als auch zwischen Beschäftigten und Fachpersonal. Wie Hilfeleistungen als disponierende Praktiken performiert werden können, zeigt folgendes Beispiel aus der EDV-Abteilung.

»Bei Thomas B. kommt es während der Arbeit am Computer zu mehreren Fehlermeldungen und in der Folge zu Unterbrechungen des Arbeitsablaufs. Daraufhin ruft er den Gruppenleiter zur Hilfe. Dieser kommt an den Tisch und schaut sich die Fehlermeldung an, nach einiger Zeit lacht er auf und sagt: »Naja, bei der Abmessung hast du als Breite 9 Meter eingegeben.« Nun lacht auch Thomas B., sagt aber, dass der Computer das wohl automatisch gemacht und er es nicht so eingegeben habe. Lachend sagt er: »Überlänge!« Worauf der Gruppenleiter im Weggehen: »Überbreite!« antwortet. Kurze Zeit später taucht der Fehler erneut auf und wieder wird der Gruppenleiter gerufen, da es diesmal nicht an der Abmessung liegt. Beide probieren ein bisschen an den Einstellungen am Computer herum. Irgendwann funktioniert es. Im Weggehen klopfte der Gruppenleiter Thomas B. auf die Schulter.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 15)

Ausgangspunkt der Situation war die Unfähigkeit Thomas B.s, die elektronische Fehlermeldung selbstständig zu bearbeiten. Er musste auf die Hilfe des Gruppenleiters zurückgreifen. Dieses Eingeständnis von Hilfsbedürftigkeit wurde vom Gruppenleiter noch verstärkt, indem er die eigene Kompetenz demonstrierte. Der Gruppenleiter schrieb den Fehler Thomas B. zu (»bei der Abmessung hast du als Breite 9 Meter eingegeben«), wobei dieser die Zuschreibung zurückwies. Er machte den Computer verantwortlich und bestand darauf, diesen Wert nicht eingegeben zu haben. Nach Auftreten des zweiten Fehlers wurde wieder gemeinsam nach einer Lösung gesucht, die Problemlösungskompetenz schrieb sich jedoch der Gruppenleiter wahrscheinlich selbst zu, da er Thomas B.s Erklärungen nur im Weggehen und lachend beantwortete.

Dessen abschließende körperliche Geste des Schulterklopfens kann auf zweierlei Weise gelesen werden: Sie bekräftigte zum einen die untergeordnete Rolle des Beschäftigten und signalisierte zum anderen Wohlwollen. Beide beteiligte Personen verhielten sich in der Situation im Sinne der ihnen zugeschriebenen Rollen und agierten diese im Zusammenspiel als Hilfsbedürftigkeit des Beschäftigten und Kompetenz des Gruppenleiters aus. Thomas B. war unzufrieden mit der ersten Unfähigkeitszuschreibung durch den Gruppenleiter und versuchte, stattdessen dem Computer die Schuld zu geben. Dennoch war er durch die zweite Fehlermeldung gezwungen, wieder auf die Hilfe des Gruppenleiters zurückzugreifen und so die Rolle des Assistenzbedürftigen anzunehmen.

In beiden besuchten Gruppen wurden die Arbeitsleistungen der Beschäftigten durch das Fachpersonal kontrolliert. Interessant ist hierbei die Sichtbarkeitsord-

nung,¹⁶ die in den beiden Tätigkeitsbereichen unterschiedlich zum Tragen kam: In der Konfektionierung war die Kontrolle sichtbar, während in der EDV eine unsichtbare Kontrollordnung zu beobachten war.

Die Qualitätskontrolle wird in der Konfektionierung im direkten Umgang zwischen den Fachkräften und den Beschäftigten ausgeübt:

»Elisabeth B. und zwei weitere Beschäftigte kleben Etiketten auf kleine Kartons. Die Gruppenleiterin kommt an den Tisch und schaut, ob sie alles richtig machen. Zu Elisabeth B. sagt sie: »Zeig mal, klebst du das auch quer? Richtig!« Sie hält einen Daumen hoch.« (WfbM_w_Tag 2, Abschnitt 25)

Die Beschäftigten schienen daran gewöhnt zu sein, dass ihre Arbeit durch die Fachkräfte kontrolliert wird. Sie formulierten keinen Protest, sondern präsentierten auf Aufforderung das Arbeitsergebnis. In der geschilderten Situation waren sowohl die Kontrolle als auch das Lob durch die Gruppenleiterin öffentlich und sichtbar. Die Gruppenleiterin lobte Elisabeth B. verbal und durch eine begleitende Geste. Zwar adressierte sie mit der Kontrollpraktik und dem Lob Elisabeth B. direkt, jedoch hatte das öffentliche Ausagieren beider Praktiken den Nebeneffekt, für die gesamte Gruppe wahrnehmbar zu sein. Die Öffentlichkeit der Kontroll- und Lobpraktiken kann im Sinne einer Verstärkung der sozialen Kontrolle interpretiert werden, denn jede anwesende Person wurde sich ihretwegen ihrer potenziellen Kontrollierbarkeit bewusst. Gleichzeitig bot sich bei korrekter Arbeitsdurchführung auch die Chance auf ein öffentliches Lob und somit eine positive Anerkennung.

In der EDV-Abteilung wird die Kontrolle der Beschäftigten durch die technischen Möglichkeiten der Computerarbeit unterstützt. Die Anordnung der Personen im Raum lässt zunächst keine Rückschlüsse auf die mit den Kontrollpraktiken zusammenhängenden Hierarchien zu. Sowohl die Beschäftigten als auch die Fachkräfte arbeiten an den im Raum verteilten Computerarbeitsplätzen. Lediglich die Hauptgruppenleiterin sitzt an einem separaten Tisch am Eingang des Raumes.

Im Laufe der teilnehmenden Beobachtung wurde jedoch deutlich, dass die egalitäre Anordnung der Personen im Raum nicht auf egalitäre Praktiken schließen lässt. Erstens besitzen die Beschäftigten und die Fachkräfte unterschiedliche Zugriffsrechte an den Computern. Um den PC nutzen zu können, werden die Beschäftigten von einer Fachkraft im Betriebssystem angemeldet, denn sie selbst kennen das Passwort zur Anmeldung nicht. Das führt dazu, dass die Beschäftigten jeden Morgen und nach jeder Pause einzeln durch die Fachkräfte angemeldet werden bzw. die Fachkräfte um Anmeldung bitten müssen (vgl. WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 20). Die unterschiedlichen Zugriffsrechte beinhalten für die Beschäftigten darüber

16 Vgl. Foucaults (1976) Ausführungen über den Panoptismus, der die Relevanz von Sichtbarkeitsordnungen bei Disziplinarpraktiken analysiert.

hinaus einen eingeschränkten Zugriff auf die PC-Programme und Ordnerstrukturen des Arbeitsbereiches, das heißt, sie können nicht auf alle Dateien und Funktionen in gleichem Maße zugreifen wie die Fachkräfte.

Zweitens kontrollieren die Fachkräfte die Arbeit der Beschäftigten von ihrem eigenen PC aus. Diese können dabei nicht sehen, ob ihre Arbeit gerade kontrolliert wird oder nicht. So ist es durchaus üblich, dass eine Fachkraft während eines Arbeitsablaufs plötzlich einen Kommentar äußert: »Der Gruppenleiter, der offensichtlich die Arbeit von Thomas B. kontrolliert, sagt: ›Thomas, alles wunderbar gesannt.« Dieser antwortet: ›OK.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 18) Durch das Lob deckte der Gruppenleiter auf, dass er gerade eine Kontrolltätigkeit ausgeführt hatte. Thomas B.s knappes »OK« bietet ein Hinweis darauf, dass diese Kontrollpraktiken alltäglich sind, denn er schien nicht überrascht oder erfreut darüber zu sein, dass er seine Arbeit korrekt ausgeführt hatte. Im Vergleich zur vorher geschilderten Kontrollpraktik in der Konfektionierung war die Kontrolle in der EDV-Gruppe nicht sichtbar. Das Lob allerdings wurde vom Gruppenleiter auch hier öffentlich ausgesprochen und war für die gesamte Gruppe zu vernehmen. Die Tatsache, dass überhaupt kontrolliert wird, wurde in diesem Moment öffentlich inszeniert. Die beiläufige ›Veröffentlichung‹ der Kontrollpraktik normalisierte diese und rückte sie in das Bewusstsein der Beschäftigten. Dadurch, dass die Kontrollen unsichtbar und, wie es scheint, beiläufig geschehen, sehen sich die Beschäftigten einer permanenten potenziellen Kontrollierbarkeit gegenüber. So kann auch eine Arbeit, die schon als beendet galt, Gegenstand von Kontrolle werden, wie folgendes Beispiel zeigt:

»Der Gruppenleiter 1 fragt laut in die Gruppe: ›Wer hat die Ordner in 16 angelegt?‹ Alle reden durcheinander, er fragt dann noch einmal mit mehr Nachdruck, fast schon streng: ›Nein, wer hat die Ordner in 16 angelegt?‹ Nun ist Stille. Thomas B. sagt: ›Ich – mit [Gruppenleiter 2] gestern zusammen.« Der Gruppenleiter 1 sagt: ›Kommt mal her.« Der Gruppenleiter 2 und Thomas B. gehen nun zu Gruppenleiter 1, der ihnen das Problem zeigt. Die Ordner wurden fortlaufend nummeriert, obwohl die Nummer 16 die Nummer der Kiste ist, in welcher sich die Aktenordner befinden, d.h. alle Ordner sollten mit Nummer 16 nummeriert sein und nicht fortlaufend. Es stellt sich heraus, dass Thomas B. die Ordernummern geändert hat, aber auch dem Gruppenleiter 2 nicht aufgefallen ist, dass die Ordner umbenannt wurden. Der Gruppenleiter 2 sagt: ›Ich habe das auch nicht gesehen, Thomas, wir haben den Fehler zusammen gemacht. In Zukunft müssen wir uns besser absprechen.« Thomas B. und der Gruppenleiter 2 umarmen sich flüchtig.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 12)

Der Gruppenleiter 1 kontrollierte in der beschriebenen Situation die Arbeit vom Vortag und ihm fallen Ungereimtheiten auf. Er fragte in den Raum hinein, wer einen bestimmten Ordner angelegt hatte. Allerdings erwähnte er bei der Frage nicht,

warum das relevant war, und löste so Unruhe in der Gruppe aus. Dadurch, dass er mit Nachdruck, aber wieder ohne Benennung des Problems erneut nachfragte, entstand eine angespannte Situation, die einen Geständniszwang auslöste. Daraufhin meldete sich Thomas B., benannte aber den Gruppenleiter 2 als Mitschuldigen. Vermutlich nutzte er an dieser Stelle die Tatsache, dass alle Arbeiten von den Gruppenleitern kontrolliert werden müssen, und entledigte sich dadurch zumindest teilweise der Verantwortung.

Thomas B. und der Gruppenleiter 2 gingen anschließend gemeinsam zu dem Gruppenleiter 1, um sich anzusehen, was sie falsch gemacht hatten. Nachdem dieser den Fehler erklärt und die beiden nicht sanktioniert hatte, übernahm der Gruppenleiter 2 einen Teil der Schuld (»wir haben den Fehler zusammen gemacht«). Er verwies darauf, dass in Zukunft eine bessere Absprache nötig sei. Der abschließende Akt der Umarmung beinhaltete einerseits Ermutigung und Trost, aber auch das Gefühl, gemeinsam in derselben unangenehmen Lage zu stecken.

Thomas B. wurde in dieser Situation als unterstützungsbedürftig markiert. Auf der einen Seite schien seine Arbeit die Kontrolle durch die Fachkräfte zu benötigen. Auf der anderen Seite übernahm er selbst nur einen Teil der Verantwortung, als ein Fehler seinerseits entdeckt wurde. Diese Strategie interpretiere ich als situative Nutzung des Beschäftigtenstatus, um zumindest temporär von Verantwortung entpflichtet zu werden. Er nahm die Zuschreibung von Kontroll- und Assistenzbedürftigkeit und so implizit die Beschäftigtenrolle an und wich dadurch Anrufungen zur Verantwortungsübernahme aus. Dadurch vergrößerte er selbst die Differenz zwischen behinderten Beschäftigten und nichtbehinderten Fachkräften. Interessanterweise verringerte der Gruppenleiter 2 diese wiederum, indem er auf die gemeinsame Verantwortung verwies.

Weitere Praktiken, die die Differenz zwischen den Fachkräften und den Beschäftigten vergrößern, sind das Auffordern und das Ermahnen. Folgende Beispiele aus der Konfektionierung zeigen, dass das Verhältnis zwischen den beiden Statusgruppen als ambivalent zu bewerten ist. Dies hängt vor allem mit der Doppelfunktion der Fachkräfte zusammen: Offiziell erfüllen sie den sozialen Auftrag der Rehabilitation, gleichzeitig müssen sie auch auf die effiziente Bearbeitung der Arbeitsaufträge achten. Im Sinne ihrer pädagogischen Funktion fordern die Fachkräfte die Beschäftigten meist zur freiwilligen Mitarbeit auf.

»Um 11:15 bringt Elisabeth B. Kartons und der Gruppenleiter Etiketten an den Tisch. Er sagt zu der Tischgruppe: ›Wenn ihr möchtet, könnt ihr die noch machen! (Und an den neuen Beschäftigten gewandt:) Willst du auch wieder?‹ Dieser bejaht.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 21)

Die an den neuen Beschäftigten gerichtete Aufforderung zur Mitarbeit wurde vom Gruppenleiter als Frage formuliert, auf die theoretisch auch eine ablehnende Antwort folgen könnte. Auch den anderen Beschäftigten unterbreitete er die neue Ar-

beit als freiwilliges Angebot («Wenn ihr möchtet, könnt ihr die auch noch machen!«). Die dadurch produzierte Stimmung von Freiwilligkeit führt dazu, dass eine anderweitige Beschäftigung, soweit keine Arbeit vorhanden ist, im Arbeitsalltag durchaus üblich ist, häufig malen die Beschäftigten oder spielen miteinander. Dennoch verlangt die Logik der Institution als Arbeitsstätte auch eine gewisse Beteiligung der Beschäftigten. Das Gleichgewicht zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung zu erhalten, obliegt den Gruppenleitungen. In folgendem Beispiel aus der Konfektionierung entstand durch die ambivalenten Anforderungen ein Konflikt:

»Um 11.40 kommt der Gruppenleiter an den Tisch mit einem Karton: »Den könnt ihr auch machen. (An Elisabeth B. gerichtet:) Ihr braucht Tüten. (An die Beschäftigte 1, die gerade malt, gerichtet:) Jetzt pack mal das Malzeug weg, ihr habt jetzt Arbeit.« Diese packt ihre Malsachen weg und sieht dabei ein bisschen verärgert aus. Elisabeth B. holt eine rote Kiste und legt ein paar von den Metallteilen, die verpackt werden sollen, hinein. Zum Beschäftigten 2 gewandt und halb zu der Beobachterin sagt sie: »Der guckt schon« und meint damit, dass der Beschäftigte 2 sich über die folgende Aufgabe freut. Die Arbeitsteilung ist folgende: Der Beschäftigte 2 packt ein Metallteil in eine Tüte, Elisabeth B. gibt im Stehen die Tüte weiter an die Beschäftigte 1, die diese zuklappen und ein Etikett aufkleben soll. Elisabeth B. sagt: »Da, kleb mal für [Beschäftigter 2].« Die Beschäftigte 1 (vermutlich noch verärgert aufgrund des Kommentars des Gruppenleiters): »Ich hasse das, immer kleben, kleben!« Sie macht es aber trotzdem. Die geklebten Tüten wirft sie energisch auf einen Haufen.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 22)

Die Beschäftigte 1 wurde vom Gruppenleiter dazu aufgefordert, bei der Verpackung der Kleinteile zu helfen, anstatt zu malen. Diese Aufforderung zog eine konfliktvolle Atmosphäre nach sich, wofür verschiedene Gründe denkbar sind. Zunächst verletzte der Gruppenleiter durch seinen Tonfall, der ermahrend und nicht wie im vorherigen Beispiel einladend ist, das implizite Gebot der Freiwilligkeit. Damit reagierte er auf die fehlende Bereitschaft der Beschäftigten, sich unverzüglich der Arbeit zuzuwenden. Elisabeth B. und ihr Tischnachbar dagegen standen sofort für die Arbeitsausführung bereit und freuten sich auf die anstehende Tätigkeit.

Die Knappheit von Arbeitsaufträgen hat jedoch zur Folge, dass die Beteiligung aller Beschäftigten nicht zwingend erforderlich ist, um das Arbeitspensum zu erfüllen. Ob die Beschäftigte mitmachte oder malte, spielte eigentlich keine Rolle. Aus diesem Grund konnte die ermahnte Beschäftigte das Verhalten des Gruppenleiters nicht als ernstgemeinte Forderung, sich an der Auftragsbefreiung zu beteiligen, ansehen, sondern lediglich als Demonstration des ungleichen Status. Ihren Ärger über die Ermahnung übertrug sie im Folgenden nicht auf den Gruppenleiter, sondern auf die zu bewältigende Aufgabe, indem sie ihren Missmut verbal kundtat

(»Ich hasse das, immer kleben, kleben!«) und in ihre Gesten übertrug (»wirft sie energisch auf einen Haufen«).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Umgang der Fachkräfte mit den Beschäftigten vor allem zwei Strategien zum Tragen kommen: Auf der einen Seite werden Fähigkeiten der Beschäftigten explizit benannt und gelobt. Die Beschäftigten nehmen diese Zuschreibungen an und fordern sie stellenweise sogar ein. Damit agieren die Beteiligten den Rehabilitationsauftrag der Werkstatt aus, welcher besagt, dass Fähigkeiten gefördert werden sollen. Auf der anderen Seite werden Unfähigkeiten betont, indem entweder Hilfepraktiken angeboten oder die Problemlösungskompetenzen einseitig den Fachkräften zugeschrieben werden. Diese Praktiken können Beschäftigte situativ nutzen, um Verantwortungen zu umgehen. Des Weiteren wird die Arbeit der Beschäftigten beständig kontrolliert. In der Konfektionierung geschieht die Kontrolle unmittelbar, in der EDV-Abteilung mittels technischer Möglichkeiten. Durch Aufforderungen und Ermahnungen wird die Differenz zwischen Beschäftigten und Mitarbeitenden deutlich. Teilweise fügen sich die Beschäftigten ohne Widerworte diesen Anrufungen, es kann aber auch zu Konflikten kommen. Die Beschäftigten werden mittels unterschiedlicher Anrufungen adressiert, die sie teilweise als Fähige ansprechen, teilweise aber auch als Hilfs- und Kontrollbedürftige markieren.

5.4.2 Interaktionen der Beschäftigten in der Werkstatt

In der Regel bauen viele Beschäftigte in der Werkstatt im Laufe der Jahre intensive Beziehungen zueinander auf, die im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle spielen. Drei Kategorien von Interaktionen zwischen den Beschäftigten konnten im Rahmen dieser Studie beobachtet werden: Erstens werden Beziehungen im Rahmen gegenseitiger Assistenzpraktiken aufgebaut. Zweitens bestätigen sich die Beschäftigten gegenseitig in ihren Fähigkeiten. Drittens werden behinderungsrelevante Diskurse und Anrufungen genutzt, um die eigene Positionierung im Feld zu verbessern.

Elisabeth B. unterhält beispielsweise eine sehr intensive Beziehung zu ihrem Tischnachbarn. Die Beziehung ist vor allem von Fürsorge für den Kollegen durch Elisabeth B. gekennzeichnet. Ihr Tischnachbar, der nicht spricht, und sie selbst teilen sich häufig Arbeitsaufgaben, auch wenn Elisabeth B. eigentlich in der Lage ist, die Aufgaben selbstständig auszuführen. Darüber hinaus ist die Beziehung davon geprägt, dass Elisabeth B. dem Tischnachbarn bei alltäglichen Verrichtungen assistiert:

»Der Beschäftigte 1 geht raus, kommt irgendwann wieder, aber seine Hose ist nicht richtig zu. Elisabeth B. sagt: »Komm ich helf dir bei der Hose.« Sie hilft ihm, die Hose richtig anzuziehen.« (WfbM1_m_Tag 1, Abschnitt 14)

Das Beispiel verdeutlicht, dass Elisabeth B. auf die Bedürfnisse des befreundeten Beschäftigten achtet und ihre Hilfe selbstständig anbietet, wenn sie das Gefühl hat, dass dieser sie benötigt. Das Verhältnis zwischen den beiden Beschäftigten wird über die persönliche Ebene hinaus auch von den Fachkräften als Assistenzverhältnis akzeptiert. Folgendes Beispiel zeigt die Bestätigung des Verhältnisses durch die Gruppenleitung:

»Die Gruppenleiterin gibt Elisabeth B. eine Einladung für das Sommerfest in zwei Wochen, das allgemein ein großes Thema ist. Sie soll die Einladung in die Tasche des Beschäftigten legen. Elisabeth B. bringt die Einladung weg. Irgendwann kommt sie mit verschiedenen Zetteln wieder und meint: ›Die waren alle noch in seiner Tasche.‹ Die Gruppenleiterin kümmert sich um die Zettel, Elisabeth B. setzt sich wieder auf ihren Platz.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 10)

Die Gruppenleiterin gab nicht dem Beschäftigten selbst die Einladung zum Sommerfest, sondern beauftragte Elisabeth B. mit der Aufgabe, die Einladung in seine Tasche zu legen. Durch die Beauftragung von Elisabeth B. erkannte die Gruppenleiterin das Assistenzverhältnis der beiden Beschäftigten an und nutzte es für ihre Zwecke. Die Gruppenleiterin bestätigte die inoffizielle Rolle Elisabeth B.s als Assistentin, wodurch diese in ihrem Status legitimiert wurde. Aus dieser Rolle heraus versteht Elisabeth B. sich als Stellvertreterin für ihren Tischnachbarn. Bei der Verpackung von Kleinteilen sicherte sie seine Rolle im Arbeitsprozess:

»Elisabeth B. beginnt, die Kartons aufzufalten, steckt aber selbst die Kleinteile nicht hinein, damit ihr Tischnachbar das machen kann. Der ist aber gerade abwesend, um seine Kaffeetasse nach draußen in die Küche zu bringen. Sie sagt zu den anderen: ›Nicht so schnell, lasst dem [Name] auch was übrig, der will auch was arbeiten.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 11)

Obwohl Elisabeth B. alle Arbeitsschritte selbstständig ausführen könnte, entschied sie sich dafür, die Arbeit mit dem befreundeten Beschäftigten gemeinsam zu bewältigen. Sie forderte darüber hinaus, dass auch die anderen Beschäftigten am Tisch sich mäßigen sollten (»nicht so schnell«), um ihrem Kollegen etwas übrigzulassen. Damit achtete sie darauf, dass alle Beschäftigten in den Arbeitsprozess miteinbezogen wurden.

In der beschriebenen Situation sorgte Elisabeth B. dafür, dass die anderen Beschäftigten die Wünsche ihres Kollegen beachtetten. Indem sie sich als seine Fürsprecherin inszenierte, inszenierte sie nicht nur gegenüber den anderen Beschäftigten und auch der Beobachterin ihre Zuneigung für den Tischnachbarn, sondern konnte sich gleichzeitig in der Rolle der fürsorgenden Person positionieren.

Das Vertrauensverhältnis, das sie zu dem Tischnachbarn unterhält, zeigte Elisabeth B. häufig mit spontanen körperlichen Zuwendungen: »Elisabeth B. kitzelt und umarmt den Beschäftigten 1 von hinten, der auf seinem Stuhl sitzt; er nimmt

ihre Arme und kuschelt sich an sie. Sie sagt: ›Das ist mein Krümel.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 23) Sie verbalisierte ihre Zuneigung in Form des Kosenamens (›Das ist mein Krümel«) und gestisch in Form der Umarmung. Die Fürsorge und Zuneigung durch Elisabeth B. kann als mütterlich bezeichnet werden. Auf der einen Seite kümmerte sie sich um ihren Freund, setzte seine Interessen gegenüber anderen durch und achtete darauf, dass dieser gerecht behandelt wird. Auf der anderen Seite ermahnte sie ihn, wenn es die Situation ihrer Meinung nach erforderte.

»Elisabeth B. und ihr Tischnachbar teilen sich eine Aufgabe; sie packen Kleinteile in Kartons, welche vorher aufgefaltet werden müssen. Elisabeth B. klappt dazu die Kartons auf und gibt sie weiter an ihren Tischnachbarn, welcher die zu verpackenden Objekte in den Karton steckt. Nach ein paar Stück weist sie ihn zurecht und sagt: ›Hier, die kannst du auch selber falten, aber dazu bist du zu faul.« Lächelnd nimmt dieser die Rüge an, faltet die Kartons selbst und steckt jeweils ein Teil hinein.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 12)

Während Elisabeth B. wie vorgesehen der Arbeit nachging und so ihre Fähigkeiten performierte, führte ihr Tischnachbar nur einen einzigen Arbeitsschritt aus. Auf den ersten Blick schien es, als wäre er möglicherweise beeinträchtigungsbedingt auf Unterstützung angewiesen. Die sich als fähig demonstrierende Elisabeth B. besaß aber offenbar ein Hintergrundwissen, welches sie dazu veranlasste, die Inszenierung ihres Freundes nicht mitzuspielen, und so deckte sie explizit sein Handeln als Vortäuschung von Unfähigkeit auf. Dabei markierte sie die Unterlassung der Fähigkeitsausübung nicht als Aspekt des Behindertenstatus ihres Kollegen, sondern unterstellte ihm Faulheit.

Elisabeth B. reproduzierte hier allgemeine Normen des Arbeitslebens, wonach Fleiß und eigenes Bemühen wünschenswerte Subjekteigenschaften von Arbeitnehmenden darstellen. Indem sich der erwischte Beschäftigte gefügig zeigte und seine subversive Haltung lächelnd aufgab, demonstrierte er sowohl Distanz zu den herrschenden Regeln als auch deren Akzeptanz. Elisabeth B. rief ihren Freund mit Bezug auf allgemeine Vorstellungen rund um Leistungsfähigkeit und Arbeitstugenden an, anstatt sich auf beeinträchtigungsbezogene Zuschreibungen zu beziehen, um seine Unfähigkeiten bzw. deren Vortäuschung zu bewerten. Trotz des etablierten Assistenzverhältnisses zwischen den beiden Personen adressierte Elisabeth B. ihren Kollegen in dieser Situation nicht als assistenzbedürftig, sondern nutzte allgemeinere Anrufungen, die sich auf die Eigenschaften Fähigkeit und Faulheit beziehen. Sie unterstellte ihrem Freund, dass er nicht aufgrund fehlender Fähigkeiten nur einen Arbeitsschritt ausführte, sondern aufgrund mangelnden Willens.

Während des Beobachtungszeitraums wurde deutlich, dass in der Konfektierung vor allem das soziale Miteinander eine wichtige Rolle für die Beschäftigten spielt. Der hohe Stellenwert von Sozialität hat auch Auswirkungen auf die Selbst-

positionierung der Beschäftigten. Das wird in diesem Interviewausschnitt mit Elisabeth B. deutlich:

- »I: Ähm genau hast du denn irgendwelche besonderen Wünsche für die Zukunft?
 B: Och nö. (.) Ich hab keine Wünsche/ich will nur dass ich glücklich bin oder dass ich hier mit Leute befreundet bin (.)
 I: Hm (bejahend) Ähm wenn du dich/also kannst du dich vielleicht selbst beschreiben? Was bist du für ein Mensch? (4)
 B: Ich bin gern nett und helf gerne Freunden untereinander, Freunden (.)«
 (Interview WfbM1_w, Abschnitt 271-274)

Der soziale Aspekt der Werkstattbeschäftigung stand für Elisabeth B. im Vordergrund. Da sie in den nächsten Jahren verrentet wird, sind berufliche Ziele für sie wahrscheinlich nicht mehr allzu bedeutsam. Wichtiger schien es ihr zu sein, den gegenwärtigen Grad an Zufriedenheit aufrechtzuerhalten und vor allem ein gutes Verhältnis zu den anderen Beschäftigten zu pflegen. Diese Prioritäten übersetzte sie wiederum in ihr Selbstbild. Auf die Frage nach der Selbstbeschreibung betonte sie ihre sozialen Kompetenzen in Form von »nett sein« und »Freunden helfen«.

Auch in der EDV-Abteilung waren Hilfeleistungen selbstverständliche Praktiken im Arbeitsalltag. Vor allem wurde in dieser Arbeitsgruppe den körperlich beeinträchtigten Kollegen und Kolleginnen geholfen, wie in diesem Beispiel:

- »Beschäftigter 1 bittet Thomas B. um Hilfe. Er hat mehrere Taschen hinten an seinem Rollstuhl hängen. Thomas B. holt aus einer das Ladegerät für den Rollstuhl und steckt ein Ende in den Rollstuhl und das andere hinter sich und der Beobachterin in die Steckdose.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 26)

Thomas B. half seinem Kollegen, der selbst nicht an die Taschen, die an seinem Rollstuhl hingen, und die Steckdose herankam. Die Frage nach Hilfe und die prompte Hilfestellung durch Thomas B. verweisen darauf, dass das Erteilen der alltäglichen Hilfepraktiken für ihn selbstverständlich ist. Diese Selbstverständlichkeit zeigt sich als Anerkennung gegenseitiger Abhängigkeiten und des Aufeinanderverwiesenseins. Die verschiedenen Beeinträchtigungen und damit verbundene Bedarfe werden als selbstverständlicher Bestandteil des Alltags anerkannt.

Seltener beschrieben die Beschäftigten sich gegenseitig mit Bezug auf beeinträchtigungsbedingte Kategorien. Da Thomas B. zusätzlich zur Arbeit in der EDV-Arbeitsgruppe als Mitglied des Werkstattrats tätig war, wandten sich häufig Beschäftigte mit Problemen an ihn. Die Beschäftigte 1 berichtete von Problemen mit der Beschäftigten 2 aus einer anderen Abteilung. Diese höre nicht auf, sie zu ärgern, und habe sie kürzlich sogar geschlagen. In der Frühstückspause wurde der Fall in der Cafeteria, unter anderem von Thomas B. in seiner Rolle als Werkstatttrat und der betroffenen Beschäftigten, besprochen. Die Beschäftigte 2 war nicht anwesend:

»Alle besprechen das Problem, eine weitere Beschäftigte hatte den Vorfall auch mitbekommen und kann zusätzlich berichten. Sie wollen die Gruppenleiter verständigen und darum bitten, dass die Beschäftigte 2 sich der Beschäftigten 1 nicht nähern soll und auch nicht in ihre Gruppe kommen darf. Beschäftigte 1 sagt: »Die hat Lernschwierigkeiten, aber das heißt nicht, dass sie sich alles erlauben kann.« Das wiederholt sie einige Male. Sie sagt dann auch: »Manche haben so Lernschwierigkeiten, die erinnern sich dann nicht, ob sie etwas dürfen oder nicht. Aber die weiß das schon genau, dass sie das nicht darf.« (WfbM1_m_Tag 1, Abschnitt 19)

Bei der Besprechung bestand der Konsens, dass die Beschäftigte 2 von der Beschäftigten 1 fernzuhalten sei. Vermutlich gingen die Diskutierenden davon aus, dass von der Beschäftigten 2 keine Verhaltensänderung zu erwarten war. Aus diesem Grund wurde der Weg des Kontaktverbotes präferiert. Die Beschäftigte 1 führte als Erklärung für das Verhalten der Beschäftigten 2 deren »Lernschwierigkeiten« an. Es wurde nicht genau deutlich, was sie mit diesem Begriff meint. Einerseits schienen »Lernschwierigkeiten« ein legitimer Grund dafür zu sein, dass jemand sich schlecht an Ge- und Verbote erinnern kann. Andererseits schienen sie im speziellen Fall der Beschäftigten 2 nur als Vorwand herangezogen werden, damit diese die Verantwortung für ihr aggressives Verhalten nicht vollkommen übernehmen müsse.

Im Umgang der Beschäftigten untereinander werden mehrere Aspekte deutlich. Wie das Verhältnis zwischen Elisabeth B. und ihrem Tischnachbarn verdeutlicht, sind diese Beziehungen häufig durch eine tiefe Zuneigung und gegenseitiges Helfen und Assistieren gekennzeichnet. Hilfe und Unterstützung gehören für die Beschäftigten zum Arbeitsalltag; sie erhalten selbst regelmäßig Hilfe vom Fachpersonal, assistieren aber auch anderen, wenn sie können. Die Selbstverständlichkeit der Hilfepraktiken kann als Anerkennung von Heterogenität verstanden werden. Auch bei Konflikten stehen sich die Beschäftigten zur Seite, um Lösungen zu finden.

Gegenseitige Anrufungen, in welchen Fähigkeiten und Unfähigkeiten verhandelt werden, richten sich eher auf allgemeine Adressierungen als gutes oder schlechtes Arbeitssubjekt, weniger auf beeinträchtigungsbezogene Attribute. Letztere werden eher über nicht anwesende Dritte formuliert und die betroffenen Personen werden selbst weniger damit konfrontiert. Die Deutung liegt nahe, dass Behinderung und Beeinträchtigung als natürliche Kategorien und somit als nicht veränderbar gelten. Da sie implizit und wie selbstverständlich vorausgesetzt werden, lohnt sich aus diesem Grund eine entsprechende Adressierung von Personen nicht. Dagegen können Anrufungen zu Leistung oder Benehmen von den adressierten Personen angenommen und umgesetzt werden.

5.4.3 Interaktionen mit Vorgesetzten im Inklusionsbetrieb

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Adressierungen und Positionierungen, die in den Interaktionen im Arbeitsalltag des Inklusionsbetriebs stattfinden. Im Inklusionsbetrieb gibt es Hierarchien, die nicht aus einer Differenzierung zwischen Personen mit und ohne Schwerbehindertenstatus resultieren. Im Gegensatz zur Unterscheidung zwischen Beschäftigten und Fachkräften in der Werkstatt, die eine Rehabilitationseinrichtung für behinderte Menschen ist, ist im Inklusionsbetrieb letztlich nur die Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (zwischen 30 und 50 %) geregelt. Mitarbeitende mit Behinderung sind im Inklusionsbetrieb keine Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, sondern sozialversicherungspflichtig angestellte Arbeitnehmende.

Die Interaktionen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden stehen nachfolgend im Fokus, da sie durch die unterschiedlichen Rollen und Funktionen asymmetrische Beziehungen *par excellence* sind. So obliegt es den Vorgesetzten, Anweisungen zu erteilen und davon auszugehen, dass die Mitarbeitenden diese auch ausführen. Außerdem können Vorgesetzte die Mitarbeitenden rügen bzw. zurechtweisen, wenn eine Arbeit nicht zufriedenstellend ausgeführt wird. Vorgesetzte können aber auch ihre Zufriedenheit ausdrücken, indem sie Lob aussprechen oder die Entscheidungen von Mitarbeitenden bestätigen. Zudem intervenieren Vorgesetzte in unter den Mitarbeitenden bestehende Verhältnisse und können Mitarbeitende vor ihren Kolleginnen und Kollegen schützen.

In dem besuchten Inklusionsbetrieb fungierte die Abteilungsleiterin als Vorgesetzte, die allen anderen Mitarbeitenden gegenüber weisungsbefugt war. Darüber hinaus hatten die Vorarbeitenden einen höheren Status als diejenigen, die mit der Verpackung der Industriegüter an den Packtischen beschäftigt waren. Einige reguläre Mitarbeitende kümmerten sich zusätzlich um die Verteilung der Arbeitsaufträge innerhalb der Abteilungen, besaßen aber nicht den offiziellen Status als Vorarbeitende.

Aus dem ethnografischen Material konnten vier Arten von Interaktionen mit Vorgesetzten rekonstruiert werden. Erstens kommt allgemein in nahezu jeder Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden die Praktik der Anweisung vor, so natürlich auch im Inklusionsbetrieb. Die folgende Interaktion, an der Anna A., die Beobachterin und die Abteilungsleiterin beteiligt waren, zeigt dies exemplarisch:

»Die Beobachterin fragt Anna A., ob sie heute bei ihr sitzen darf. Diese sagt: ›Ja, kein Problem.« Die Abteilungsleiterin sagt, Anna A. solle der Beobachterin einen Stuhl besorgen. Anna A. geht los und besorgt einen Stuhl, den sie rechts neben ihren eigenen stellt.« (IF1_w_Tag 1, Abschnitt 9)

Die Fokusperson wurde explizit darum gebeten, ihre Zustimmung zur Durchführung der Arbeitsbegleitung zu geben, woraufhin sie einwilligte. Die Aufforderung der Abteilungsleiterin, der Beobachterin einen Stuhl zu besorgen, wurde ohne Widerrede ausgeführt, denn Weisungen von Vorgesetzten anzunehmen, gehört für angestellte Mitarbeitende zum Arbeitsalltag.

