

6. Ambivalente Subjektivierungen im Spannungsfeld von Inklusion und Verbesonderung

Die empirische Studie hat gezeigt, dass Subjektivierung in einen komplexen Prozess eingebettet ist, der sich in einem Spannungsfeld zwischen Inklusion und Verbesonderung bewegt. Hierbei sind die Praktiken der Subjektivierung in eine Vielzahl rechtlich-institutioneller, materieller und kultureller Kontextfaktoren eingebunden. Dazu gehören rechtliche Regelungen, institutionelle Strukturen, architektonische und andere materielle Rahmenbedingungen sowie Diskurse und kulturelle Vorstellungen von Arbeit und Behinderung. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen findet der Arbeitsalltag statt, in welchem Arbeitspraktiken allein und arbeits teilig, selbstständig und kontrolliert, kreativ und routiniert ausgeführt werden. Die Arbeitenden interagieren dabei mit dem Arbeitsmaterial, ihren Kolleginnen und Kollegen sowie ihren Vorgesetzten bzw. dem Fachpersonal. In diesen Interaktionen richten sie Anrufungen aneinander, positionieren sich selbst und andere und verhandeln implizit und explizit darüber, wie sie wahrgenommen werden wollen. Anknüpfungen und Abgrenzungen zu Differenzierungskategorien wie Behinderung sind dabei von besonderer Bedeutung. Dabei können subversive und widerständige Praktiken zum Vorschein kommen, die Hegemonien kritisieren und unterlaufen.

Um diese Komplexität zu verdeutlichen und die ermittelten Fäden zusammenzuführen, werden in diesem Kapitel drei Maximen diskutiert, die sich in der Analyse des eigenen empirischen Materials als zentral herausgestellt haben. Sie werden anrufend an die Arbeitenden gerichtet und von diesen als Orientierungsfolien genutzt: die *Leistungsfähigkeit*, die *Geschwindigkeit* und die *Selbstständigkeit*. Dadurch soll dargelegt werden, inwiefern die methodologische Breite und Offenheit des ethnografischen Forschungsstils dazu geeignet ist, die Ambivalenzen subjektivierender Anrufungen in ihrer Vielschichtigkeit und Verwobenheit zu erfassen bzw. sich dieser anzunähern. Die vergleichende Analyse zweier unterschiedlich ausgerichteter Praxiszusammenhänge ermöglicht es darüber hinaus, subjektivierende Prozesse im Spannungsfeld zwischen Verbesonderung und Inklusion zu erfassen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass in diesem Zusammenhang eher von Tendenzen die Rede sein sollte, da weder die Werkstatt für behinderte Menschen komplett

segregierend und damit verbesondernd funktioniert, noch Inklusionsbetriebe als vollkommen inklusiv im Sinne einer vollständigen Egalität zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen anzusehen sind.

Die *Leistungsfähigkeit* hat sich als eine übergreifende Maxime der vorliegenden Studie herausgestellt. Im Folgenden wird an ihr illustriert, wie Subjektivierung sich in komplexen und vielschichtigen, zugleich unabschließbaren Prozessen abspielt. Das häufige Auftauchen von leistungsbezogenen Selbst- und Fremdzuschreibungen bestätigt die Grundannahme der Ableismuskritik, dass behinderte Menschen vor allem anhand ihrer Leistungsfähigkeit kategorisiert und bewertet werden und sie diese Kategorisierungen außerdem auch internalisieren (vgl. Campbell 2009: 5).

