

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 Arbeitenden 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 machtasymmetrische 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).

