

von ihrem Gegenüber anerkannt zu werden, dazu bringt, eher differenzminimierende Positionierungen zu forcieren, als dass sie Praktiken der Differenzmaximierung zulassen und so den potenziellen Verlust der Anerkennung ihres Gegenübers in Kauf nehmen würden.

4.4 Fallauswahl und Datenerhebung

Ich beginne die Erläuterung der Datenerhebung mit der Erörterung zum Prozess der Fallauswahl. Diese erfolgt gemäß des in der Grounded Theory entwickelten Prinzips des »theoretical samplings« (vgl. Strauss 1994: 70–71) und vor allem nach dem Grundgedanken der kontrastierenden Fälle. Drei Unterscheidungsdimensionen sind hierbei leitend: Erstens wird zwischen den Einrichtungstypen differenziert, um mit der Werkstatt auf der einen Seite stärker segregierende, zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen eher differenzmaximierende Strukturen und auf der anderen Seite mit dem Inklusionsbetrieb stärker inkludierende und damit potenziell differenzminimierende Strukturen zu untersuchen. Zweitens wurden aus beiden Feldern jeweils ein Mann und jeweils eine Frau begleitet, damit mögliche Genderaspekte in die Analyse einfließen konnten. Drittens wurde zwischen den Tätigkeiten innerhalb der Einrichtungen kontrastiert, dabei sollte es jeweils Beobachtungen in einem komplexeren und einem weniger komplexen Tätigkeitsbereich geben. Die Berücksichtigung dieser Voraussetzungen war für den Prozess der Datenerhebung entscheidend und ist daher stets im Blick zu halten, wenn ich im Folgenden auf den Feldzugang, die Institutionen, die Fokuspersonen und deren Arbeitsbereiche eingehen werde.

4.4.1 Der Feldzugang

Um Zugang zum Feld zu erhalten, trat ich zunächst mit meinem Anliegen an alle Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe in einer westdeutschen Großstadt per E-Mail heran. Meist kontaktierte ich direkt die Einrichtungsleitungen sowie den sozialen Dienst in Werkstätten oder den betrieblichen Sozialdienst. Bei dieser ersten Kontaktaufnahme wurden die Ziele der Studie dargelegt und Informationen zum Vorgehen bei der Datenerhebung genannt. Die Rückmeldequote war relativ gering, aber nach einigen Telefonaten und E-Mail-Wechseln konnte ich mit einem Inklusionsbetrieb und einer WfbM näheren Kontakt aufbauen: Im Sommer 2016 luden mich beide Einrichtungen zu jeweils einer Führung durch die Einrichtungen ein, was ich selbstverständlich wahrnahm. Mit beiden Einrichtungen habe ich sowohl Vereinbarungen zu Verschwiegenheit und Anonymität getroffen als auch die Wahrung betriebswirtschaftlicher Aspekte zugesichert, das heißt, dass vor allem keine Nennungen von Zulieferfirmen oder

Auftraggebern und Auftraggeberinnen in der Studie erfolgen sollten. Auch die Anonymität der anwesenden Personen wurde selbstverständlich gewahrt.

Die Rekrutierung der Fokuspersonen erfolgte in beiden Einrichtungen etwas unterschiedlich. Bei der untersuchten Werkstatt kam der Kontakt über den Werkstattleiter zustande, dessen Interesse an der Studie durch meine E-Mail geweckt wurde. Er bot eine Besichtigung der Betriebsstätte an und äußerte die Überzeugung, dass die Beschäftigten gerne an solch einer Studie teilnehmen würden, da sie so Außenstehenden ihre Arbeit zeigen könnten. Außerdem wünschte er sich, dass ich nach Beendigung der Studie die Ergebnisse den Beschäftigten und den hauptamtlichen Mitarbeitenden mitteile. Als ich ihn im Jahr 2017 erneut kontaktierte und darüber informierte, dass der empirische Teil der Studie beginnen könne, behandelte der Werkstattleiter in der Mitarbeitendenversammlung (›Versammlung der Hauptamtlichen‹) eine mögliche Teilnahme der Betriebsstätte an der Studie.

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden wurden gebeten, aus ihrer Sicht geeignete Beschäftigte zu fragen, ob Interesse an einer Teilnahme besteht. Die Kriterien, die die Mitarbeitenden bei der Auswahl der Beschäftigten anwandten, waren später leider nicht mehr im Detail nachzuvollziehen. Die Auswahl der Fokuspersonen erfolgte also in einem mehrstufigen Prozess: Der Werkstattleiter stimmte nach Erläuterungen der Studienziele meinerseits einer Teilnahme zu, den hauptamtlichen Mitarbeitenden kam schließlich die Aufgabe zu, in ihren Augen ›geeignete‹ Beschäftigte direkt anzusprechen. Im Ergebnis erklärten sich zwei Personen bereit, an der Studie teilzunehmen: ein Mann, der in der EDV-Abteilung arbeitete, und eine Frau, die in der Verpackung von Industriekleinteilen beschäftigt war. Den fehlenden Einfluss auf die Auswahl der Teilnehmenden der Studie muss ich als allgemeines Problem hinnehmen, da ich auf die Mitwirkung von Institutionen angewiesen war.

