

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1 (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang denken

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

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