

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_Tag 3, 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 »freche« 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_Tag 1, 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 Sonderbeschulung 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 machtvoll, 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 Migrationgeschichte 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/done 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 sozio-ökonomischen 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, nutzte 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 verschucht 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 »situerte[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