Zweitens: Vorgesetzte und Vorarbeitende forderten die Mitarbeitenden nicht nur zu bestimmten Tätigkeiten auf, sie wiesen diese auch zurecht, wenn beispielsweise eine Arbeit nicht richtig ausgeführt wurde oder eine Missachtung der Einhaltung von Arbeits- und Pausenzeiten erfolgte. In folgendem Protokollauszug wies ein Vorarbeiter Erwin A. aus der Abteilung Kleinteile zurecht:

»Erwin A. bespricht etwas mit dem Vorarbeiter, es scheint etwas zu fehlen: Beide suchen in den Kisten, in welchen die neuen Aufträge bereitliegen, irgendwann geht Erwin A. zu seinem Platz und sagt: ›Du glaubst nicht, wo das ist: Direkt hier vorne bei mir!‹ Der Vorarbeiter schaut bei Erwin A. nach, scheint etwas verärgert zu sein und sagt im Weggehen: ›Gucken besser, Erwin!‹« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 20)

Durch eine Unachtsamkeit von Erwin A. kam es zu dem Missverständnis, dass etwas für die Arbeit Benötigtes fehlen würde. Der Vorarbeiter half ihm bei der Suche. Erwin A. wurde allerdings kurze Zeit später an seinem eigenen Platz fündig und versuchte, die Situation etwas abzumildern, indem er die Schuld anonymisierte (»Du glaubst nicht, wo das ist«). Der Vorarbeiter kontrollierte daraufhin Erwin A.s Aussage, indem er selbst noch einmal nachsah. Dieser hätte, wenn er aufmerksamer gewesen wäre, den ›Suchauftrag‹ gar nicht an den Vorarbeitenden richten müssen. Der Vorarbeiter war verärgert über die Situation und verlangte von Erwin A., in Zukunft besser Acht zu geben. Der Appell des Vorarbeiters kann als Appell an die Selbstverantwortung Erwin A.s interpretiert werden.

Drittens bestätigten Vorgesetzte gute Leistungen von Mitarbeitenden. In der folgenden Situation in der Abteilung Komplettierung arbeitete Anna A. gemeinsam mit einem Kollegen. Sie verpackten gemeinsam ein Reparaturset für Motoren, als sich die Abteilungsleiterin bei einem ihrer Rundgänge einmischte:

»Im Laufe der Arbeit ermahnt Anna A. ihren Kollegen öfter, dass er gründlicher oder langsamer arbeiten soll. Die Abteilungsleiterin kommt dazu und sagt zu dem Kollegen: ›Hast du dieses Etikett geklebt? Das sollst du doch nicht, das soll Anna machen. Das kann man sonst wieder nicht scannen.‹ Sie erhebt ihren Finger und schimpft: ›Du, du, du!‹ Der Kollege lässt sich tatsächlich ›ermahnen‹, denn er bleibt still, als die Abteilungsleiterin schimpft. Ab diesem Zeitpunkt klebt zunächst Anna A. die Etiketten. Der Kollege ist jedoch ungeduldig und will wieder selbst kleben. Die Ungeduld liegt darin begründet, dass nach dem Zukleben des Kartons mit Klebeband die Lasche, auf die das Etikett geklebt werden muss, auf

seiner Seite ist und sie, wenn Anna A. kleben soll, den Karton erst zu ihr umdrehen müssen. Es handelt sich also um einen zusätzlichen Arbeitsschritt. Der Kollege wird ungeduldig und Anna A. sagt verärgert: »Dann dreh es doch um, Mann.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 14-15)

In der beschriebenen Situation trafen zwei konträre Arbeitsstile aufeinander. Anna A. präferierte einen langsameren, dafür gründlicheren Arbeitsstil, während ihr Kollege so schnell wie möglich fertig werden wollte. Dies führte zu kleinen Streitigkeiten zwischen den beiden, die teilweise im Ernst, teilweise scherzhaft ausgetragen wurden. Als die Abteilungsleiterin dazukam, bestätigte diese eindeutig Anna A.s Sichtweise. Sie verwies auf eine vorherige Verständigung, nach der Anna A. die Etiketten kleben sollte, weil der Kollege in der Vergangenheit nicht gründlich genug gearbeitet hatte (»Das kann man sonst wieder nicht scannen«). Die Art, wie sie ihn zurechtwies, mit erhobenem Finger und der Formulierung »[d]u, du, du!«, erinnert an die Ermahnung eines Kleinkindes. Eventuell wollte sie die Situation damit etwas entschärfen, indem sie die Praktik des Schimpfens ins Lächerliche zog. Die Reaktion des Kollegen, der plötzlich still war, ließ allerdings vermuten, dass er sich tatsächlich zurechtgewiesen fühlte. Der Intervention der Abteilungsleiterin wurde von ihm wahrscheinlich mehr Bedeutung beigemessen als den vorherigen Versuchen Anna A.s, ihn zu einem sorgfältigeren Arbeiten anzuhalten.

Die Intervention der Abteilungsleiterin kann als kurzfristige Disziplinierung des Mitarbeiters interpretiert werden, die jedoch nicht lange anhielt, denn kurz darauf wurde dieser wieder ungeduldig. Die Zurechtweisung durch die Abteilungsleiterin bestätigte auf der einen Seite die Arbeitsweise von Anna A. und kritisierte die ihres Kollegen. Auf der anderen Seite hielt Anna A.s Triumph nur kurz an, denn in Abwesenheit der Abteilungsleiterin arbeitete der Kollege wieder wie zuvor. Der schärfere Ton Anna A.s am Ende der Episode (»Dann dreh es doch um, Mann!«) kann einen Hinweis darauf geben, dass es sie frustrierte, trotz der Bestätigung durch die Abteilungsleiterin wieder mit dem Kollegen über die bessere Arbeitsweise verhandeln zu müssen.

Viertens konnte beobachtet werden, dass die Vorgesetzten die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden durch Interventionen regulierten. In der Abteilung Kleinteile sind die Mitarbeitenden selbst dafür verantwortlich, die Kisten, in denen die Aufträge angeliefert werden, nach Bearbeitung des Auftrages auf eine Palette zu stellen, die sich am Eingang der Abteilung befindet. Erwins A. lagerte seine leeren Kisten zunächst auf einem der an seinem Arbeitsplatz befindlichen Rollbänder und brachte anschließend mehrere Kisten auf einmal zu der Palette. Ein Kollege versuchte, eine Kiste auf Erwins A.s Rollband zu platzieren, als der Vorarbeiter sich einmischte.

»Ein Mitarbeiter kommt und stellt eine große blaue Kiste zu Erwin A. auf das obere Rollband, der Vorarbeiter sieht das und sagt zu dem Mitarbeiter: »Nix da, da vor-

ne ist Palette. Sonst arbeitet Erwin für dich mit.« Der Vorarbeiter nimmt die Kiste runter und stellt sie selbst auf die Palette. Er sagt zu dem Mitarbeiter, der in der Nähe von Erwin A. stehen geblieben ist: »Ist gut jetzt, ist erledigt, arbeite weiter.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 21)

Der Vorarbeiter intervenierte, um einer Ungleichverteilung der Arbeit vorzubeugen und Erwin A. vor Mehrarbeit zu schützen (»Sonst arbeitet Erwin für dich mit«). Aus der Tatsache, dass er anschließend selbst die Kiste zur Palette brachte, kann geschlossen werden, dass er kein Interesse daran hatte, die Situation unnötig zu dramatisieren. Diese Strategie wurde auch in seiner anschließenden Rüge des Mitarbeiters deutlich. Er forderte diesen auf, weiterzuarbeiten, anstatt nur dazustehen oder gar diskutieren zu wollen. Dadurch regulierte der Vorarbeiter nicht nur die Situation zwischen den beiden Kollegen, sondern stellte auch einen reibungslosen Arbeitsablauf sicher, indem er sie zu Selbstständigkeit (»Sonst arbeitet Erwin für dich mit«), Produktivität (»arbeite weiter«) und Disziplin (»ist gut jetzt«) anhielt.

Zusammenfassend betrachtet ergibt sich aus den vier exemplarischen Situationen zur Interaktion zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden Folgendes: Die Mitarbeitenden wurden von den Vorgesetzten in erster Linie als Arbeitende angerufen. Sie wurden angewiesen, bestimmte Tätigkeiten auszuführen oder anders auszuführen, und dabei auch nach Bedarf entsprechend zurechtgewiesen. Diese Anrufungen nahmen die Mitarbeitenden meist ohne Widerworte an, sie verhielten sich somit entsprechend der Norm der Folgsamkeit. Die Praktiken der Ermahnung dienten vor allem der Anrufung zur Disziplin, beispielsweise zur Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten. Bei der Bitte nach Hilfeleistungen konnten Anrufungen zur Selbstständigkeit beobachtet werden. Zudem achteten die Vorgesetzten darauf, dass die Mitarbeitenden produktiv waren und sich nicht während der Arbeitszeit anderen Beschäftigungen widmeten.

Die Vorgesetzten richteten jedoch nicht nur direkte Anweisungen und Ermahnungen an die Mitarbeitenden, sondern konnten auch indirekt über die Betonung von Differenzen zwischen den Mitarbeitenden gewünschte Verhaltensweisen hervorrufen. Zum Beispiel wurde das Lob einer Person für ihre Arbeitsleistung dazu benutzt, indirekt einer anderen Person eine Rüge zu erteilen. Im Bereich des sozialen Miteinanders nahmen die Vorarbeitenden zusätzlich eine regulierende Funktion ein, wenn sie beispielsweise einzelne Mitarbeitende vor anderen Mitarbeitenden in Schutz nahmen bzw. auf eine Gleichverteilung der Arbeitsbelastung achteten. Hauptsächlich konnten aus dem Verhältnis zwischen Angestellten und Vorgesetzten vor allem Anrufungen zur Disziplin, Selbstständigkeit und Produktivität in der Analyse herausgearbeitet werden.

5.4.4 Interaktionen unter Kolleginnen und Kollegen im Inklusionsbetrieb

Im Arbeitsalltag interagieren die Mitarbeitenden des Inklusionsbetriebs nicht nur mit den Vorgesetzten und Vorarbeitenden, sondern auch miteinander, wobei sie implizite und explizite Anrufungen aneinander richten. In diesem Kontext ist zunächst zwischen arbeitsbezogenen und sonstigen Interaktionen zu unterscheiden. Zu den arbeitsbezogenen Interaktionen gehören vor allem die gemeinsame Arbeit, die Arbeitsteilung, das Gewähren und Erhalten von Hilfepraktiken, aber auch die gegenseitige Ermahnung zur Einhaltung von Regeln und das gegenseitige Anweisen zum schnelleren oder gründlicheren Arbeiten. Zu den sonstigen Praktiken gehören vor allem die zwischenmenschlichen Kontakte wie der Austausch von Freundlichkeiten auf der einen Seite und das gegenseitige Ärgern auf der anderen Seite.

Nimmt man die verschiedenen Interaktionen unter Kolleginnen und Kolleginnen näher in den Blick, fallen mehrere bemerkenswerte Aspekte auf. Erstens wird die Arbeit im Inklusionsbetrieb arbeitsteilig organisiert. Wie an anderen Stellen bereits erläutert betrifft dies vor allem die Anlieferung und Abholung von Aufträgen, aber auch das gemeinsame Arbeiten unter den Kolleginnen und Kollegen. Über die Jahre bauen sich selbstverständlich, wie in der Werkstatt auch, Beziehungen auf. Erwin A. pflegt beispielsweise ein gutes Verhältnis zu seinem Tischnachbarn. Sie entscheiden gemeinsam über die Verteilung der angelieferten Arbeitsaufträge, teilen aber auch Arbeitsmaterialien miteinander. In folgender Situation gingen sie zwar getrennten Aufgaben nach, arbeiteten jedoch gemeinsam:

»Erwin A. nimmt sich die nächste Kiste. Er muss kleinere Tüten zunächst mit Etiketten versehen. Er sagt zur Beobachterin: ›[Name Kollege] und ich teilen uns die Arbeit immer auf. Mal muss er zählen, mal ich.« Er steckt die jeweilige Anzahl an Schrauben in die Tüten, dann schweißst er alle Tüten auf einmal. Der Kollege benutzt gerade auch die Schweißmaschine, teilweise legen sie die Tüten beide gleichzeitig in die Maschine, Erwin A. links von der Beobachterin und der Kollege rechts von ihr. Die Maschine schlägt einen Funken; Erwin A. sagt: ›Da funkt's.« Der Kollege lacht.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 22)

Erwin A. konstatierte, dass die Aufteilung der Arbeit zwischen den beiden Kollegen egalitär erfolge und beide die gleichen Tätigkeiten abwechselnd ausführen müssten (»Mal muss er zählen, mal ich«). In der beschriebenen Situation führten beide unabhängig voneinander eine ähnliche Tätigkeit aus, wobei das Schweißgerät benötigt wurde. Sie benutzten das Schweißgerät hauptsächlich gleichzeitig, nicht nacheinander. Vermutlich hatte die gemeinsame Nutzung des Schweißgerätes zwei Vorteile. Zum einen zeigte sich eine zeitsparende Funktion, da nicht die eine Person auf die andere warten musste, um das Gerät benutzen zu können. Zum anderen förderte die gemeinsame Benutzung die Kommunikation zwischen

den beiden Arbeitenden, da sie nur durch verbale und nonverbale Abstimmung erfolgreich funktionieren konnte. Die humorvolle Aussage Erwin A.s, »[d]a funkts«, kann nicht nur als Kommentar über die funkensprühende Maschine interpretiert werden, sondern auch als Beschreibung des Verhältnisses zwischen den beiden Kollegen. Das Bild des Funkens steht alltagssprachlich für positiv affizierte Beziehungen (»der Funken springt über«, »es hat zwischen zwei Personen gefunkt«). Das Lachen des Kollegen kann als Bestätigung der positiven Deutung gelten.

Zweitens zeichnet sich das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden durch gegenseitige Unterstützung aus. Im Interview mit Anna A. wurde deutlich, dass diese Unterstützung einen hohen Stellenwert einnimmt:

»I: Wie ist denn dein/also wie verstehst du dich denn mit deinen Kollegen und den Vorgesetzten so?

B: Ach so eigentlich ganz gut, ne. Ja dann manchmal wissen die/fragen sie mich immer alle, wie man das packt, wie man das andere packt, ne (lacht)«

(Interview_IF1_w, Abschnitt 205-206)

Die Frage nach dem Verhältnis zwischen den anderen Mitarbeitenden und ihr selbst beantwortete Anna A. mit Verweis auf Hilfeleistungen, die sie zu erbringen bereit ist. Ihre Selbstverortung als ausschließlich hilfegebende Person kann so interpretiert werden, dass sie sich selbst als kompetente Ansprechpartnerin für die Kolleginnen und Kollegen versteht, denn durch das Hervorheben des Hilfeaspekts betonte sie ihre persönlichen Kompetenzen.

Drittens werden Hilfeleistungen umgekehrt auch angenommen. Beispielsweise wurde Erwin A. bei mehreren Tätigkeiten von seinem Tischnachbarn unterstützt (vgl. IF1_m_Tag 1, Abschnitte 27, 37 und 38). Die folgende Situation zeigt, dass dieser Kollege nicht nur auf Zuruf reagierte, sondern auch selbsttätig seine Hilfe anbot. Während Erwin A. Tüten mit Schrauben befüllte, kam es zu folgendem Dialog:

»Der Kollege fragt: ›Hast du noch ein Etikett?‹ Erwin A. bejaht, aber er kann die Teile sowieso wieder in die gleiche Tüte mit dem Etikett verpacken, wenn er ein Stück abschneidet. Dadurch ist die Tüte nun kleiner, also hilft ihm der Kollege beim Schweißen.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 24)

Dadurch, dass Erwin A. ein Stück der Tüte abschneiden musste, war es anschließend schwierig, die Tüte mit der richtigen Anzahl an Schrauben zu befüllen und zu schweißen. Hätte die Tüte, auf der bereits ein Etikett klebte, weggeworfen werden müssen, wäre die Anzahl an zur Verfügung stehenden Etiketten möglicherweise knapp geworden. Der Kollege erkundigte sich aus diesem Grund implizit bei Erwin A., ob dieser Unterstützung benötige, indem er eine scheinbar beiläufige Frage zum Arbeitsablauf stellte (»Hast du noch ein Etikett?«). Das Problem, ob noch genügend Etiketten vorhanden waren, stellte sich zwar nicht, aber Erwin A. war auch

nicht in der Lage, die verkleinerte Tüte selbstständig zu schweißen, also half ihm der Kollege. Sie verhielten sich wie ein eingespieltes Team.

Durch die jahrelange gemeinsame Arbeit kannte der Kollege die Stärken und Schwächen von Erwin A. Ohne dass dieser um Unterstützung gebeten hatte, merkte der Kollege durch nonverbale Äußerungen in Mimik und Gestik, dass Unterstützung benötigt wurde, und sprach ihn aus diesem Grund an. Doch das Unterstützungsangebot richtete er nur implizit und nicht explizit an Erwin A.: Er stellte eine Frage zum Arbeitsablauf und implizierte damit, dass er bereit war zu helfen, ohne dass Erwin A. explizieren musste, worin das konkrete Problem lag. Auf diese Weise bot der Kollege Erwin A. die Möglichkeit, Hilfe zu erhalten, ohne um diese bitten zu müssen.

Viertens kann das Anbieten von Hilfe jedoch auch als ungewollte Einmischung interpretiert werden, wie die folgende Situation aus der Abteilung Komplettierung zeigte. Anna A. arbeitete selbstständig an ihrem Arbeitsauftrag; der Kollege am Tisch hinter ihr mischte sich ein, als sie gerade dabei war, ihren Arbeitstisch abzumessen:

»Der Kollege sagt von hinten: ›Das musst du nicht nachmessen, der Tisch ist 2 Meter lang.« Anna A. erwidert: ›Trotzdem, mach du *deine* Sachen, [Name Kollege].‹ Sie misst ein Stück Schlauch an dem Tisch ab und versucht, ihn dann mit dem Cutter durchzuschneiden, was ziemlich schwer geht. Der Kollege kommt und nimmt ihr den Schlauch aus der Hand und versucht es mit seinem Cutter. Das funktioniert auch nicht so gut. Anna A. sagt: ›Komm, geh weg, mach deine eigene Arbeit.«
(IF1_w_Tag 2, Abschnitt 18)

Der Kollege mischte sich wiederholt ein, zuerst verbal und anschließend körperlich, indem er Anna A. ihre Arbeit aus der Hand nahm. In beiden Situationen schien Anna A. wenig erfreut über die Hilfe des Kollegen zu sein und verwies ihn darauf, dass er sich um seine eigenen Aufgaben kümmern solle (»mach du *deine* Sachen«). Die Gründe für das Verhalten des Kollegen sind nicht eindeutig. Ob er wirklich helfen, Anna A. ärgern oder seine eigenen Kompetenzen inszenieren wollte, bleibt unklar. Das Abweisen der Hilfe durch Anna A. kann als Wunsch interpretiert werden, möglichst selbstständig zu arbeiten. Sie bestand auf ihrem eigenen Arbeitsstil (»Trotzdem«) und getrennten Arbeitsbereichen (»Komm geh weg«). Die Hilfe des Kollegen interpretierte sie als Einmischung in ihren Arbeitsablauf (»mach du *deine* Sachen«; »[...] mach deine eigene Arbeit«).

Dieser Wunsch nach Autonomie drückte sich auch in einem Interviewausschnitt mit Anna A. aus. Auf die Frage, ob sie gerne im Team arbeitet, antwortete sie:

»B: Ja (.) ich denke öh (.) ja wenn es schnell gehen muss, dann müssen ja dann ja mehr/also zwei Leute oder so arbeiten, ne? Aber ansonsten ist das dann besser,

wenn man alleine, dann kommt man dann nicht so durcheinander (lacht). Ne?«
(Interview_IF1_w, Abschnitt 202)

Anna A. erkennt zwar die Notwendigkeit zeitweiser Teamarbeit an, bevorzugt aber das selbstständige Bearbeiten von Aufträgen. Sie konstatierte, dass sie weniger fehleranfällig sei, wenn sie alleine arbeitet, weil »man dann nicht so durcheinander« komme. Das darauffolgende Lachen und die rhetorische Nachfrage (»Ne?«) weisen auf ihre Erwartung hin, dass die Interviewerin ihr zustimmte und wusste, wovon die Rede war, da sie bei der Arbeitssituation mit dem hektischen Kollegen anwesend war. Selbstständigkeit und Sorgfalt bei der Auftragserfüllung bedingen sich für Anna A. gegenseitig. Fehlerhaftes Arbeiten wird ihrer Meinung nach durch Hektik begünstigt, die zum Beispiel durch das Arbeiten im Team ausgelöst werden kann.

Fünftens übernehmen die Mitarbeitenden zeitweise Funktionen, die eigentlich Vorgesetzten vorbehalten sind. Anna A. und ihr Kollege beispielsweise kritisierten sich gegenseitig für ihre Arbeitsstile: »Bei dem Kleben der Etiketten ermahnt Anna A. ihren Kollegen: »Kleb das richtig hin.«« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 14) Das Ermahnen, das eigentlich zum Aufgabenrepertoire der Vorgesetzten gehört, wurde an dieser Stelle von Anna A. übernommen. Im Kapitel zuvor wurde gezeigt, wie Ermahnungen der Abteilungsleiterin vom Kollegen zumindest zeitweise angenommen wurden. Bei den symmetrischen Interaktionen zwischen den Kolleginnen und Kollegen handelte es sich allerdings weniger um ein unidirektionales Anweisen als vielmehr um einen permanenten Aushandlungsprozess um den richtigen Arbeitsstil:

»Der Kollege macht etwas Druck auf Anna A.; immer, wenn sie der Beobachterin etwas erklärt, sagt er: »Los Anna, mach, wir haben keine Zeit.« Zu der Beobachterin sagt er: »Das ist keine schwere Arbeit.« Diese erwidert, dennoch müsse man sich ja konzentrieren, damit man nicht etwas vergisst. Anna A. stimmt der Beobachterin zu. Er ist weiterhin hektisch, weil der Auftrag gleich abgeholt werden müsse. Anna A. sagt halb zu ihrem Kollegen, halb zu der Beobachterin: »Der LKW kann warten« und lächelt.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 9)

Der Kollege versuchte, Anna A. dazu anzuhalten, sich weniger mit der Beobachterin zu unterhalten und schneller zu arbeiten. Er war der Meinung, dass der Auftrag so schnell wie möglich erledigt werden sollte. Er versuchte, auch die Beobachterin davon zu überzeugen, dass die Arbeit keine längeren Erklärungen benötigte, da es sich um »keine schwere Arbeit« handelte. Die Beobachterin und Anna A. nahmen eine andere Position ein, indem sie betonten, dass das langsamere Arbeiten für eine sorgfältige Ausführung des Auftrages sorgt. Der Kollege ließ sich nicht überzeugen und blieb weiterhin hektisch. Anna A. nahm sich dies zum Anlass, um zu scherzen, und sagte, dass der LKW, der den Auftrag abholen sollte, warten könne.

Ihr darauffolgendes Lächeln bedeutete vermutlich zweierlei. Erstens meinte sie es vermutlich nicht ernst, dass der LKW warten sollte, denn sie kannte ihre Verpflichtung zur rechtzeitigen Auftragsbefreiung. Zweitens widersprach sie dennoch dem Kollegen und der Hektik, die er verbreitete, indem sie sich über ihn lustig machte. Vermutlich griff sie in dieser Situation auch auf den Vorteil zurück, dass sie die Beobachterin in dieser Sache zur ›Verbündeten‹ hatte, denn sie bezog diese in die Konversation ein.

Sechstens finden neben den bereits beschriebenen arbeitsbezogenen Interaktionen auch intersubjektive Kontakte unter den Kolleginnen und Kollegen statt, die sich vordergründig nicht auf die Arbeitspraktiken richten. Außer dem Zeigen von Zuneigung kommt es so auch vor, dass Kolleginnen und Kollegen sich gegenseitig necken oder ärgern, wie es etwa im folgenden Protokollausschnitt ersichtlich wird:

»In der Pause sitzt Erwin A. mit ein paar Kollegen zusammen. Der Vorarbeiter setzt sich an den Tisch dazu. Sie unterhalten sich über die heutigen Inhalte einer Boulevardzeitung. Erwin A. nimmt einen Artikel zum Anlass und lästert über Franzosen; er sagt, ihm würde Kanada besser gefallen. Der Vorarbeiter sagt, da wird in vielen Teilen Kanadas auch Französisch gesprochen. Erwin A. winkt ab und sagt: ›Wohl kaum.‹ Der Vorarbeiter erwidert: ›Lern mal ein bisschen Geschichte und Geographie, Erwin, in deinem Urlaub.‹ Dieser erwidert: ›Wenn ich Urlaub habe, habe ich Urlaub.‹ Der Vorarbeiter sagt nochmals: ›Erwin, Geschichte und Geographie.‹ Und dann Pornografie, Erwin, sagt ein Kollege, der an dem anderen Tisch sitzt. Alle lachen, vor allem eine Kollegin lacht am lautesten und sagt: ›Super gesagt.‹ Erwin A. steht auf und sagt, er gehe jetzt hinaus, frische Luft schnappen.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 30)

In dieser Pausenunterhaltung wurde vom Vorarbeiter eine Bildungslücke Erwin A.s aufgedeckt. Dieser wusste nicht, dass in Teilen Kanadas Französisch gesprochen wird. Der Vorarbeiter nahm dies zum Anlass, ihm eine Verbesserung seiner Geographie- und Geschichtskenntnisse nahezu legen. Der wahrscheinlich gut gemeinte Ratschlag wurde von Erwin A. mit der Begründung abgewehrt, in seinem Urlaub habe er keine Lust, etwas zu lernen. Die Wiederholung des Ratschlages wurde von einem weiteren Kollegen zum Anlass genommen, eine weitere vermeintliche ›Bildungslücke‹ Erwin A.s zu offenbaren, indem diesem geraten wurde, sich zusätzlich mit Pornografie zu beschäftigen. Es blieb unklar, ob hier auf eine tatsächliche sexuelle Unerfahrenheit der Fokusperson angespielt wurde oder es sich nur um einen beliebigen Witz handelte, der sich aufgrund der Wortähnlichkeit zwischen ›Geografie‹ und ›Pornografie‹ anbot. Die Reaktion von Erwin A. kann allerdings als Unbehagen darüber interpretiert werden, dass seine vermeintlichen Schwächen Anlass zu allgemeinem Gelächter gaben. Folglich versuchte er, der unangenehmen Situation zu entfliehen, und verließ unter dem Vorwand, »frische Luft schnappen« zu wollen, den Raum.

Durch seine Flucht aus der Situation vermied er weitere Konfrontationen und Interaktionen mit den Kolleginnen und Kollegen in der Pause. Dies war in der Pause relativ problemlos möglich, im Arbeitsablauf konnte der Ansprache durch Kolleginnen und Kollegen jedoch weitaus schlechter ausgewichen werden:

»Kollege 1 und Kollege 2 scherzen über irgendetwas. Erwin A. sagt, dass er nächste Woche nicht kommt, die zwei Männer fragen ihn, warum. Sie glauben, dass er Spaß macht, sie scheinen nicht zu wissen, dass er Urlaub hat. Erwin A. sagt nur: »Nächste Woche wird herrlich, kein [Name Kollege 1], kein [Name Kollege 2]. (Lacht.) Jetzt fang ich aber mal so an.« (IF1_m_Tag2, Abschnitt 21)

Erwin A. fühlte sich durch die permanente Unterhaltung der beiden Kollegen gestört, die ihn häufig in ihre Witze einbezogen oder laut redeten und so die gesamte Abteilung unterhielten. Die Freude auf seinen Urlaub begründete er deshalb damit, dass er dann die beiden Kollegen nicht sehen müsse. Dieser Ausdruck von Freude kann folgendermaßen interpretiert werden: Erwin A. wurde durch die ungewollte Interaktion mit den Kollegen von seiner Arbeit abgehalten. Außerdem musste er sich mit ihren Späßen auseinandersetzen, die diese an ihn richteten, das heißt, mitunter musste er eine verteidigende Haltung einnehmen oder wurde zu einer Reaktion gezwungen. Folglich bildete er den Wunsch dazu aus, in Ruhe gelassen zu werden. Dieses Verlangen kann, wie in der Situation zuvor mit Anna A. und dem ihr »helfenden« Kollegen, als Wunsch nach Selbstständigkeit gedeutet werden.

Zusammenfassend zeichnete sich der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen durch unterschiedliche Praktiken aus: Kolleginnen und Kollegen interagierten in Praktiken der Arbeitsteilung, der gegenseitigen Unterstützung, der Hilfeleistungen, gleichzeitig gab es aber auch nicht arbeitsbezogene Praktiken der Zuneigung und des gegenseitigen Ärgerns. Die Anrufungen, die die Mitarbeitenden des Inklusionsbetriebs dabei aneinander richteten, reichten von der Verhandlung unterschiedlicher Arbeitsstile über die Forderung nach Selbstständigkeit bis hin zum Wunsch, einzelne Interaktion zu beenden. Die Mitarbeitenden forderten sich also gegenseitig zu bestimmten Verhaltensweisen auf. Entweder ermahnten sie sich untereinander zu Disziplin und Produktivität, indem beispielsweise die Aufforderung, schneller zu arbeiten, ausgesprochen wurde, oder sie akzeptierten die Hilfsbedürftigkeit einzelner Personen, allerdings ohne diese explizit zu benennen. Es konnte jedoch auch beobachtet werden, dass vermeintliche Defizite einzelner Personen im persönlichen Umgang verhandelt wurden. Dabei wurde jedoch nicht auf beeinträchtigungsbedingte Merkmale rekurriert, sondern den Einzelnen zugestanden, dass sie ihre Bildungslücken füllen können und somit entwicklungsfähig sind.

5.4.5 Interaktionen im Vergleich

Die Interaktionen in der Werkstatt und im Inklusionsbetrieb lassen sich anhand mehrerer Achsen vergleichen: Erstens muss bei der Interaktion zwischen Fachkräften und Beschäftigten in der WfbM und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb unterschieden werden, dass die jeweils vorgesetzten Personen bereits strukturell unterschiedliche Funktionen erfüllen. In der Werkstatt sind die Fachkräfte gleichzeitig für die fachliche Qualifizierung der Beschäftigten wie auch für deren pädagogische Förderung verantwortlich, während im inklusiven Betrieb ausschließlich die Vorgesetztenrolle zu erfüllen ist. Aus diesem Grund zeichnet sich das Verhältnis zwischen WfbM-Fachkräften und Beschäftigten vor allem durch eine ambivalente Mischung aus der Förderung von Fähigkeiten und dem Ausgleich beeinträchtigungsbedingter Defizite durch Hilfe- und Assistenzpraktiken aus. Die strukturelle Differenz zwischen Beschäftigten und Fachpersonal zeigt sich in den alltäglichen Interaktionen zwischen diesen Personengruppen, zum Beispiel in Kontroll- und Weisungspraktiken. Die Beschäftigten werden als förderbedürftige Rehabilitandinnen und Rehabilitanden adressiert, die Hilfe- und Assistenzpraktiken einfordern können und nur teilweise die Verantwortung für eventuelle Fehler übernehmen.

Im Inklusionsbetrieb werden die Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten vorrangig als gleichwertige Arbeitende adressiert. Durch Praktiken der Anweisung, der Kontrolle, der Zurechtweisung und des Lobs werden die Mitarbeitenden mit Imperativen der Disziplin, Produktivität und Selbstständigkeit angerufen. So konnte beispielsweise beobachtet werden, dass die Frage nach Hilfe durch die Anrufung zur Selbstständigkeit teilweise abgewehrt wird, wenn davon ausgegangen wird, dass die Person das Problem auch selbst lösen kann. Selbstständigkeit stellt so nicht nur einen Wunsch der Arbeitenden dar, sondern wird auch als Handlungsmaxime geäußert. Die Vorgesetzten nehmen zusätzlich regulierende Funktionen gegenüber den Mitarbeitenden ein, indem sie beispielsweise den Arbeitsstil einzelner Mitarbeitender gegenüber anderen loben und so Unterschiede zwischen diesen herausgestellt werden. Dadurch können die implizit gerügten Personen wiederum dazu angehalten werden, bestimmten Verhaltensweisen zu folgen. Außerdem greifen Vorgesetzte regulierend ein, um eine Egalität zwischen den Mitarbeitenden herzustellen, und auch hier schwingen Aufforderungen zur Produktivität mit. Die Vorgesetzten gehen somit ihrer Aufgabe nach, die effiziente Einhaltung des Arbeitsprozesses zu überwachen. In beiden Arbeitsfeldern, Werkstatt und Inklusionsbetrieb, wird deutlich, dass die Fachkräfte bzw. Vorgesetzten im Sinne disponierender Subjektivität handeln, da sie unidirektional Beschäftigte bzw. Mitarbeitende adressieren und bewerten, die umgekehrt weder Kritik noch Bewertungen an die Vorgesetzten richten, zumindest nicht direkt und offen.

Zweitens wird auch das Verhältnis zwischen den Beschäftigten in der Werkstatt von Aspekten des Helfens und Assistierens geprägt. In Hilfepraktiken treten persönliche Zuneigungen zutage, gleichzeitig war aber auch eine gewisse Selbstverständlichkeit zu beobachten, die wiederum als eine grundsätzliche Anerkennung von Heterogenität interpretiert werden kann. Wenn die Beschäftigten sich gegenseitig bezogen auf ihre Fähigkeiten und Unfähigkeiten bewerten, geschieht dies weniger im Rahmen der Adressierung als behinderte Menschen, sondern eher im Zusammenhang mit allgemeinen Anrufungen zu Fleiß, Bemühen und weiteren Arbeitstugenden. Werden beeinträchtigungsbedingte Besonderheiten erwähnt, geschieht dies tendenziell nicht vor den betroffenen Personen, sondern eher in deren Abwesenheit. Ich vermute, dass die beeinträchtigungsbedingten Zuschreibungen nicht direkt an die Personen gerichtet werden, weil Behinderung nicht als »veränderbare« Kategorie gilt. Im Sinne der Förderungslogik der Werkstatt werden Adressierungen und Aufforderungen deshalb eher im Rahmen von Leistung und gutem Benehmen gerichtet, da diese Aspekte von den Einzelnen verändert und verbessert werden können.

Im Inklusionsbetrieb richten die Mitarbeitenden Anrufungen innerhalb von arbeitsbezogenen, aber auch nicht arbeitsbezogenen Kontexten aneinander. Auch hier werden genau wie in den Interaktionen mit den Vorgesetzten Anrufungen im Rahmen von Disziplin und Produktivität formuliert. Beispielsweise werden diese in der Verhandlung um den besseren Arbeitsstil oder in sonstigen Kommentaren, Anweisungen und Zurechtweisungen an andere gerichtet. Zudem werden Defizite von Personen in alltäglichen Gesprächen verhandelt. Auch hier stehen keine beeinträchtigungsbedingten Aspekte, sondern Aufforderungen zur Verbesserung der eigenen Fähigkeiten im Fokus.

5.5 Behinderung und Differenz im Arbeitsalltag

Bisher wurde gezeigt, wie innerhalb asymmetrischer und symmetrischer Interaktionen subjektivierende Anforderungen an die Arbeitenden gerichtet werden. Das Un/doing-Differences-Konzept wurde zusätzlich hinzugezogen, um den Umgang mit subjektivierenden Differenzkategorien *in actu* zu beleuchten. Dieses besagt, dass Differenzkategorien wie Geschlecht, Behinderung, Klasse oder »race« in Alltagssituationen zur Aufführung kommen müssen. Dabei determinieren sie die Praxis jedoch nicht, sondern sind kontingent (vgl. Hirschauer 2014), das heißt, sie können in bestimmten Kontexten auch negiert, unterlaufen oder karikiert werden. Aus diesem Grund widmet sich das folgende Kapitel der Thematisierung von Behinderung und anderen Kategorien der Humandifferenzierung (vgl. Hirschauer 2017) in der alltäglichen Praxis. Diese Fragen sind dabei leitend: Wann wird Behinderung thematisiert und wie? Wird Behinderung zur Beschreibung der eigenen

Person genutzt oder zur Beschreibung anderer Phänomene? Wie werden Behinderung und Beeinträchtigung bewertet? Welche anderen Differenzkategorien werden thematisiert und als relevant erachtet? Wie erfolgt der Bezug auf diese anderen Kategorien?