Betrachtet man zunächst die rechtlich-institutionellen Strukturen der beiden untersuchten Einrichtungen Werkstatt für behinderte Menschen (vor allem §§ 219-227 SGB IX) und Inklusionsbetrieb (vor allem §§ 215-218 SGB IX), zeigt sich, dass Leistungsfähigkeit in den entsprechenden sozialrechtlichen Bestimmungen eine zentrale Rolle spielt. Behinderte Beschäftigte in Werkstätten gelten als *förderbedürftig*, aber auch als *förderungsfähig*. Aus diesem Grund werden sie an einer ganz speziellen Stelle eines konstruierten Leistungsspektrums positioniert (vgl. Kap. 5.1.1): Die Fähigkeiten von Menschen, die »nicht, noch nicht oder noch nicht wieder« (§ 219[1] SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, sollen durch die Beschäftigung in einer Werkstatt gefördert werden. Es wird angenommen, dass sie nicht in der Lage sind, ohne Vorbereitung den auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorherrschenden Anforderungen gerecht zu werden. Gleichzeitig wird aber erwartet, dass sie in der Werkstatt ein »Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« (§ 219[1] SGB IX) erbringen können. Sie gelten also nicht als vollständig unfähig. Die Anrufung ist somit zugleich aktivierend und besondernd, da ihnen die (vollständige) Leistungsfähigkeit zwar einerseits abgesprochen wird, zugleich aber davon ausgegangen wird, dass ihre vorhandene Leistungsfähigkeit gesteigert werden kann.

Ähnlich sieht die rechtliche Adressierung der Personengruppen in Inklusionsbetrieben aus, deren Beschäftigungsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zwar als gegeben gilt, aber auf »besondere Schwierigkeiten« (§ 215[19] SGB IX) trifft (vgl. Kap. 5.1.2). Inklusionsbetriebe sollen gleichzeitig die Teilhabe am Arbeitsleben garantieren, Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten, die individuelle Qualifizierung fördern und eine (Re-)Integration in Arbeit leisten. Und dabei adressieren sie unterschiedliche Gruppen behinderter und nichtbehinderter Menschen mit vielfältigen Problemlagen. Behinderte Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben werden somit ähnlich ambivalent positioniert: Einerseits werden sie als erfolgreich angerufen, da sie leistungsfähig genug sind, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Andererseits scheint es einen Rest an »Besonderheit« zu geben, der weiterhin fördernde und unterstützende

Strukturen notwendig macht. Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steht letztlich unter Vorbehalt.

Im Arbeitsalltag werden Kategorien der Humandifferenzierung täglich thematisiert und performiert (vgl. Fenstermaker/West 2002; Hirschauer 2014). Innerhalb dieser Performanzen im Arbeitsalltag der untersuchten Einrichtungen wird Leistungsfähigkeit thematisiert und als zentrale Orientierungsfolie für die Bewertung von einzelnen Personen und Personengruppen genutzt (vgl. Kap. 5.5). Dabei wurden folgende Konstellationen deutlich: In der Werkstatt nahmen die Beschäftigten die Zuschreibung Behinderung weitgehend an, differenzierten aber untereinander nach Beeinträchtigungsarten und Schweregraden von Behinderung. Beispielsweise bezeichnete sich eine Kollegin von Thomas B. als »nur körperlich behindert« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 38) und auch Elisabeth B. distanzierte sich von den mangelnden Fähigkeiten der »Schwerbehinderten« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 21), wie sie die Besucherinnen und Besucher der Fördergruppen bezeichnet.

