

Sowohl die Ausführungen von Peter und Waldschmidt (2017) als auch die von Schulz (2017) und von Erevles (2011) weisen darauf hin, dass die Debatte um Inklusion in einem hochgradig normativen Kontext stattfindet, in welchem implizite normative Vorstellungen guter bzw. gelungener Subjektivität wie Autonomie, Selbstbestimmung und Vernunft eine Rolle spielen. Pieper und Mohammadi (2014) und Pieper (2016) zeigen jedoch, dass die Anrufungen bei den Angerufenen ganz unterschiedlich ankommen können und neben diskriminierenden auch emanzipierende Erfahrungen gemacht werden.

2.6 Zusammenfassung

Die in diesem Kapitel vorgestellten theoretischen und empirischen Arbeiten dienen dazu, das ambivalente Verhältnis zwischen Behinderung, Arbeit und Inklusion zu skizzieren. Zunächst ist dafür eine Definition von (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang und eine Unterscheidung zwischen Arbeit und Lohn-/Erwerbsarbeit zielführend. Dieser Praxiszusammenhang zeichnet sich grundlegend dadurch aus, dass das Individuum sich im Rahmen körperlicher Praktiken mit der Natur auseinandersetzt und so diese und sich selbst verändert (vgl. Voß 2018: 37). In modernen Gesellschaften ist dieses Verhältnis meist durch Lohnarbeit kapitalisiert und beinhaltet laut Castel (2008: 286) vor allem drei relevante Dimensionen: die Lohnzahlung als Grundlage materieller Existenz, die strukturellen Rahmenbedingungen in Form von Verrechtlichung und Vertragsbestimmungen und schließlich die jeweilige Arbeitspraxis an den Arbeitsplätzen mit Formen der Kontrolle und Disziplinierung. Für den Praxiszusammenhang (Erwerbs-)Arbeit sind darüber hinaus auch die alltäglichen, verkörperten und routinierten Praktiken und Interaktionen konstitutiv (vgl. Krämer 2016: 301). Reckwitz' (2010: 55-56) Definition von Arbeitspraktiken besagt zudem, dass arbeitende Subjekte immer unter dem Aspekt der Leistungsfähigkeit bewertet werden.

So kann (Erwerbs-)Arbeit als empirisch untersuchbares Feld eingegrenzt werden, das sich von anderen subjektivierungsrelevanten Bereichen unterscheidet und durch die Lohnzahlung (und im Bereich der Werkstattarbeit durch die symbolische, ersatzweise Zahlung eines Entgelts), das Arbeits- bzw. Sozialrecht und bestimmte formalisierte und nicht formalisierte Arbeitspraktiken, die sich im Normalfall an einem für die Arbeit eingerichteten Ort abspielen, gekennzeichnet ist.

Ob diese Orte, im Fall der vorliegenden Studie Werkstätten für behinderte Menschen oder Inklusionsbetriebe, sich als totale Institutionen (vgl. Goffman 1973) beschreiben lassen, muss zwar verneint werden, jedoch zeigt sich, dass viele Menschen mit Lernschwierigkeiten insgesamt ein durch Institutionalisierung und Besonderung geprägtes Leben führen (vgl. Römisch 2011; Wansing 2013). Die Inklusion in Arbeit garantiert also nicht eine Inklusion in weitere Lebensbereiche. Aber

zumindest kann das Arbeiten in einem inklusiven Betrieb den Kontakt zu nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen fördern; aus diesem Grund sind Inklusionsbetriebe als *potenziell* weniger exkludierend zu bewerten. Debatten um die soziale Ungleichheit und Exklusion behinderter Menschen verdeutlichen, dass Exklusion und Inklusion auf unterschiedlichen Ebenen relevant werden können. Zu unterscheiden ist auch die Notwendigkeit einer materiellen Gleichstellung behinderter Menschen (vgl. Maschke 2007; Dannenbeck 2013) und die Forderung nach einem kulturellen Wandel (vgl. Dederich 2013). Zwangsläufig stellt sich also bei der Forderung nach Inklusion auch die Frage, in welche Normalität behinderte Menschen inkludiert werden sollen und ob mit dieser Inklusion auch eine Verbesserung ihrer Lebenssituation verbunden ist (vgl. Kronauer 2013).

Die (kritischen) Disability Studies geben deshalb zu bedenken, dass die Inklusion in Erwerbsarbeit auch eine Inklusion in prekäre Verhältnisse bedeuten kann und sowohl die primäre Adressierung behinderter Menschen als Arbeitende als auch die Forderung auf ein Recht auf Arbeit eine neoliberale Mobilisierung von Humankapital beinhalten könnten (vgl. Goodley 2014; Grover/Piggott 2015c). Nicht nur ist Behinderung von jeher stark mit Vorstellungen von Arbeit verbunden, vor allem zeitgenössische neoliberale Diskurse um Inklusion lagern tendenziell die Verantwortung für geglückte Inklusion auf das behinderte Individuum aus. Alternativen zur Erwerbsarbeit und vor allem auch ein legitimes Recht auf Nichtarbeit (vgl. Grover/Piggott 2015c) sollten geschaffen werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der neoliberalen Vereinnahmung in inklusiven Arbeitsbereichen: Ist es möglich, dass inklusive Arbeit zwar eine Inklusion einiger behinderter Individuen ermöglicht, aber durch sie dennoch weitere Ausschlüsse produziert werden? Aus diesem Grund bietet sich ein Vergleich der Arbeitspraktiken in segregierenden und inklusiven Arbeitszusammenhängen an.

Die Anrufung als leistungsfähiges Subjekt inkludiert behinderte Menschen also nicht nur in Erwerbsarbeit, sondern auch in hegemoniale Subjektformen, die sich durch Autonomie und Eigenverantwortung auszeichnen (vgl. Peter/Waldschmidt 2017; Erevelles 2011; Schulz 2017). Auf der Kehrseite könnte diese Inklusion aber auch eine verstärkte Differenzierung von Behinderung betroffener Menschen bedeuten, die anhand von tatsächlicher oder angenommener Leistungsfähigkeit auch zu einer Inkorporierung leistungsbezogener Normen in das eigene Selbstbild führen könnte (vgl. Campbell 2009). Das Verhältnis zwischen Behinderung und Arbeiten sowie die Einflüsse dessen auf das eigene Selbstverständnis sind als durchaus paradox und ambivalent einzuordnen und bedürfen einer empirischen Untersuchung.