5.5.1 Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung in der Werkstatt

Durch die institutionell vorgegebenen Rollenzuschreibungen in der Werkstatt sind die Aufgaben und Anforderungen zwischen behinderten Beschäftigten und nicht-behinderten Mitarbeitenden¹⁷ eindeutig verteilt: Die behinderten Beschäftigten besuchen, wie in Kapitel 5.1.1 dargestellt, die Einrichtung als Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, sie gelten aktuell als unfähig, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, und als förderbedürftig. Im Rahmen der Auswertung wurden in dieser Studie verschiedene Strategien des Umgangs mit dieser Zuschreibung deutlich, die im Folgenden anhand exemplarischer Beispiele erläutert werden.

Erstens wird die Zuschreibung meist angenommen, indem Behinderung als Merkmal der eigenen Person anerkannt wird. Ein Interviewausschnitt mit Thomas B. verweist exemplarisch auf solch eine Anerkennung:

»I: Und was meinst du warum du nicht Lokführer geworden bist?

B: Ja weil anscheinend wegen meiner Behinderung.«

(Interview_WfbM1_m, Abschnitt 232-233)

Thomas B. wusste, dass er eine Beeinträchtigung hat und somit als behindert gilt. Er erkannte die Beeinträchtigung als Grund dafür an, dass er seinen Traumberuf nicht erlernen konnte. Dennoch lässt sich das Wort »anscheinend« auch als Zweifel interpretieren, ob es sich bei der Beeinträchtigung um den wirklichen oder einzigen Grund für die Nichterfüllung des Berufswunsches handelt. Er nahm die Kategorisierung zwar an, aber mit Widerwillen (»anscheinend«).

Formulierungen, die darauf schließen lassen, dass ein Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe behinderter Menschen vorhanden ist, deute ich als Anerkennung der Zuschreibung. Im Interview berichtete Thomas B. von einer Integrationsmaßnahme: »B: das war vom (.) Arbeitsamt (...) halt das wir (.) Behinderte auf (.) eigentlich aufn ersten Arbeitsmarkt (.) kommen sollten.« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 18) Die Formulierung »wir Behinderte« deutet an, dass Thomas B. behinderte Menschen als seine Bezugsgruppe versteht. Durch die Arbeitsagentur erfolgte hier die Zuordnung zur Gruppe behinderter Menschen, die Thomas B. annahm.

Zweitens konnten neben der Annahme der Zuschreibung verschiedene Strategien der Differenzierung beobachtet werden. Die Zugehörigkeit wurde nicht aus-

17 Selbstverständlich ist es denkbar, dass behinderte Menschen in einer Werkstatt als Fachkräfte arbeiten, die Regel ist es aber nicht.

schließlich mithilfe des Verweises auf die Gruppe »wir Behinderte« formuliert, sondern bezog sich oftmals auf die Assoziierung mit der eigenen Arbeitsgruppe. Dabei wurde häufig eine Abgrenzung zu anderen Arbeitsgruppen vorgenommen. Folgendes Beispiel aus der Mittagspause belegt eine solche Differenzierungspraxis:

»Eine Beschäftigte aus der EDV-Abteilung setzt sich um 10:00 Uhr zu den Beschäftigten aus der Konfektionierung und erzählt, dass sie ja ›zum Glück‹ bald umziehen. ›Dann haben wir unsere Ruhe‹. Sie sagt, das neue Gebäude müsse behindertengerecht umgebaut werden und dann können sie umziehen [...], da müssten ein Aufzug und automatische Türen eingebaut werden. Sie sagt: ›Dann komm ich nicht mehr hier zu euch, die anderen [aus der Gruppe, SK] kommen zum Mittagessen hierhin, aber ich nicht.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 14)

Die Beschäftigte der EDV adressierte die Beschäftigten aus der Konfektionierung als »euch« und damit als von ihr und ihrer Gruppe unterschiedenes Gegenüber und erzählte, dass ihrer Arbeitsgruppe ein baldiger Umzug in ein separates Gebäude bevorstehe. Durch die Formulierung »zum Glück« drückte sie Erleichterung über die baldige räumliche Trennung ihrer Arbeitsgruppe vom Rest der Werkstatt aus. Diese Erleichterung begründete sie damit, in den neuen Räumlichkeiten »Ruhe« zu haben. Der Verweis auf die notwendige Barrierefreiheit kann als Hinweis auf das Selbstbild der Gruppe interpretiert werden. Häufig betonten die Beschäftigten der EDV-Abteilung, dass es sich bei ihnen vornehmlich um Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen handele. Die *Wir-ihr*-Unterscheidung (›dann haben wir unsere Ruhe«, ›dann komm ich nicht mehr hier zu euch«), die die Beschäftigte in dem Beispiel durchgängig nutzte, zeigte einerseits das Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen Arbeitsgruppe und andererseits die Abgrenzung von den restlichen WfbM-Beschäftigten, insbesondere von denjenigen aus der Arbeitsgruppe Konfektionierung, an.

Weitere Differenzierungsstrategien werden durch die Unterscheidung zwischen Arbeitsbereich und Förderbereich der Werkstatt ermöglicht, wie es in folgender Interaktion in der Konfektionierung sichtbar wird:

»Die Gruppenleiterin hat Arbeit aus der Fördergruppe für die eigenen Beschäftigten besorgt. Es sollen Tannenbäume für Weihnachtskarten ausgeschnitten werden, die auf im Förderbereich handgeschöpftem Papier aufgezeichnet sind. Elisabeth B. und ein Tischnachbar schneiden die Bäume aus. Sie erzählt dabei, dass sie der ›Schwerbehindertengruppe‹, wie sie den Förderbereich nennt, häufig bei bestimmten Tätigkeiten helfen würden. Sie sagt: ›Die Schwerbehinderten können so was nicht.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 21)

Die Beschäftigten aus der Konfektionierung halfen den Besuchern und Besucherinnen des Förderbereichs bei der Bearbeitung einer Arbeitsaufgabe. Dabei betonte Elisabeth B., dass sie häufig unterstützend tätig seien und Fähigkeiten hätten, die

die Personen im Förderbereich nicht besitzen («Die Schwerbehinderten können so was nicht»). Zunächst ist festzuhalten, dass die Hilfeleistung, das Ausschneiden der Tannenbäume, verschiedene Kompetenzen der helfenden Beschäftigten voraussetzt. Dies umfasst sowohl kognitive Fähigkeiten wie das korrekte Verstehen und Durchführen von Anweisungen als auch motorische Fähigkeiten wie den Gebrauch der Schere und die Auge-Hand-Koordination beim Ausschneiden entlang einer Linie. Die geschilderte Situation kann vor allem anhand der Kommentierung von Elisabeth B. nicht als reine Hilfepraktik interpretiert werden, sondern sie diente auch der Aufwertung der eigenen Fähigkeiten. Elisabeth B. grenzte sich und die anderen Mitglieder ihrer Arbeitsgruppe durch die Inszenierung der Tätigkeit, aber vor allem durch die verbalisierte Deutung der Situation von den »Schwerbehinderten« ab, deren Unfähigkeiten sie betonte.

Interessant ist vor allem die Wortwahl Elisabeth B.s, die die inoffizielle Sprachregelung der WfbM benutzte. Die Fördergruppe, die in dieser WfbM offiziell Arbeitsbereich mit besonderer Anleitung heißt, wird gemeinhin als »Schwerbehindertengruppe« bezeichnet. Diese Sprachregelung existiert, obwohl alle Beschäftigten, das heißt auch die im Arbeitsbereich, über einen offiziellen Schwerbehindertenstatus verfügen. Die Bezeichnung der Personen im Förderbereich als »die Schwerbehinderten« reproduziert die gängige Praxis, Behinderungen in verschiedene Schweregrade zu untergliedern und zu hierarchisieren. Demzufolge müssen die Personen im Förderbereich »schwerer« behindert sein als die Beschäftigten in den Arbeitsbereichen. Diese Grenzziehung, die sowohl institutionell relevant ist als auch alltagspraktisch auftaucht, erlaubte es Elisabeth B., sich zwar nicht als nichtbehindert, aber zumindest als nicht *schwer*behindert zu präsentieren.

In diesem Fall wurden also Personengruppen anhand ihrer Fähigkeiten differenziert. Eine weitere gängige Form der Differenzierung bezieht sich auf die unterschiedlichen Befugnisse von Beschäftigten. Wie bereits erläutert wurden Beschäftigte zum Beispiel aufgefordert, bei der Arbeitsorganisation zu helfen, wobei einzelne Aufgaben von den Fachkräften an bestimmte Beschäftigte übertragen werden. Außerdem wurde gezeigt, dass sich die Befugnisse von Beschäftigten und Fachkräften in der EDV-Abteilung unterscheiden. Elisabeth B. erläuterte implizit die Relevanz von Befugnissen bei der Differenzierung von Personengruppen wie folgt:

»Elisabeth B. soll in Begleitung der Beobachterin für die Gruppe Einkäufe im Supermarkt erledigen. Sie meldet beide zunächst an der Zentrale ab. Sie sagt auf dem Weg: »Das mach ich richtig gerne, für die Gruppe einkaufen gehen. Wir müssen uns aber an der Zentrale abmelden und dann auch wieder anmelden. *Ich* darf ja rausgehen.« Die Beobachterin fragt, ob andere nicht gehen dürfen. Elisabeth B. antwortet: »Nein, nicht alle dürfen gehen, zum Beispiel die [Name Beschäftigte], die haut dann ab.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 17)

Beim Einkauf für die Gruppe erwähnte Elisabeth B. gegenüber der Beobachterin das Privileg, während der Arbeitszeit das Gelände der WfbM verlassen zu dürfen. Dadurch, dass Elisabeth B. von sich aus diese in anderen Arbeitskontexten eigentlich normale Praxis als Privileg erwähnte, zeigte sie an, dass es sich bei ihr im Kontext der Werkstattbeschäftigung eben nicht um eine Selbstverständlichkeit handelt. Auf Nachfrage der Beobachterin wurde deutlich, dass nicht alle Beschäftigten dazu befugt sind; Elisabeth B. nannte eine Kollegin aus ihrer Arbeitsgruppe als Beispiel, die die Erlaubnis nicht habe, und zwar, weil sie dann ›abhauen‹ würde.

Der Dialog kann so interpretiert werden: Vermutlich war Elisabeth B. aus zwei Gründen dazu privilegiert, die Betriebsstätte verlassen zu dürfen. Erstens besaß sie ›praktische‹ Fähigkeiten, die ihr das Einkaufengehen ermöglichten. Dazu gehörten das Merken der benötigten Produkte, das Beherrschen von Geldpraktiken und das Zurücktragen der Einkäufe. Zweitens war sie, wie sie in Abgrenzung zu anderen Beschäftigten betont, diszipliniert genug, um ihre Befugnis nicht auszunutzen, um beispielsweise »abzuhauen«. Durch die Übertragung der Aufgabe Einkaufengehen werden die Fähigkeiten Elisabeth B.s von der Gruppenleitung bestätigt. Sie selbst untermauerte ihren Status gegenüber der Beobachterin mithilfe der Abgrenzung zu anderen Beschäftigten.

Drittens dienen Differenzierungen zwischen den unterschiedlichen Beeinträchtigungsarten und -graden nicht der bloßen Deskription von Unterschieden, sondern scheinen einer impliziten Hierarchisierung zu folgen. Die folgende Begegnung aus der EDV-Abteilung beinhaltet exemplarisch eine solche Bewertung. Eine Beschäftigte, die einen Rollstuhl nutzt, suchte in einer arbeitsarmen Phase des Tages das Gespräch mit der Beobachterin:

»Sie erzählt, wie lange sie schon da ist und dass sie vorher in der Konfektionierung war, aber immer nur Tüten zu kleben, wäre für sie zu langweilig gewesen, hier sei es doch anspruchsvoller. Sie sagt: ›Ich kann ja auch lesen und schreiben, das ist die Voraussetzung für hier.‹ Nur mit dem Gehalt sei sie überhaupt nicht einverstanden, da sie ja eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben. Sie sagt: ›Ehrlich gesagt hätte ich gerne 1000 Euro dafür, denn hätte sie die Grundsicherung nicht, würde es gar nicht klappen. Sie sagt dann: ›Ich bin ja auch nur körperlich behindert, wie viele hier in der Gruppe. Da sollten wir schon mehr verdienen. Ich würde ja gerne mal an die Presse damit.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 38)

Zunächst brachte die Beschäftigte die unterschiedlichen Tätigkeiten in den Gruppen in Verbindung mit dem Niveau der erwarteten Fähigkeiten. Während Kulturtechniken wie Lesen und Schreiben notwendig sind, um in den Arbeitsbereich der EDV-Abteilung aufgenommen zu werden, werden in der Konfektionierung nur »langweilige« Tätigkeiten wie das Bekleben von Tüten mit Etiketten ausgeführt. Die Arbeit in der EDV-Abteilung wurde von der Beschäftigten deshalb als weniger langweilig und anspruchsvoll und verantwortungsvoll beschrieben. In der Bezahlung

schien ihr die erhöhte Übernahme von Verantwortung jedoch nicht angemessen reflektiert zu werden.¹⁸ Dagegen schätzte sie den Wert ihrer Arbeit auf 1000 Euro¹⁹ monatlich ein. In diesem Zusammenhang betonte die Beschäftigte, dass sie wie viele andere Gruppenmitglieder auch nur körperlich beeinträchtigt sei, und verknüpfte diese Aussage nochmals mit der Forderung nach einem höheren Gehalt.

Die Äußerungen der Beschäftigten lassen die Interpretation zu, dass sie mehrere Themen miteinander verband. Zunächst wurde das Merkmal der körperlichen Beeinträchtigung mit einer höheren Leistungsfähigkeit und der Möglichkeit der höheren Verantwortungsübernahme verbunden. Dies wird in der Formulierung deutlich, dass viele Beschäftigte in der EDV-Gruppe »nur« körperlich beeinträchtigt seien. Die Beschäftigte implizierte damit, dass kognitiv beeinträchtigte Personen, die überwiegend in der Konfektionierung beschäftigt sind, weniger Leistung erbringen als körperlich beeinträchtigte Menschen. Dass sie von einem allgemein geltenden Bewertungsmuster ausging, wird in ihrer Skandalisierung der schlechten Entlohnung deutlich. Sie ging davon aus, dass die Öffentlichkeit in Form der »Presse« an der Thematik interessiert sein könnte. Dabei stellte sie nicht die Institution Werkstatt für behinderte Menschen an sich infrage oder die schlechte Bezahlung aller Beschäftigten, sondern formulierte die Forderung nach einer höheren Vergütung nur für die Arbeit der Beschäftigten in der EDV-Abteilung.

Die Hierarchisierung der Differenzkategorien orientierte sich in diesem Beispiel an der angenommenen Leistungsfähigkeit verschiedener Personengruppen. Vermutlich steckte dahinter die gesellschaftliche Vorstellung, dass kognitiven Fähigkeiten gegenüber manuellen bzw. körperlichen Fähigkeiten ein höherer Wert beizumessen sei. Die EDV-Gruppe wurde von der Beschäftigten als eine Art Elite im Kontext WfbM inszeniert, die anspruchsvolle Tätigkeiten übernimmt und aus diesem Grund ein höheres Gehalt bekommen sollte. Im Beispiel davor konnte wiederum gezeigt werden, dass in der Konfektionierung, von der sich die Beschäftigte in der EDV distanziert, Tendenzen zur Abgrenzung vom Förderbereich vorhanden sind. In beiden Beispielen wurde (Leistungs-)Fähigkeit als Begründung für diese Grenzmarkierungen genutzt.

Viertens fand sich diese Orientierung an Leistungsfähigkeit durchgehend in allen Bereichen. Selbst bei einem Besuch in der Fördergruppe wurde auf den Maßstab Leistung verwiesen:

18 Im Jahr 2019 betrug das durchschnittliche Entgelt für Werkstattbeschäftigte 207 Euro (vgl. BAG WfbM 2021b).

19 Es könnte sein, dass es sich hier um eine bereits geführte Debatte unter den Beschäftigten der EDV-Gruppe handelt, da Thomas B. im Interview dieselbe gewünschte Summe nannte (vgl. Interview_WfbM1_m, Abschnitt 339).

»Der Gruppenleiter der Fördergruppe erklärt der Beobachterin, dass die Leute im Förderbereich anders sind als die sonstigen Beschäftigten in der Werkstatt. Er sagt: »Aber die Leute in dieser Gruppe sind wiederum anders, die sind recht leistungsstark.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 29).

Die Bewertung der Gruppe durch die Fachkraft als »recht leistungsstark« macht deutlich, dass die interne Differenzierung der Personengruppen in der WfbM anhand von Leistungsfähigkeit nicht an der Grenze zum Förderbereich aufhört und selbst deren Besucherinnen und Besucher nicht von der Anrufung, leistungsfähig zu sein, ausgenommen werden. Sogar in diesem Bereich, der offiziell nicht als Arbeitsbereich eingestuft ist, werden Personen also anhand von Zuschreibungen von Leistungsfähigkeit bewertet und hierarchisiert. Dagegen bestimmt das Sozialrecht, dass die Personen im Förderbereich von der Norm der Leistungsfähigkeit entpflichtet sind, da sie durch das Nichterreichen des »Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« (§ 219[2] SGB IX) die gängigen Kriterien von Leistungsfähigkeit *per definitionem* nicht erfüllen. Eventuell kann die Bewertung des Förderbereichs durch den Gruppenleiter so interpretiert werden, dass die gesellschaftlichen Vorstellungen rund um Leistungsfähigkeit letztlich wirkmächtige Imperative in Gang setzten, sodass er sich dazu aufgefordert sah, »seine Gruppe« vor einer fremden Person innerhalb des Leistungsspektrums einzuordnen.

Zusammenfassend wird innerhalb der Werkstatt mit der Differenzkategorie Behinderung so umgegangen: Erstens nehmen Beschäftigte die Zuschreibung als behinderte Menschen mehrheitlich an. Dabei ist zu beobachten, dass diese Annahme in erster Linie nicht mit einer individuellen Identitätszuschreibung, sondern häufig mit der Identifizierung mit der Gruppe behinderter Menschen einhergeht. Diese kann teilweise als Solidarisierung gedeutet werden, wenn beispielsweise Zugehörigkeiten zu bestimmten Arbeitsgruppen betont werden. Zweitens können dort Praktiken der Differenzierung beobachtet werden. Dazu werden entweder beeinträchtigungsrelevante Kategorien genutzt oder Beschäftigte anhand des Grades ihrer Beeinträchtigung eingestuft. Dadurch ergibt sich drittens eine interne Hierarchisierung. In der EDV-Gruppe waren Tendenzen der vornehmlich körperlich beeinträchtigten Beschäftigten erkennbar, sich als »Elite« zu definieren. In der Konfektionierung wiederum können Praktiken der Abwertung des Förderbereichs beobachtet werden. Diese Hierarchisierungen scheinen sich an einem intern geteilten Verständnis von Leistungsfähigkeit in Relation zu »Art und Schwere der Behinderung« (§ 219[1] SGB IX) zu orientieren, wobei selbst im Förderbereich, welcher sozialrechtlich als unterstes Niveau von Leistungsfähigkeit eingestuft ist, Tendenzen zu einer Differenzierung anhand des Leistungsprinzips und damit zu einer impliziten Orientierung an der Idealform eines leistungsfähigen Subjekts erkennbar sind.

5.5.2 Umgang mit anderen Differenzkategorien in der Werkstatt

Die vorliegende Studie beschäftigt sich in erster Linie mit der Differenzkategorie Behinderung. In Fragen der sozialen Positionierung findet damit allerdings eine problematische Verkürzung statt, da jedes Individuum sich am Kreuzungspunkt bzw. der Intersektion (vgl. Waldschmidt 2014: 871) mehrerer Differenzkategorien befindet. Menschen sind somit niemals ›nur‹ (nicht-)behindert, sondern werden gleichzeitig immer auch hinsichtlich der Kategorien Geschlecht, Klasse, Alter etc. kategorisiert. Zusätzlich haben diese Kategorisierungen Auswirkungen auf das Verständnis der eigenen Identität. Im Folgenden stehen daher Beobachtungssituationen im Vordergrund, in welchen andere Differenzkategorien explizit thematisiert werden.

In der WfbM werden während des Beobachtungszeitraums wenige Thematisierungen anderer offensichtlicher Differenzkategorien deutlich; so spielt zum Beispiel die Kategorie Migrationshintergrund keine explizite Rolle. Während explizite Erwähnungen von Geschlecht in keinem Arbeitsbereich häufig vorkommen und in der EDV-Abteilung auch kaum implizite Thematisierungen dieses Themas stattfinden, kann in der Konfektionierung ein spielerisches Verhältnis zwischen den Geschlechtern festgestellt werden. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen schien sehr körperbezogen zu sein, denn oft kitzelten sich die Beschäftigten gegenseitig oder umarmten sich. Bis auf sehr wenige Ausnahmen gab es allerdings keine Hinweise auf exklusive Partnerschaften.

Elisabeth B. betonte während des Beobachtungszeitraums in mehreren Situationen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei sie sich auf die Beschäftigten aus der Gruppe bezog. Einige der Männer bezeichnete sie häufig scherzhaft mit dem Begriff Frauenzänker. Folgendes Beispiel, in welchem Elisabeth B. und die Beobachterin in der Pause in der Cafeteria saßen, ist exemplarisch für solch eine Zuschreibung:

»Der Beschäftigte 1 steht hinten an der Zentrale und schaut Aushänge an. Elisabeth B. erzählt, er sei am Anfang ganz schüchtern gewesen, aber jetzt sei er frech und ein Frauenzänker. Aber wenn sie jemand an Karneval ›angepackt‹ habe, dann sei der Beschäftigte 1 gekommen und habe die Personen weggeschickt. Sie sagt: ›Der [Name Beschäftigter 1] beschützt die Frauen aus der Gruppe.«
(WfbM1_w_Tag3, Abschnitt 14)

Elisabeth B. zeichnete in dieser Erzählung ein differenziertes Bild ihres Kollegen. Einerseits sei er »frech«, andererseits ein »Beschützer«. Trotz seines »frechen« Verhaltens den Frauen der Gruppe gegenüber verhielt er sich in Situationen, in welchen diese sich Übergriffen Dritter gegenüber sahen, solidarisch und beschützte sie sogar. Es liegt also die Annahme nahe, dass verglichen mit der Differenz zwischen den Frauen und Männern in der Gruppe dem internen Zusammenhalt

gegenüber Außenstehenden ein höherer Stellenwert beigemessen wird. Das »fresche« Verhalten wird geduldet und als zu vernachlässigende Eigenschaft angesehen. Zusammengefasst zeigte sich ein eher traditionelles Rollenverhalten. Die Frauen übernahmen den passiven Part, indem sie von den Kollegen einerseits »gezankt« und andererseits von diesen vor Übergriffen geschützt werden. Die Männer waren aktiv, von ihnen gingen die Übergriffe aus, aber sie konnten auch eine beschützende Rolle einnehmen.

Des Weiteren vermute ich in der Betonung der Differenz zwischen Männern und Frauen auch eine Strategie der Differenzminimierung vonseiten Elisabeth B.s, die sich an die Beobachterin richtete. Dadurch, dass Elisabeth B. ihr Frausein mithilfe solcher Bewertungen und Erzählungen betonte, eröffnete sie der Beobachterin die Möglichkeit, sich mit ihr als Frau zu solidarisieren und eine Gemeinsamkeit herzustellen. Durch das Erwähnen von Übergriffen durch andere Männer und der beschützenden Handlung des Kollegen an Karneval rief sie Situationen auf, die den meisten Frauen bekannt sein dürften, und bietet somit eine Identifikationsfolie an.

5.5.3 Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung im Inklusionsbetrieb

Aus der institutionell-rechtlichen Verortung des Inklusionsbetriebs lässt sich ableiten, dass es sich um eine inklusive Arbeitsstätte handelt und deshalb Behinderung als Kategorie der Humandifferenzierung einen geringeren Stellenwert im Vergleich zu segregierenden Arbeitssituationen haben müsste. Strukturell sind behinderte und nichtbehinderte Beschäftigte gleichgestellt, aber überträgt sich das auch auf die alltägliche Praxis? Im Folgenden werden exemplarische Situationen analysiert, in welchen Behinderung und Beeinträchtigung oder assoziierte Themen angesprochen wurden.

Erstens wurde die Zugehörigkeit zur Gruppe behinderter Menschen durch die (Fokus-)Personen im Zusammenhang mit Nachteilsausgleichen thematisiert. Interessanterweise erwähnten beide Fokuspersonen ihren Schwerbehindertenstatus erstmals, als es um die Gewährung einer höheren Anzahl an Urlaubstagen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmenden ging. In einem Gespräch über Überstunden und Urlaube erzählte Anna A. Folgendes:

»Früher gab es auch Brückentage zwischen Feiertagen, die hießen »grüne Tage«, da musste man keinen Urlaub und keine Überstunden nehmen. Die Beobachterin fragt Anna A., wie viele Urlaubstage sie hat, sie sagt: »35. Ich habe so einen Ausweis, Schwerbehindertenausweis, da hat man mehr Urlaub.« (IF1_w_Tag1, Abschnitt 20)

Auf die Frage der Beobachterin nach den Urlaubstagen erwähnte Anna A. ihren Schwerbehindertenausweis. Die Formulierung »so einen Ausweis« klingt beinahe so, als gehe sie davon aus, dass die meisten Menschen einen Schwerbehinderten-

ausweis nicht kennen. Sie schien darüber hinaus den Besitz des Ausweises nicht mit Merkmalen ihrer Person zu verknüpfen, denn außer der erhöhten Anzahl an Urlaubstagen hatte »so ein Ausweis« anscheinend wenig Bedeutung für ihr Leben. Eventuell ist das Herunterspielen der Bedeutung aber auch strategisch zu deuten. Indem Anna A. der Beobachterin zwar von dem Ausweis erzählte, aber dabei keine identitären Zuschreibungen benutzte, konnte sie sich als ›normale‹ Arbeitnehmerin inszenieren, die lediglich aufgrund eines unwichtig erscheinenden Nachweises mehr Urlaubstage hat als andere Arbeitnehmende. Damit wäre also implizit der Versuch verknüpft, sich gegenüber der Beobachterin als gleichgestellt zu präsentieren.

Ein weiterer Mitarbeiter erwähnte die Möglichkeit, durch das Vorzeigen des Schwerbehindertenausweises ermäßigten Eintritt in einem Freizeitpark zu bekommen (vgl. IF1_m_Tag 2, Abschnitt 13). Der Schwerbehindertenausweis, der häufig auch als Stigmatisierung²⁰ angesehen wird, wurde von beiden Personen positiv gedeutet und pragmatisch als Instrument für Vergünstigungen und Nachteilsausgleiche angesehen. Für das Selbstverständnis der betroffenen Personen schien das sozialrechtliche Merkmal Schwerbehinderung allerdings einen geringen Stellenwert einzunehmen.

Zweitens konnte beobachtet werden, dass die Kategorisierung bei der Wahrnehmung der behinderten Mitarbeitenden trotz der egalitären Vorgaben vermutlich doch eine Rolle spielte. Praktiken der Differenzierung werden allerdings eher hinter den Kulissen offenbart. Bei Gesprächen mit den Vorgesetzten und dem Betriebssozialarbeiter wurde deutlich, dass diese ein bestimmtes Bild von der Persönlichkeitsstruktur der behinderten Mitarbeitenden haben. Ein Ausschnitt aus dem Protokoll zeigt die Sichtweise einer Vorgesetzten über Erwin A.:

»Die Vorgesetzte erzählt der Beobachterin von Erwin A. Sie sagt, die behinderten Mitarbeitenden seien oft sehr ängstlich und sehr an die Ursprungsfamilie gebunden. Auch Erwin A. müsse sein ganzes Geld an seine Mutter abgeben, ihr sogar den Urlaub bezahlen. Obwohl er eigentlich mittlerweile alleine wohnt, sei er immer bei der Mutter. Allgemein sei er eher schüchtern. Sie sagt, es würde auch eine Rolle spielen, dass die Beobachterin eine Frau sei, einem Mann würde er wahrscheinlich gar nichts erzählen.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 7)

Die Erklärungen der Vorgesetzten können wie folgt gedeutet werden: Sie war der Meinung, ihre Mitarbeitenden genau zu kennen und deren private Situationen beurteilen zu können. In Bezug auf behinderte Menschen verallgemeinerte sie be-

20 Das Gefühl von Stigmatisierung durch die Bezeichnung des Schwerbehindertenausweises zeigte sich beispielsweise in dem Vorschlag, diesen in ›Schwer-in-Ordnung-Ausweis‹ umzubenennen. Eine Schülerin mit Down-Syndrom hatte diese Debatte angestoßen, weil sie sich selbst nicht mit dem Merkmal Schwerbehinderung identifizieren konnte (vgl. N.N. 2018).

stimmte Merkmale, da sie Muster in der Lebenssituation der kognitiv beeinträchtigten Menschen zu erkennen glaubte. In ihren Äußerungen über die Abhängigkeit von der Ursprungsfamilie, die damit verbundene Ängstlichkeit und die Vertrauensboni weiblicher Bezugspersonen spiegelten sich vermutlich gesellschaftliche Vorstellungen von der Abhängigkeit und fehlenden Selbstständigkeit kognitiv beeinträchtigter Menschen. Die Abteilungsleiterin befürwortete die Emanzipation behinderter Mitarbeitender von ihren Ursprungsfamilien, damit sie nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im Privatleben selbstständiger agieren können.

Auch der Betriebssozialarbeiter sprach sich im persönlichen Gespräch dafür aus, dass sich behinderte Menschen mehr von der eigenen Familie emanzipieren sollten, um selbstständiger zu werden. Das betreffe vor allem den Lebensbereich Wohnen (vgl. IF1_m_Tag 2, Abschnitt 29). Die Einlassungen der Abteilungsleiterin und des Betriebssozialarbeiters verweisen darauf, dass es die behinderten Mitarbeitenden in der Praxis inklusiver Betriebe häufig mit einer ambivalenten Situation zu tun haben. In das Arbeitsleben sind sie integriert und arbeiten als reguläre Mitarbeitende in einem Betrieb. Im privaten Leben bestehen dennoch unterschiedliche Abhängigkeitsverhältnisse. Vor allem kann sich eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen den Familienmitgliedern durch die relativ gute Bezahlung der Mitarbeitenden auch erst ergeben. Wie die Abteilungsleiterin andeutete, kann es etwa dazu kommen, dass die behinderten Beschäftigten zu Hause Geld abgeben oder für ihre Angehörigen aufkommen müssen. Formal sind die behinderten Mitarbeitenden mit den anderen Kolleginnen und Kollegen im Inklusionsbetrieb gleichgestellt. Die private Lebenssituation scheint jedoch häufig von Abhängigkeiten in familiären Strukturen bestimmt zu sein. Aus diesem Grund wird ihnen wiederum trotz des formal gleichgestellten Status eine besondere Aufmerksamkeit vonseiten der Vorgesetzten und vor allem des Betriebssozialarbeiters zuteil.

Drittens kann die Tabuisierung der Kategorie Behinderung beobachtet werden. Behinderte Mitarbeitende werden als formal gleichberechtigt angesehen, dennoch werden sie implizit als besonders wahrgenommen und behandelt. In der folgenden Situation wartete die Beobachterin morgens auf Anna A., die zu spät zur Arbeit erschien. Die Vorgesetzte hatte zwar zuvor geglaubt, sie schon gesehen zu haben, stellte jedoch fest, dass das ein Missverständnis gewesen war, und teilte dies der Beobachterin wie folgt mit:

»Die Vorgesetzte kommt auf die Beobachterin zu und meint, vielleicht habe sie Anna A. doch verwechselt, es gibt zurzeit eine Baustelle an der Haltestelle, weswegen es immer sein könne, dass diese etwas später kommt. Sie sagt: ›Du kannst auch zu [Name Mitarbeiter] hier gehen und zuschauen, bis Anna A. kommt, der ist auch [kurze Pause] Gleiche.‹ Vermutlich wollte sie erst ›behindert‹ sagen, hat dann aber gemerkt, dass die Person in Hörweite steht.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 7)

Die Vorgesetzte wollte der Beobachterin in dieser Situation die Wartezeit verkürzen, indem sie ihr anbot, mit einem anderen behinderten Mitarbeitenden zu sprechen. Es kann vermutet werden, dass die Vorgesetzte sich selbst »zensierte«, als sie bemerkte, dass dieser das Gespräch zwischen ihr und der Beobachterin hören konnte. Diese Vermutung kann durch zwei Aspekte untermauert werden: Erstens schien der offizielle Schwerbehindertenstatus das einzige entscheidende Merkmal zu sein, das die beiden Personen als »Gleiche« auszeichnen könnte. Zweitens wusste die Vorgesetzte, dass die Beobachterin an der Begleitung der behinderten Mitarbeitenden interessiert war.

Diese Situation implizierte, dass die Differenzkategorie Behinderung durchaus eine Rolle bei der Wahrnehmung der Mitarbeitenden spielt, diese aber nicht offen expliziert wird. Es stellt sich die Frage, ob und warum der Begriff tabuisiert ist. Eventuell ist der Begriff Behinderung trotz der inklusiven Ansprüche des Betriebs mit negativen Attributen verbunden, weshalb er zur Bezeichnung einzelner Personen vermieden wird. Die behinderten Menschen selbst erfahren zwar im Kontext des Inklusionsbetriebs eine Aufwertung und werden als inkludiert angesehen, das Merkmal selbst geht jedoch weiterhin mit einer negativen Bewertung einher.

Diese Hypothese lässt sich mithilfe der vierten Kategorie von Situationen, in denen Behinderung thematisch wurde, stützen. Behinderte Menschen und Institutionen, die mit behinderten Menschen assoziiert sind, wurden im Arbeitsalltag häufig abgewertet. Im folgenden Beispiel verpackte Anna A. gemeinsam mit einem Kollegen ein Motorreparaturset.

»Bei dem Auftrag passt ein vorverpacktes Kleinteil oft nicht richtig in den Karton, es ist manchmal zu lang. Die Beobachterin stellt fest: »Die sind nicht immer gleich lang, ne?« Anna A. antwortet darauf: »Keine Ahnung, was die da bei der [Name WfbM] gemacht haben. Weißt du, das macht eine Behindertenwerkstatt.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 15)

Um die Artikel effizient zu verpacken, ist es notwendig, dass die vorverpackten Kleinteile eine einheitliche Größe haben. Eine Position wurde diesem Kriterium jedoch nicht immer gerecht. Auf die Nachfrage der Beobachterin hin, warum diese bestimmten Teile nicht alle gleich lang sind, fand Anna A. schnell einen Schuldigen, denn die Teile wurden in der benachbarten WfbM verpackt. Der mangelnden Qualität begegnete Anna A. mit Unverständnis (»Keine Ahnung«), begründete sie aber implizit mit der Verpackung in einer »Behindertenwerkstatt«.

Die Abgrenzung von behinderten Menschen wurde auch im Interview mit Anna A. deutlich. Auf die Frage, wie sie die Beziehung zu ihrem Bruder, der in einer WfbM arbeitet, bewertet, antwortete sie:

»B: Jo (.) Äh jaa (lacht) geht so (lacht) weil manchmal der ist ein bisschen so behindert und so ne (.) und dann (.) ja (lacht) der kann nicht richtig so lesen und schreiben und so ne (...)<« (Interview_IF1_w, Abschnitt 244)

Das weniger gute geschwisterliche Verhältnis führte sie auf die Unfähigkeiten des Bruders zurück, lesen und schreiben zu können, und darauf, dass dieser »ein bisschen so behindert« sei. Bereits an den Beobachtungstagen erklärte sie, dass der Bruder in einer Werkstatt beschäftigt sei, weil »er nicht lesen und rechnen kann.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 20) Dennoch naturalisierte sie das Unvermögen ihres Bruders nicht, sondern erzählte, dass er das Lesen und Schreiben in der Schule nicht gut gelernt habe, weil er eine Förderschule besuchte (vgl. Interview_IF1_w, Abschnitt 16).