Mithilfe ineinander verwobener Praktiken des Differenzierens und Hierarchisierens wurden Gruppen behinderter Menschen unterschieden und vor allem anhand ihrer vermuteten Leistungsfähigkeit bewertet. Am oberen Ende der Hierarchie standen körperlich beeinträchtigte Personen, die Kulturtechniken wie Lesen und Schreiben beherrschen und komplexere Tätigkeiten wie das Scannen von Akten und Plänen ausführen können. Aufgrund ihrer höheren Leistungsfähigkeit wurden sie nicht nur stärker zum Beispiel durch das Fachpersonal als leistungsfähig anerkannt, sondern beanspruchten auf dieser Grundlage für sich selbst eine bessere Behandlung, etwa im Sinne einer höheren Entlohnung (vgl. Kap. 5.5.1). Die Tätigkeiten in der Konfektionierung beispielsweise wurden von ihnen wiederholt als langweilig und anspruchslos bezeichnet. Die kognitiv beeinträchtigten Beschäftigten waren vor allem mit diesen einfacheren Tätigkeiten wie dem Verpacken von Kleinteilen und dem Kleben von Etiketten beschäftigt. Sie grenzten sich wiederum von der geringeren Leistungsfähigkeit der Personen im Förderbereich ab, die das untere Ende des vorherrschenden Leistungsspektrums bildeten. Doch auch hier zeigte sich, dass die Bewertung der Personen im Förderbereich anhand von Leistungskriterien stattfand. So bezeichnete ein Gruppenleiter des Förderbereichs seine Gruppe als leistungsfähiger als andere Fördergruppen. Dazwischen existierte eine Vielzahl von offenen und verdeckten internen Differenzierungen, die auch weitere Komponenten wie Befugnisse und Disziplin in die Bewertung von Personen einbezogen. Deutlich wird, dass die Beschäftigten Praktiken des »defensive Othering« (Campbell 2009: 24), also die Markierung anderer Gruppen behinderter Menschen als weniger leistungsstark und damit »schwerer« behindert, anwandten oder auch anwenden mussten, um die eigene soziale Positionierung zu verbessern.

Im Inklusionsbetrieb herrschte eine etwas anders geartete Konstellation, die eindrücklich die (situative) »Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten« (Hirschauer 2014: 170) aufzeigte. Der eigene Behinderungsstatus wurde hier im Arbeitsalltag

selten thematisiert und höchstens als sozialrechtliches Merkmal und Bedingung für Nachteilsausgleiche wie verringerte Eintrittsgebühren oder mehr Urlaubstage genannt. Dafür wurde Behinderung häufig im direkten Umgang zwischen behinderten und nichtbehinderten Arbeitenden tabuisiert und diente, wenn sie doch erwähnt wurde, weniger der Identifizierung als der Differenzierung und Abgrenzung gegenüber bestimmten Personengruppen (vgl. Kap. 5.5.3). Deutlich wurde die Abgrenzung vor allem, wenn es um Einrichtungen und Institutionen der Behindertenhilfe wie Werkstätten für behinderte Menschen ging und um die damit assoziierten Personen(gruppen), die als weniger leistungsfähig gelten. Zum Beispiel distanzierte sich Anna A. von ihrem Bruder, der in einer Werkstatt beschäftigt war, und betonte, dass dieser nicht lesen und schreiben könne: Fähigkeiten, die sie tagtäglich für die eigene Arbeit nutzte. Dafür schienen sich viele Mitarbeitende des Betriebes mit der eigenen Migrationsgeschichte zu identifizieren (vgl. Kap. 5.5.4). Da ein Großteil der Belegschaft selbst migriert war oder Eltern hatte, auf die das zutraf, bot sich das Attribut Multikulturalität als Identifizierungsfolie an. Die Thematisierung von und Identifizierung mit Behinderung schien dadurch in den Hintergrund zu treten, während der Austausch über kulturelle Besonderheiten und Gemeinsamkeiten Bestandteil alltäglicher Konversationen, Adressierungen und Positionierungen war. Zu beobachten war hier ein situatives Ignorieren des Behinderungsstatus, indem kontextuell migrationsbedingte Aspekte relevant gesetzt wurden (vgl. Hirschauer 2014: 172). Diese besondere Konstellation wurde durch die spezielle Zusammensetzung der Belegschaft ermöglicht. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass die Leistungsfähigkeit der behinderten Mitarbeitenden dadurch betont wurde, dass sie mit den nichtbehinderten Mitarbeitenden gleichgestellt wurden.

