

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 unterlief 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, stellte 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‹ samt 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.