Anna A. verfolgte durch ihre mitunter abwertenden Beschreibungen des Bruders einerseits eine Abgrenzung von der Kategorie Behinderung, sie gestand dieser aber gleichzeitig auch eine gewisse Veränderbarkeit zu. Die Zuschreibung zur Gruppe behinderter Menschen wurde erstens mit dem Fehlen bestimmter Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen begründet, zweitens an der Zugehörigkeit zu Institutionen wie der Werkstatt oder der Sonderschule abgelesen. Im Interview erzählte sie von der letzten Schule, die sie besucht hatte, nachdem ihre Familie nach Deutschland eingewandert war:

»B: Ja das ist so eine Sonderschu/also Sonderschule aber die heißt [Name der Schule] (.) ne (.) und in meiner Heimat war ich in also ganz ähm normale Schule (.) ne. (.) Aber dann sollte ich zuerst äh hab ich angefangen auf dem Dorf wo wir gewohnt haben und dann sind wir umgezogen (.) und dann sollte ich also wo ich da auf dem Dorf war da kam ich glaub ich nicht so richtig mit ne und dann wollten sie mich auch in eine Sonderschule hinschicken ne

I: ok.

B: Aber zum Glück hat meine Mutter das nicht gemacht, sondern mein Bruder war schon auf einer solchen Schule und hat da nix gelernt.«

(Interview_IF1_w, Abschnitt 14-16)

In diesem Abschnitt schrieb Anna A. dem Besuch verschiedener Schulformen eine wesentliche Rolle beim Erlernen bestimmter Fähigkeiten zu. Diese Fähigkeiten sind für den späteren Lebensweg bedeutend. In ihrem speziellen Fall nahm die Mutter eine entscheidende Rolle als »gatekeeper« ein, da sie Anna A. vor dem Besuch der Sonderschule bewahrte. Die möglichen Auswirkungen einer Sonderbeobachtung beobachtete Anna A. an ihrem Bruder.

Vermutlich können die Abgrenzungsstrategien Anna A.s gegenüber ihrem Bruder darauf zurückgeführt werden, dass er für sie einen alternativen Lebensentwurf verkörpert, dem sie nur knapp mithilfe der Mutter entgehen konnte. Die wichtige Rolle der Mutter zeigte sich auch darin, wie Anna A. die Akteurinnen und Akteure

benannte, die über die Schulwahl entscheiden sollten. Die Instanzen, die sie in die Sonderschule schicken wollten, werden anonymisiert als »sie« benannt. Dadurch wird der Eindruck erweckt, dass sich die Mutter gegen machtvolle, aber diffus bleibende Akteurinnen und Akteure zur Wehr setzen musste.

Ein weiterer wesentlicher Punkt scheint die Lebensweise der Geschwister zu unterscheiden. Im Gegensatz zu Anna A., die täglich einen recht langen und mit mehreren Umstiegen in öffentlichen Verkehrsmitteln verbundenen Arbeitsweg selbstständig auf sich nahm (vgl. Interview_IF1_w, Abschnitt 36), war ihr Bruder auf den Fahrdienst der Werkstatt angewiesen (vgl. IF1_w_Tag 2, Abschnitt 20). Dass Anna A. diesen Unterschied betonte, kann als Ausdruck ihres Wunschs nach Selbstständigkeit ausgelegt werden, der sich vor allem durch das Streben nach Unabhängigkeit von Institutionen und Diensten der Behindertenhilfe auszeichnet.

Selbstständigkeit bzw. Unabhängigkeit spielt auch bei der Bewertung anderer marginalisierter Personengruppen eine Rolle, die nicht als behindert etikettiert sind. Folgende Stelle aus dem Beobachtungsprotokoll soll zusätzlich angeführt werden, um die Rolle von Unabhängigkeit für die (behinderten) Mitarbeitenden der Inklusionsfirma zu erläutern. In der Pause unterhielten sich mehrere Mitarbeitende der Komplettierung miteinander:

»Mitarbeiter 1 wechselt das Thema und erzählt, dass in der Bahn morgens ein ›Penner‹ war. Der würde immer nach einem Euro fragen. Mitarbeiter 2 fragt, ob er einen ›Dicken‹ meint, Mitarbeiter 1 sagt, er sei nicht dick, sondern eher ein großer dünner Mann. Er sagt: ›Dem gebe ich kein Geld, geh immer acht Stunden arbeiten, brauch mein Geld selber für meine Medikamente.‹ Anna A. erwidert: ›Wenn man grad was in der Hosentasche hat, kann man dem schon was geben, aber den Geldbeutel extra rausholen mache ich auch nicht.‹ Die Beobachterin sagt, dass sie es genauso mache. Mitarbeiter 1 sagt, nachher ziehe der dann was aus dem Geldbeutel raus, wenn viel drin sei, da müsse man aufpassen. Anna A. wiederholt, dass sie nur was gibt, wenn sie ohnehin etwas in der Hosentasche hat.« (IF1_w_Tag 3, Abschnitt 18).

Die geschilderte Episode zeigt, dass der Mitarbeiter 1 zwischen verdienter und unverdienter Bedürftigkeit unterscheidet. Seinen Unwillen, dem Obdachlosen Geld zu geben, begründete er erstens damit, dass er selbst für sein Geld arbeiten gehe, und zwar »immer acht Stunden«. Zweitens stellte er sich selbst als bedürftig in Bezug auf seine Gesundheit dar (›brauch mein Geld selber für meine Medikamente‹). Die Betonung der eigenen täglichen Anstrengungen kann als impliziter Verweis des Mitarbeiters auf das Leistungsprinzip interpretiert werden. Durch die Erwähnung seines Gesundheitszustandes positionierte er sich zudem als nicht selbst verschuldet Bedürftiger. Schließlich unterstellte der Mitarbeiter dem obdachlosen Mann potenziell kriminelle Intentionen, indem er seine Angst äußerte, dieser könnte das Geld aus seinem Portemonnaie stehlen. Dadurch, dass er jeden Tag arbeiten ging,

sah er sich selbst als Mitglied der Arbeitsgesellschaft und damit in der Lage, über Schuld oder Unschuld an prekären Lebenslagen urteilen zu können. Anna A. und die Beobachterin versuchten zwar, seine Argumentation etwas zu entschärfen, widersprachen ihm jedoch nicht grundsätzlich.

Zusammenfassend betrachtet wird aus alldem ein ambivalenter Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung deutlich. Positiv erwähnt wurden Nachteilsausgleiche, die aufgrund des Schwerbehindertenstatus gewährt werden. Auffällig dabei ist, dass die Zuschreibung zur Kategorie nicht in das Selbstbild integriert zu werden scheint, sondern Schwerbehinderung lediglich eine sozialrechtliche Kategorisierung anzeigt. Schaut man hinter die Kulissen des Arbeitsalltages, wird deutlich, dass gerade die nichtbehinderten Vorgesetzten durchaus Unterschiede zwischen den behinderten und nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen feststellen, ohne dass diese jedoch vor ihnen offen ausgesprochen werden. Die Fokusperson in der Komplettierung versuchte, sich von behinderten Menschen abzugrenzen, indem sie bestimmte Institutionen wie die WfbM und die Sonderschule diskreditierte. Deutlich wird aber, dass dies nicht mithilfe der Kategorie Behinderung vollzogen wurde, sondern vor allem anhand von Bewertungen zur Leistungsfähigkeit, Selbstverantwortung und Selbstständigkeit. Wesentlich ist also nicht die offizielle Zuschreibung zu einer Differenzkategorie, sondern wie die Einzelnen sich zu dieser Zuschreibung positionieren. Die Arbeit in einem inklusiven Betrieb inkludiert die behinderten Menschen in ein ›normales‹ Erwerbsarbeitsverhältnis; gleichzeitig inkludiert es sie auch in die Normalität des Leistungsdenkens.

5.5.4 Umgang mit anderen Differenzkategorien im Inklusionsbetrieb

Der folgende Abschnitt behandelt den Umgang und die Thematisierung der Kategorien Migrationsgeschichte und Geschlecht innerhalb des Inklusionsbetriebs, die im Gegensatz zur im vorherigen Abschnitt behandelten, recht selten thematisierten Differenzkategorie Behinderung im Feld vermehrt zur Sprache kamen. Theoretisch betrachtet scheint der Umgang mit den unterschiedlichen Modi der Differenz angelehnt an Hirschauer der Logik »zweifacher Kontingenz« (Hirschauer 2014: 181) zu folgen. Hirschauer beschreibt dieses Phänomen in seinem Konzept des »un/doing differences« als »stetige Bewegung multipler Kategorisierungen zwischen Verstärkung und Überlagerung, Stabilisierung und Vergessen, Thematisierung und Dethematisierung« (Hirschauer 2014: 181). Das heißt, dass in den alltäglichen Situationen Differenzmaximierung und Differenzminimierung ständig und wechselseitig stattfinden und sich gleichzeitig immer auf mehrere Differenzkategorien beziehen, die situativ relevant oder irrelevant werden. Im Inklusionsbetrieb zeigte sich dies besonders eindrücklich, da dort nicht Behinderung alltäglich zum Vorschein kommt und so stabilisiert würde, sondern vielmehr migrationsbedingte

Aspekte im Vordergrund stehen und andere Differenzen zu »überlagern« (ebd.) scheinen.

Zunächst werde ich die Thematisierung von Migrationsgeschichte und Nationalität in dem Inklusionsbetrieb analysieren und anschließend die Thematisierung geschlechtsbezogener Differenzierungen. Beginnen werde ich dabei im Folgenden mit der Entwicklung dreier Funktionen der Thematisierung von Nationalität und Ethnie, die sich, wie zu zeigen sein wird, direkt aus dem empirischen Material ergeben.

Die Fokusperson Anna A. migrierte mit ihren Eltern als Jugendliche aus einem osteuropäischen Land. Diesen biografischen Hintergrund erwähnte sie häufig, wie der folgende Protokollauszug zeigt:

»Ihr Kollege bringt Anna A. noch weitere Wellpappe und beschwert sich, dass sie sich nicht bedankt. Anna A. sagt ›Merci‹ und erklärt der Beobachterin, dass das ›Danke‹ auf ihrer Landessprache ist. Sie sagt noch weitere Wörter ihrer Landessprache und eines regionalen Dialekts. Anschließend unterhalten sich Anna A. und die Beobachterin über den ehemaligen Präsidenten des Landes und seine Frau. Anna A. erzählt, dass die Münzen in ihrem Heimatland früher in die Hand abgefärbt haben, und dann habe man den Abdruck der Münze in der Hand gehabt.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 24)

Anna A. nutzte in der beschriebenen Situation kulturelles Wissen über ihr Herkunftsland, um eine Konversation zu führen. Dabei kannte sie offenbar Kultur und Sprache, die Geschichte des Landes und dessen wichtigste öffentliche Persönlichkeiten. Sie rief also unterschiedliche Wissensbestände auf. Zudem besaß sie Erfahrungswissen über alltägliche Praktiken und kannte den aktuellen sozioökonomischen Status des Landes. Die Art, wie sie dieses Wissen in das Gespräch einfließen ließ, deutete darauf hin, dass sie sich sehr stark mit dem Land und seiner Kultur identifiziert.

Die Migrationsgeschichte gehörte auch zu den ersten persönlichen Angelegenheiten, die sie mit der Beobachterin teilte. Das Beobachtungsprotokoll gibt das Gespräch aus der ersten gemeinsamen Frühstückspause wieder:

»Die Beobachterin fragt Anna A., ob sie in [aktueller Wohnort] auch aufgewachsen sei. Diese erzählt der Beobachterin, sie sei eigentlich aus einem osteuropäischen Land und dort aufgewachsen, sie spreche drei Sprachen: deutsch, die offizielle Landessprache und einen regionalen Dialekt. Sie erzählt, dass sie und ihre Familie damals, als sie 18 war, mit dem Mitternachtszug nach Deutschland gekommen seien. Erst fuhren sie nach Wien, dann weiter nach Nürnberg. In Nürnberg seien sie ein paar Tage geblieben und dann kamen sie nach [aktueller Wohnort]. Dort hatten sie erst eine Notfallwohnung und dann eine richtige Wohnung. Aus dem

Herkunftsland kamen sie nur mit Koffern, den Rest ihres Besitzes haben sie verkauft oder verschenkt.« (IF1_w_Tag 1, Abschnitt 14)

Anna A. beschrieb die Migration vor allem im Hinblick auf die Stationen der Reise und der dabei genutzten Transportmittel. Eventuell lag das daran, dass sie sich im Kontext der Reise vor allem an die mit ihr verbundenen körperlichen Strapazen erinnert. Dass es sich bei der Migration nach Deutschland vermutlich um einen wichtigen biografischen Einschnitt für Anna A. handelte, wird in einigen Interviewausschnitten deutlich:

»I://ja// (lacht) Kannst du mir vielleicht so zum An/Einstieg (.) Also wir haben uns ja jetzt auch die Tage ein bisschen unterhalten natürlich, aber kannst du mir vielleicht ein bisschen was über dich erzählen was du in deinem Leben so gemacht hast. Ganz allgemein was dir einfällt

B: (5) Ja also als ich hier nach Deutschland gekommen bin '88 hab' ich erst mal äh drei Jahre noch die Schule dann noch zu Ende gemacht (...) und danach hab' ich Jugendwerkstatt gemacht äh auch Textil und Hauswirtschaft. Und danach (.) ähm (.) drei Jahre ähh [Berufsbildungswerk] (...) Ne auch Textil und Hauswirtschaft. (...)« (Interview_IF1_w, Abschnitt 3-4)

Anna A.s Antwort auf die allgemeine Frage nach ihrem Lebensweg setzte am Zeitpunkt ihrer Ankunft in Deutschland an. Sie begann sie mit ihrer schulischen und beruflichen Biografie. Vermutlich schloss sie aus dem Kontext der Begleitung am Arbeitsplatz, dass diese für die Beobachterin von zentralem Interesse ist. Die Erzählungen Anna A.s zeigen, dass Migrationsgeschichte und Nationalität als Identitätsmarkierungen im Sinne einer Selbstpositionierung genutzt werden können: Zum einen begann ihre Erzählung mit der Migration. Zum anderen nutzte sie kulturelle Wissensbestände über ihr Heimatland, um Konversation zu betreiben und Alleinstellungsmerkmale im Vergleich zu anderen anwesenden Personen herauszuarbeiten. Indem sie beispielsweise Begriffe in ihrer Muttersprache erklärte, konnte sie anderen Personen neues Wissen vermitteln, gleichzeitig aber auch Distinktionsgewinne erzielen, indem sie sich als einzigartig darstellte. Einerseits maximierte sie damit die Differenz zwischen ihr und der Beobachterin, andererseits minimierte sie diese, indem sie die Beobachterin an ihrem Wissen teilhaben ließ. Sie positionierte sich durch diese Praktiken als Person mit einem spezifischen nationalen Hintergrund.

Zweitens konnten häufige humorvolle Thematisierungen von Migrationsgeschichte und Nationalität beobachtet werden, wie dieser Protokollauszug aus der Komplettierung zeigt:

»Dann ist 5 Minuten Pause. Anna A. und die Beobachterin drehen sich zu Kollege 1 um und Kollege 2 kommt dazu. Der Kollege 1 macht einen Spaß mit den beiden (Anna A. und Kollege 2), er sagt, dass sie beide deutsche Kartoffeln seien und er

›als [Nationalität]‹ hier alles machen müsse. Kollege 2 sagt der Beobachterin, sie solle wegen Anna A. aufpassen. ›Wenn du schreibst, pass auf, die ist Vampir‹ und zeigt mit zwei Fingern auf seinen Hals und macht mit dem Mund die Vampirgeste. Anna A. lacht und schüttelt den Kopf.« (IF1_w_Tag 3, Abschnitt 14)

Schon zuvor an besagtem Beobachtungstag wiederholte der Kollege 1 die folgende scherzhafte Erzählung: Er als Person mit einer bestimmten Nationalität müsse die gesamte Arbeit der Abteilung alleine stemmen, während der Kollege 2 und Anna A., die beiden »deutschen Kartoffeln«, viel zu langsam und zu faul seien. Die Beobachterin ließ er vermutlich aus diesem Spaß heraus, da er zuvor erfahren hatte, dass diese selbst einen sogenannten Migrationshintergrund hat. Der Kollege 2 versuchte daraufhin, von den Zuschreibungen des Kollegen 1 abzulenken, indem er die Besonderheit Anna A.s betonte, denn sie stammt aus Osteuropa, woher auch der Vampirmythos kommt. Wiederum scherzhaft ›warnte‹ er die Beobachterin, dass sie sich nicht zu sehr in ihren Notizen verlieren solle, da Anna A. als Vampir sie sonst angreifen könne. Anna A. reagierte sowohl auf die Scherze, die sie als »deutsche Kartoffel« markierten, als auch auf die Bezeichnung als osteuropäische Vampirin, indem sie lachend den Kopf schüttelte.

In dieser kurzen Sequenz wurden spielerisch verschiedene Klischees, Vorurteile und Stereotype benutzt, um die verschiedenen Positionen der anwesenden Personen auszuhandeln. Erstens markierte der Kollege 1 Anna A. und den Kollegen 2 als Deutsche, obwohl Anna A. sich selbst vorrangig als Person mit Migrationsgeschichte präsentiert. Das Deutschsein verknüpfte er mit den Attributen Faulheit und Langsamkeit. Vermutlich handelte es sich dabei um eine Ironisierung, da Deutsche gemeinhin nicht als faul und langsam, sondern eher als fleißig und arbeitsam gelten. Er selbst begab sich in eine nicht ganz ernstzunehmende ›Opferrolle‹ hinein und behauptete, von den Kolleginnen und Kollegen ausgenutzt zu werden.

Auch in weiteren Situationen beschwerte sich der Kollege 1 über die Langsamkeit der »faulen, deutschen Kartoffeln« Anna A. und Kollege 2. Interessant ist die Tatsache, dass er diese ›Kritik‹ ausschließlich an die beiden behinderten Mitglieder des Kollegiums richtete. Die Lesart liegt nahe, dass er versuchte, eine Differenzverstärkung vorzunehmen. Anstatt die vermeintlich verminderte Leistung auf die Beeinträchtigungen der beiden zurückzuführen, nutzte er die Multikulturalität der Belegschaft für eine alternative Deutungsweise und unterstellte den ›deutschen‹ Mitarbeitenden Faulheit. Eventuell kann dieses Verhalten als ein Hinweis auf die informelle Tabuisierung der Nennung von Behinderung als Differenzverstärker gelesen werden.

Die scherzhafte Erwähnung der Migrationsgeschichte von Anna A. durch den Kollegen 2, in der er auf den Vampirmythos rekurrierte, kann als Ablenkung von diesen Zuschreibungen gedeutet werden. Er lenkte demnach von der Bewertung

seiner Person als faul ab, indem er die Differenz zwischen sich und Anna A. bezogen auf die Nationalität verstärkte. Diese Intensivierung diente der spielerischen Aushandlung der eigenen Positionierung. Schließlich zeigte Anna A.s Reaktion den Stellenwert solcher Gespräche an. Durch ihr Lachen wird deutlich, dass diese Aushandlungen alltäglich stattfinden und keine Abwertungen einzelner Personen zur Folge haben.

Drittens hat die Betonung von ethnischer und nationaler Diversität in der besuchten Firma nicht nur die Positionierung einzelner Personen und die Differenzierung zwischen Personen zur Folge, sondern sie dient auch dem Bilden einer ›multikulturellen‹ Gruppe, wie Anna A. sie nannte. In einer Pause wurde die Beobachterin direkt von einer Kollegin Anna A.s adressiert:

»Vor allem eine Kollegin möchte mit der Beobachterin reden. Sie unterhalten sich darüber, dass in der Integrationsfirma viele verschiedene Nationalitäten arbeiten. Die Kollegin sagt: ›Das kannst du ruhig in deiner Doktorarbeit auch schreiben.‹ Anna A. sagt: ›Hier gibt es Afghanen, ich bin aus [einem osteuropäischen Land], aus Kroatien haben wir welche und drüben (in der anderen Abteilung) gibt es auch Russen und aus der Türkei.‹ Die Kollegin sagt: ›Drüben gibt es auch Leute aus Afrika.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 19)

Die Kolleginnen betonten die Diversität der Belegschaft und zeigten einen ersichtlichen Stolz auf das multikulturelle Team. Aus diesem Grund sollte die Diversität in der geplanten Doktorarbeit zur Sprache kommen. Die durch das Aufzählen der unterschiedlichen Nationalitäten vollzogene Betonung der Diversität zeigt, dass Differenzen wahrgenommen werden. Gleichzeitig wird die Diversität als etwas Positives und Außergewöhnliches gewertet und dient der Distinktion gegenüber anderen Betrieben.

In einem weiteren Beispiel aus der Abteilung Kleinteile wird die Gruppenbildung anhand der Merkmale Migrationsgeschichte und Nationalität deutlich. Als sich zwei Kollegen über Rassismus und Einbürgerung unterhalten, mischt sich der Vorarbeiter ein:

»Der Vorarbeiter geht zu Kollege 1 und Kollege 2 (die sich immer noch über Rassismus oder etwas Ähnliches unterhalten) und sagt zu Kollege 1: ›Ich höre immer nur deine Stimme. Was erzählst du denn? Sollen alle Deutsche werden? Oder wo sollen denn die Ausländer alle hin?‹ Alle lachen, im Weggehen sagt der Vorarbeiter: ›Nene, wir gehen erst nach Hause, wenn wir unsere Rente haben‹, und wieder lachen alle. Er zwinkert der Beobachterin zu.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 20)

Der Vorarbeiter, der selbst aus einem osteuropäischen Land migriert ist, nutzt seine Rolle als Vorgesetzter, um einen der sich unterhaltenden Kollegen zurechtzuweisen. Er sagte, dass er immer nur ihn, also den Kollegen 1, sprechen höre. Durch die rhetorische Frage ›Sollen alle Deutsche werden?‹ wandte er sich nicht

nur an die beiden Kollegen, sondern an die gesamte Belegschaft, denn an alle in Hörweite gerichtet konstatierte er: »Nene, wir gehen erst nach Hause, wenn wir unsere Rente haben.« Diese Aussage hatte ein kollektives Gelächter zur Folge, welches als Zustimmung gedeutet werden kann.

Die Szene beinhaltet mehrere Bezugspunkte, in welchen Migrationsgeschichte und Ethnie als Identitätskategorien verhandelt wurden. Zunächst konstruierte der Vorarbeiter aus dem mitgehörten Gespräch die folgende Position: Entweder sollen »alle Deutsche werden« oder »alle Ausländer sollen weg«. Er stellte sich gegen diese Position und konstruierte mit dem Personalpronomen »wir« eine Gruppe, in die er alle Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund oder nichtdeutscher Staatsangehörigkeit einschloss. Schließlich schuf er mit dem Begriff »nach Hause« einen Ort, der für ihn und die anderen einen Sehnsuchtsort markierte. Dieser Ort werde erst wieder aufgesucht, wenn die Rentenzeit beginnt. Das abschließende Zwinkern in Richtung der Beobachterin könnte darauf hinweisen, dass er ihr einerseits signalisieren wollte, dass sein Plan nicht ganz ernst zu nehmen ist, andererseits könnte er aber auch versucht haben, sie in die ›Verschwörung‹ einzubeziehen, weil er sie ebenfalls als »eine von uns« wahrnahm.

Deutlich wird, dass die Herkunftsländer der Mitarbeitenden zwar vielfältig sind, doch das Nichtdeutschsein eine vergemeinschaftende Wirkung zeitigen kann. Analytisch kann von einer Konstruktion der ›deutschen Mehrheitsgesellschaft‹ als »konstitutives Außen« (Reckwitz 2008a: 78) gesprochen werden, welches eine Gemeinsamkeit zwischen den Mitarbeitenden herstellt und damit das Gefühl des Zusammenhalts innerhalb des Betriebes ermöglicht.

Während der Beobachtungstage konnten verschiedene Weisen einer Thematisierung der Differenzkategorie Migrationsgeschichte bzw. Ethnie/Nationalität im Arbeitsalltag ausgemacht werden. Drei Funktionen derselben wurden dabei identifiziert: Die Thematisierung diente erstens der eigenen Selbstverortung. Zweitens wurde sie für das Spiel mit Differenzen genutzt, welches durch eine humorvolle Rahmung gekennzeichnet war. Drittens erlaubte sie eine vergemeinschaftende Bestimmung als ›multikulturelle‹ Gruppe. Zusammenfassend vermute ich, dass Migrationsgeschichte und Nationalität eine große Rolle in dem Inklusionsbetrieb spielen, da die damit verbundenen Themen vielfach Anlass für Gespräche bieten. Die Betonung von Differenzen sorgt einerseits für harmlosen Spaß, da nicht die Eigenschaften bestimmter Personen verhandelt werden, sondern auf Stereotype zurückgegriffen wird, welche nicht allzu ernst genommen werden müssen. Gleichzeitig schafft sie ein Umfeld, in dem Multikulturalität hervorgehoben und gewürdigt wird. Implizit kann die ständige Betonung der Diversität als subversiver Kommentar zur deutschen Mehrheitsgesellschaft verstanden werden.

Die Betonung von Migration und Nationalität schwächte die Differenzkategorie Behinderung insofern ein Stück weit ab. Personen wurden eher im Sinne ›ethnischer‹ Kategorien eingruppiert und wahrgenommen (z. B. als »deutsche Kar-

toffeln«), während die Differenz zwischen behinderten und nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen kaum eine Rolle zu spielen schien. Die häufige Thematisierung von migrationsbedingten Differenzen im Gegensatz zur seltenen Diskussion beeinträchtigungsrelevanter Kategorien bietet einen Hinweis darauf, dass (Nicht-)Behinderung kontextbezogen als vorrangige Differenz von Migrationsgeschichte überlagert wird (vgl. Hirschauer 2014: 181). Diversität im Rahmen von Nationalität und Ethnie schien im alltäglichen Umgang also eine wichtigere Rolle zu spielen, während Behinderung kaum thematisiert wurde. Denkbar ist, dass Nationalität und Migrationsgeschichte für die meisten Mitglieder der Belegschaft durch die gemeinsame ›Betroffenheit‹ relevantere Gesprächsthemen waren als Behinderung und Beeinträchtigung. Eine alternative Lesart erlaubt es, diese Auffälligkeit auch so zu interpretieren: In einem multiethnischen Umfeld ist es möglicherweise einfacher, über kulturelle anstatt über funktions- und gesundheitsrelevante Unterschiede zu sprechen. Diese können als symmetrische Differenzen auf Augenhöhe verhandelt werden, während sich das Verhältnis zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen durch eine stärkere immanente Hierarchie auszeichnet.

Außer der Thematisierung von Migrationsgeschichten wird im inklusiven Betrieb auch die Kategorie Geschlecht in einigen Situationen relevant gesetzt. Einerseits werden Geschlechtszuweisungen benutzt, um den Stellenwert einzelner Tätigkeiten zu bewerten, andererseits erlauben sie es, stereotype Zuschreibungen ironisch und humorvoll zu unterlaufen. Zwei Beispiele illustrieren nachfolgend diesen Umgang.

Ein Kollege von Anna A. betonte beispielsweise häufig, dass es sich bei der Verpackung und Komplettierung von Industriegütern um »Frauenarbeit« bzw. »keine schwere Arbeit« handelt. Vermutlich wollte er damit aussagen, dass diese Arbeit keine körperlichen Anstrengungen erfordert. In einer Situation, in der er zum wiederholten Male Anna A. darauf hinwies, dass diese zu wenig bzw. langsam arbeiten würde, mischte sich eine weitere Kollegin ein:

»Dann kommt der Kollege 1 und sagt ›Anna, wie lange brauchst du für 20 Kartons, ich habe in der Zeit 4 Aufträge gemacht?‹, die Kollegin 2 lacht und sagt ›Jetzt weißt du, warum du ein Mann bist.‹ Anna A. und die Beobachterin lachen auch.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 21)

Der Kollege wies Anna A. darauf hin, dass er selbst mehr leistete als sie. Diese Bemerkung führte dazu, dass sich eine Kollegin einmischte und den vermeintlichen Unterschied in der Arbeitsleistung auf das männliche Geschlecht des Kollegen zurückführte. Das anschließende Lachen der drei anwesenden Frauen bot einen impliziten Hinweis auf eine Art weibliche Solidarität. Als arbeitende Frauen konnten sie wahrscheinlich solche und ähnliche Zuschreibungen. Diese wurden jedoch durch das Lachen konterkariert, das außerdem die vom Kollegen implizierte, au-

tomatische Verbindung von Leistungsfähigkeit und Männlichkeit als unzureichend charakterisierte.

Die Arbeitsatmosphäre in der Abteilung Kleinteile kann insgesamt als recht »männlich dominiert« beschrieben werden. Folgender Protokollauszug liefert einen Hinweis auf die alltägliche Verhandlung von Männlichkeit:

»Auf einmal kommt der Kollege 1 mit seinem Schweißgerät und verscheucht Erwin A. und die Beobachterin von den Plätzen. Er braucht den Stecker, um das Gerät zu testen. Erwin A. sagt: »Hey, was soll das? Ich arbeite hier.« Der Kollege 1 erwidert: »Du nix arbeiten, den ganzen Tag nur mit Mädchen« und lacht die Beobachterin an.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 34)

In dieser recht rabiaten Intervention unterstellte ein Kollege Erwin A., seiner Arbeit nicht korrekt nachzugehen, sondern sich stattdessen mit »dem Mädchen«, damit meinte er die Beobachterin, zu beschäftigen. Aufgrund des relativ geringen Frauenanteils in der Abteilung wurde die Anwesenheit der Beobachterin vermutlich als ungewöhnlich wahrgenommen. Die Unterstellung, dass Erwin A. mit der Beobachterin beschäftigt sei, anstatt sich auf die Arbeit zu konzentrieren, reproduzierte das allgemeine Klischee, dass die Anwesenheit von Frauen die Konzentrationsfähigkeit von Männern beeinträchtigt. Das anschließende Anlachen der Beobachterin vom Kollegen kann als Versuch gedeutet werden, entweder die Situation zu entschärfen oder ebenfalls die Aufmerksamkeit der Beobachterin zu erhalten.

Zwar wurde die Kategorie Geschlecht also im Beobachtungszeitraum von den Anwesenden thematisiert, allerdings seltener als Migrationsgeschichte oder Nationalität. Dabei wurden Geschlechtsunterschiede herangezogen, um zum Beispiel eine bestimmte Art der Arbeit als Frauenarbeit zu bewerten. Gleichzeitig wurden ironische Kommentare registriert, die männliche Überhöhungen karikierten. Im Allgemeinen herrschte jedoch eine egalitäre Verteilung von Arbeitstätigkeiten zwischen den Geschlechtern und es zeigte sich, dass vor allem Frauen, wie im ersten Beispiel dargelegt, geschlechtsbezogene Rollenstereotype tendenziell eher abwehren.

5.5.5 Der Umgang mit Differenzkategorien im Vergleich

In beiden Arbeitsfeldern sind Bemühungen zu Differenzierungen zu beobachten. In der Werkstatt handelt es sich dabei um Formen interner Differenzierung, indem entweder zwischen Arbeitsgruppen oder Beeinträchtigungsformen oder nach der Schwere der Beeinträchtigung von Personen innerhalb der Betriebsstätte unterschieden wird. Im Inklusionsbetrieb scheint die Differenzierung eher als Abgrenzung nach Außen stattzufinden. Teilweise geschieht dies mit Verweis auf Werkstätten für behinderte Menschen. Innerhalb des Inklusionsbetriebs ist eine Solidarisierung zu beobachten, die aber nicht über das Merkmal Behinderung statt-

findet, sondern über das der Multikulturalität. Den Differenzierungen ist jeweils gemeinsam, dass sie nicht »neutral« sind, sondern immer eine Hierarchie implizieren. Durch diese Hierarchisierung ist es möglich, dass die Personen sich selbst innerhalb des jeweils verhandelten Spektrums verorten und nach außen positionieren. Häufig geht die Abwertung anderer Personengruppen mit solch einer Verortung einher.

Die Differenzierung in der Werkstatt orientiert sich an der vermeintlichen Leistungsfähigkeit von Personen(-gruppen). Die EDV-Gruppe versteht sich als leistungsfähiger als die Beschäftigten in der Konfektionierung, die Beschäftigten in der Konfektionierung gelten wiederum als fähiger als die Personen in der Fördergruppe und innerhalb der Fördergruppe scheint es weitere Differenzierungen zwischen den einzelnen Gruppen zu geben. Im Inklusionsbetrieb dagegen wird die Leistungsfähigkeit von Personen, die in Werkstätten arbeiten, infrage gestellt. Jedoch scheint sich diese Differenzierung nicht ausschließlich an Leistung, sondern auch an Selbstständigkeit zu orientieren.

Für das »un/doing dis/ability« bedeuten diese Praktiken Folgendes: Gerade in der WfbM, in welcher die Unterscheidung zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen qua institutioneller Gestaltung in die alltägliche Praxis in Form der Arbeitsorganisation, in die Architektur und in das Verhältnis zu den Fachkräften eingeschrieben ist, ist es kaum möglich, von einer kompletten Negation der Kategorie auszugehen. Die Beschäftigten wenden eher Strategien an, die ihre Behinderung weniger zutage treten lassen und die es ihnen erlauben, sich möglichst nahe am von ihnen angenommenen Spektrum nichtbehinderter Durchschnittssubjekte zu positionieren. Im Inklusionsbetrieb scheint wiederum die Kategorie Behinderung durch andere Differenzkategorien, in diesem Fall Migrationsgeschichte und Nationalität, überlagert zu sein. Die Personen positionieren sich stärker innerhalb ethnisierter Kategorien, anstatt sich mit Behinderung und Beeinträchtigung auseinanderzusetzen. Dennoch werden sie zum Beispiel von den Vorgesetzten weiterhin als behinderte Menschen wahrgenommen. Die Problematisierungen des Privatlebens der behinderten Mitarbeitenden und damit eventuell verbundener Abhängigkeitsverhältnisse wiesen darauf hin, dass Inklusion auch nur in einzelnen Lebensbereichen, in diesem Fall in Erwerbsarbeit, stattfinden kann, während andere Bereiche, in diesem Fall das Privatleben, weiterhin von Abhängigkeiten geprägt sein können.

In der Zusammensicht zeigt sich, dass eine Differenzminimierung hinsichtlich der Kategorie Behinderung eigentlich nur graduell geschieht: Es scheint eine implizit geteilte Vorstellung eines Spektrums zu geben, zwischen dessen beiden Polen, nämlich Normalität und Schwerbehinderung, die Selbst- und Fremdpositionierung der Einzelnen erfolgt. Dieses Spektrum orientiert sich vor allem an der vermeintlichen Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Gruppen behinderter Menschen. Teilweise kann die entsprechende Einordnung einer Person über die

Abgrenzung zu anderen behinderten Menschen oder über die Betonung anderer Differenzkategorien erfolgen, wenn beispielsweise gemeinsame Differenzmerkmale wie Weiblichkeit oder Migrationshintergrund herangezogen werden, um die Differenz zwischen sich selbst und dem Gegenüber zu minimieren.

5.6 Explizite Selbstpositionierungen

Subjektivierung beinhaltet neben der Anrufung durch diskursive Idealvorstellungen immer auch den Aufbau eines Selbstbezuges durch das Subjekt (vgl. Foucault 2005). Diese Selbstbezüge werden wiederum in sozialen Praktiken aufgeführt. Das Subjekt zeigt in Form von Selbstpositionierungen anderen Praxisteilnehmenden an, wie es sich selbst sieht und von anderen gesehen werden möchte. Diese Selbstpositionierungen sind Praktiken, in welchen Personen sich als eigenständige Subjekte präsentieren. Strategisch werden dabei meist die Nähe zu einer als ideal angesehenen Subjektivität hergestellt oder Abgrenzungen von verworfenen Subjektpositionen angestrebt. In der sozialen Praxis werden solche Selbstpositionierungen vor allem im Aushandeln erstrebenswerter Eigenschaften in den »sitierte[n] Beziehung[en] zu anderen Teilnehmern« (Alkemeyer 2013: 45) sichtbar.

Im Laufe der Datenauswertung wurde deutlich, dass eine Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Selbstpositionierungen zielführend ist. Viele der in den vorherigen Kapiteln aufgezeigten Strategien wie die Differenzierung und Hierarchisierung von Beeinträchtigungsarten beinhalten Hinweise auf implizite Selbstpositionierungen. Ergänzend dazu werden nun im folgenden Kapitel die expliziten Selbstpositionierungen, das heißt ausdrücklich geäußerte Beschreibungen, Verortungen und Bewertungen der eigenen Person, die häufig auch in Abgrenzung von anderen oder im Anschluss an andere erfolgen, beschrieben. Neben den Beobachtungsprotokollen werden hier verstärkt die Interviews herangezogen, da in ihnen Selbstbeschreibungen explizit angeregt wurden. Aber auch in den Beobachtungsprotokollen finden sich viele Passagen, in welchen die Praxisteilnehmenden ihre Position verhandelten bzw. sich selbst positionierten und die daher zur Sprache kommen werden.