Während die Orientierung an Leistungsfähigkeit in der Werkstatt anhand einrichtungsinterner Kriterien vorgenommen wurde und die Differenzierung verschiedener Personen(gruppen) sich vor allem innerhalb der Institution bewegte, grenzten sich die Arbeitenden im Inklusionsbetrieb eher nach Außen ab. Offensichtlich können Großeinrichtungen wie Werkstätten zu einer Art Mikrokosmos werden, in welchem sich eine eigene Kultur mitsamt unterschiedlichen Differenzierungen und Hierarchisierungen ausbilden kann. Aber auch der Inklusionsbetrieb bildet durch eine Mischung aus Abgrenzung von außerhalb der Einrichtung beschäftigten Personengruppen und internen Identifizierungsfolien eine eigene vergemeinschaftende Betriebskultur aus.

Eine ähnlich ambivalente Konstellation kann herausgearbeitet werden, wenn wir die Thematisierung von *Geschwindigkeit* und vor allem das Begriffspaar Beschleunigung/Entschleunigung betrachten, das ebenfalls auf mehreren Ebenen und in unterschiedlichen Kontexten der vorliegenden Studie zum Tragen kommt. Erstens herrschen in der besuchten Werkstatt und im Inklusionsbetrieb unterschiedliche zeitliche Strukturen vor, die sich allerdings zunächst ähneln (vgl. Kap.

5.3.2). In beiden Einrichtungen gibt es feste Arbeits- und Pausenzeiten, die den Arbeitstag strukturieren. Während allerdings der Arbeitstag in der Werkstatt durch mehrere formelle und informelle Praktiken, zum Beispiel offizielle und inoffizielle Kaffeepausen, Hinweise durch die Fachkräfte, die Arbeit langsamer zu erledigen, und das Ausführen verschiedener Freizeitangebote während der Arbeitszeit, weitgehend entschleunigt wird, achten im Inklusionsbetrieb die Arbeitenden selbst, ihre Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten auf die relativ strenge Einhaltung der Arbeits- und auch der Pausenzeiten. Das Zeitregime der Werkstatt kann mit dem Stichwort ›Entschleunigung‹ beschrieben werden. Im Inklusionsbetrieb zeichnet es sich durch ›Standardisierung‹ und teilweise ›Beschleunigung‹ aus.

Zweitens spiegelt sich diese Konstellation in den Arbeitsplätzen und den Arbeitsabläufen wider. Während beispielsweise Thomas B. jeden neuen Auftrag in der Werkstatt nach Rücksprache mit dem Fachpersonal eigens aus dem Lager holte und auch in der Konfektionierung jeder Auftrag von den Fachkräften an die unterschiedlichen Tische verteilt wurde (vgl. Kap. 5.2.1), war der Arbeitsplatz von Erwin A. im Inklusionsbetrieb durch eine folgenreiche Besonderheit gekennzeichnet: Die Organisation seiner Arbeitsaufträge wurde mittels mehrerer Rollbänder erlaubt, die Erwin A. zu Produktivität und einem beschleunigten Arbeitstempo anhielten (vgl. Kap. 5.2.2). Und auch die Dinge im Sinne des Arbeitsmaterials ›riefen‹ die Beschäftigten an (vgl. Thompson/Hoffarth 2013). Die Materialeigenschaften, beispielsweise bei der Verpackung von Kleinteilen, »präfigurieren« (vgl. Alkemeyer 2013: 47) einen besonders schnellen oder besonders sorgfältigen Arbeitsstil. Durch die Inszenierung entweder des schnellen oder des sorgfältigen Arbeitens positionieren sich die Arbeitenden als dynamisch oder gewissenhaft (vgl. Kap. 5.3.3).

