

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

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

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

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

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

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

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

5.1.1 Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Leistungsimperativ und Förderung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2 Inklusionsbetriebe zwischen Vermittlung und Inklusion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.3 Rechtlich-institutionelle Strukturen im Vergleich

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

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

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

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

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

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