5.6.1 Fähige und selbstständige Subjekte in der Werkstatt

In der Werkstatt konnte erstens beobachtet werden, dass Selbstpositionierungen der Fokuspersonen häufig bezogen auf Fähigkeiten und Unfähigkeiten stattfanden. In anderen Worten: Die Fokuspersonen nannten Tätigkeiten, die sie können oder nicht können. Elisabeth B. erklärte im Interview: »B: Es gibt Arbeiten das kann ich nicht so gut einpacken oder ist was schwierig dann muss ich immer/dann muss der [Name Gruppenleiter] mir helfen schon mal.« (Interview_WfbM1_w, Abschnitt

202) Sie beschrieb also, dass sie einige Tätigkeiten nicht gut beherrscht und deshalb manchmal auf Hilfe angewiesen ist. Diese erhält sie dann zumeist vom Gruppenleiter, dessen offizielle Aufgabe die Unterstützung und Förderung der Beschäftigten bei der Arbeitstätigkeit ist. Sie problematisierte ihre Hilfsbedürftigkeit nicht, sondern beschrieb die Annahme von Hilfe als selbstverständlichen Bestandteil ihrer alltäglichen Arbeitspraxis.

Im Arbeitskontext der WfbM ist das Gewähren und Annehmen von Hilfe Teil des Arbeitsalltags und implizit an die unterschiedlichen Rollen der Fachkräfte und Beschäftigten gebunden. Gleichzeitig finden aber auch regelmäßig Assistenzpraktiken zwischen den Beschäftigten statt. Aus diesem Grund nehme ich an, dass die eigene Hilfsbedürftigkeit bei bestimmten Aufgaben nicht *per se* negativ und beispielsweise mit Scham assoziiert ist, sondern als natürlicher Bestandteil der Rolle der WfbM-Beschäftigten verstanden wird. Elisabeth B. nahm diese Rollenzuschreibung an, indem sie die Unterstützung des Gruppenleiters als dessen Funktion beschrieb (»dann muss der [...] mir helfen«).

Außerdem nutzten die Fokuspersonen zur Selbstpositionierung nicht nur Beschreibungen situativer und partieller Unfähigkeiten, sondern auch die Betonung bestimmter Fähigkeiten und Kompetenzen. Thomas B. beschrieb im Interview seine Stärken wie folgt: »B: Fotografieren (...) Einscannen (5) Auch zuhören (...) und halt (5) bin (.) lernfähig (.) Auch wenn es manchmal bisschen länger braucht (.) bei schwierigen Sachen« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 295). Nach konkreten Tätigkeiten aus dem Freizeitbereich (»Fotografieren«) und Tätigkeiten, die in der Werkstattarbeit gebraucht werden (»Einscannen«), folgte eine soziale Fähigkeit (»Zuhören«), die Thomas B. in der Werkstatttätigkeit benötigt, für ihn also auch eine professionelle Kompetenz darstellt. Daraufhin beschreibt er sich selbst als »lernfähig«, fügt allerdings hinzu, dass er eventuell ein »bisschen länger braucht«. Die ersten beiden genannten Fähigkeiten, Fotografieren und Einscannen, können als erlernte Fertigkeiten klassifiziert werden. Während Zuhören eher in den Bereich sozialer Intelligenz fällt, beschreibt das Attribut »lernfähig« ein genuines Merkmal der Person. Da bei der Erläuterung der eigenen Lernfähigkeit der Komparativ genutzt wurde (»länger braucht«), stellt sich die Frage, mit wem sich Thomas B. hierbei verglich.

Die Aussagen verweisen darauf, dass Thomas B. sich in zweifacher Weise positionierte. Auf der einen Seite beschrieb er sich als überhaupt dazu in der Lage, Neues zu erlernen, auf der anderen Seite war er sich darüber bewusst, dass es Personen gibt, die schneller lernen als er selbst. Denkbare sind drei unterschiedliche Vergleichsgruppen, auf die er implizit verwiesen haben könnte. Eventuell bezog er sich erstens auf andere Beschäftigte und deren Auffassungsgabe. Vielleicht verglich er sich aber auch mit der Gruppe nichtbehinderter Menschen. Anzunehmen ist schließlich, dass sich der Vergleich auf ein Idealsubjekt im Sinne eines fähigen Subjekts bezog, welches schnell und einfach lernt, sich aber nicht in einer kon-

kreten Person manifestiert. Als Abgrenzungsfolie würde in diesem Fall ein Subjekt konstruiert, welches überhaupt nicht in der Lage ist, Neues zu erlernen.

In einer weiteren Interviewpassage erläuterte Thomas B., was er unter Lernen versteht:

»B: Ähm (.) Ich hab das mit (7) eigentlich lerne ich (.) schnell oder vergesse auch (.) wenig. Jetzt wo jetzt wieder die Pläne kamen konnte/wusste ich noch als Einziger, wie das funktioniert. Und auch das mit dem Drehen wusste der [Gruppenleiter] auch nicht mehr wie das funktioniert, dass das Programm das konnte, aber ich wusste noch in etwa (.) wie es funktionierte und (.) dann haben wir es ja wieder schnell gelernt und hingekriegt weil (.) weil wenn man ein Programm richtig versteht, dann verlernt man auch nach ner gewissen Zeit das auch nicht (.)« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 107)

In Thomas B.s Verständnis von Lernen spielt die Geschwindigkeit, mit der neue Inhalte aufgenommen werden, eine wesentliche Rolle (»lerne schnell«). Im Gegensatz zum vorherigen Beispiel betont er hier, dass er neue Inhalte eigentlich schnell erlernen würde. Die unterschiedliche Positionierung in Bezug auf die Lerngeschwindigkeit könnte sich daraus ergeben, dass er implizit unterschiedliche Vergleichsfolien nutzte. Im Vergleich zu nichtbehinderten Menschen »dauert es eventuell länger«, aber im Vergleich zum Durchschnitt der Werkstattbeschäftigten lernt er eventuell schneller.

Außerdem erläuterte er seine Fähigkeit, auf bereits erlernte Wissensbestände zurückgreifen zu können (»vergesse auch wenig«), und stellt diese Erinnerungsfähigkeit als Alleinstellungsmerkmal dar (»wusste ich noch als Einziger«), wobei er betonte, dass selbst der Gruppenleiter nicht auf dieses Wissen zurückgreifen konnte. Gutes Lernen wurde als schnelles und vor allem gründliches Lernen (»richtig versteht«) definiert. Durch gründliches Lernen wird der Wissensbestand zu einem Teil der Person und kann immer wieder aufgerufen werden. Implizit lässt Thomas B. so Debatten um die grundsätzliche Lern- und Entwicklungsfähigkeit behinderter Menschen, insbesondere von Menschen mit Lernschwierigkeiten, anklingen.

Neben der Beschreibung der eigenen Unfähigkeiten und Fähigkeiten werden zweitens Eigenschaften zur Selbstbeschreibung genutzt, die sich auf das soziale Miteinander beziehen. Wie bereits gezeigt können diese im Arbeitsalltag einen wichtigen Stellenwert einnehmen, wie Thomas B.s Fähigkeit, als Werkstattrat »gut zuhören« zu können. Thomas B. beschrieb sich in der folgenden Interviewpassage selbst:

»B: (7) Hm (6) Ehrlich (...) offen halt (...) für alle und (.) manchmal auch (7) manchmal zu Personen die ich (.) nicht kenne (.) halt vorsichtig (...) Hm (5) auch ähm (...) ich rede nur mit den Leuten die (.) halt (.) auch (...) offen sind (.) wie du. (.)

Wo das dann auch besser funktioniert die mich dann auch verstehen (.)« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 445)

Thomas B. positionierte sich als »offen« gegenüber anderen Personen, wobei er betonte, dass er prinzipiell keine Unterschiede zwischen verschiedenen Personen mache (»für alle«). Darauf folgend äußerte er aber auch eine gewisse Skepsis darüber, ob alle Personen diese Offenheit verdient haben, weshalb er sich als »vorsichtig« bezeichnete. Aus diesem Grund würde er nur mit Personen reden, die ebenfalls »offen« seien.

Es ist anzunehmen, dass Thomas B. bei seinen Mitmenschen nach Reziprozität sucht, da er einen allgemeinen Wunsch nach Interaktion und Sozialität hegt. Generell ist er bereit, sich zu öffnen, unterscheidet aber zwischen Menschen, bei denen er vorsichtig ist, und Personen, die »halt auch offen sind«. Erst durch die Offenheit des Gegenübers sei gewährleistet, dass die Personen ihn »dann auch verstehen«. Er grenzte sich somit von Personen ab, die sich verschließen und keinen Kontakt wünschen.

Wie bereits erwähnt sind in der WfbM Hilfepraktiken Bestandteil des normalen Arbeitsablaufs. Das Gewähren von Hilfepraktiken kann aber auch zum Bestandteil des Selbstbezuges werden. Elisabeth B. antwortete auf die Frage, wie sie sich selbst beschreiben würde, folgendermaßen: »B: Ich bin gern nett und helfe gerne Freunden untereinander.« (Interview_WfbM1_w, Abschnitt 274) Positionierte sie sich in Bezug auf die Arbeit, wie oben erläutert, als Person, die durchaus manchmal hilfsbedürftig ist, zeigte sie damit auf der anderen Seite, dass sie selbst auch in der Lage ist, Hilfepraktiken auszuführen. Hilfsbereitschaft, als aktive Seite des reziproken Verhältnisses aus dem Erhalten und dem Gewähren von Hilfe, wird zu einer relevanten Kategorie der Selbstbeschreibung. Elisabeth B. implizierte, dass sie »etwas zu bieten« habe, das andere Personen benötigen. Hilfe anbieten zu können, bedeutet, selbst kompetent und fähig zu sein. Diese Hilfsbereitschaft geht auch über das Arbeiten in der Werkstatt hinaus; so beschrieb Elisabeth B. das Verhältnis zu ihrer Mutter, mit der sie zusammenlebt:

»B: Ja Haushalt ich helfe ihr. Manchmal ein bisschen das machen oder ich helfe IHR weil die ja nicht alles kann, sag ich, Mama, komm ich mach schon. Oder ich helfe die manchmal einkaufen, weil die das ja nicht kann.« (Interview_WfbM1_w, Abschnitt 94)

Sie beschrieb die Unfähigkeit der Mutter, den Haushalt selbstständig zu führen, und wie sie dieser behilflich ist. Diese Unfähigkeit resultiert aus dem Alter der Mutter, wie Elisabeth B. an anderen Stellen berichtete. Durch das Erwähnen der Hilfeleistungen, die sie ihrer Mutter anbietet, drehte Elisabeth B. zwei übliche Rollenmodelle um. Einerseits ist sie als Tochter für die eigene Mutter verantwortlich, die den Haushalt aus Altersgründen nicht mehr selbstständig führen kann. Ande-

rerseits ist sie als eine Person, die als ›geistig behindert‹ etikettiert wird, der Mutter behilflich, obwohl diese als nichtbehindert gilt, da diese aufgrund des Alters ihre körperlichen Fähigkeiten verliert. Durch ihre Positionierung in Bezug auf die Bewältigung bestimmter Tätigkeiten wie der Haushaltsführung oder der Erledigung von Einkäufen, die ihre Mutter nicht mehr beherrscht, inszenierte sich Elisabeth B. als hilfsbereite und gleichzeitig fähige Person, denn nur durch das eigene Fähigsein ist es möglich, Hilfepraktiken anzubieten.

Neben der Betonung von professionellen und sozialen Fähigkeiten positionieren sich die Fokuspersonen drittens in Bezug auf Selbstständigkeit und Autonomie. Bei einem Besuch in der Fördergruppe erläuterte der dort tätige Gruppenleiter seine Meinung zum Thema Wohnen bei Menschen mit Lernschwierigkeiten.

»Thomas B, der Gruppenleiter der Fördergruppe und die Beobachterin unterhalten sich in der Mittagspause. Der Gruppenleiter der Fördergruppe sagt, dass er es gut finde, wenn geistig behinderte Menschen ins Heim umziehen, anstatt immer zu Hause zu bleiben. Die Beobachterin bemerkt, dass Thomas B. versucht, das Wort zu ergreifen und dem Gruppenleiter zu widersprechen, aber der Gruppenleiter lässt ihn nicht richtig zu Wort kommen und erklärt ihm stattdessen, dass es nicht gut sei, wenn eine geistig behinderte Person dann erst in hohem Alter ins Heim ziehen muss, wenn die Eltern versterben. Besser sei es, sich früher an das Leben im Heim zu gewöhnen. Als Thomas B. und die Beobachterin nach der Pause zurück in die EDV-Arbeitsgruppe gehen, reden sie noch ein bisschen über das Thema, da Thomas B. schließlich selbst noch zu Hause wohnt. Er sagt, ein Heim sei nicht für jeden etwas und er lebe ja auch zu Hause. Er sagt: ›Ich bin ja trotzdem selbstständig.‹ Das Zusammenleben mit den Eltern sei mehr wie eine Wohngemeinschaft organisiert.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 32)

Der Gruppenleiter äußerte hier eine Kritik, die sich auf die Wohnsituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Allgemeinen bezieht. Diese würden viel zu lange in der Ursprungsfamilie verbleiben, anstatt in ein Wohnheim zu ziehen. Thomas B. bezog diese Aussagen offensichtlich auf seine eigene Wohnsituation, denn er versuchte, dem Gruppenleiter zu widersprechen. Später erläuterte er der Beobachterin seine Sichtweise. Demnach lehne er selbst das Leben im Heim ab. Er betonte, dass nicht jeder Mensch dort gut aufgehoben sei. Außerdem reklamierte er, selbstständig zu sein, obwohl er noch bei seinen Eltern lebte.

Vermutlich deutete Thomas B. die Aussagen des Gruppenleiters als Zuschreibung einer geringen Selbstständigkeit an Menschen, die bis ins Erwachsenenalter bei ihren Eltern wohnen, da er seine eigene Selbstständigkeit betont (›ich bin ja trotzdem *selbstständig*‹). Im Folgenden versuchte er, das vom Gruppenleiter implizierte hierarchische Eltern-Kind-Verhältnis abzuschwächen, indem er das Verhältnis zwischen ihm und seinen Eltern als egalitär rahmte (›mehr wie eine Wohngemeinschaft‹). Vermutlich lehnte er die pauschale Zuschreibung fehlender Selbst-

ständigkeit von erwachsenen Personen, die im Elternhaus leben, ab, da er selbst als selbstständig anerkannt werden wollte und auch von seiner eigenen Selbstständigkeit überzeugt war. So positionierte sich Thomas B. implizit auch gegen einen gängigen Diskurs, der Menschen mit Lernschwierigkeiten als unselbstständig charakterisiert, indem er diesen anhand seines eigenen Beispiels als verkürzt darstellte (»ich bin ja *trotzdem* selbstständig«).

Auch in anderen Situationen und Gesprächen tritt die Inszenierung von Menschen mit Behinderungen als selbstständige Personen zutage. Ich gehe davon aus, dass es einen impliziten Zwang gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten gibt, sich als selbstständig zu präsentieren, weil ihnen die Selbstständigkeit häufig abgesprochen wird. Auch Elisabeth B. reklamierte, in der Vergangenheit selbstständig Lebensentscheidungen getroffen zu haben. Auf die Frage nach früheren Berufswünschen antwortete sie im Interview Folgendes:

»B: Ja ich wollt/Ne (.) Hatte ich net, ich wollte dat machen was ich immer wollte. Meine Mutter, die hat nur gesagt ich wollte helfen und so meiner Mutter helfen/die war früher Friseurin als Kleinkind all so was

I: Deine Mutter war Friseurin?

B: Ne. ich wollte dat machen, aber hab ich nicht gekrie/gemacht. Sag ich, ne Mama lieber in die schöne Werkstatt gehen, da hab ich mehr von (.)«

(Interview_WfbM1_w, Abschnitt 88-90)

Elisabeth B. beschrieb, dass sie in der Kindheit den Wunsch hatte, als Friseurin zu arbeiten. Dazu griff sie auf Erzählungen ihrer Mutter zurück, dass sie als Kind bereits hilfsbereit gewesen sei. Sie selbst habe schließlich entschieden, dass sie von einer Beschäftigung in der Werkstatt »mehr« habe.²¹

Interessant an der Interviewpassage sind vor allem die zwei Selbstunterbrechungen: Elisabeth B. begann ihre Antwort mit »Ja ich wollt/Ne (.) hatte ich net«, womit eventuell angezeigt wird, dass sie zunächst den früheren Berufswunsch erzählen wollte, sich aber dann selbst unterbrach und sagte, dass sie keinen anderen Berufswunsch gehabt habe. Lediglich die Mutter habe ihr erzählt, dass sie als Kind Friseurin werden wollte. Auf Nachfrage der offensichtlich verwirrten Beobachterin, wer nun Friseurin gewesen sei, klärte sie auf, dass sie selbst die Ausbildung zu Friseurin nicht machen konnte. Doch auch hier kam es wieder zu einer Selbstunterbrechung von »gekriegt« zu »gemacht« (»gekrie/gemacht«). Das passive »gekriegt« im Sinne von »etwas von anderen erhalten« wurde durch das aktive »gemacht« im Sinne von »selbst tätig werden« ersetzt.

21 In einer früheren Passage des Interviews erzählte sie, dass die Mutter ihr die Beschäftigung in der WfbM vorgeschlagen habe. So ist nicht ganz klar, wer welche Entscheidungen getroffen hat. Für die Selbstpositionierung ist aber wichtig, dass Elisabeth B. sich selbst als Entscheidende inszenierte.

Vermutlich wurde sie in ihrem früheren Berufswunsch nicht ausreichend gefördert, weshalb sie keine Ausbildung zur Friseurin beginnen konnte. Indem sie das passive »gekriegt« durch das aktive »gemacht« korrigierte, schrieb sie die Entscheidungsgewalt in der Situation nachträglich sich selbst zu: Sie hat nicht keinen Ausbildungsplatz *erhalten*, sondern sie hat die Ausbildung nicht *gemacht*. Der letzte Satz impliziert schließlich, dass die Mutter ihrer Tochter eventuell zur Erfüllung ihres Berufswunschs verhelfen wollte, Elisabeth B. aber die Rolle der Entscheidenden beanspruchte. Sie selbst habe ihrer Mutter gesagt, dass sie lieber in der Werkstatt arbeiten wolle.

Auch in einem weiteren Interviewausschnitt präsentierte sich Elisabeth B. als selbstständige Entscheiderin:

»I: [...] Hm (bejahend). (.) Ähm (.) Hast du schon mal wo anders arbeiten wollen außer hier?

B: Ne. (.) ich wollt nie/andere wollten uns nach [anderer Standort des Trägers], sag ich, ne geh nicht/wollt ich nicht hin. Bleib lieber hier bei uns. Weil hier ist gemütlicher eher.

I: Warum wollten die, dass du da hin gehst?

B: Die äh die Betreuerin haben da son Gespräch gehabt, die wollten uns dahin/und da hab ich gesagt, ne das will/will ich nicht, ich bleib lieber hier.

I: OK, aber du weißt jetzt nicht warum, die das unbedingt wollten?

B: Die wollten in einer anderen Gruppe arbeiten, aber ich wollte nicht. Ich wollte lieber hier.

I: OK (.) Ja gut, aber dann wurdest du auch nicht gezwungen, sondern du konntest dann selber//sage//

B://Ich konnte//selbst entscheiden, was ich wollte.«

(Interview_WfbM1_w, Abschnitt 247-254)

Elisabeth B. berichtete davon, dass sie und weitere Personen aus ihrer Gruppe an einen anderen Standort der Werkstatt versetzt werden sollten, wogegen sie sich gewehrt habe. Im Ergebnis beschrieb sie die Wirksamkeit ihrer Entscheidung. Sie sei an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz geblieben, da es ihr dort besser gefiel (»ist gemütlicher«). Zwar hätten die »Betreuer« gewollt, dass sie an den anderen Standort wechseln sollte, sie habe dies aber nicht zugelassen. Die Betonung, sich gegen den Willen der Fachkräfte durchgesetzt zu haben, impliziert, dass es sich für Elisabeth B. wahrscheinlich um eine schwierige Situation gehandelt hatte und ein Kraftaufwand nötig war, um die Veränderung abzuwenden. Sie betonte ihre Entscheidungsgewalt und konnte damit offensichtlich ihr Empfinden von Selbstwirksamkeit steigern (»Ich konnte selbst entscheiden was ich wollte«), da in diesem Fall ihre Entscheidung, anders als bei ihrem ursprünglichen Berufswunsch, Friseurin zu werden, letztlich respektiert wurde.

Doch nicht immer ist eine selbstständige Entscheidung von Erfolg gekrönt. Thomas B. berichtete im Interview von Situationen, in welchen er Erfahrungen von Ohnmacht im Sinne von Diskriminierung gemacht habe. So erzählte er von seinen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt:

»I: Und was anderes zu arbeiten?

B: es hat (.) nicht (.) richtig funktioniert.

I: Und was hast du da gemacht?

B: (8) Bei der [Firma] hab ich versucht, aber die (.) die ha/(.) damals konnte ich noch nicht so viel wie ich jetzt konnte (.) und (.) da drin, ist es halt (...) halt gescheitert.«
(Interview_WfbM_m, Abschnitt 380-383)

Mit dieser Erläuterung führte er sein Scheitern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf seine damals mangelnden Fähigkeiten zurück (»damals konnte ich noch nicht so viel«). Auch hier ist die Selbstunterbrechung interessant, da Thomas B. erst die Gründe für das Scheitern bei der Firma verortete (»aber die (.) die ha/«), um sie erst anschließend sich selbst zuzuschreiben. In einer anderen Passage wird dagegen deutlich, dass er seine fehlende Arbeitsmarktteilhabe nicht ausschließlich seinen eigenen Unfähigkeiten beimisst.

»I: OK. Und würdest du gerne woanders/

B: Ja.

I: Arbeiten manchmal

B: Ja.

I: Was könntest du dir da vorstellen?

B: (6) Hm (7) Ahm (.) Im Büro oder (7) oder mit (.) anderen Leuten (.) Wo man nicht äh (4) dumm gemacht wird (...)

I: OK wer macht dich denn dumm an?

B: Nein du weißt (.) was Behinderte (...) von anderen Leuten meist wie zweiter Klasse.«

(Interview_WfbM1_m, Abschnitt 354-361)

Aus dieser Passage geht hervor, dass er zwar den Wunsch hegte, in einem anderen Betrieb als in der WfbM zu arbeiten, zugleich aber befürchtete, auf Vorurteile und Diskriminierung vonseiten anderer Personen zu treffen. Dabei unterschied er zwischen Personen, die offen gegenüber behinderten Menschen sind, und solchen, die sie wie Menschen »zweiter Klasse« behandeln. Sein Scheitern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führt er also nicht ausschließlich auf in seiner Person liegende Faktoren zurück, sondern geht auch davon aus, dass es diskriminierende Strukturen und Vorurteile gibt, die ihm die gesellschaftliche Teilhabe erschweren. Anders als Elisabeth B. versuchte er nicht, die Werkstattbeschäftigung als selbstständige Entscheidung umzudeuten, sondern schrieb die Verantwortung vor allem den auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorherrschenden Vorurteilen gegenüber behinder-

ten Menschen zu. Der ›Schonraum WfbM‹ bekommt in diesem Zusammenhang eine gravierende Bedeutung: Vorurteile und die schlechte Behandlung behinderter Menschen (›Leute zweiter Klasse‹) machen die Werkstatt zu einer Notwendigkeit für Thomas B. und viele andere Beschäftigte, da für sie ein Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt so nicht möglich ist.

Explizite Selbstpositionierungen können im Kontext Werkstatt für behinderte Menschen anhand von drei Achsen zusammengefasst werden. Erstens positionierten sich die Fokuspersonen durch ihre Fähigkeiten und Unfähigkeiten und orientierten sich am Ideal eines fähigen Subjekts. Sie betonten einerseits vorhandene Fähigkeiten, gestanden aber andererseits auch Schwächen ein, die durch Hilfepraktiken der Fachkräfte ausgeglichen werden. Des Weiteren wurde die eigene Lernfähigkeit betont. Vermutlich positionierten sich die Fokuspersonen damit gegen gängige Vorurteile, nach denen Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht lern- bzw. bildungsfähig seien.

Zweitens spielten soziale Faktoren eine große Rolle, wobei sich die Fokuspersonen im Verhältnis zu ihren Mitmenschen, vor allem Kolleginnen, Kollegen und Fachpersonal, aber auch unbekanntem Dritten verorteten. Wenn sie selbst dazu in der Lage waren, Hilfepraktiken auszuüben, konnten sie sich wiederum in Relation zu anderen als fähige Subjekte positionieren. Die eigene Offenheit gegenüber anderen wurde als Selbstbeschreibung genutzt, außerdem wurde kritisiert, dass nicht alle Personen ihnen selbst gegenüber ›offen‹ und ›verständnisvoll‹ auftraten.

Drittens wurde Selbstständigkeit in Bezug auf Lebensführung und Entscheidungsgewalt betont. Entgegen der allgemeinen Annahme, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten unselbstständig und hilfsbedürftig seien, positionierten sich die Fokuspersonen als Entscheidungstragende in wichtigen biografischen Situationen. Gleichzeitig wurden auch Erfahrungen von Passivität genannt, in welchen Entscheidungen für sie getroffen wurden.

Es lässt sich also festhalten, dass ideale Subjektivität innerhalb der Pole Fähigkeit, Sozialität und Selbstständigkeit verhandelt wurde. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass es strukturelle Aspekte gibt, wie Vorurteile gegenüber behinderten Menschen, die außerhalb der Macht der Fokuspersonen liegen und ihre Lebensweisen beeinflussen.

5.6.2 Einsatzbereite und normale Subjekte im Inklusionsbetrieb

Die expliziten Selbstpositionierungen wirken im Inklusionsbetrieb im Vergleich zur Werkstatt etwas diffuser. Erstens scheint der Bezug zur eigenen Gesundheit zentral zu sein. In diesem Protokollauszug thematisierte Erwin A. exemplarisch gesundheitsrelevante Aspekte, die auch Auswirkungen auf seinen (Arbeits-)Alltag haben: ›Den Karton schneidet Erwin A. aber nicht mit dem Cutter, sondern mit

der Schere, er sagt zu der Beobachterin: »Mit dem Messer darf ich nicht, weil ich Blutverdünner bin.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 37) Die Empfehlung, statt eines Cutters ein Messer zu benutzen, die eventuell von einer Ärztin bzw. einem Arzt oder von einer anderen Autoritätsperson ausgesprochen wurde, wurde hier als Verbot formuliert (»darf ich nicht«). Erwin A. begründete dieses Verbot damit, dass er »Blutverdünner« sei. Die substantivierte Bezeichnung »Blutverdünner« kann Folgendes bedeuten: Der ärztliche Rat kam bei Erwin A. nicht nur als Handlungs- bzw. Unterlassensaufforderung für bestimmte Praktiken, in diesem Fall das Benutzen der Schere, an. Stattdessen wurde der Rat bzw. das Verbot gleichzeitig als Teil seines Selbstbilds wirksam, was daran zu erkennen ist, dass er sich als »Blutverdünner« bezeichnete und nicht zum Beispiel sagte: »Ich habe eine Blutverdünnungsstörung.« Erwin A. behandelte zudem weitere gesundheitsbezogene Aspekte:

»Erwin A. erzählt der Beobachterin, dass er zusätzlich Probleme mit der Schilddrüse habe und auch thrombosegefährdet sei. »Eigentlich trage ich Thrombosestrümpfe, aber bei dem Wetter ist mir das zu heiß.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 17)

Auch in diesem Fall verband Erwin A. Aussagen bezogen auf seinen Gesundheitszustand mit Regeln und Verboten, die er im Alltag zu beachten hat (»Eigentlich trage ich Thrombosestrümpfe«). Es scheinen aber Spielräume zu existieren, denn aufgrund des heißen Wetters widersetzte er sich der Regel, Thrombosestrümpfe zu tragen. In folgendem Interviewausschnitt werden die gesundheitlichen Probleme Erwin A.s als eine sein Selbstbild prägende Rolle behandelt:

»I: Und äh wie wichtig ist die, die Arbeit in deinem Leben? (...)

B: Dat ich jetzt nur vier Tage in der Woche arbeite (.) mittwochs frei (.) Dat is gut für mich. (.) Kann ich mich entspanne und so (4) Und dann äh jo (.) dann dies machen, dann das machen (.) Einkaufen, waschen, Bett machen oder mal äh spülen (.) dann ist meine Arbeit erledigt (4)

I: Hm (bejahend) Und die Arbeit hier was fürn/also wie wichtig ist die dir? Dass du hier die Stelle hast?

B: (Atmet aus) sehr gut. (5)«

(Interview_IF1_m, Abschnitt 168-171)

Die vielfältigen gesundheitlichen Probleme scheinen Erwin A. in seinem Alltag einzuschränken, sodass er seine Arbeitszeit reduziert hat. Die Tätigkeit im Inklusionsbetrieb bewertete er dementsprechend als positiv, da ihm die Reduktion der Arbeit erlaubt wurde. Um seine restlichen Verpflichtungen wie die Haushaltsführung erledigen zu können, ist für ihn die verkürzte Arbeitszeit elementar. Zudem erwähnte er die erhöhte Notwendigkeit, sich auszuruhen, die wahrscheinlich auch aus seinem Gesundheitszustand resultiert.

Eine andere Sicht auf Gesundheit hat Anna A. Als sie nach ihren Wünschen für die Zukunft gefragt wurde, antwortete sie: »B: Also (.) eigentlich ja (.) nicht

so (lacht) Also gesund bleiben und (unv.) (lacht) Und ich war ja auch immer selten krank, ne? Nicht so oft wie andere, ne? (.) Ja.« (Interview_IF 1_w, Abschnitt 293) Im Gegensatz zu Erwin A. schätzte Anna A. ihren eigenen Gesundheitszustand damit als gut ein und formulierte den Wunsch, dass dies auch in Zukunft so bleiben solle. Sie betonte, in der Vergangenheit selten aufgrund von Krankheit bei der Arbeit gefehlt zu haben. Dass sie sich im Kontext dieser Aussage mit anderen Personen verglich, ist besonders interessant und könnte Folgendes bedeuten: Eine gute Mitarbeiterin verfügt ihr zufolge über wenige Fehltag und ist gesundheitlich belastbar. Die Erwähnung des Gesundheitszustandes im Vergleich zu anderen erlaubt Anna A. daher eine positive Selbstpositionierung, die wahrscheinlich auch ihre Vorstellungen idealer Mitarbeit reflektiert. Als Anna A. im Interview nach der Bedeutung von Arbeit für ihr Leben gefragt wurde, antwortete sie: »B: (5) Ja damit man irgendwas so (.) macht, ne? Ich denke wenn man dann nix macht, dann wird das einem dann irgendwann langweilig. Ne (lacht) oder so ne? (lacht) (.)« (Interview_IF1_w, Abschnitt 279) Aus dieser Aussage wird deutlich, dass Anna A. Arbeit weniger mit einem hohen Verdienst oder mit Selbstverwirklichung verbindet, sondern vor allem die Beschäftigung an sich für sie im Fokus steht. Sie verglich nicht verschiedene Tätigkeiten miteinander, sondern Arbeit mit Nichtarbeit. Sinn der Tätigkeit ist es aus ihrer Sicht, aktiv zu bleiben und sich die Zeit zu vertreiben.

Ähnlich wie die Werkstattbeschäftigten nannten auch die Fokuspersonen im Inklusionsbetrieb Selbstständigkeit als zweite wesentliche Komponente bei der Beschreibung ihrer Person. Beispielsweise erwähnte Anna A. häufig, dass sie täglich selbstständig einen langen Arbeitsweg zurücklegt (vgl. Interview_IF1_w, Abschnitt 36). Erwin A. betonte seine Selbstständigkeit in Bezug auf die alltägliche Lebensführung:

»Erwin A. und die Beobachterin unterhalten sich über das Wohnen. Er sagt: ›Ich wohn alleine, ich geh einkaufen alleine, ich wasche alleine, ich schau alleine fern. Wenn mir das langweilig wird, schaue ich DVDs oder höre Musik.« (IF1_m_Tag 1, Abschnitt 15)

Im Gespräch über das Wohnen zählte Erwin A. unterschiedliche Tätigkeiten auf, die mit der selbstständigen Führung eines Haushaltes verbunden sind. Ein Gespräch der Beobachterin mit dem Betriebssozialarbeiter verwies zusätzlich darauf, dass die Themen Wohnen und Selbstständigkeit relevant für Erwin A. sind, da dieser erst seit kurzem nicht mehr mit seiner Mutter zusammenwohnte. Vermutlich nahm Erwin A. Zuschreibungen seiner Unselbstständigkeit aus der Vergangenheit zum Anlass, um seine Selbstständigkeit gegenüber der Beobachterin zu betonen. Durch die Aufzählung der Tätigkeiten konnte er sich bezogen auf die Haushaltsführung als kompetent positionieren. Mit der wiederholten Nutzung des Adjektivs »alleine« hob er zwar seine selbstständige Lebensführung hervor, sie könnte aber zusätzlich einen Hinweis darauf bieten, dass Erwin A. sich häufig auch einsam

fühlte. Immerhin hatte Erwin A. durch den Auszug aus dem elterlichen Haushalt an Selbstständigkeit gewonnen, aber den alltäglichen zwischenmenschlichen Kontakt zur Mutter verloren.

Um sich selbst zu beschreiben, zogen auch die Fokuspersonen im Inklusionsbetrieb soziale Komponenten heran. Anna A. antwortete auf die Frage, wie sie sich selbst beschreiben würde: »B: (lacht) ja eigentlich ja ganz äh (.) nett und so. Ne? Höflich und so immer, ne? (.) Hilfsbereit und so ne?« (Interview_IF1_w, Abschnitt 275) Die drei Eigenschaften Nettigkeit, Höflichkeit und Hilfsbereitschaft, die Anna A. nutzte, um sich selbst zu beschreiben, sind Eigenschaften, die sich auf das Verhältnis zu anderen Menschen richten, sie verweisen auf soziale Qualitäten. Nettigkeit und Höflichkeit können als Eigenschaften verstanden werden, die etwas mit ›Benehmen‹ zu tun haben, also genuin auf andere Personen gerichtet sind. Mit der Hilfsbereitschaft ist dagegen eine praktische Qualität verbunden, die bezogen auf die konkrete Zusammenarbeit mit anderen Personen relevant ist. Gleichzeitig fällt auf, dass es sich um eine sehr knappe und bescheidene Selbstbeschreibung handelt, die ausschließlich ›zurückhaltende‹ Attribute zur eigenen Positionierung nutzt.

Ähnlich dezent beschrieb sich auch Erwin A.:

»I: OK. Wenn du dich selbst beschreiben würdest was/wie würdest du dich beschreiben?

B: Ganz normaler Mensch. (5)«

(Interview_IF1_m, Abschnitt 166-167)

Diese knappe Aussage lässt sich so interpretieren, dass Erwin A. sich nicht wohl damit fühlte, im Fokus zu stehen; er scheint es also zu bevorzugen, nicht über sich selbst zu sprechen. Mit der Selbstverortung als »ganz normaler Mensch« deutete er an, dass es sich nicht lohne, über jemand sehr Gewöhnliches wie ihn ausführlich zu sprechen, mit der Aussage »ganz normal« sei eigentlich bereits alles Wesentliche gesagt. Seine Antwort auf eine spätere Nachfrage bestätigt diese Lesart:

»I: Vielleicht irgendwas noch über dich erzählen//oder so?//

B://ne über//über mich weiß ich/weiß ich/weiß ich nix mehr«

(Interview_IF1_m, Abschnitt 180-181)

Es scheint, als ob es Erwin A. unangenehm war, über sich selbst zu sprechen. Zu vermuten ist, dass einerseits die Gesprächssituation inklusive der Aufzeichnung mithilfe des Aufnahmegeräts und der Rollenverteilung zwischen Interviewerin und Befragtem zu dieser für ihn unangenehmen Situation führte. Eventuell erinnerte ihn die Situation auch an frühere Erlebnisse der Begutachtung, die er als unangenehm empfunden hatte. Sein Misstrauen gegenüber der ›Befragung‹ hatte er zuvor bereits kundgetan und gefragt, ob Informationen an die Abteilungsleiterin weitergegeben würden.