Drittens sind in beiden Arbeitskontexten die Interaktionen – sowohl die symmetrischen als auch die asymmetrischen – von zeitbezogenen Anrufungen geprägt. Dies ist relevant, da »[d]urch fortlaufende, in die Praxis eingebundene Kommentare, Kritiken, Korrekturen und Sanktionen [...] in actu ein geteiltes praktisches Verständnis darüber hergestellt und subjektiv angeeignet [wird], was eine adäquate Vollzugsform der Praktik ist und was nicht.« (Alkemeyer 2013: 58) So wurden die Beschäftigten in der Werkstatt nicht nur durch die Fachkräfte häufig zur Mäßigung angehalten, sondern sie riefen sich auch gegenseitig dazu an, wenn es zum Beispiel darum ging, dass alle Tischgruppenmitglieder an einer bestimmten Arbeitspraktik beteiligt werden sollten (vgl. Kap. 5.4.2). Im Inklusionsbetrieb konnten dagegen vor allem Anrufungen zur (Zeit-)Disziplin beobachtet werden (vgl. Kap. 5.3.2.2), wenn zum Beispiel Mitarbeitende dazu aufgefordert wurden, die Pausenzeiten einzuhalten, und zur Beschleunigung (vgl. Kap. 5.4.4), wenn sich etwa Mitarbeitende gegenseitig dazu ermahnten, Aufträge schneller zu erledigen. Diese gegenläufigen Tendenzen sind wenig verwunderlich, führt man sich die Ziele der jeweiligen Einrichtungen vor Augen: Da die Werkstatt mehr auf Förderung und der Inklusions-

betrieb eher auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtet ist, lässt sich die unterschiedliche Anrufung auch auf die strukturellen Rahmenbedingungen zurückführen.

Viertens ist jedoch auch interessant, wie die Anrufungen von den Subjekten aufgenommen werden. Elisabeth B. aus der Werkstatt beispielsweise erfreute sich einerseits an einer schnellen Arbeitsweise, wie sie häufig betonte, andererseits sprach sie auch immer wieder Rügen an sich selbst und andere aus, wenn die Arbeit »zu schnell« erledigt wurde, also die Gefahr drohte, dass die wenigen Aufträge zu schnell abgearbeitet würden (vgl. Kap. 5.3.3.1). Gleichzeitig hob sie auch hervor, dass sie gerne ruhig und ohne Hektik arbeitet (vgl. Kap. 5.3.2.1). Auch Thomas B.s Selbstpositionierung bezog sich auf zeitbezogene Aspekte, indem er sich selbst als »lernfähig (..) auch wenn es manchmal bisschen länger braucht (..) bei schwierigen Sachen« (Interview_WfbM1_m, Abschnitt 295; vgl. Kap. 5.6.1) beschrieb. Im Inklusionsbetrieb verorteten sich Anna A., die häufig von ihrem Kollegen zu schnellerem Arbeiten aufgefordert wird (vgl. Kap. 5.4.4), und Erwin A., dessen Aufforderung zur Mäßigung auf gesundheitliche Probleme zurückgeht (vgl. Kap. 5.6.2), innerhalb geschwindigkeitsbezogener Positionierungen. Beispielsweise beschrieb Erwin A., dass ihm das Arbeiten mit der Ameise, einer Art Gabelstapler, nicht mehr erlaubt sei, weil er mit ihr in der Vergangenheit »zu schnell« gewesen sei. Gleichzeitig wurde deutlich, dass für ihn mit dem Verlust dieser Erlaubnis nicht nur ein interessanter Tätigkeitsbereich verloren geht, sondern auch sein hervorgehobener Status in der internen Hierarchie des Betriebes.

Auffällig ist, dass in beiden Arbeitskontexten mit zeitbezogenen Positionierungen operiert wird. In der Werkstatt werden die Beschäftigten zur Mäßigung und im Inklusionsbetrieb zur Beschleunigung aufgefordert. Allerdings zeigte sich in mehreren Selbstbeschreibungen, dass die Fokuspersonen sich zwar eher als langsamer, ruhiger oder mäßigend beschreiben, in der täglichen Praxis aber durchaus eine Freude an Geschwindigkeit und Dynamik besteht. Die Aufforderungen der Fachkräfte in der Werkstatt, weniger und langsamer zu arbeiten, können teilweise durchaus als hemmend bewertet werden (auch wenn sich dies häufig sachlich begründet, nämlich mit einer niedrigen Auftragslage einhergeht). Im Inklusionsbetrieb kann der ständige Anreiz zum schnelleren Arbeiten im Sinne einer Produktivitätssteigerung wiederum ermüdende und potenziell erschöpfende Zustände auslösen. So zeigt sich, dass dort der Leistungsdruck auf die Einzelnen höher ist. Im Gegensatz dazu kann in der Werkstatt ein (auftragsbedingtes) Behindern einer dynamischen Leistungsperformance der Beschäftigten beobachtet werden.

