

7. Fazit und Ausblick

Zum Schluss dieser Studie werden die gewonnenen Ergebnisse nachfolgend in den größeren Zusammenhang von (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion eingeordnet und einige Desiderata für die künftige Forschung benannt. In der Einleitung wurde die zentrale Vorannahme dieser Arbeit formuliert: Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist besonders relevant, ob sie in einem eher segregierenden oder inklusiven (Arbeits-)Kontext arbeiten, da eine Inklusion in reguläre Erwerbsarbeit auch eine Inklusion in »normale« Subjektivierungspraktiken zur Folge haben müsste. Es stellte sich also die Frage, innerhalb welcher Rationalitäten behinderte Menschen angerufen werden und welche (Arbeits-)Praktiken ihre Subjektivierung prägen. Neben der Unterscheidung der beiden Arbeitskontexte (Werkstatt für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieb) ist eine Unterscheidung zwischen hegemonialen und speziellen Anrufungen zielführend.

In Kapitel 2 wurde herausgearbeitet, dass sich der Zusammenhang zwischen (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion vor allem durch seine historische, kulturelle und soziale Ambivalenz auszeichnet. So beinhaltet die Forderung nach Inklusion in Arbeit bzw. einem Recht auf Arbeit (vgl. Wansing/Welti/Schäfers 2018) einerseits einen emanzipatorischen Charakter, da das Verdienen des eigenen Lebensunterhalts die Selbstständigkeit fördert und eine Gleichstellung zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen garantiert. Arbeiten aus den kritischen Disability Studies (Grover/Piggott 2015a; Peter/Waldschmidt 2017; Schulz 2017) weisen andererseits darauf hin, dass diesbezüglich Vorsicht angebracht ist, denn die Forderung nach einem Recht auf Arbeit eignet sich auch dazu, neoliberal vereinnahmt zu werden, das heißt, sie könnte dazu führen, dass der (ausbleibende) Erfolg an einer Teilhabe am Arbeitsleben potenziell dem Einzelnen überantwortet wird.

In der empirischen Studie wurde die These der Theoriediskussion (vgl. Kronauer 2010, 2013; Felder 2017) bestätigt, dass die Beschäftigung zum Beispiel in einem Inklusionsbetrieb nicht *per se* die Inklusion in andere Lebensbereiche garantiert. Häufig leben die Mitarbeitenden mit Behinderung weiterhin im Elternhaus und sind in vielfältige Abhängigkeiten eingebunden. Bei den behinderten Beschäftigten der Werkstatt zeigte sich aber eine weitaus stärkere Abhängigkeit von der

Einrichtung und begleitenden Diensten. Interessant ist außerdem, dass alle Fokuspersonen ihre Selbstständigkeit und Unabhängigkeit betonten.

An der Beschäftigung in Werkstätten ist zunächst die gesellschaftliche Exklusion der Beschäftigten und die mangelnde Durchlässigkeit, also die fehlende Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zu kritisieren (vgl. Lammers 2020). Diese Kritik wird häufig aus dem Umfeld der Behindertenbewegung und der Behindertenrechtsaktivistinnen und -aktivisten geäußert und ist auch durch die Staatenprüfung durch die Vereinten Nationen legitimiert (vgl. Judith 2018; Vereinte Nationen 2015). Betrachten wir nun die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genauer, zeigt sich allerdings schnell, dass »[...] die Inklusion in sozial ausgrenzende Verhältnisse [...] nicht das Ziel sein [kann], sondern nur die Überwindung solcher Verhältnisse« (Kronauer 2013: 24). Auf einem Arbeitsmarkt, der sich für unqualifizierte Kräfte vor allem durch prekäre Arbeitsbedingungen und niedrige Einkommen auszeichnet (vgl. Marchart 2013a, 2013b; Spiess 2004), müssten für behinderte Menschen zumindest erweiterte Schutzmechanismen greifen, die nach dem Konzept der »flexicurity« (Woodin 2015: 186) ausgerichtet sein könnten. So ist fraglich, ob die Schutzrechte, die der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus – neben den damit verbundenen verminderten Arbeitnehmerrechten – auch bietet, im Sinne der Staatenprüfung wirklich als »Fehlansreize« (Vereinte Nationen 2015: 9) zu bewerten sind oder durch die sich ausbreitende Prekarität eher eine Notwendigkeit darstellen. Inklusionsbetriebe dagegen stellen Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereit, eröffnen darüber hinaus aber auch Angebote zur sozialen Begleitung, zum Beispiel durch den Integrationsfachdienst, und die Möglichkeit, in eine Werkstatt zurückzukehren, und können so eine Mischung aus Sicherheit und Normalität anbieten.