Seine Selbstverortung als »ganz normaler Mensch« kann aufgrund dieser Überlegungen wie folgt interpretiert werden: Ein normaler Mensch ist nicht Gegenstand von Beurteilungen und somit ist eine Befragung desselben nicht notwendig. Eventuell war sich Erwin A. trotz formal egalitärem Umfeld seiner besonderen Position bewusst, die ihm im Gegensatz zu den nichtbehinderten Mitarbeitenden besondere Aufmerksamkeit durch die Vorgesetzten und den Betriebssozialarbeiter beschert. Diese Aufmerksamkeit empfand er eventuell als lästig, da sie mit der Bewertung seiner fehlenden Selbstständigkeit oder mangelnden Fähigkeiten einhergehen könnte.

Jedoch ist auch eine weitere Lesart möglich: Erwin A., der in einem inklusiven Arbeitsumfeld arbeitet, hatte das behinderungsspezifische Hilfesystem weitgehend verlassen – auch wenn er eine rechtliche Betreuerin hatte, lebte er in einer eigenen Wohnung – und fühlte sich dadurch als »ganz normaler Mensch«. In diesem Fall ist die Selbstnormalisierung nicht nur eine Abwehr von besonderen Maßnahmen und Befragungen im Sinne des Wunsches, in Ruhe gelassen zu werden, sondern kann auch als stolze Selbstpositionierung als »normal« verstanden werden.

Zusammenfassend changieren die Selbstpositionierungen der Fokuspersonen im Inklusionsbetrieb in einem Spannungsfeld von Gesundheit, Aktivität, Selbstständigkeit, Hilfsbereitschaft und Normalität. Die ersten drei Attribute beschreiben ein »gutes Arbeitssubjekt«, das einsatzbereit ist, während Hilfsbereitschaft darüber hinaus einen sozialen Aspekt anzeigt, der im Arbeitsleben genutzt werden kann. Krankheit kann dabei einschränkend wirken wie im Fall Erwin A.s. Auf der anderen Seite kann die Gesundheit es erlauben, im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden gute Arbeit zu leisten, wie es bei Anna A. der Fall ist. Die Bedeutung von Selbstständigkeit wird vor allem in der Abwehr solcher behinderungsspezifischen Zuschreibungen erkennbar, welche behinderten Menschen eine weniger selbstständige Lebensführung zugestehen. Gleichzeitig kann die Selbstständigkeit aber auch Aspekte von Einsamkeit beinhalten, wenn die Lebensführung auf das Führen des Haushaltes und die damit verbundenen Arbeiten beschränkt ist. Schließlich wird das Streben nach Normalität formuliert und kann in zwei Richtungen gedeutet werden: Erstens kann es als Gegenreaktion auf zuvor erfahrene unfreiwillige Besonderungen verstanden werden. Normalität zeigt dann an, dass man in Ruhe gelassen werden und nicht als besondere Person betrachtet werden möchte. Normalität kann aber auch bedeuten, dass jemand stolz darauf ist, das behinderungsspezifische Hilfesystem (weitgehend) hinter sich gelassen zu haben.

5.6.3 Explizite Selbstpositionierungen im Vergleich

Bezogen auf die expliziten Selbstpositionierungen werden einige Gemeinsamkeiten zwischen den Fokuspersonen der Werkstatt und des Inklusionsbetriebs deut-

lich. In beiden Arbeitsbereichen werden Selbstpositionierungen aufgrund von Fähigkeit und Selbstständigkeit vorgenommen. Beides sind Kategorien, die mit gesellschaftlichen Vorstellungen von Behinderung in Verbindung stehen, vor allem wenn es um den Bereich Arbeit geht. Dass Menschen mit Lernschwierigkeiten überhaupt (leistungs-)fähig sind, wird häufig infrage gestellt. So verwundert es wenig, dass vor allem die Fokuspersonen in der Werkstatt ihre Fähigkeiten hervorhoben.

Die Selbstständigkeit ist eine zweite wichtige Kategorie, mit der Menschen mit Lernschwierigkeiten sich inszenieren, weil ihnen diese häufig abgesprochen wird. Die zitierte Passage mit Thomas B. und dem Gruppenleiter des Förderbereichs zeigt, dass die an diese Personen gerichtete Fremdzuschreibung von Unselbstständigkeit zwar gängig ist, die so adressierten Personen sich aber (teilweise vehement) gegen diese Zuschreibungen wehren. Auch die anderen Fokuspersonen positionierten sich auf die eine oder andere Weise als selbstständig, ob es um das Führen des eigenen Haushaltes ging oder um den Umgang mit Entscheidungen über die eigene Lebenssituation. Teilweise wurden hierfür biografische Passagen erst im Nachhinein als aktive eigene Entscheidung deklariert.

Außerdem scheinen soziale Komponenten von Bedeutung zu sein. Neben der Suche nach Reziprozität kann das Gewähren von Hilfe auch der Selbstpositionierung von Personen dienen. Auffällig ist dabei, dass beide Frauen sich selbst als hilfsbereit bezeichneten. Dies könnte auf die spezifische weibliche Sozialisation von Frauen mit Lernschwierigkeiten in dieser Generation (beide Frauen sind älter als 50) hinweisen, denn vermutlich wurden sie, da anzunehmen war, dass sie weder Karriere machen noch eine Familie gründen würden, verstärkt zum Erbringen von Hilfstätigkeiten erzogen.

Auch das Verhältnis zwischen der Gewährung und dem Empfang von Hilfe spielt eine große Rolle bei der Selbstpositionierung. Verstehen sich die Personen als Helfende, können sie sich als fähig inszenieren; wird ihnen geholfen, werden zumindest situative Unfähigkeiten deutlich. In der Werkstatt scheint die eigene Hilfsbedürftigkeit nicht negativ besetzt zu sein, sondern zur Rolle des WfbM-Beschäftigten dazuzugehören. Das Betonen von Fähigkeiten dient wiederum einer Positionierung als »normal«. Bei den Fokuspersonen aus dem Inklusionsbetrieb scheint jedoch der Wunsch nach Normalität und möglichst angepasstem Arbeiten vordergründig zu sein, deshalb kommt es mitunter zur Inszenierung als fähiges Arbeitssubjekt. Sind die Fähigkeiten hingegen eingeschränkt, wird dies beispielsweise auf gesundheitliche Gründe zurückgeführt, nicht aber auf beeinträchtigungsbedingte Hemmnisse.

5.7 Über subversive und widerständige Praktiken: Unterlaufen von Kategorisierungen und Kritik des Leistungsdenkens

Zum Schluss der empirischen Betrachtungen stellt sich die praxistheoretisch relevante Frage, ob die zuvor herausgearbeiteten Anforderungen, Anrufungen und Aushandlungen darauf hinweisen, dass es eine reibungslose Anpassung von Einzelnen an die jeweilige strukturelle Ordnung gibt oder ob auch subversive und widerständige Praktiken zu beobachten sind. Widerständige und subversive Praktiken gelten in den Praxistheorien im Rückgriff auf Butlers Verständnis der Iterabilität als Motor sozialen Wandels (vgl. Schäfer 2016c: 151).

Bevor nun einzelne empirische Situationen beleuchtet werden, sollen zwei Aspekte über die Bewertung subversiver und widerständiger Praktiken vorausgeschickt werden, die sich aus dem Doing-Differences-Konzept (vgl. West/Fenstermaker 2002: 75-76) ableiten und die für die Betrachtung subversiver und widerständiger Praktiken relevant sind (vgl. Kap. 3.2): Erstens ist es entscheidend, in welchem Kontext welche Person eine bestimmte Praktik ausführt. Das heißt, dass eine bestimmte Praktik, die in einem Kontext als regelkonform gilt, in einem anderen Kontext als widerständig erscheinen kann. Zweitens kann die Durchführung der gleichen Praktik bei einer Person als gewöhnlich gelten, bei einer anderen gegen die ihr zugeschriebenen Subjekteigenschaften verstoßen. Zudem sollte zwischen Subversion und Widerstand unterschieden werden. Die Subversion, also das Unterwandern, geschieht eher in unauffälligen, aber beständigen Weisen des bewussten Negierens, Ignorierens, subtilen Infragestellens, Abschwächens, Kommentierens und Ironisierens gängiger Praktiken (vgl. Bröckling 2007: 291). Diese können auch einen langfristigen oder situativen Nutzen für Einzelne haben. Unter widerständigen Praktiken verstehe ich klar sichtbare Positionierungen, die sich einer gängigen Praktik, Bewertung oder Behandlung entgegenstellen und meist als Störungen routinierter sozialer Praxis sichtbar werden.

Durch die strukturellen und praktischen Bedingungen der Werkstattbeschäftigung werden widersprüchliche Anforderungen an die Beschäftigten und Fachkräfte gestellt, die in subversiver oder widerständiger Weise ›beantwortet‹ werden können. Folgende in Kapitel 5.4.1 bereits geschilderte Situation, die ich hier nur noch einmal verkürzt wiedergebe, beinhaltet einen Hinweis auf zumindest kurzzeitig performiertes widerständiges Verhalten:

»Um 11.40 kommt der Gruppenleiter wieder an den Tisch mit einem Karton: ›Den könnt ihr auch machen. (An Elisabeth B. gerichtet:) Ihr braucht Tüten [...]. (An eine weitere Beschäftigte, die gerade malt, gerichtet:) Jetzt pack mal das Malzeug weg, ihr habt jetzt Arbeit.‹ Diese packt ihre Malsachen weg und sieht dabei ein bisschen verärgert aus. [...]. Elisabeth B. sagt: ›Da, kleb mal für [Beschäftigter 2].‹ Die Beschäftigte 1 (vermutlich noch verärgert aufgrund des Kommentars des

Gruppenleiters): »Ich hasse das, immer kleben, kleben!« Sie macht es aber trotzdem. Die geklebten Tüten wirft sie energisch auf einen Haufen.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 22)

Dass die Beschäftigte ihre Malsachen nicht sofort wegräumte, als Arbeit an die Tischgruppe gebracht wird, könnte vom Gruppenleiter als Ignorieren eines gruppeninternen Konsenses bewertet worden sein. Dieser Konsens, der in mehreren Situationen deutlich wird, besagt, dass sich die Beschäftigten Arbeit wünschen und diese mit Elan und Freude ausführen. Der Gruppenleiter ermahnte die Beschäftigte und forderte sie dazu auf, sich zu beteiligen, wodurch eine konflikthafte Atmosphäre ausgelöst wurde. Die Verärgerung des Gruppenleiters über das Verhalten der Beschäftigten und die verdrießliche Reaktion der Beschäftigten auf die Ermahnung des Gruppenleiters wiesen darauf hin, dass der gewohnte Ablauf und die gegenseitigen Erwartungen gestört wurden. Die Beschäftigte kam der Erwartung, dass sie sich mit Freude der neuen Arbeitsaufgabe widmen sollte, nicht nach. Der Gruppenleiter verstieß daraufhin gegen die sonst praktizierte Inszenierung von Freiwilligkeit, indem er seine Machtposition nutzte und das widerständige Verhalten der Beschäftigten rügte.

Ich vermute den Ursprung des Konflikts in den verschiedenen Anforderungen, die im Rahmen der Werkstattbeschäftigung gestellt werden und die Subjektposition des »guten Werkstattbeschäftigten« definieren. In diesem Fall stand die Erwartung im Raum, dass die Beschäftigte sofort mit dem Malen aufhören und sich mit sichtbarer Freude der Arbeitsaufgabe widmen würde. Da sie diese Erwartung aber unterließ und sich eben nicht unaufgefordert an der gemeinsamen Inszenierung der Arbeitsfreude beteiligte, wurde sie vom Gruppenleiter zurechtgewiesen. Die Beschäftigte praktizierte also einen kurzzeitigen Widerstand durch ihre Nichtbeteiligung an der gängigen Inszenierung.

Über die Anforderungen an Werkstattbeschäftigte hinaus beinhaltet die institutionelle Ordnung der WfbM auch eine klare Rollenverteilung zwischen Beschäftigten und hauptamtlichen Mitarbeitenden. Eine Interviewpassage mit Thomas B. verdeutlicht, wie diese Rollenverteilung infrage gestellt werden kann. Auf die Frage nach seinem Verhältnis zu den Fachkräften in der Vergangenheit antwortete er:

»B: Da hatten wir (4)²² mal (...) vor der [Name Gruppenleiterin] (10) einen ganz tollen Chef (.) [Name] mit dem konnte mal ALLES machen (.) der war halt witzig (...) so wie wir halt (.) War der [Name Gruppenleiter] da, aber vor dem gab es dann ein paar die dann (...) keine Ahnung hatten von (...) von dem was wir halt machen und das ist dann halt (.) arbeitest du quasi (8) für den Arsch quasi.

I: Hm (bejahend) Also die/

22 Zur Erinnerung: Die Zahlen in Klammern zeigen die Sprechpausen in Sekunden an.

B: Ja doppelte Erklärungen und dann hats/hat die das immer noch nicht kapiert und dann/weißte ja selber.«

(Interview_WfbM1_m, Abschnitt 317-319)

Bei der Bewertung der ihm bekannten Fachkräfte identifizierte Thomas B. zunächst Merkmale, die eine gute Fachkraft auszeichnen. Erstens ist die Sympathie von Bedeutung, da es sich um ein soziales Verhältnis handelt. Zweitens sollte eine Fachkraft kompetent sein und die Arbeitsaufgaben bewältigen können, womit die fachliche Perspektive angesprochen ist. Die fachliche Expertise ist im Wesentlichen dafür verantwortlich, ob die Rollenverteilung zwischen Fachkraft und Beschäftigten als legitim empfunden wird. Ist diese Kompetenz bei einer Fachkraft nicht gegeben, arbeitet man laut Thomas B. »quasi für den Arsch«. Werden also die Fachkräfte ihrer Rolle nicht gerecht, zeigt sich ein Bruch in der internen Hierarchie, der die Kompetenz- und damit die Rollenverteilung ins Wanken bringt. Thomas B.s Aussagen können als subversiv interpretiert werden, weil sie implizit eine Kritik an der Legitimität der Rollenverteilung beinhalten. Diese Kritik äußert er allerdings nur »im Hintergrund« auf Nachfrage der Beobachterin.

Ein weiteres bereits in Kapitel 5.5.1 genanntes Beispiel, das ich nachfolgend noch einmal kurz aufführe, illustriert, wie Unzufriedenheit mit der Werkstattbeschäftigung geäußert und dadurch die Anforderung eines kritiklosen Sichfügens unterlaufen werden kann:

»Sie [eine Beschäftigte aus der EDV-Abteilung der WfbM, SK] erzählt, wie lange sie schon da ist und dass sie vorher in der Konfektionierung war, aber immer nur Tüten zu kleben, wäre für sie zu langweilig gewesen, hier sei es doch anspruchsvoller. Sie sagt: »Ich kann ja auch lesen und schreiben, das ist die Voraussetzung für hier.« Nur mit dem Gehalt sei sie überhaupt nicht einverstanden, da sie ja eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben. Sie sagt: »Ehrlich gesagt hätte ich gerne 1000 Euro dafür«, denn hätte sie die Grundsicherung nicht, würde es gar nicht klappen. Sie sagt dann: »Ich bin ja auch nur körperlich behindert, wie viele hier in der Gruppe. Da sollten wir schon mehr verdienen. Ich würde ja gerne mal an die Presse damit.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 38)

Auch hier wurde Subversion in Form von offener Kritik ausgeübt, diesmal allerdings bezogen auf die Entlohnung und die interne Hierarchie der Werkstattbeschäftigten. Um ihr Anliegen zu legitimieren und diesem Gewicht zu verleihen, nutzte die Beschäftigte den Hinweis auf ihre Fähigkeiten und die damit verbundene höhere Leistung und Verantwortung, die sie und ihre Kollegen und Kolleginnen aus der EDV-Abteilung erfüllen. Mit dem Hinweis auf die fehlende Passung zwischen Bezahlung und Verantwortungsübernahme durch die Beschäftigten der EDV-Gruppe äußerte sie Kritik an der Sonderstellung behinderter Menschen in der WfbM. Verantwortungsvolle Arbeit solle entsprechend entlohnt werden, egal wo sie

stattfindet. Durch die Betonung, selbst nur körperlich beeinträchtigt zu sein, stellt sie implizit die Behandlung der Beschäftigten als homogene Gruppe infrage.

Ich erkenne hierin folgende Konstellation: Um die Kritik an der Bezahlung zu äußern, rekurrierte die Beschäftigte auf das gesellschaftliche Leistungsparadigma und reproduzierte dieses, indem sie nur die Leistung einer bestimmten Gruppe hervorhob. Gleichzeitig nahm sie es in Kauf, andere Gruppen behinderter Menschen abzuwerten und diese nicht in das Spektrum der auf Basis ihrer Leistung und Verantwortungsübernahme inkludierbaren Subjekte aufzunehmen.

Folgendes Beispiel aus der Konfektionierung verweist dagegen auf mögliche Gründe für eine positive Bewertung der Werkstattbeschäftigung:

»Ein Beschäftigter erzählt, dass er nach einem Praktikum in der Konfektionierung geblieben ist. Er war vorher auf einem Außenarbeitsplatz der WfbM, aber da war ihm zu viel Stress, hier sei es ruhiger. Elisabeth B. ergänzt, wenn man mal schlafen wolle, dürfe man das auch.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 27)

Die Arbeit auf einem Außenarbeitsplatz, die gemeinhin als ›inklusive‹ Art der Beschäftigung im Rahmen von Werkstätten gilt, hätte eigentlich im Sinne einer höheren gesellschaftlichen Anerkennung von den beiden Beschäftigten positiv bewertet werden müssen, so lautete zumindest meine Vorannahme. Es zeigte sich jedoch, dass sie den Leistungsdruck auf einem Außenarbeitsplatz als zu hoch empfanden. Wenn man den Bezugsrahmen verschiebt, könnte man die positive Bewertung der Arbeit in der Konfektionierung aufgrund des niedrigeren Arbeitsdrucks als subversive Praktik verstehen: Die Beschäftigten entschieden sich gegen eine leistungsintensivere Tätigkeit und somit gegen die gesellschaftliche Anerkennung und stattdessen für eine ruhigere Arbeitspraxis im Alltag. Die allgemeine Bestrebung, Leistung erbringen zu wollen, wurde von den Beschäftigten abgewehrt und sie interpretierten die niedrigeren Anforderungen in der Konfektionierung zu ihren Gunsten und im Sinne eines stressarmen Arbeitslebens. Durch die Affirmation der Beschäftigung in der Konfektionierung unterliefen sie zumindest situativ allgemeine Leistungsparadigmen, indem sie die ruhige Arbeitsumgebung als erstrebenswert darstellten.

Schließlich kann ein weiteres bereits in Kapitel 5.4.2 angeführtes Beispiel als Ignorieren des Leistungsparadigmas gedeutet werden. Zudem verdeutlicht es noch einmal die Relevanz des Kontextes und der zur Verfügung stehenden Informationen:

»Elisabeth B. und ihr Tischnachbar teilen sich eine Aufgabe; sie packen Kleinteile in Kartons, welche vorher aufgefaltet werden müssen. Elisabeth B. klappt dazu die Kartons auf und gibt sie weiter an den Tischnachbarn, welcher die zu verpackenden Objekte in den Karton steckt. Nach ein paar Stück weist Elisabeth B. ihn zurecht und sagt: ›Hier, die kannst du auch selber falten, aber dazu bist du zu faul.‹

Lächelnd nimmt dieser die Rüge an, faltet die Kartons selbst und steckt jeweils ein Teil hinein.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 12)

Zunächst lässt sich hier eine vermutlich werkstatttypische Arbeitsteilung ausmachen: Alle Beteiligten tun das, wozu sie fähig sind, und wenn jemand nur einen Arbeitsschritt ausführen kann, helfen ihm die anderen Beschäftigten. Man könnte also davon ausgehen, dass der Beschäftigte beeinträchtigungsbedingt nicht dazu in der Lage war, alle Arbeitsschritte selbstständig auszuführen. Erst Elisabeth B. deckte diese Praktik, an der sie selbst beteiligt war, als ›falsche Inszenierung‹ auf, denn nach ihrer Erfahrung gab der Kollege nur vor, etwas nicht zu können, was er eigentlich konnte. Interessanterweise deutete Elisabeth B. die Situation anders als die Beobachterin nicht als Aufführung des Behindertenstatus ihres Kollegen, sondern adressiert diesen im Sinne ›normaler‹ Arbeitstugenden, indem sie ihn als »zu faul« bezeichnet.

Diese situativen Wechsel zwischen werkstatt- bzw. behinderungsbezogenen und allgemeinen Orientierungen tragen dazu bei, die klare Trennung zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen zu verwischen oder zumindest zu verschieben. Ziel der Beschäftigten ist dabei meist die Anknüpfung an ein leistungsfähiges Normalarbeitssubjekt. In Kapitel 5.5.3 wurden auch für den Inklusionsbetrieb Praktiken analysiert, die als ein Unterlaufen der Zuschreibung Behinderung gedeutet werden können. Mithilfe der Abwertung der Fähigkeiten von (teilweise persönlich bekannten) behinderten Menschen und der Institutionen der Behindertenhilfe, wie Sonderschulen, Werkstätten für behinderte Menschen und speziellen Fahrdiensten, wurde von Anna A. die eigene Stellung außerhalb des behinderungsbezogenen Hilfesystems definiert und hervorgehoben. Auch die von Erwin A. in Kapitel 5.6.2 geäußerte Selbstpositionierung als »ganz normaler Mensch« kann als Ablehnung einer besonderen Behandlung, der sich viele behinderte Menschen gegenübersehen, und so als Ausdruck des Negierens des Behinderungsstatus gedeutet werden.

Demgegenüber können aber auch einige Praktiken und Äußerungen aus der Belegschaft der Inklusionsfirma als ironische Kommentare über die Anforderungen an »gute Arbeitssubjekte« ausgelegt werden. Zum Beispiel erzählte Anna A. der Beobachterin, dass sie in dem Berufsförderwerk, das sie nach der Schule besucht habe, zu nähen gelernt habe, als sich ein Kollege einmischte:

»Die Beobachterin fragt Anna A., ob sie heute auch noch nähe. Diese antwortet, eigentlich nicht mehr, aber vielleicht irgendwann mal wieder, ihr fehle jedoch die Zeit. Der Kollege sagt: ›Ja klar, du machst doch damit richtig Kohle als zweites Standbein.‹ Alle drei lachen.« (IF1_w_Tag 1, Abschnitt 13)

Der Kollege ironisierte die Notwendigkeit Anna A.s, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Er gab vor, dass sie durch einen fiktiven Nebenverdienst »richtig Kohle«

verdienen könne und es gar nicht nötig habe, ihrer täglichen Arbeit nachzugehen. Diese ›Vermutung‹ stimmte natürlich nicht, denn Anna A. war durchaus auf ihren Verdienst angewiesen. Dadurch, dass der Kollege die Notwendigkeit, arbeiten zu gehen, ironisierte, wurde diese Notwendigkeit wiederum bestärkt. Denn die Zustimmung in Form des abschließenden gemeinsamen Lachens erfolgte lediglich über das gemeinsame Wissen, dass die Aussage nicht stimmt. Darüber hinaus könnte sich in dem Lachen auch eine implizite Kritik der gesellschaftlichen Erwartung an Arbeitende verbergen, die in der Erwerbsarbeit ›mehr‹ als die Erfüllung materieller Bedürfnisse sehen sollen.

Zusammengefasst unterscheiden sich zwei Arten der Subversion in der Werkstatt, wobei sich das Ziel der Kritik unterscheidet. Auf der einen Seite unterlaufen Beschäftigte Normen der Werkstatt, indem sie sich Idealbildern eines ›guten Werkstattbeschäftigten‹ zumindest zeitweise widersetzen und indem sie interne Hierarchien und Ungerechtigkeiten offen oder implizit kritisieren. Auf der anderen Seite nehmen Werkstattbeschäftigte ihre Rolle (zeitweise) bewusst an und nutzen diese, um sich dem Leistungsprinzip zu widersetzen. Im Inklusionsbetrieb richtet sich die Kritik auch an unterschiedliche Imperative. Auf der einen Seite wird durch die Betonung und Orientierung an ›normalen‹ Arbeitstugenden die (sozialrechtliche) Definition als behindertes Subjekt abgeschwächt und als Identifikationsfolie unterlaufen. Auf der anderen Seite konnten Anknüpfungen an Arbeitsbegriffe beobachtet werden, die Arbeit als Notwendigkeit definieren und tendenziell implizieren, dass das Verständnis von Selbstverwirklichung durch Arbeit elitär sei.

Diese unterschiedlichen Zielsetzungen von Kritik, Widerstand und Subversion machen deutlich, dass der Standpunkt der Deutung relevant ist. Wird eine Praktik als Unterwerfen unter die Anrufung als Werkstattbeschäftigter gedeutet oder als Widerstand gegen Anforderungen von Leistungsfähigkeit? Kritisiert jemand die Arbeitsbedingungen der WfbM oder nutzt er neoliberale Diskurse und reproduziert damit verbundene Aspekte von (internalisiertem) Leistungsdenken? Sind Werkstattbeschäftigte in der ›Schonraumfalle‹ gefangen oder bietet diese eine Möglichkeit, sich der ›kapitalistischen Aktivierungslogik‹ zu widersetzen, die jede Arbeitskraft nutzbar machen will? Die Frage nach Konformität oder Subversion ist gerade in Kontexten, in denen hochgradig ambivalente Anrufungen existieren, schwer zu beantworten und beinhaltet somit meist ein Sowohl-als-auch: Werkstattbeschäftigung kann einerseits eine schützende Praxis sein, die Anforderungen des Leistungsparadigmas abschwächt, andererseits verhindert sie aber die Inklusion in die ›normale Arbeitsgesellschaft‹ open der damit verbundenen Rechte und Pflichten.

Gleiches gilt für das Arbeiten im Inklusionsbetrieb. Die Praxis der Fokuspersonen, beeinträchtigungsrelevante Kategorien abzuschwächen, kann durchaus als subversiv bewertet werden. Betrachtet man den Inklusionsbetrieb jedoch als normalen Betrieb, kann sie auch als Anknüpfung an das allgemein vorherrschende

Leistungsdenken interpretiert werden. Dies könnte tendenziell eine Entsolidarisierung mit der Gruppe behinderter Menschen bewirken, da nicht das Merkmal Behinderung aufgewertet wird, sondern die Beteiligten sich den entsprechenden Kategorisierungen entziehen, indem sie ihre individuelle Leistung und Normalität betonen und hervorheben. Das Unterlaufen behinderungsbezogener Zuschreibungen ist in diesem Fall keine rein emanzipatorische Praxis, sondern kann auch als Akzeptanz und Affirmation hegemonialer Normen von Leistungsfähigkeit gewertet werden.

6. Ambivalente Subjektivierungen im Spannungsfeld von Inklusion und Verbesonderung

Die empirische Studie hat gezeigt, dass Subjektivierung in einen komplexen Prozess eingebettet ist, der sich in einem Spannungsfeld zwischen Inklusion und Verbesonderung bewegt. Hierbei sind die Praktiken der Subjektivierung in eine Vielzahl rechtlich-institutioneller, materieller und kultureller Kontextfaktoren eingebunden. Dazu gehören rechtliche Regelungen, institutionelle Strukturen, architektonische und andere materielle Rahmenbedingungen sowie Diskurse und kulturelle Vorstellungen von Arbeit und Behinderung. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen findet der Arbeitsalltag statt, in welchem Arbeitspraktiken allein und arbeits teilig, selbstständig und kontrolliert, kreativ und routiniert ausgeführt werden. Die Arbeitenden interagieren dabei mit dem Arbeitsmaterial, ihren Kolleginnen und Kollegen sowie ihren Vorgesetzten bzw. dem Fachpersonal. In diesen Interaktionen richten sie Anrufungen aneinander, positionieren sich selbst und andere und verhandeln implizit und explizit darüber, wie sie wahrgenommen werden wollen. Anknüpfungen und Abgrenzungen zu Differenzierungskategorien wie Behinderung sind dabei von besonderer Bedeutung. Dabei können subversive und widerständige Praktiken zum Vorschein kommen, die Hegemonien kritisieren und unterlaufen.

Um diese Komplexität zu verdeutlichen und die ermittelten Fäden zusammenzuführen, werden in diesem Kapitel drei Maximen diskutiert, die sich in der Analyse des eigenen empirischen Materials als zentral herausgestellt haben. Sie werden anrufend an die Arbeitenden gerichtet und von diesen als Orientierungsfolien genutzt: die *Leistungsfähigkeit*, die *Geschwindigkeit* und die *Selbstständigkeit*. Dadurch soll dargelegt werden, inwiefern die methodologische Breite und Offenheit des ethnografischen Forschungsstils dazu geeignet ist, die Ambivalenzen subjektivierender Anrufungen in ihrer Vielschichtigkeit und Verwobenheit zu erfassen bzw. sich dieser anzunähern. Die vergleichende Analyse zweier unterschiedlich ausgerichteter Praxiszusammenhänge ermöglicht es darüber hinaus, subjektivierende Prozesse im Spannungsfeld zwischen Verbesonderung und Inklusion zu erfassen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass in diesem Zusammenhang eher von Tendenzen die Rede sein sollte, da weder die Werkstatt für behinderte Menschen komplett

segregierend und damit verbesondernd funktioniert, noch Inklusionsbetriebe als vollkommen inklusiv im Sinne einer vollständigen Egalität zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen anzusehen sind.

Die *Leistungsfähigkeit* hat sich als eine übergreifende Maxime der vorliegenden Studie herausgestellt. Im Folgenden wird an ihr illustriert, wie Subjektivierung sich in komplexen und vielschichtigen, zugleich unabschließbaren Prozessen abspielt. Das häufige Auftauchen von leistungsbezogenen Selbst- und Fremdzuschreibungen bestätigt die Grundannahme der Ableismuskritik, dass behinderte Menschen vor allem anhand ihrer Leistungsfähigkeit kategorisiert und bewertet werden und sie diese Kategorisierungen außerdem auch internalisieren (vgl. Campbell 2009: 5).

Betrachtet man zunächst die rechtlich-institutionellen Strukturen der beiden untersuchten Einrichtungen Werkstatt für behinderte Menschen (vor allem §§ 219-227 SGB IX) und Inklusionsbetrieb (vor allem §§ 215-218 SGB IX), zeigt sich, dass Leistungsfähigkeit in den entsprechenden sozialrechtlichen Bestimmungen eine zentrale Rolle spielt. Behinderte Beschäftigte in Werkstätten gelten als *förderbedürftig*, aber auch als *förderungsfähig*. Aus diesem Grund werden sie an einer ganz speziellen Stelle eines konstruierten Leistungsspektrums positioniert (vgl. Kap. 5.1.1): Die Fähigkeiten von Menschen, die »nicht, noch nicht oder noch nicht wieder« (§ 219[1] SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, sollen durch die Beschäftigung in einer Werkstatt gefördert werden. Es wird angenommen, dass sie nicht in der Lage sind, ohne Vorbereitung den auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorherrschenden Anforderungen gerecht zu werden. Gleichzeitig wird aber erwartet, dass sie in der Werkstatt ein »Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« (§ 219[1] SGB IX) erbringen können. Sie gelten also nicht als vollständig unfähig. Die Anrufung ist somit zugleich aktivierend und besondernd, da ihnen die (vollständige) Leistungsfähigkeit zwar einerseits abgesprochen wird, zugleich aber davon ausgegangen wird, dass ihre vorhandene Leistungsfähigkeit gesteigert werden kann.

Ähnlich sieht die rechtliche Adressierung der Personengruppen in Inklusionsbetrieben aus, deren Beschäftigungsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zwar als gegeben gilt, aber auf »besondere Schwierigkeiten« (§ 215[19] SGB IX) trifft (vgl. Kap. 5.1.2). Inklusionsbetriebe sollen gleichzeitig die Teilhabe am Arbeitsleben garantieren, Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten, die individuelle Qualifizierung fördern und eine (Re-)Integration in Arbeit leisten. Und dabei adressieren sie unterschiedliche Gruppen behinderter und nichtbehinderter Menschen mit vielfältigen Problemlagen. Behinderte Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben werden somit ähnlich ambivalent positioniert: Einerseits werden sie als erfolgreich angerufen, da sie leistungsfähig genug sind, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Andererseits scheint es einen Rest an »Besonderheit« zu geben, der weiterhin fördernde und unterstützende

Strukturen notwendig macht. Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steht letztlich unter Vorbehalt.

Im Arbeitsalltag werden Kategorien der Humandifferenzierung täglich thematisiert und performiert (vgl. Fenstermaker/West 2002; Hirschauer 2014). Innerhalb dieser Performanzen im Arbeitsalltag der untersuchten Einrichtungen wird Leistungsfähigkeit thematisiert und als zentrale Orientierungsfolie für die Bewertung von einzelnen Personen und Personengruppen genutzt (vgl. Kap. 5.5). Dabei wurden folgende Konstellationen deutlich: In der Werkstatt nahmen die Beschäftigten die Zuschreibung Behinderung weitgehend an, differenzierten aber untereinander nach Beeinträchtigungsarten und Schweregraden von Behinderung. Beispielsweise bezeichnete sich eine Kollegin von Thomas B. als »nur körperlich behindert« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 38) und auch Elisabeth B. distanzierte sich von den mangelnden Fähigkeiten der »Schwerbehinderten« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 21), wie sie die Besucherinnen und Besucher der Fördergruppen bezeichnet.

Mithilfe ineinander verwobener Praktiken des Differenzierens und Hierarchisierens wurden Gruppen behinderter Menschen unterschieden und vor allem anhand ihrer vermuteten Leistungsfähigkeit bewertet. Am oberen Ende der Hierarchie standen körperlich beeinträchtigte Personen, die Kulturtechniken wie Lesen und Schreiben beherrschen und komplexere Tätigkeiten wie das Scannen von Akten und Plänen ausführen können. Aufgrund ihrer höheren Leistungsfähigkeit wurden sie nicht nur stärker zum Beispiel durch das Fachpersonal als leistungsfähig anerkannt, sondern beanspruchten auf dieser Grundlage für sich selbst eine bessere Behandlung, etwa im Sinne einer höheren Entlohnung (vgl. Kap. 5.5.1). Die Tätigkeiten in der Konfektionierung beispielsweise wurden von ihnen wiederholt als langweilig und anspruchslos bezeichnet. Die kognitiv beeinträchtigten Beschäftigten waren vor allem mit diesen einfacheren Tätigkeiten wie dem Verpacken von Kleinteilen und dem Kleben von Etiketten beschäftigt. Sie grenzten sich wiederum von der geringeren Leistungsfähigkeit der Personen im Förderbereich ab, die das untere Ende des vorherrschenden Leistungsspektrums bildeten. Doch auch hier zeigte sich, dass die Bewertung der Personen im Förderbereich anhand von Leistungskriterien stattfand. So bezeichnete ein Gruppenleiter des Förderbereichs seine Gruppe als leistungsfähiger als andere Fördergruppen. Dazwischen existierte eine Vielzahl von offenen und verdeckten internen Differenzierungen, die auch weitere Komponenten wie Befugnisse und Disziplin in die Bewertung von Personen einbezogen. Deutlich wird, dass die Beschäftigten Praktiken des »defensive Othering« (Campbell 2009: 24), also die Markierung anderer Gruppen behinderter Menschen als weniger leistungsstark und damit »schwerer« behindert, anwandten oder auch anwenden mussten, um die eigene soziale Positionierung zu verbessern.