Die letzte übergreifende Maxime, die herausgearbeitet werden konnte, ist die *Selbstständigkeit*. Die ambivalenten und unterschiedlichen Adressierungen der Beschäftigten in beiden Arbeitskontexten können exemplarisch anhand der architektonischen und raumgestalterischen Positionierungen der Personen reflektiert werden (vgl. Alkemeyer 2013: 58). Um zu illustrieren, welchen Einfluss die räumliche und materielle Gestaltung der Arbeitsplätze und die damit unmittelbar einherge-

hende Organisation der alltäglichen Arbeit auf die Selbstständigkeit der Arbeitenden haben, greife ich hier nur zwei der in Kapitel 5.2 analysierten Aspekte nochmals auf.

In der Konfektionierungsgruppe der Werkstatt saß Elisabeth B. mit mehreren Kolleginnen und Kollegen an einem großen Tisch, an dem die Beschäftigten einander zugewandt waren. Diese Konstellation trug dazu bei, dass die Organisation der Arbeiten von den Fachkräften ausgeführt wurde, denn diese brachten die Aufgaben an die Arbeitstische und begleiteten und unterstützten die Beschäftigten bei den jeweiligen Tätigkeiten. Die Beschäftigten wurden explizit und implizit dazu aufgefordert, die Arbeit miteinander zu teilen. Anstatt die selbstständige Organisation der Tätigkeiten durch die Beschäftigten anzuregen, wurde hier eher die Vergemeinschaftung der Beschäftigten untereinander gefördert, welche sich auch in der Gestaltung der Arbeitsplätze ausdrückte. Betrachtet man im Gegensatz dazu den Arbeitsplatz von Anna A. in der Abteilung Komplettierung des Inklusionsbetriebes, findet man eine gänzlich andere Situation vor: Die Tische standen hier vereinzelt und die Mitarbeitenden saßen hintereinander. Nur temporär wurden Tische zusammengeschoben, um arbeitsteilig größere Verpackungsaufträge durchzuführen. Die angelieferten Aufträge wurden auf der Seite des Tisches abgestellt und Anna A. kümmerte sich selbstständig um die Bearbeitung ihrer unterschiedlich zeitintensiven und komplexen Aufträge. Trotz der selbstverantwortlichen Arbeitsweise herrschte in der Abteilung eine Form von gegenseitiger Kontrolle, die sich auch räumlich-materiell manifestierte und zu einem stetigen Abarbeiten der Arbeitsaufträge führte.

Folglich wurden die Beschäftigten in der Werkstatt durch die rechtlich-institutionellen Strukturen und die räumlichen Anforderungen weniger zum selbstständigen Arbeiten aufgefordert als die Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb. Gleichzeitig zeigt die Empirie, dass die Beschäftigten in der Werkstatt sich selbst wiederholt als selbstständig positionierten (vgl. Kap. 5.6.1). Im Falle von Thomas B. konnte sogar eine direkte Abwehrhaltung gegen die Fremdpositionierung als unselbstständig beobachtet werden, als er dem Gruppenleiter der Fördergruppe widersprach, der erwachsene Menschen mit Behinderung, die im Elternhaus leben, als unselbstständig bezeichnete. Auch Elisabeth B. schrieb sich selbst in biographischen Situationen nachträglich die Kompetenz des selbstständigen Entscheidens zu, indem sie darauf hinwies, selbst beschlossen zu haben, nach der Schule in der Werkstatt zu arbeiten. Und auch Erwin A. aus dem Inklusionsbetrieb positionierte sich als selbstständig, als er auf seine private Lebenssituation zu sprechen kam, und zwar interessanterweise genau in dem Lebensbereich, in dem er durch eine rechtliche Betreuung unterstützt wurde (vgl. Kap. 5.6.2). Zwar räumten die Fokuspersonen auch Hilfe- und Unterstützungsbedarfe in unterschiedlichen Situationen ein, deutlich wurde jedoch, dass sie sich eher als selbstständig denn als hilfs- und unterstützungsbedürftig positionieren. Das heißt, sie orientierten sich eher an der