In der eigenen ethnografischen Beobachtung wurde jedoch auch deutlich, dass der Leistungsdruck in einem inklusiven Betrieb, letztendlich auch durch den ständigen Vergleich mit nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen, ungleich höher ist als in einer Werkstatt. Während manche Werkstattbeschäftigte die Möglichkeit eines ruhigeren Arbeitens nutzen können, ist das Ausruhen oder sogar Schlafen mitten am Tag in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der auf die fristgerechte Erledigung von Auftragsarbeiten angewiesen ist, keine Option. Das Zeitregime in inklusiven Betrieben gibt einen ungleich höheren Takt vor, als es die Arbeitsorganisation in vielen Werkstätten zulässt.¹ Folglich kann die Betrachtung der Werkstattbeschäftigung auch als Basis einer Kritik an gesellschaft-

1 Das heißt allerdings nicht, dass diese Möglichkeit zur Entschleunigung in allen Werkstätten gegeben ist. Denn diese unterscheiden sich, wie Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes auch, in der jeweiligen Arbeitsorganisation und der Organisationskultur; so sind auch Berichte über ein hohes Arbeitstempo in manchen Werkstätten bekannt. In diesen Fällen stellt

licher Leistungsorientierung dienen, fungiert die Werkstatt doch auch als Schutzraum, der es manchen Beschäftigten zumindest situativ erlaubt, sich gesellschaftlichen Leistungsimperativen zu entziehen (vgl. Kap. 5.7). Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass in ihr dennoch Differenzierungen, Hierarchisierungen und Orientierungen anhand von Leistungsfähigkeiten vorgenommen und performiert werden, die einen Druck zur leistungsbezogenen Selbstverortung evozieren; das Schutzraumkonzept scheint sich also nicht in letzter Konsequenz durchzusetzen.

Um die Fragen nach der Zukunft der Inklusion in Arbeit von behinderten Menschen zu klären, ist weitere Forschung angezeigt. Im Rahmen ethnografischer Forschung wäre zum Beispiel eine Ausweitung der Fallauswahl sinnvoll. Bei Untersuchungen der Werkstatt für behinderte Menschen bietet sich die Berücksichtigung weiterer Arbeitsbereiche an. Vor allem Arbeitsbereiche, die nicht auftragsgebunden arbeiten, halten weitere Erkenntnisse zu den in dieser Studie analysierten Kategorien bereit. Gleichzeitig ist eine Ausweitung auf die Randgebiete der WfbM zielführend: Die Untersuchung des Förderbereichs, etwa geleitet von der Frage, wie hier Leistung, Förderung und Selbstständigkeit thematisiert werden, ist an dieser Stelle relevant. Zudem sollten Außenarbeitsplätze berücksichtigt werden, da diese zwar Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, allerdings unter den Bedingungen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus bieten. Darüber hinaus könnte die Untersuchung des Berufsbildungsbereichs zu Erkenntnissen über die »expliziten Pädagogiken« (Alkemeyer 2013: 60) der Subjektivierung führen. Für den Bereich der Inklusionsbetriebe wäre eine Ausweitung der analysierten Branchen und Tätigkeitsfelder wünschenswert. Berücksichtigt man die zusätzliche Kategorie Gender, sollten eher weiblich dominierte Branchen wie Gastronomie oder Wäscherei, die einen Kontrast zu den in dieser Studie thematisierten Industriedienstleistungen bieten, fokussiert werden.

Zudem wäre eine methodische Ausweitung der Untersuchungen zielführend. Mittels Diskursanalysen können zum Beispiel die strukturellen Kontextfaktoren und die kulturellen Prägungen der Arbeitsbereiche tiefergehend verstanden werden. Gleichzeitig ist für die Erforschung des Arbeitslebens behinderter Menschen der Einbezug einer biografischen Perspektive interessant. Bei der biografieanalytischen Forschung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten werden auch interessante methodologische Fragen bezogen auf das Anregen biografischer Erinnerungen in Leichter Sprache offenbar, die bearbeitet werden sollten.

Wichtig ist der konsequente Einbezug der Sichtweisen der behinderten Menschen, ohne die es keine nachhaltigen und selbstbestimmten Lösungen zur Inklusion in Arbeit geben kann. In Zukunft sollte es auch darum gehen, Menschen mit Lernschwierigkeiten in allgemeinsoziologische Betrachtungen einzubeziehen, ihre

sich in erhöhtem Maße die Frage nach der Leistungsgerechtigkeit, wenn man die geringe Entlohnung der Beschäftigten bedenkt.

Ansichten und Erfahrungen ernst zu nehmen und sie nicht allein der Heilpädagogik und verwandten Disziplinen zu »überlassen«. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind Expertinnen und Experten ihrer eigenen Lebenssituation. Darüber hinaus sind sie aber auch kompetente Subjekte, deren Erfahrungen und Sichtweisen den in den Disability Studies erwünschten »Perspektivenwechsel« (Waldschmidt 2005: 27) erlauben, da sie ungewohnte Sichtweisen bieten und so zu einem vertieften Verständnis und einer Kritik der heutigen einseitig an Leistung und Konkurrenz orientierten (Erwerbsarbeits-)Gesellschaft beitragen können.