Im Inklusionsbetrieb herrschte eine etwas anders geartete Konstellation, die eindrücklich die (situative) »Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten« (Hirschauer 2014: 170) aufzeigte. Der eigene Behinderungsstatus wurde hier im Arbeitsalltag

selten thematisiert und höchstens als sozialrechtliches Merkmal und Bedingung für Nachteilsausgleiche wie verringerte Eintrittsgebühren oder mehr Urlaubstage genannt. Dafür wurde Behinderung häufig im direkten Umgang zwischen behinderten und nichtbehinderten Arbeitenden tabuisiert und diente, wenn sie doch erwähnt wurde, weniger der Identifizierung als der Differenzierung und Abgrenzung gegenüber bestimmten Personengruppen (vgl. Kap. 5.5.3). Deutlich wurde die Abgrenzung vor allem, wenn es um Einrichtungen und Institutionen der Behindertenhilfe wie Werkstätten für behinderte Menschen ging und um die damit assoziierten Personen(gruppen), die als weniger leistungsfähig gelten. Zum Beispiel distanzierte sich Anna A. von ihrem Bruder, der in einer Werkstatt beschäftigt war, und betonte, dass dieser nicht lesen und schreiben könne: Fähigkeiten, die sie tagtäglich für die eigene Arbeit nutzte. Dafür schienen sich viele Mitarbeitende des Betriebes mit der eigenen Migrationsgeschichte zu identifizieren (vgl. Kap. 5.5.4). Da ein Großteil der Belegschaft selbst migriert war oder Eltern hatte, auf die das zutraf, bot sich das Attribut Multikulturalität als Identifizierungsfolie an. Die Thematisierung von und Identifizierung mit Behinderung schien dadurch in den Hintergrund zu treten, während der Austausch über kulturelle Besonderheiten und Gemeinsamkeiten Bestandteil alltäglicher Konversationen, Adressierungen und Positionierungen war. Zu beobachten war hier ein situatives Ignorieren des Behinderungsstatus, indem kontextuell migrationsbedingte Aspekte relevant gesetzt wurden (vgl. Hirschauer 2014: 172). Diese besondere Konstellation wurde durch die spezielle Zusammensetzung der Belegschaft ermöglicht. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass die Leistungsfähigkeit der behinderten Mitarbeitenden dadurch betont wurde, dass sie mit den nichtbehinderten Mitarbeitenden gleichgestellt wurden.

Während die Orientierung an Leistungsfähigkeit in der Werkstatt anhand einrichtungsinterner Kriterien vorgenommen wurde und die Differenzierung verschiedener Personen(gruppen) sich vor allem innerhalb der Institution bewegte, grenzten sich die Arbeitenden im Inklusionsbetrieb eher nach Außen ab. Offensichtlich können Großeinrichtungen wie Werkstätten zu einer Art Mikrokosmos werden, in welchem sich eine eigene Kultur mitsamt unterschiedlichen Differenzierungen und Hierarchisierungen ausbilden kann. Aber auch der Inklusionsbetrieb bildet durch eine Mischung aus Abgrenzung von außerhalb der Einrichtung beschäftigten Personengruppen und internen Identifizierungsfolien eine eigene vergemeinschaftende Betriebskultur aus.

Eine ähnlich ambivalente Konstellation kann herausgearbeitet werden, wenn wir die Thematisierung von *Geschwindigkeit* und vor allem das Begriffspaar Beschleunigung/Entschleunigung betrachten, das ebenfalls auf mehreren Ebenen und in unterschiedlichen Kontexten der vorliegenden Studie zum Tragen kommt. Erstens herrschen in der besuchten Werkstatt und im Inklusionsbetrieb unterschiedliche zeitliche Strukturen vor, die sich allerdings zunächst ähneln (vgl. Kap.

5.3.2). In beiden Einrichtungen gibt es feste Arbeits- und Pausenzeiten, die den Arbeitstag strukturieren. Während allerdings der Arbeitstag in der Werkstatt durch mehrere formelle und informelle Praktiken, zum Beispiel offizielle und inoffizielle Kaffeepausen, Hinweise durch die Fachkräfte, die Arbeit langsamer zu erledigen, und das Ausführen verschiedener Freizeitangebote während der Arbeitszeit, weitgehend entschleunigt wird, achten im Inklusionsbetrieb die Arbeitenden selbst, ihre Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten auf die relativ strenge Einhaltung der Arbeits- und auch der Pausenzeiten. Das Zeitregime der Werkstatt kann mit dem Stichwort ›Entschleunigung‹ beschrieben werden. Im Inklusionsbetrieb zeichnet es sich durch ›Standardisierung‹ und teilweise ›Beschleunigung‹ aus.

Zweitens spiegelt sich diese Konstellation in den Arbeitsplätzen und den Arbeitsabläufen wider. Während beispielsweise Thomas B. jeden neuen Auftrag in der Werkstatt nach Rücksprache mit dem Fachpersonal eigens aus dem Lager holte und auch in der Konfektionierung jeder Auftrag von den Fachkräften an die unterschiedlichen Tische verteilt wurde (vgl. Kap. 5.2.1), war der Arbeitsplatz von Erwin A. im Inklusionsbetrieb durch eine folgenreiche Besonderheit gekennzeichnet: Die Organisierung seiner Arbeitsaufträge wurde mittels mehrerer Rollbänder erlaubt, die Erwin A. zu Produktivität und einem beschleunigten Arbeitstempo anhielten (vgl. Kap. 5.2.2). Und auch die Dinge im Sinne des Arbeitsmaterials ›riefen‹ die Beschäftigten an (vgl. Thompson/Hoffarth 2013). Die Materialeigenschaften, beispielsweise bei der Verpackung von Kleinteilen, »präfigurieren« (vgl. Alkemeyer 2013: 47) einen besonders schnellen oder besonders sorgfältigen Arbeitsstil. Durch die Inszenierung entweder des schnellen oder des sorgfältigen Arbeitens positionieren sich die Arbeitenden als dynamisch oder gewissenhaft (vgl. Kap. 5.3.3).

Drittens sind in beiden Arbeitskontexten die Interaktionen – sowohl die symmetrischen als auch die asymmetrischen – von zeitbezogenen Anrufungen geprägt. Dies ist relevant, da »[d]urch fortlaufende, in die Praxis eingebundene Kommentare, Kritiken, Korrekturen und Sanktionen [...] in actu ein geteiltes praktisches Verständnis darüber hergestellt und subjektiv angeeignet [wird], was eine adäquate Vollzugsform der Praktik ist und was nicht.« (Alkemeyer 2013: 58) So wurden die Beschäftigten in der Werkstatt nicht nur durch die Fachkräfte häufig zur Mäßigung angehalten, sondern sie riefen sich auch gegenseitig dazu an, wenn es zum Beispiel darum ging, dass alle Tischgruppenmitglieder an einer bestimmten Arbeitspraktik beteiligt werden sollten (vgl. Kap. 5.4.2). Im Inklusionsbetrieb konnten dagegen vor allem Anrufungen zur (Zeit-)Disziplin beobachtet werden (vgl. Kap. 5.3.2.2), wenn zum Beispiel Mitarbeitende dazu aufgefordert wurden, die Pausenzeiten einzuhalten, und zur Beschleunigung (vgl. Kap. 5.4.4), wenn sich etwa Mitarbeitende gegenseitig dazu ermahnten, Aufträge schneller zu erledigen. Diese gegenläufigen Tendenzen sind wenig verwunderlich, führt man sich die Ziele der jeweiligen Einrichtungen vor Augen: Da die Werkstatt mehr auf Förderung und der Inklusions-

betrieb eher auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtet ist, lässt sich die unterschiedliche Anrufung auch auf die strukturellen Rahmenbedingungen zurückführen.

Viertens ist jedoch auch interessant, wie die Anrufungen von den Subjekten aufgenommen werden. Elisabeth B. aus der Werkstatt beispielsweise erfreute sich einerseits an einer schnellen Arbeitsweise, wie sie häufig betonte, andererseits sprach sie auch immer wieder Rügen an sich selbst und andere aus, wenn die Arbeit »zu schnell« erledigt wurde, also die Gefahr drohte, dass die wenigen Aufträge zu schnell abgearbeitet würden (vgl. Kap. 5.3.3.1). Gleichzeitig hob sie auch hervor, dass sie gerne ruhig und ohne Hektik arbeitet (vgl. Kap. 5.3.2.1). Auch Thomas B.s Selbstpositionierung bezog sich auf zeitbezogene Aspekte, indem er sich selbst als »lernfähig (..) auch wenn es manchmal bisschen länger braucht (..) bei schwierigen Sachen« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 295; vgl. Kap. 5.6.1) beschrieb. Im Inklusionsbetrieb verorteten sich Anna A., die häufig von ihrem Kollegen zu schnellerem Arbeiten aufgefordert wird (vgl. Kap. 5.4.4), und Erwin A., dessen Aufforderung zur Mäßigung auf gesundheitliche Probleme zurückgeht (vgl. Kap. 5.6.2), innerhalb geschwindigkeitsbezogener Positionierungen. Beispielsweise beschrieb Erwin A., dass ihm das Arbeiten mit der Ameise, einer Art Gabelstapler, nicht mehr erlaubt sei, weil er mit ihr in der Vergangenheit »zu schnell« gewesen sei. Gleichzeitig wurde deutlich, dass für ihn mit dem Verlust dieser Erlaubnis nicht nur ein interessanter Tätigkeitsbereich verloren geht, sondern auch sein hervorgehobener Status in der internen Hierarchie des Betriebes.

Auffällig ist, dass in beiden Arbeitskontexten mit zeitbezogenen Positionierungen operiert wird. In der Werkstatt werden die Beschäftigten zur Mäßigung und im Inklusionsbetrieb zur Beschleunigung aufgefordert. Allerdings zeigte sich in mehreren Selbstbeschreibungen, dass die Fokuspersonen sich zwar eher als langsamer, ruhiger oder mäßigend beschreiben, in der täglichen Praxis aber durchaus eine Freude an Geschwindigkeit und Dynamik besteht. Die Aufforderungen der Fachkräfte in der Werkstatt, weniger und langsamer zu arbeiten, können teilweise durchaus als hemmend bewertet werden (auch wenn sich dies häufig sachlich begründet, nämlich mit einer niedrigen Auftragslage einhergeht). Im Inklusionsbetrieb kann der ständige Anreiz zum schnelleren Arbeiten im Sinne einer Produktivitätssteigerung wiederum ermüdende und potenziell erschöpfende Zustände auslösen. So zeigt sich, dass dort der Leistungsdruck auf die Einzelnen höher ist. Im Gegensatz dazu kann in der Werkstatt ein (auftragsbedingtes) Behindern einer dynamischen Leistungsperformance der Beschäftigten beobachtet werden.

Die letzte übergreifende Maxime, die herausgearbeitet werden konnte, ist die *Selbstständigkeit*. Die ambivalenten und unterschiedlichen Adressierungen der Beschäftigten in beiden Arbeitskontexten können exemplarisch anhand der architektonischen und raumgestalterischen Positionierungen der Personen reflektiert werden (vgl. Alkemeyer 2013: 58). Um zu illustrieren, welchen Einfluss die räumliche und materielle Gestaltung der Arbeitsplätze und die damit unmittelbar einherge-

hende Organisation der alltäglichen Arbeit auf die Selbstständigkeit der Arbeitenden haben, greife ich hier nur zwei der in Kapitel 5.2 analysierten Aspekte nochmals auf.

In der Konfektionierungsgruppe der Werkstatt saß Elisabeth B. mit mehreren Kolleginnen und Kollegen an einem großen Tisch, an dem die Beschäftigten einander zugewandt waren. Diese Konstellation trug dazu bei, dass die Organisation der Arbeiten von den Fachkräften ausgeführt wurde, denn diese brachten die Aufgaben an die Arbeitstische und begleiteten und unterstützten die Beschäftigten bei den jeweiligen Tätigkeiten. Die Beschäftigten wurden explizit und implizit dazu aufgefordert, die Arbeit miteinander zu teilen. Anstatt die selbstständige Organisation der Tätigkeiten durch die Beschäftigten anzuregen, wurde hier eher die Vergemeinschaftung der Beschäftigten untereinander gefördert, welche sich auch in der Gestaltung der Arbeitsplätze ausdrückte. Betrachtet man im Gegensatz dazu den Arbeitsplatz von Anna A. in der Abteilung Komplettierung des Inklusionsbetriebes, findet man eine gänzlich andere Situation vor: Die Tische standen hier vereinzelt und die Mitarbeitenden saßen hintereinander. Nur temporär wurden Tische zusammengeschoben, um arbeitsteilig größere Verpackungsaufträge durchzuführen. Die angelieferten Aufträge wurden auf der Seite des Tisches abgestellt und Anna A. kümmerte sich selbstständig um die Bearbeitung ihrer unterschiedlich zeitintensiven und komplexen Aufträge. Trotz der selbstverantwortlichen Arbeitsweise herrschte in der Abteilung eine Form von gegenseitiger Kontrolle, die sich auch räumlich-materiell manifestierte und zu einem stetigen Abarbeiten der Arbeitsaufträge führte.

Folglich wurden die Beschäftigten in der Werkstatt durch die rechtlich-institutionellen Strukturen und die räumlichen Anforderungen weniger zum selbstständigen Arbeiten aufgefordert als die Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb. Gleichzeitig zeigt die Empirie, dass die Beschäftigten in der Werkstatt sich selbst wiederholt als selbstständig positionierten (vgl. Kap. 5.6.1). Im Falle von Thomas B. konnte sogar eine direkte Abwehrhaltung gegen die Fremdpositionierung als unselbstständig beobachtet werden, als er dem Gruppenleiter der Fördergruppe widersprach, der erwachsene Menschen mit Behinderung, die im Elternhaus leben, als unselbstständig bezeichnete. Auch Elisabeth B. schrieb sich selbst in biografischen Situationen nachträglich die Kompetenz des selbstständigen Entscheidens zu, indem sie darauf hinwies, selbst beschlossen zu haben, nach der Schule in der Werkstatt zu arbeiten. Und auch Erwin A. aus dem Inklusionsbetrieb positionierte sich als selbstständig, als er auf seine private Lebenssituation zu sprechen kam, und zwar interessanterweise genau in dem Lebensbereich, in dem er durch eine rechtliche Betreuung unterstützt wurde (vgl. Kap. 5.6.2). Zwar räumten die Fokuspersonen auch Hilfe- und Unterstützungsbedarfe in unterschiedlichen Situationen ein, deutlich wurde jedoch, dass sie sich eher als selbstständig denn als hilfs- und unterstützungsbedürftig positionieren. Das heißt, sie orientierten sich eher an der

allgemein anerkannten und erstrebenswerten Norm der Selbstständigkeit und weigerten sich, die feldspezifischen Positionierungen als unterstützungsbedürftig zu übernehmen (vgl. Alkemeyer/Villa 2010: 323). Die feldspezifische Möglichkeit, sich als unterstützungsbedürftig zu verorten, nahmen sie allerdings dann situativ an, wenn es, wie beispielweise bei Thomas B., um die Frage der Verantwortung für einen Arbeitsfehler ging (vgl. Kap. 5.4.1).

Die Betrachtung der Maxime Selbstständigkeit verdeutlicht, dass subjektivierende Anrufungen auf vielfältigen Ebenen stattfinden. Die befragten Personen eigneten sich Subjektpositionen an, modifizierten oder verwarfen sie, verhielten sich aber in jedem Fall zu ihnen (vgl. Pfahl 2011: 198). Gleichzeitig muss jedoch die Anknüpfung an hegemoniale Subjektivierungsformen stärker berücksichtigt werden, denn Personen können eine Fremdpositionierung nur verwerfen, wenn sie gleichzeitig andere Anrufungen annehmen und sich dementsprechend positionieren. Diese alternativen Positionierungen erfolgen meist über die Annahme hegemonialer Anrufungen, wie die Betonungen der eigenen Leistungsfähigkeit und Selbstständigkeit zeigen konnten. So kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Werkstatt in ihrer Funktion als ›Schutzraum‹ auch vor Leistungsimperativen schützt, denn auch wenn die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag die Möglichkeiten haben, auf Hilfe und Unterstützung zurückzugreifen, orientieren sie sich stark an hegemonialen Subjektanforderungen. Mit Bröckling (2007: 74-74) ist also davon auszugehen, dass die hegemonialen Anrufungen auch in den Werkstätten ›ankommen‹. Außerdem zeigt sich, dass gerade die Personen, denen Selbstständigkeit in verschiedenen Lebensbereichen abgesprochen wird, diese umso vehementer für sich reklamieren. Kurz: Beschäftigte sind sich ihrer besonderen Situation durchaus bewusst und wissen gleichzeitig, welche Merkmale und Eigenschaften allgemein als erstrebenswert gelten und welche nicht.

Somit befinden sie sich immer an ambivalenten Überkreuzungspunkten unterschiedlicher hegemonialer sowie besonderer Anrufungen, denen sie gerecht werden müssen und gerecht werden wollen. Entsprechend lastet auf ihnen nicht nur der Druck, gute Werkstattbeschäftigte zu sein, sondern gleichzeitig auch der, allgemeinen Anforderungen und Imperativen wie Leistungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Aktivität gerecht zu werden. Gleiches gilt für die behinderten Mitarbeitenden in Inklusionsbetrieben. Sie müssen, um als gleichwertig anerkannt zu werden, Leistung erbringen, da sie nicht nur selbst inkludiert leben möchten, sondern auch unbewusst und unfreiwillig eine Vorbildfunktion für andere behinderte Menschen einnehmen. Scheinbar geschieht die Inklusion aber um den Preis, dass die Solidarisierung mit anderen behinderten Menschen tendenziell eher abnimmt, vor allem dann, wenn diese nicht leistungsfähig und selbstständig sind und als »Inklusionsversager/Innen« (Schulz 2017: 124) gelten.

7. Fazit und Ausblick

Zum Schluss dieser Studie werden die gewonnenen Ergebnisse nachfolgend in den größeren Zusammenhang von (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion eingeordnet und einige Desiderata für die künftige Forschung benannt. In der Einleitung wurde die zentrale Vorannahme dieser Arbeit formuliert: Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist besonders relevant, ob sie in einem eher segregierenden oder inklusiven (Arbeits-)Kontext arbeiten, da eine Inklusion in reguläre Erwerbsarbeit auch eine Inklusion in ›normale‹ Subjektivierungspraktiken zur Folge haben müsste. Es stellte sich also die Frage, innerhalb welcher Rationalitäten behinderte Menschen angerufen werden und welche (Arbeits-)Praktiken ihre Subjektivierung prägen. Neben der Unterscheidung der beiden Arbeitskontexte (Werkstatt für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieb) ist eine Unterscheidung zwischen hegemonialen und speziellen Anrufungen zielführend.

In Kapitel 2 wurde herausgearbeitet, dass sich der Zusammenhang zwischen (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion vor allem durch seine historische, kulturelle und soziale Ambivalenz auszeichnet. So beinhaltet die Forderung nach Inklusion in Arbeit bzw. einem Recht auf Arbeit (vgl. Wansing/Welti/Schäfers 2018) einerseits einen emanzipatorischen Charakter, da das Verdienen des eigenen Lebensunterhalts die Selbstständigkeit fördert und eine Gleichstellung zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen garantiert. Arbeiten aus den kritischen Disability Studies (Grover/Piggott 2015a; Peter/Waldschmidt 2017; Schulz 2017) weisen andererseits darauf hin, dass diesbezüglich Vorsicht angebracht ist, denn die Forderung nach einem Recht auf Arbeit eignet sich auch dazu, neoliberal vereinnahmt zu werden, das heißt, sie könnte dazu führen, dass der (ausbleibende) Erfolg an einer Teilhabe am Arbeitsleben potenziell dem Einzelnen überantwortet wird.

In der empirischen Studie wurde die These der Theoriediskussion (vgl. Kronauer 2010, 2013; Felder 2017) bestätigt, dass die Beschäftigung zum Beispiel in einem Inklusionsbetrieb nicht *per se* die Inklusion in andere Lebensbereiche garantiert. Häufig leben die Mitarbeitenden mit Behinderung weiterhin im Elternhaus und sind in vielfältige Abhängigkeiten eingebunden. Bei den behinderten Beschäftigten der Werkstatt zeigte sich aber eine weitaus stärkere Abhängigkeit von der

Einrichtung und begleitenden Diensten. Interessant ist außerdem, dass alle Fokuspersonen ihre Selbstständigkeit und Unabhängigkeit betonten.

An der Beschäftigung in Werkstätten ist zunächst die gesellschaftliche Exklusion der Beschäftigten und die mangelnde Durchlässigkeit, also die fehlende Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zu kritisieren (vgl. Lammers 2020). Diese Kritik wird häufig aus dem Umfeld der Behindertenbewegung und der Behindertenrechtsaktivistinnen und -aktivisten geäußert und ist auch durch die Staatenprüfung durch die Vereinten Nationen legitimiert (vgl. Judith 2018; Vereinte Nationen 2015). Betrachten wir nun die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genauer, zeigt sich allerdings schnell, dass »[...] die Inklusion in sozial ausgrenzende Verhältnisse [...] nicht das Ziel sein [kann], sondern nur die Überwindung solcher Verhältnisse« (Kronauer 2013: 24). Auf einem Arbeitsmarkt, der sich für unqualifizierte Kräfte vor allem durch prekäre Arbeitsbedingungen und niedrige Einkommen auszeichnet (vgl. Marchart 2013a, 2013b; Spiess 2004), müssten für behinderte Menschen zumindest erweiterte Schutzmechanismen greifen, die nach dem Konzept der »flexicurity« (Woodin 2015: 186) ausgerichtet sein könnten. So ist fraglich, ob die Schutzrechte, die der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus – neben den damit verbundenen verminderten Arbeitnehmerrechten – auch bietet, im Sinne der Staatenprüfung wirklich als »Fehlansreize« (Vereinte Nationen 2015: 9) zu bewerten sind oder durch die sich ausbreitende Prekarität eher eine Notwendigkeit darstellen. Inklusionsbetriebe dagegen stellen Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereit, eröffnen darüber hinaus aber auch Angebote zur sozialen Begleitung, zum Beispiel durch den Integrationsfachdienst, und die Möglichkeit, in eine Werkstatt zurückzukehren, und können so eine Mischung aus Sicherheit und Normalität anbieten.

In der eigenen ethnografischen Beobachtung wurde jedoch auch deutlich, dass der Leistungsdruck in einem inklusiven Betrieb, letztendlich auch durch den ständigen Vergleich mit nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen, ungleich höher ist als in einer Werkstatt. Während manche Werkstattbeschäftigte die Möglichkeit eines ruhigeren Arbeitens nutzen können, ist das Ausruhen oder sogar Schlafen mitten am Tag in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der auf die fristgerechte Erledigung von Auftragsarbeiten angewiesen ist, keine Option. Das Zeitregime in inklusiven Betrieben gibt einen ungleich höheren Takt vor, als es die Arbeitsorganisation in vielen Werkstätten zulässt.¹ Folglich kann die Betrachtung der Werkstattbeschäftigung auch als Basis einer Kritik an gesellschaft-

1 Das heißt allerdings nicht, dass diese Möglichkeit zur Entschleunigung in allen Werkstätten gegeben ist. Denn diese unterscheiden sich, wie Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes auch, in der jeweiligen Arbeitsorganisation und der Organisationskultur; so sind auch Berichte über ein hohes Arbeitstempo in manchen Werkstätten bekannt. In diesen Fällen stellt

licher Leistungsorientierung dienen, fungiert die Werkstatt doch auch als Schutzraum, der es manchen Beschäftigten zumindest situativ erlaubt, sich gesellschaftlichen Leistungsimperativen zu entziehen (vgl. Kap. 5.7). Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass in ihr dennoch Differenzierungen, Hierarchisierungen und Orientierungen anhand von Leistungsfähigkeiten vorgenommen und performiert werden, die einen Druck zur leistungsbezogenen Selbstverortung evozieren; das Schutzraumkonzept scheint sich also nicht in letzter Konsequenz durchzusetzen.

Um die Fragen nach der Zukunft der Inklusion in Arbeit von behinderten Menschen zu klären, ist weitere Forschung angezeigt. Im Rahmen ethnografischer Forschung wäre zum Beispiel eine Ausweitung der Fallauswahl sinnvoll. Bei Untersuchungen der Werkstatt für behinderte Menschen bietet sich die Berücksichtigung weiterer Arbeitsbereiche an. Vor allem Arbeitsbereiche, die nicht auftragsgebunden arbeiten, halten weitere Erkenntnisse zu den in dieser Studie analysierten Kategorien bereit. Gleichzeitig ist eine Ausweitung auf die Randgebiete der WfbM zielführend: Die Untersuchung des Förderbereichs, etwa geleitet von der Frage, wie hier Leistung, Förderung und Selbstständigkeit thematisiert werden, ist an dieser Stelle relevant. Zudem sollten Außenarbeitsplätze berücksichtigt werden, da diese zwar Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, allerdings unter den Bedingungen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus bieten. Darüber hinaus könnte die Untersuchung des Berufsbildungsbereichs zu Erkenntnissen über die »expliziten Pädagogiken« (Alkemeyer 2013: 60) der Subjektivierung führen. Für den Bereich der Inklusionsbetriebe wäre eine Ausweitung der analysierten Branchen und Tätigkeitsfelder wünschenswert. Berücksichtigt man die zusätzliche Kategorie Gender, sollten eher weiblich dominierte Branchen wie Gastronomie oder Wäscherei, die einen Kontrast zu den in dieser Studie thematisierten Industriedienstleistungen bieten, fokussiert werden.

Zudem wäre eine methodische Ausweitung der Untersuchungen zielführend. Mittels Diskursanalysen können zum Beispiel die strukturellen Kontextfaktoren und die kulturellen Prägungen der Arbeitsbereiche tiefergehend verstanden werden. Gleichzeitig ist für die Erforschung des Arbeitslebens behinderter Menschen der Einbezug einer biografischen Perspektive interessant. Bei der biografieanalytischen Forschung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten werden auch interessante methodologische Fragen bezogen auf das Anregen biografischer Erinnerungen in Leichter Sprache offenbar, die bearbeitet werden sollten.

Wichtig ist der konsequente Einbezug der Sichtweisen der behinderten Menschen, ohne die es keine nachhaltigen und selbstbestimmten Lösungen zur Inklusion in Arbeit geben kann. In Zukunft sollte es auch darum gehen, Menschen mit Lernschwierigkeiten in allgemeinsoziologische Betrachtungen einzubeziehen, ihre

sich in erhöhtem Maße die Frage nach der Leistungsgerechtigkeit, wenn man die geringe Entlohnung der Beschäftigten bedenkt.

Ansichten und Erfahrungen ernst zu nehmen und sie nicht allein der Heilpädagogik und verwandten Disziplinen zu »überlassen«. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind Expertinnen und Experten ihrer eigenen Lebenssituation. Darüber hinaus sind sie aber auch kompetente Subjekte, deren Erfahrungen und Sichtweisen den in den Disability Studies erwünschten »Perspektivenwechsel« (Waldschmidt 2005: 27) erlauben, da sie ungewohnte Sichtweisen bieten und so zu einem vertieften Verständnis und einer Kritik der heutigen einseitig an Leistung und Konkurrenz orientierten (Erwerbsarbeits-)Gesellschaft beitragen können.

Literatur

- Alkemeyer, Thomas (2011): »Bewegen und Mitbewegen. Zeigen und Sich-Zeigen-Lassen als soziale Körperpraxis«, in: Robert Schmidt/Wiebke-Marie Stock/Jörg Volbers (Hg.), Zeigen. Dimensionen einer Grundtätigkeit, Weilerswirst: Velbrück Wissenschaft, S. 44-72.
- Alkemeyer, Thomas (2013): »Subjektivierung in sozialen Praxen. Umriss einer praxeologischen Analytik«, in: Thomas Alkemeyer/Gunilla Budde/Dagmar Freist (Hg.), Selbst-Bildungen. Soziale und kulturelle Praktiken der Subjektivierung, Bielefeld: transcript, S. 33-68.
- Alkemeyer, Thomas/Michaeler, Matthias (2013): »Subjektivierung als (Aus-)Bildung körperlich-mentaler Mitspielkompetenz. Eine praxeologische Perspektive auf Trainingstechniken im Sportspiel«, in: Andreas Gelhard/Thomas Alkemeyer/Norbert Ricken (Hg.), Techniken der Subjektivierung, München: Wilhelm Fink, S. 213-227.
- Alkemeyer, Thomas/Villa, Paula-Irene (2010): »Somatischer Eigensinn? Kritische Anmerkungen zu Diskurs- und Gouvernementalitätsforschung aus subjektivierungstheoretischer und praxeologischer Perspektive«, in: Johannes Angermüller/Silke van Dyk (Hg.), Diskursanalyse meets Gouvernementalitätsforschung. Perspektiven auf das Verhältnis von Subjekt, Sprache, Macht und Wissen, Frankfurt a.M.: Campus, S. 315-335.
- Althusser, Louis (1977): Ideologie und ideologische Staatsapparate. Aufsätze zur marxistischen Theorie, Hamburg, Westberlin: Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Angermüller, Johannes/Dyk, Silke van (Hg.) (2010): Diskursanalyse meets Gouvernementalitätsforschung. Perspektiven auf das Verhältnis von Subjekt, Sprache, Macht und Wissen, Frankfurt a.M.: Campus, S. 315-335.
- Arbeitsrechte.de (2019): BAT-KF. Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung. Link: <https://www.arbeitsrechte.de/bat-kf/> (Zugriff: 08.09.2019).
- bag if (2021): Inklusionsunternehmen in Zahlen. Link: www.bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen (Zugriff: 16.04.2021).

- BAG WfbM (2014): Verständnis für Entgelte entwickeln. BAG WfbM im Austausch mit Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V. Link: <https://www.bagwfbm.de/article/2201> (Zugriff: 20.05.2021).
- BAG WfbM (2021a): Menschen in Werkstätten. Link: <https://www.bagwfbm.de/page/25> (Zugriff: 07.05.2021).
- BAG WfbM (2021b): Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten. Link: https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen (Zugriff: 16.04.2021).
- Becker, Ulrich/Wacker, Elisabeth/Banafsche, Minou (Hg.) (2013): Inklusion und Sozialraum. Behindertenrecht und Behindertenpolitik in der Kommune, Baden-Baden: Nomos.
- Behrendt, Hauke (2017): »Was ist soziale Teilhabe? Plädoyer für einen dreidimensionalen Inklusionsbegriff«, in: Catrin Misselhorn/Hauke Behrendt (Hg.), Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe, Stuttgart: JB Metzler, S. 50-76.
- Belliger, Andréa/Krieger, David J. (Hg.) (2006): ANThology. Ein einführendes Handbuch in die Akteur-Netzwerk-Theorie, Bielefeld: transcript.
- Bendel, Alexander/Richter, Caroline/Richter, Frank (2015): Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. Link: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf> (Zugriff: 02.05.2019).
- Berg, Raimund/Viedenz, Jürgen (2001): Neue Arbeit für Werkstätten für Behinderte. Perspektiven des besonderen Arbeitsmarktes, Projektbericht, Heidelberg: Dt. Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter.
- BIH (2018): Werkstatt für behinderte Menschen. Link: <https://www.integrationsaemter.de/druckversion/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i/index.html> (Zugriff: 20.05.2021).
- BMAS (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Link: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 20.05.2021).
- Bosančić, Saša (2014): Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelernter Arbeiter, Wiesbaden: Springer VS.
- Bosančić, Saša (2016): »Zur Untersuchung von Subjektivierungsweisen aus wissenschaftssoziologisch-diskursanalytischer Perspektive. Methodologische Überlegungen«, in: Saša Bosančić/Reiner Keller (Hg.), Perspektiven wissenschaftssoziologischer Diskursforschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 95-119.
- Bosančić, Saša (2017): »Selbst-Positionierung zwischen Reflexivität, Eigensinn und Transformation. Die Forschungsperspektive der Interpretativen Subjektivierungsanalyse«, in: Stephan Lessenich (Hg.), Geschlossene Gesellschaften. Ver-

- handlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016, Essen: DGS, S. 1-10.
- Bösl, Elsbeth (2016): »Bundesdeutsche Behindertenpolitik im ›Jahrzehnt der Rehabilitation‹. Umbrüche und Kontinuitäten um 1970«, in: Gabriele Lingelbach/Anne Waldschmidt (Hg.), Kontinuitäten, Zäsuren, Brüche? Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Zeitgeschichte, Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 82-115.
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1983): »Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital«, in: Soziale Welt, Sonderband 2: Soziale Ungleichheiten, S. 183-198.
- Breidenstein, Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (2013): Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung, Konstanz: UVK.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich (2002a): Jeder könnte, aber nicht alle können. Konturen des unternehmerischen Selbst. Link: www.eurozine.com/articles/2002-10-02-broeckling-de.html (Zugriff: 12.08.2014).
- Bröckling, Ulrich (2002b): »Diktat des Komparativs. Zur Anthropologie des ›unternehmerischen Selbst‹«, in: Ulrich Bröckling/Eva Horn (Hg.), Anthropologie der Arbeit, Tübingen: Gunter Narr, S. 157-176.
- Bröckling, Ulrich (2013): »Anruf und Adresse«, in: Andreas Gelhard/Thomas Alkemeyer/Norbert Ricken (Hg.), Techniken der Subjektivierung, München: Wilhelm Fink, S. 49-59.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.) (2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne (2010): »Ni méthode, ni approche. Zur Forschungsperspektive der Gouvernamentalitätsstudien – mit einem Seitenblick auf Konvergenzen und Divergenzen zur Diskursforschung«, in: Johannes Angermüller/Silke van Dyk (Hg.), Diskursanalyse meets Gouvernamentalitätsforschung. Perspektiven auf das Verhältnis von Subjekt, Sprache, Macht und Wissen, Frankfurt a.M.: Campus, S. 23-42.
- Bruhn, Lars/Homann, Jürgen/Judith, Christian/Teufel, Anja (Hg.) (2018): Inklusiver Arbeitsmarkt. Zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren. Ein Arbeitsmarkt für Alle! Es soll Inklusion auf dem Arbeitsmarkt geben! Baden-Baden: Tectum.
- Bublitz, Hannelore (2011): »Differenz und Integration. Zur diskursanalytischen Rekonstruktion der Regelstrukturen sozialer Wirklichkeit«, in: Reiner Keller/Andreas Hirsland/Schneider Werner/Willy Viehöver (Hg.), Handbuch Sozialwis-

- senschaftliche Diskursanalyse, Band 1: Theorien und Methoden (3. erw. Aufl.), Wiesbaden: Springer, S. 246-282.
- Buchner, Tobias (2018): *Die Subjekte der Integration. Schule, Biographie und Behinderung*, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Buchner, Tobias/Koenig, Oliver/Schuppener, Saskia (Hg.) (2016): *Inklusive Forschung. Gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten forschen*, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Bührmann, Andrea D. (2012): »Das unternehmerische Selbst: Subjektivierungsform oder Subjektivierungsweise?«, in: Reiner Keller/Werner Schneider/Willy Viehöver, (Hg.), *Diskurs – Macht – Subjekt. Theorie und Empirie von Subjektivierung in der Diskursforschung*, Wiesbaden: Springer VS, S. 145-164.
- Bührmann, Andrea D./Schneider, Werner (2008): *Vom Diskurs zum Dispositiv. Eine Einführung in die Dispositivanalyse*, Bielefeld: transcript.
- Butler, Judith (1995): *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlecht*, Berlin: Berlin-Verlag.
- Butler, Judith (2001): *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Campbell, Fiona Kumari (2009): *Contours of Ableism. The Production of Disability and Aabledness*, Houndsmill, Basingstoke, Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Carlson, Licia (2001): »Cognitive Ableism and Disability Studies: Feminist Reflections on the History of Mental Retardation«, in: *Hypatia* 16, S. 124-146.
- Carlson, Licia (2015). »Docile Bodies, Docile Minds. Foucauldian Reflections on Mental Retardation«, in: Shelley Tremain (Hg.), *Foucault and the Government of Disability* (2. erw. revidierte Aufl.), Ann Arbor: University of Michigan Press, S. 133-152.
- Castel, Robert (2008): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit* (Sonderausgabe 2. Aufl.), Konstanz: UVK.
- Crenshaw, Kimberlé W. (2013): »Die Intersektion von ›Rasse‹ und Geschlecht demarginalisieren. Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik«, in: Helma Lutz/María Teresa Herrera Vivar/Linda Supik (Hg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes*, Wiesbaden: Springer VS, S. 35-58.
- Curdt, Wiebke (2016): »Machtstrukturen im Kontext partizipativer Forschung«, in: Tobias Buchner/Oliver Koenig/Saskia Schuppener (Hg.), *Inklusive Forschung. Gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten forschen*, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 247-259.
- Dannenbeck, Clemens (2013): »Inklusionsorientierung im Sozialraum – Verpflichtung und Herausforderung«, in: Ulrich Becker/Elisabeth Wacker/Minou Banafsche (Hg.), *Inklusion und Sozialraum. Behindertenrecht und Behindertenpolitik in der Kommune*, Baden-Baden: Nomos, S. 47-60.