allgemein anerkannten und erstrebenswerten Norm der Selbstständigkeit und weigerten sich, die feldspezifischen Positionierungen als unterstützungsbedürftig zu übernehmen (vgl. Alkemeyer/Villa 2010: 323). Die feldspezifische Möglichkeit, sich als unterstützungsbedürftig zu verorten, nahmen sie allerdings dann situativ an, wenn es, wie beispielsweise bei Thomas B., um die Frage der Verantwortung für einen Arbeitsfehler ging (vgl. Kap. 5.4.1).

Die Betrachtung der Maxime Selbstständigkeit verdeutlicht, dass subjektivierende Anrufungen auf vielfältigen Ebenen stattfinden. Die befragten Personen eigneten sich Subjektpositionen an, modifizierten oder verwarfen sie, verhielten sich aber in jedem Fall zu ihnen (vgl. Pfahl 2011: 198). Gleichzeitig muss jedoch die Anknüpfung an hegemoniale Subjektivierungsformen stärker berücksichtigt werden, denn Personen können eine Fremdpositionierung nur verwerfen, wenn sie gleichzeitig andere Anrufungen annehmen und sich dementsprechend positionieren. Diese alternativen Positionierungen erfolgen meist über die Annahme hegemonialer Anrufungen, wie die Betonungen der eigenen Leistungsfähigkeit und Selbstständigkeit zeigen konnten. So kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Werkstatt in ihrer Funktion als ›Schutzraum‹ auch vor Leistungsimperativen schützt, denn auch wenn die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag die Möglichkeiten haben, auf Hilfe und Unterstützung zurückzugreifen, orientieren sie sich stark an hegemonialen Subjektanforderungen. Mit Bröckling (2007: 74-74) ist also davon auszugehen, dass die hegemonialen Anrufungen auch in den Werkstätten ›ankommen‹. Außerdem zeigt sich, dass gerade die Personen, denen Selbstständigkeit in verschiedenen Lebensbereichen abgesprochen wird, diese umso vehementer für sich reklamieren. Kurz: Beschäftigte sind sich ihrer besonderen Situation durchaus bewusst und wissen gleichzeitig, welche Merkmale und Eigenschaften allgemein als erstrebenswert gelten und welche nicht.

Somit befinden sie sich immer an ambivalenten Überkreuzungspunkten unterschiedlicher hegemonialer sowie besonderer Anrufungen, denen sie gerecht werden müssen und gerecht werden wollen. Entsprechend lastet auf ihnen nicht nur der Druck, gute Werkstattbeschäftigte zu sein, sondern gleichzeitig auch der, allgemeinen Anforderungen und Imperativen wie Leistungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Aktivität gerecht zu werden. Gleiches gilt für die behinderten Mitarbeitenden in Inklusionsbetrieben. Sie müssen, um als gleichwertig anerkannt zu werden, Leistung erbringen, da sie nicht nur selbst inkludiert leben möchten, sondern auch unbewusst und unfreiwillig eine Vorbildfunktion für andere behinderte Menschen einnehmen. Scheinbar geschieht die Inklusion aber um den Preis, dass die Solidarisierung mit anderen behinderten Menschen tendenziell eher abnimmt, vor allem dann, wenn diese nicht leistungsfähig und selbstständig sind und als »Inklusionsversager/Innen« (Schulz 2017: 124) gelten.