- Dederich, Markus (2013): »Inklusionsbarrieren im Sozialraum«, in: Ulrich Becker/Elisabeth Wacker/Minou Banafsche (Hg.), *Inklusion und Sozialraum. Behindertenrecht und Behindertenpolitik in der Kommune*, Baden-Baden: Nomos, S. 61-68.
- Deutsch, Francine M. (2007): »Undoing Gender«, in: *Gender and Society* 21, S. 106-127.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2018): National CRPD Monitoring Mechanism. Pre-List of Issues on Germany. Link: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/2._und_3._Staatenbericht/CRPD_State_Report_DEU_2_3_LOIPR_DIMR.pdf (Zugriff: 01.12.2020).
- Deutsches Institut für Menschenrechte (o.J.): Staatenberichtsverfahren. Link: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-unbrk/staatenberichtsverfahren> (Zugriff: 26.11.2020).
- Diaz-Bone, Rainer (2010): *Kulturwelt, Diskurs und Lebensstil. Eine diskurstheoretische Erweiterung der Bourdieuschen Distinktionstheorie* (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer VS.
- Drygalski, Clarissa von (2020): *Die Werkstatt für behinderte Menschen in der zweiten Staatenprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention* (Beitrag D11-2020). Link: <https://www.reha-rec.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d11-2020> (Zugriff: 01.12.2020).
- Erevelles, Nirmala (2011): *Disability and Difference in Global Contexts*, New York: Palgrave Macmillan.
- Felder, Franziska (2017): »Inklusion und Arbeit: Was steht auf dem Spiel?«, in: Catrin Misselhorn/Hauke Behrendt (Hg.), *Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe*, Stuttgart: JB Metzler, S. 99-119.
- Fenstermaker, Sarah/West, Candace (Hg.) (2002): *Doing Gender, Doing Differences. Inequality, Power, and Institutional Change*, New York, London: Routledge.
- Flick, Uwe (2006): *Qualitative Forschung. Eine Einführung*, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (2013): »Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick«, in: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (10. Aufl.), Hamburg: Rowohlt, S. 13-29.
- Foucault, Michel (1973a): *Archäologie des Wissens*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1973b): *Wahnsinn und Gesellschaft. Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1976): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Foucault, Michel (1983): *Sexualität und Wahrheit 1: Der Wille zum Wissen*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2000): »Die Gouvernementalität«, in: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 41-67.
- Foucault, Michel (2001): »Die Geburt einer Welt«, in: Michel Foucault (Hg.), *Schriften in vier Bänden. Dits et Ecrits*, Band 1: 1954-1969, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 999-1003.
- Foucault, Michel (2005): »Technologien des Selbst«, in: Michel Foucault (Hg.), *Schriften in vier Bänden. Dits et Ecrits*, Band 4: 1980-1988, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 966-999.
- Freudenberg, Dorothee (2015): »Ein Erfolg der Zivilgesellschaft«, in: Arndt Schwendy/Claudia Rustige/Peter Stadler/Michael Wunsch (Hg.), *Integrationsunternehmen als Wegweiser zur Inklusion. Wirkungen – Erfolge – Perspektiven*, Neumünster: Paranus, S. 9-15.
- Friebertshäuser, Barbara/Kelle, Helga/Boller, Heike/Bollig, Sabine/Huf, Christina/Langer, Antje/Ott, Marion/Richter, Sophia (Hg.) (2012): *Feld und Theorie. Herausforderungen erziehungswissenschaftlicher Ethnographie*, Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Fritzsche, Bettina/Tervooren, Anja (2012): »Doing difference while doing ethnography? Zur Methodologie ethnographischer Untersuchungen von Differenzkategorien«, in: Barbara Friebertshäuser/Helga Kelle/Heike Boller/Sabine Bollig/Christina Huf/Antje Langer/Marion Ott/Sophia Richter (Hg.), *Feld und Theorie. Herausforderungen erziehungswissenschaftlicher Ethnographie*, Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 25-39.
- Garland-Thomson, Rosemarie (2003): »Andere Geschichten«, in: Petra Lutz/Thomas Macho/Gisela Staupe/Heike Zirden (Hg.), *Der (im-)perfekte Mensch. Metamorphosen von Normalität und Abweichung*, Köln: Böhlau, S. 418-425.
- Geertz, Clifford (1983): *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Gehrmann, Manfred (2015): *Betriebe auf der Grenze. Integrationsfirmen und Behindertenwerkstätten zwischen Markt- und Sozialorientierung*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Geimer, Alexander (2014): »Das authentische Selbst in der Popmusik. Zur Rekonstruktion von diskursiven Subjektfiguren sowie ihrer Aneignung und Aushandlung mittels der Dokumentarischen Methode«, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 39, S. 111-130.
- Geimer, Alexander (2017): »Subjektivierungsforschung und die Rekonstruktion normativer Ordnungen. Über die Aneignung von und Passung zu hegemonialen Identitätsnormen«, in: Stephan Lessenich (Hg.), *Geschlossene Gesellschaften*.

- Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016, Essen: DGS, S. 1-11.
- Geimer, Alexander/Amling, Steffen (2019): »Subjektivierungsforschung als rekonstruktive Sozialforschung vor dem Hintergrund der Governmentality und Cultural Studies. Eine Typologie der Relation zwischen Subjektnormen und Habitus als Verhältnisse der Spannung, Passung und Aneignung«, in: Alexander Geimer/Steffen Amling/Saša Bosančić (Hg.), *Subjekt und Subjektivierung. Empirische und theoretische Perspektiven auf Subjektivierungsprozesse*, Wiesbaden: Springer VS, S. 19-42.
- Gelhard, Andreas/Alkemeyer, Thomas/Ricken, Norbert (Hg.) (2013): *Techniken der Subjektivierung*, München: Wilhelm Fink.
- Göhlich, Michael/Reh, Sabine/Tervooren, Anja (2013): »Ethnographie der Differenz. Einführung in den Thementeil«, in: *Zeitschrift für Pädagogik* 59, S. 639-643.
- Goffman, Erving (1967): *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Goffman, Erving (1973): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Goodley, Dan (2014): *Dis/Ability Studies. Theorising disablism and ableism*, London, New York: Routledge.
- Grapp, Gerd/Triebel, Anke (2004): *Lernen und Arbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen. Berufliche Bildung, Arbeit und Mitwirkung bei psychischer Erkrankung*, Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Grover, Chris/Piggott, Linda (Hg.) (2015a): *Disabled People, Work and Welfare. Is employment really the answer?* Bristol: Policy Press.
- Grover, Chris/Piggott, Linda (2015b): »Disabled people, work and welfare«, in: Chris Grover/Linda Piggott (Hg.), *Disabled People, Work and Welfare. Is employment really the answer?* Bristol: Policy Press, S. 1-21.
- Grover, Chris/Piggott, Linda (2015c): »A right not to work and disabled people«, in: Chris Grover/Linda Piggott (Hg.), *Disabled People, Work and Welfare. Is employment really the answer?* Bristol: Policy Press, S. 239-258.
- Gugutzer, Robert (2001): »Grenzerfahrungen: Zur Bedeutung von Leib und Körper für die personale Identität«, in: *Psychologie und Gesellschaftskritik* 25, S. 69-102.
- Gugutzer, Robert/Schneider, Werner (2007): »Der ›behinderte‹ Körper in den Disability Studies. Eine körpersociologische Grundlegung«, in: Anne Waldschmidt/Werner Schneider (Hg.), *Disability Studies, Kultursociologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*, Bielefeld: transcript, S. 31-53.
- Hall, Edward/Wilton, Robert (2015): »Think differently about ›work‹ and social inclusion for disabled people«, in: Chris Grover/Linda Piggott (Hg.), *Disabled*

- People, Work and Welfare. Is employment really the answer? Bristol: Policy Press, S. 219-238.
- Heinen, Norbert/Tönnihsen, Gerd (2002): Rehabilitation und Rentabilität. Herausforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen, Eitorf: gata.
- Hirschauer, Stefan (2014): »Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten«, in: Zeitschrift für Soziologie 43, S. 170-191.
- Hirschauer, Stefan (2017): »Humandifferenzierung. Modi und Grade sozialer Zugehörigkeit«, in: Stefan Hirschauer (Hg.), Un/doing Differences. Praktiken der Humandifferenzierung, Weilerswirt: Velbrück Wissenschaft, S. 29-54.
- Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit; mit einem Anh. zur Geschichte der Soziographie, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Judith, Christian (2018): »Werkstätten und Inklusion: Welche Zukunft können die Werkstätten haben? Was bringt die Arbeit dort? In Einfacher Sprache«, in: Lars Bruhn/Jürgen Homann/Christian Judith/Anja Teufel (Hg.), Inklusiver Arbeitsmarkt. Zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren. Ein Arbeitsmarkt für Alle! Es soll Inklusion auf dem Arbeitsmarkt geben! Baden-Baden: Tectum, S. 194-214.
- Jürgens, Kerstin (2018): »Arbeit und Leben«, in: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Band 2: Akteure und Institutionen (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer VS, S. 99-130.
- Karim, Sarah/Waldschmidt, Anne (2019): »Ungeahnte Fähigkeiten? Behinderte Menschen zwischen Zuschreibung von Unfähigkeit und Doing Ability«, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44, S. 269-288.
- Keller, Reiner (2012): »Der menschliche Faktor. Über Akteur(inn)en, Sprecher(inn)en, Subjektpositionen, Subjektivierungsweisen in der Wissenssoziologischen Diskursanalyse«, in: Reiner Keller/Werner Schneider/Willy Viehöver (Hg.), Diskurs – Macht – Subjekt. Theorie und Empirie von Subjektivierung in der Diskursforschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 69-108.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2018): »Arbeit und Subjekt«, in: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Band 2: Akteure und Institutionen (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer VS, S. 15-57.
- Klein, Martin/Tenamergen, Thomas (2016): Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Integrationsprojekte in Deutschland, Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Kneer, Georg (2014): »Wissenschaftstheoretische Positionen: Wie verhält sich die Soziologie zu ihrem Gegenstand?«, in: Jörg Lamla/Henning Laux/Hartmut Rosa/David Strecker (Hg.), Handbuch der Soziologie, Konstanz: UVK, S. 45-60.
- Köbsell, Swantje (2015): »Ableism. Neue Qualität oder »alter Wein« in neuen Schläuchen?«, in: Iman Attia/Swantje Köbsell/Nivedita Prasad (Hg.), Dominanzkul-

- tur Reloaded. Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen, Bielefeld: transcript, S. 21-34.
- Krämer, Hannes (2016): »Erwerbsarbeit als Praxis. Perspektiven und Analysegewinne einer praxistheoretischen Soziologie der Arbeit«, in: Hilmar Schäfer (Hg.), Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm, Bielefeld: transcript, S. 301-320.
- Krause, Alexandra/Laux, Henning (2014): »Die Gabelung zwischen qualitativer und quantitativer Sozialforschung: Wie forschen Soziologinnen und Soziologen?«, in: Jörg Lamla/Henning Laux/Hartmut Rosa/David Strecker (Hg.), Handbuch der Soziologie, Konstanz: UVK, S. 61-79.
- Kronauer, Martin (2010): »Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart«, in: Martin Kronauer (Hg.), Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart, Bielefeld: Bertelsmann, S. 24-58.
- Kronauer, Martin (2013): »Soziologische Anmerkungen zu zwei Debatten über Inklusion und Exklusion«, in: Monika Kil/Reinhard Burtscher/Eduard Jan Ditschek/Martin Kronauer/Karl-Ernst Ackermann (Hg.), Zugänge zu Inklusion. Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Diskurs, Bielefeld: Bertelsmann, S. 17-25.
- Kuhn, Melanie/Neumann, Sascha (2015): »Verstehen und Befremden. Objektivierungen des ›Anderen‹ in der ethnographischen Forschung«, in: Zeitschrift für Qualitative Forschung 16, S. 25-42.
- Lammers, Klara (2020): »Übergangsprozesse aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt«, in: Sozialer Fortschritt 69, S. 731-747.
- Lebenshilfe (2008): 50 Jahre Lebenshilfe. Aufbruch – Entwicklung – Zukunft, Marburg: Lebenshilfe.
- Lebenshilfe (o.J.): Kein Mindestlohn in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Link: <https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten/kein-mindestlohn-in-werkstaetten> (Zugriff: 08.05.2021).
- Lemke, Thomas (2014): »Governmentality Studies«, in: Clemens Kammler/Rolf Parr/Ulrich Johannes Schneider (Hg.), Foucault Handbuch. Leben – Werk – Wirkung, Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler, S. 380-385.
- Lemke, Thomas/Krasmann, Susanne/Bröckling, Ulrich (2000): »Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung« in: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hg.), Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 7-40.
- Lessenich, Stephan (Hg.) (2017): Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016, Essen: DGS.

- Link, Jürgen (2005): »Warum Diskurse nicht von personalen Subjekten ›ausgehandelt‹ werden. Von der Diskurs- zur Interdiskurstheorie«, in: Reiner Keller/Andreas Hirsland/Werner Schneider/Willy Viehöver (Hg.), *Die diskursive Konstruktion von Wirklichkeit. Zum Verhältnis von Wissenssoziologie und Diskursforschung*, Konstanz: UVK, S. 77-99.
- Link, Jürgen (2014): »Dispositiv«, in: Clemens Kammler/Rolf Parr/Ulrich Johannes Schneider (Hg.), *Foucault Handbuch. Leben – Werk – Wirkung*, Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler, S. 237-242.
- LVR (2020): *Inklusionsbetriebe im Rheinland*. Link: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitsundausbildung/dokumente_229/integrationsprojekte/Inklusionsbetriebe_08.2020_neu.pdf (Zugriff: 26.11.2020).
- Marchart, Oliver (2013a): *Die Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Proteste. Politik und Ökonomie im Zeichen der Prekarisierung*, Bielefeld: transcript.
- Marchart, Oliver (2013b): »Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft«, in: Oliver Marchart (Hg.), *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*, Bielefeld: transcript, S. 7-20.
- Marschall, Jörg (2012): »Clifford Geertz, Thick Description«, in: Claus Leggewie/Darius Zifonun/Anne Lang/Marcel Siepmann/Johanna Hoppen (Hg.), *Schlüsselwerke der Kulturwissenschaften*, Bielefeld: transcript, S. 179-181.
- Marx, Karl/Engels, Friedrich (1962): *Werke*, Bd. 23., Berlin: Dietz Verlag.
- Maschke, Michael (2007): »Behinderung als Ungleichheitsphänomen. Herausforderungen an Forschung und die politische Praxis«, in: Anne Waldschmidt/Werner Schneider (Hg.), *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*, Bielefeld: transcript, S. 299-320.
- McRuer, Robert (2002): »Compulsory Able-Bodiness and Queer/Disabled Existence«, in: Sharon L. Snyder/Brenda Jo Brueggemann/Rosemarie Garland-Thomson (Hg.), *Disability Studies. Enabling the Humanities*, New York: Modern Languages Association of America, S. 88-99.
- Meißner, Hanna (2010): *Jenseits des autonomen Subjekts. Zur gesellschaftlichen Konstitution von Handlungsfähigkeit im Anschluss an Butler, Foucault und Marx*, Bielefeld: transcript.
- Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. (2021): *Kampf gegen den Begriff »geistig behindert«*. Link: www.menschzuerst.de/pages/startseite/was-tun-wir/kampf-gegen-den-begriff-geistig-behindert.php (Zugriff: 20.05.2021).
- Misselhorn, Catrin (2017): »Arbeit, Technik und gutes Leben. Perspektiven für Menschen mit und ohne Behinderung auf Industrie 4.0«, in: Catrin Missel-

- horn/Hauke Behrendt (Hg.), Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe, Stuttgart: JB Metzler, S. 19-38.
- Misselhorn, Catrin/Behrendt, Hauke (Hg.) (2017): Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe, Stuttgart: J.B. Metzler.
- Moebius, Stephan (2011): »Pierre Bourdieu: Zur Kultursociologie und Kritik der symbolischen Gewalt«, in: Stephan Moebius/Dirk Quadflieg (Hg.), Kultur. Theorien der Gegenwart, Wiesbaden: Springer, S. 55-69.
- Mosen, Günter (2003): Arbeit, Erwerbsarbeit, Werkstattarbeit, Frankfurt a.M.: BAG WfB.
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung, Bielefeld: transcript.
- Müller, Arne (2015): »Dis/Ability und Prekarität. Inklusion durch Arbeit? Eine Problematisierung des Leistungsprinzips«, in: Susanne Völker/Michèle Amacker (Hg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 111-127.
- Müller, Jan (2013): »Anerkennen« und »Anrufen«. Figuren der Subjektivierung«, in: Andreas Gelhard/Thomas Alkemeyer/Norbert Ricken (Hg.), Techniken der Subjektivierung, München: Wilhelm Fink, S. 61-78.
- N.N. (2005): »Schwerpunktthema: Integrationsprojekte«, in: Werkstatt:Dialog. Das Magazin für Menschenwürde 21, S. 8-18.
- N.N. (2012): »Gerhard Steinseifer Brauereibedarf GmbH & Co. KG. Wir führen zusammen, was zusammen gehört...«, in: ZB Online. Behinderung und Beruf, Link: <https://www.integrationsaemter.de/Wir-fuehren-zusammen-was-zusammen-gehört-/443c537311p62/index.html> (Zugriff: 08.07.2021).
- N.N. (2018): Schwer-in-Ordnung-Ausweis. Schwer angesagt. In: ZB Online. Behinderung und Beruf, Link: <https://www.integrationsaemter.de/Schwer-in-Ordnung-Ausweis/707c104121p62/index.html> (Zugriff: 08.07.2021).
- Nachtwey, Oliver (2014): »Arbeit, Lohnarbeit und Industriearbeit«, in: Ingrid Artus/Alexandra Krause/Oliver Nachtwey/Gisela Notz/Tilman Reitz/Claudius Vellay/Jan Weyand (Hg.), Marx für SozialwissenschaftlerInnen. Eine Einführung, Wiesbaden: Springer VS, S. 109-133.
- Netzwerk Artikel 3 e.V. (2009): Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. Korrigierte Fassung der zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz abgestimmten Übersetzung. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Link: www.netzwerk-artikel-3.de/dokument/schattenubersetzung-endgs.pdf (Zugriff: 09.07.2014).
- Oliver, Michael/Barnes, Colin (2012): The New Politics of Disablement. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Oschmiansky, Frank/Kaps, Petra/Kowalczyk, Karin (2018): Unterstützte Beschäftigung: Instrument der Wiedereingliederung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Working Paper Forschungsförderung, No. 061, Hans-Böckler-

- Stiftung, Düsseldorf. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2018040415820> (Zugriff: 15.12.2020).
- Ott, Marion (2015): »Praktiken der Aktivierung als komplexes Phänomen untersuchen. Zur Arbeit an einer machtanalytischen Ethnographie«, in: Susann Fegter/Fabian Kessel/Antje Langer/Marion Ott/Daniela Rothe/Daniel Wrana (Hg.), *Erziehungswissenschaftliche Diskursforschung. Empirische Analysen zu Bildungs- und Erziehungsverhältnissen*, Wiesbaden: Springer VS, S. 231-248.
- Ott, Marion/Langer, Antje/Rabenstein, Kerstin (2012): »Integrative Forschungsstrategien – Ethnographie und Diskursanalyse verbinden«, in: Barbara Frieberthäuser/Helga Kelle/Heike Boller/Sabine Bollig/Christina Huf/Antje Langer/Marion Ott/Sophia Richter (Hg.): *Feld und Theorie. Herausforderungen erziehungswissenschaftlicher Ethnographie*, Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 169-184.
- Palleit, Leander (2016): *Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen: Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen* (Position/Deutsches Institut für Menschenrechte, 2), Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Link: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-47798-4> (Zugriff: 26.11.2020).
- Peter, Tobias/Waldschmidt, Anne (2017): »Inklusion. Genealogie und Dispositivanalyse eines Leitbegriffs der Gegenwart«, in: *Sport und Gesellschaft* 14, S. 29-52.
- Pfahl, Lisa (2011): *Techniken der Behinderung. Der deutsche Lernbehinderungsdiskurs, die Sonderschule und ihre Auswirkungen auf Bildungsbiografien*, Bielefeld: transcript.
- Pieper, Marianne (2016): »Assemblagen von Rassismus und Ableism. Selektive Inklusion und die Fluchtlinien affektiver Politiken in emergenten Assoziationen«, in: *movements* 2, S. 91-116.
- Pieper, Marianne/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.) (2003a): *Gouvernementalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept in Anschluss an Michel Foucault*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Pieper, Marianne/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2003b): »Einleitung«, in: Marianne Pieper/Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg.), *Gouvernementalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept in Anschluss an Michel Foucault*, Frankfurt a.M.: Campus, S. 7-21.
- Pieper, Marianne/Mohammadi, Jamal Haji (2014): »Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt. Ableism und Rassismus – Barrieren des Zugangs«, in: Gudrun Wansing/Manuela Westphal (Hg.), *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer VS, S. 221-254.
- Rabenstein, Kerstin/Steinwand, Julia (2018): »Un/doing differences« im Unterricht. Zur Berücksichtigung der Kontingenz von Differenzierungen in der Weiterent-

- wicklung ethnographischer Differenzforschung«, in: Zeitschrift für Qualitative Forschung 19, S. 113-129.
- Reckwitz, Andreas (2008a): *Subjekt*, Bielefeld: transcript.
- Reckwitz, Andreas (2010): *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*. Studienausgabe, Göttingen: Velbrück Wissenschaft.
- Reckwitz, Andreas (2016): *Kreativität und soziale Praxis. Studien zur Sozial- und Gesellschaftsanalyse*, Bielefeld: transcript.
- Reckwitz, Andreas (2004): »Die Reproduktion und die Subversion sozialer Praktiken. Zugleich ein Kommentar zu Pierre Bourdieu und Judith Butler«, in: Karl H. Hörning (Hg.), *Doing Culture. Zum Begriff der Praxis in der gegenwärtigen soziologischen Theorie*, Bielefeld: transcript, S. 40-53.
- Reckwitz, Andreas (2008b): »Praktiken und Diskurse. Eine sozialtheoretische und methodologische Relation«, in: Herbert Kalthoff/Stefan Hirschauer/Gesa Lindemann, (Hg.), *Theoretische Empirie. Zur Relevanz qualitativer Forschung*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 188-209.
- Reckwitz, Andreas (2015): »Auf dem Weg zu einer praxeologischen Analyse des Selbst«, in: Pascal Eitler/Jens Elberfeld (Hg.), *Zeitgeschichte des Selbst. Therapeutisierung – Politisierung – Emotionalisierung*, Bielefeld: transcript, S. 31-46.
- Reckwitz, Andreas (2017): »Subjektivierung«, in: Robert Gugutzer/Gabriele Klein/Michael Meuser (Hg.), *Handbuch Körpersoziologie, Bd. 1: Grundbegriffe und theoretische Perspektiven*, Wiesbaden: Springer, S. 125-130.
- REHADAT Werkstätten (2019): *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Eingliederungshilfe*. Link: <https://www.rehadat-wfbm.de/de/lexikon/Lex-Eingliederungshilfe> (Zugriff: 22.08.2019).
- Römisch, Kathrin (2011): *Entwicklung weiblicher Lebensentwürfe unter Bedingungen geistiger Behinderung*, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Roulstone, Alan (2015): »Disability, work and welfare: the disappearance of the polymorphic productive landscape«, in: Chris Grover/Linda Piggott (Hg.), *Disabled People, Work and Welfare. Is employment really the answer?* Bristol: Policy Press, S. 257-274.
- Schäfer, Hilmar (Hg.) (2016a): *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*, Bielefeld: transcript.
- Schäfer, Hilmar (2016b): »Einleitung. Grundlagen, Rezeption und Forschungsperspektiven der Praxistheorie«, in: Hilmar Schäfer (Hg.), *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*, Bielefeld: transcript, S. 9-25.
- Schäfer, Hilmar (2016c): »Praxis als Wiederholung. Das Denken der Iterabilität und seine Konsequenzen für die Methodologie praxeologischer Forschung«, in: Hilmar Schäfer (Hg.), *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*, Bielefeld: transcript, S. 138-159.

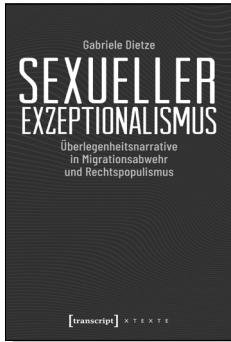
- Schäfers, Markus (2013): »Barrieren im Sozialraum – Ein Kommentar«, in: Ulrich Becker/Elisabeth Wacker/Minou Banafsche (Hg.): *Inklusion und Sozialraum. Behindertenrecht und Behindertenpolitik in der Kommune*, Baden-Baden: Nomos, S. 101-108.
- Schmidt, Robert (2012): *Soziologie der Praktiken. Konzeptionelle Studien und empirische Analysen*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Schmidt, Robert (2013): »Zur Öffentlichkeit und Beobachtbarkeit von Praktiken der Subjektivierung«, in: Andreas Gelhard/Thomas Alkemeyer/Norbert Ricken (Hg.), *Techniken der Subjektivierung*. München: Wilhelm Fink, S. 93-105.
- Schmidt, Robert/Stock, Wiebke-Marie/Volbers, Jörg (Hg.) (2011): *Zeigen. Dimensionen einer Grundtätigkeit*, Weilerswirt: Velbrück Wissenschaft.
- Schreiner, Mario (2017): *Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*, Wiesbaden: Springer VS.
- Schreiner, Mario/Wansing, Gudrun (2016): »Gleiches Recht auf Arbeit? Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Exklusionsverwaltung und Inklusionsvermittlung«, in: Dirk Kratz/Theresa Lempp/Claudia Muche/Andreas Oehme (Hg.), *Region und Inklusion*, Weinheim: Beltz Juventa, S. 67-85.
- Schulz, Miklas (2017): »Das Hilfsmitteldispositiv bei Behinderung. Reflexion paradoxer Verhältnisse der Inklusion«, in: Catrin Misselhorn/Hauke Behrendt (Hg.), *Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe*, Stuttgart: JB Metzler, S. 120-133.
- Schulz, Miklas (2020): »Doing Identity im Spannungsfeld von Dis-/Ability. Ein (Macht-)Spiel um Deutungsweisen in Interaktionen«, in: Halyna Leontiy/Miklas Schulz (Hg.), *Ethnographie und Diversität. Wissensproduktion an den Grenzen und die Grenzen der Wissensproduktion*, Wiesbaden: Springer VS, S. 395-416.
- Siebers, Tobin (2009): »Was können die Disability Studies von den culture wars lernen?«, in: Tobin Siebers (Hg.), *Zerbrochene Schönheit. Essays über Kunst, Ästhetik und Behinderung*, Bielefeld: transcript, S. 17-40.
- Spies, Tina/Tuider, Elisabeth (Hg.) (2017): *Biographie und Diskurs. Methodisches Vorgehen und methodologische Verbindungen*, Wiesbaden: Springer VS.
- Spieß, Ilka (2004): *Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind*, Paderborn: Eusl-Verl.-Ges.
- Stadler, Peter (2015): »Integrationsunternehmen – marktfähige Betriebe mit werthaltigen Extras. 30 Jahre erfolgreiche Inklusion«, in: Arndt Schwendy/Claudia Rustige/Peter Stadler/Michael Wunsch (Hg.), *Integrationsunternehmen als Wegweiser zur Inklusion. Wirkungen – Erfolge – Perspektiven*, Neumünster: Paranus, S. 28-43.
- Stäheli, Urs (2000): *Poststrukturalistische Soziologien*, Bielefeld: transcript.

- Strauss, Anselm L. (1994): Grundlagen qualitativer Forschung, Paderborn: Wilhelm Fink.
- Swain, John/French, Sally (2000): »Towards an Affirmation Model of Disability«, in: *Disability and Society* 15, S. 569-582.
- Theben, Martin (2019): Artikel 19 UN-BRK – Segen und Verheißung (Beitrag A5-2019). Link: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a-5-2019/> (Zugriff: 01.12.2020).
- Thomas, Stefan (2019): *Ethnografie. Eine Einführung*, Wiesbaden: Springer VS.
- Thompson, Christiane/Hoffarth, Britta (2013): »Was gehen uns die Dinge an? Ein Versuch über Materialität und Subjektivierung«, in: Andreas Gelhard/Thomas Alkemeyer/Norbert Ricken (Hg.), *Techniken der Subjektivierung*, München: Wilhelm Fink, S. 259-271.
- Turner, Bryan S. (2001): »Disability and the Sociology of the Body«, in: Gary Albrecht, L./Katherine Seelman/Michael Bury (Hg.), *Handbook of Disability Studies*, Thousand Oaks: Sage, S. 252-266.
- UPIAS (1975): *Fundamental Principles*. Link: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf> (Zugriff: 04.05.2017).
- Vereinte Nationen (2015): *Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands*. Link: www.institut-fuer-menschenrechte.de/file-admin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf (Zugriff: 09.12.2016).
- Villa, Paula-Irene (2011): »Symbolische Gewalt und ihr potentielles Scheitern. Eine Annäherung zwischen Butler und Bourdieu«, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 36, S. 51-69.
- Völker, Susanne (2018): »Praxeologie und Praxistheorie: Resonanzen und Debatten in der Geschlechterforschung«, in: Beate Kortendiek/Birgit Riegraf/Katja Sabisch (Hg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Wiesbaden: Springer, S. 1-10.
- Vofß, G. Günter (2018): »Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs«, in: Fritz Böhle/G. Günter Vofß/Günther Wachtler (Hg.), *Handbuch Arbeitssoziologie, Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse (2. Aufl.)*, Wiesbaden: Springer VS, S. 15-84.
- Wagner-Willi, Monika (2001): *Verlaufskurve ›Behinderung‹. Gruppendiskussionen mit Beschäftigten einer ›Werkstatt für Behinderte‹*, Berlin: Logos.
- Waldschmidt, Anne (2012): *Selbstbestimmung als Konstruktion. Alltagstheorien behinderter Frauen und Männer (2., korr. Aufl.)*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Waldschmidt, Anne (2020a): *Disability Studies zur Einführung*, Hamburg: Junius.

- Waldschmidt, Anne (2005): »Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung?« in: *Psychologie und Gesellschaftskritik* 29, S. 9-31.
- Waldschmidt, Anne (2011): »Symbolische Gewalt, Normalisierungsdispositiv und/oder Stigma? Soziologie der Behinderung im Anschluss an Goffman, Foucault und Bourdieu«, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 36, S. 89-106.
- Waldschmidt, Anne (2014): »Jenseits der doppelten Diskriminierung? Disability, Gender und die Intersektionalitätsdebatte«, in: Martina Löw (Hg.), *Vielfalt und Zusammenhalt. Verhandlungen des 36. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bochum und Dortmund 2012*, Bd. 2., Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 871-883.
- Waldschmidt, Anne (2020b): »Jenseits der Modelle. Theoretische Ansätze in den Disability Studies«, in: David Brehme/Petra Fuchs/Swantje Köbsell/Carla Wesselmann (Hg.), *Disability Studies im deutschsprachigen Raum. Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung*, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 56-73.
- Waldschmidt, Anne/Klein, Anne/Tamayo Korte, Miguel (2009): *Das Wissen der Leute. Bioethik, Alltag und Macht im Internet*, Wiesbaden: Springer VS.
- Waldschmidt, Anne/Schneider, Werner (Hg.) (2007): *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*, Bielefeld: transcript.
- Wansing, Gudrun (2007): »Behinderung: Inklusions- oder Exklusionsfolge? Zur Konstruktion paradoxer Lebensläufe in der modernen Gesellschaft«, in: Anne Waldschmidt/Werner Schneider (Hg.), *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*, Bielefeld: transcript, S. 275-298.
- Wansing, Gudrun (2013): »Mit gleichen Wahlmöglichkeiten in der Gemeinschaft leben«. Behinderungen und Enthinderungen selbstbestimmter Lebensführung«, in: Ulrich Becker/Elisabeth Wacker/Minou Banafsche (Hg.), *Inklusion und Sozialraum. Behindertenrecht und Behindertenpolitik in der Kommune*, Baden-Baden: Nomos, S. 69-86.
- Wansing, Gudrun/Welti, Felix/Schäfers, Markus (Hg.) (2018): *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven*, Baden-Baden: Nomos.
- Welti, Felix/Nachtschatt, Eva (2018): »Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention«, in: Gudrun Wansing/Felix Welti/Markus Schäfers (Hg.): *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven*. Baden-Baden: Nomos, S. 55-89.
- Werkstatträge Deutschland (2019): *Basisgeld zur Gleichstellung dauerhaft voll erwerbsgeminderter Menschen (Basisgeld). Eine Positionierung von Werkstatträge Deutschland e.V.* Link: <https://www.werkstattraege-deutsch->

- land.de/sites/default/files/download-dokumente/basisgeldposition-juni-2019_o.pdf (Zugriff: 08.05.2021).
- West, Candace/Fenstermaker, Sarah (1995): »Doing Difference«, in: *Gender and Society* 9, S. 8-37.
- West, Candace/Fenstermaker, Sarah (2002): »Doing Difference«, in: Fenstermaker, Sarah/West, Candace (Hg.), *Doing Gender, Doing Differences. Inequality, Power, and Institutional Change*, New York, London: Routledge, S. 55-79.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): »Doing Gender«, in: *Gender & Society* 1, S. 125-151.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (2002): »Doing Gender«, in: Sarah Fenstermaker/Candace West (Hg.), *Doing Gender, Doing Differences. Inequality, Power, and Institutional Change*, New York, London: Routledge, S. 3-23.
- Westecker, Mathias (2004): »Wir wollen im Arbeitsleben mehr als nur dabei sein!«, in: *Geistige Behinderung* 43, S. 270-283.
- Wiede, Wiebke (2019): *Subjekt und Subjektivierung, Version: 2.0.*, Docupedia-Zeitgeschichte, Link: http://docupedia.de/zg/Wiede_subjekt_und_subjektivierung_v2_de_2019 (Zugriff: 21.01.2021).
- Woodin, Sarah (2015): »Supply- and demand-side policies and the employment of learning disabled people in Britain«, in: Chris Grover/Linda Piggott (Hg.), *Disabled People, Work and Welfare. Is employment really the answer?* Bristol: Policy Press, S. 181-198.

Kulturwissenschaft



Gabriele Dietze

Sexueller Exzeptionalismus

Überlegenheitsnarrative in Migrationsabwehr und
Rechtspopulismus

2019, 222 S., kart., Dispersionsbindung, 32 SW-Abbildungen
19,99 € (DE), 978-3-8376-4708-2
E-Book: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4708-6



Michael Thompson

Mülltheorie

Über die Schaffung und Vernichtung von Werten

April 2021, 324 S., kart., Dispersionsbindung,
57 SW-Abbildungen
27,00 € (DE), 978-3-8376-5224-6
E-Book:
PDF: 23,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5224-0
EPUB: 23,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5224-6



Erika Fischer-Lichte

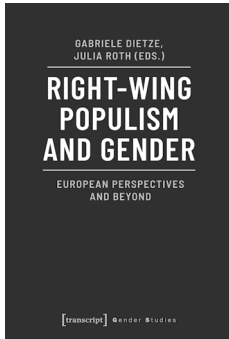
Performativität

Eine kulturwissenschaftliche Einführung

April 2021, 274 S., kart., Dispersionsbindung, 3 SW-Abbildungen
22,00 € (DE), 978-3-8376-5377-9
E-Book:
PDF: 20,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5377-3

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

Kulturwissenschaft



Gabriele Dietze, Julia Roth (eds.)

Right-Wing Populism and Gender European Perspectives and Beyond

2020, 286 p., pb., ill.

35,00 € (DE), 978-3-8376-4980-2

E-Book:

PDF: 34,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4980-6



Thomas Hecken, Moritz Baßler, Elena Beregow, Robin Curtis,
Heinz Drügh, Mascha Jacobs, Annekathrin Kohout, Nicolas
Pethes, Miriam Zeh (Hg.)

POP

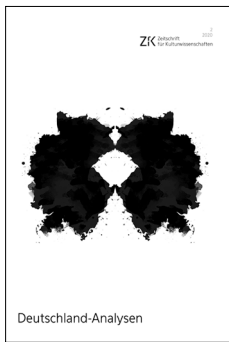
Kultur und Kritik (Jg. 10, 1/2021)

April 2021, 178 S., kart.

16,80 € (DE), 978-3-8376-5393-9

E-Book:

PDF: 16,80 € (DE), ISBN 978-3-8394-5393-3



Marcus Hahn, Frederic Ponten (Hg.)

Deutschland-Analysen

Zeitschrift für Kulturwissenschaften, Heft 2/2020

2020, 240 S., kart., Dispersionsbindung, 23 Farbabbildungen

14,99 € (DE), 978-3-8376-4954-3

E-Book:

PDF: 14,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4954-7

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