Bei dem Inklusionsbetrieb hatte ich Kontakt zum Leiter der betrieblichen Sozialberatung.⁶ Dieser fungierte somit als Schlüssel- und Kontaktperson zu der Einrichtung und konnte im Wesentlichen die Auswahl der Personen steuern. Zusammen mit der Abteilungsleiterin für Kleinteile und Komplettierung suchte der Betriebssozialarbeiter aus seiner Sicht geeignete Personen aus und sprach sie diesbezüglich an. Als Kriterien der Fallauswahl nannte ich ihm, dass beide Personen schon länger in der Firma beschäftigt sein und in den Personenkreis der Personen mit kognitiver Beeinträchtigung fallen sollten. Daraus wiederum ergab sich nur ein kleiner Kreis an Personen, die überhaupt infrage kamen, da in Inklusionsbetrieben allgemein die Belegschaft bezogen auf die Arten vertretener Beeinträchti-

6 Das vergleichsweise große Inklusionsunternehmen verfügte über einen eigenen Betriebssozialarbeiter, was eher unüblich ist. Meist greifen Inklusionsbetriebe mit weniger Mitarbeitenden auf den Integrationsfachdienst zurück, wenn es behinderungs- oder sozialrechtlich relevante Fragen und Probleme gibt.

gungen heterogener ist als in Werkstätten für behinderte Menschen. Eine Frau, die in der Abteilung Komplettierung beschäftigt war, und ein Mann, der in der Abteilung Kleinteile arbeitete, wurden schließlich von der Abteilungsleiterin gefragt, ob sie Interesse an einer Studienteilnahme hatten. Beide willigten ein und nahmen teil.

Alle Studienteilnehmenden im Inklusionsbetrieb wie auch in der Werkstatt gaben ihr informiertes Einverständnis zur Teilnahme, indem sie eine Vereinbarung zu Anonymität und Datensicherheit (die bei Bedarf in Leichter Sprache verfasst war) unterschrieben. Für die Teilnahme an der Studie erhielten sie jeweils 30 Euro als Aufwandsentschädigung vor dem Interview, welches am letzten Tag der Begleitung nach der Mittagspause durchgeführt wurde. Ihnen wurde der Zweck der Studie möglichst nachvollziehbar vermittelt und zugesagt, dass sie zu nichts Auskunft geben müssen, wenn sie nicht wollen, und dass sie die Begleitung wie auch das Interview jederzeit abbrechen könnten. Alle vier Teilnehmenden reagierten sehr offen auf die Möglichkeit der Teilnahme und vermittelten mir als Forscherin, dass sie sich freuten, auf diese Weise Wertschätzung für ihre alltägliche Arbeit zu erfahren.

4.4.2 Die teilnehmenden Institutionen

Bei der besuchten Werkstatt für behinderte Menschen, deren Träger in der Stadt insgesamt circa 700 Plätze für behinderte Beschäftigte anbot, handelte es sich um eine von zwei Betriebsstätten. Sie verfügte an dem besuchten Standort über circa 400 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Neben einem Arbeitsbereich mit besonderer Anleitung, dem Berufsbildungsbereich und betriebsintegrierten Arbeitsplätzen gab es an dem besuchten Standort folgende Arbeitsbereiche: EDV, Druckerei, Empfang/Zentrale, Gärtnerei, Hauswirtschaft, Konfektionierung, Lager/Logistik und Schreinerei. Laut Angaben des Werkstattleiters verfügte die Werkstatt über eine vergleichsweise hohe Anzahl betriebsintegrierter Arbeitsplätze und Außenarbeitsplätze.

Die besuchte Inklusionsfirma war eine der ältesten Inklusionsfirmen in Deutschland und bot neben Menschen mit Behinderungen nach eigener Auskunft allen Menschen, die am ersten Arbeitsmarkt benachteiligt sind, einen Arbeitsplatz. Der Betriebssozialarbeiter berichtete mir im Nachgang zur Feldphase, dass die Einrichtung kurz nach meinem Besuch geschlossen werden musste. Teile der Belegschaft wurden von einem größeren Sozialträger, der mehrere Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation (darunter auch Werkstätten) betreibt, übernommen. Teilweise wurden die behinderten Mitarbeitenden in die Inklusionsabteilungen des neuen Trägers integriert. Sofern dies nicht möglich war oder nicht gewünscht wurde, nutzten einige Mitarbeitende die Gelegenheit und ließen sich frühzeitig verrenten. Andere Personen wechselten in die Werkstatt des neuen Trägers.

Ob auch den Belegschaftsteilen ohne Beeinträchtigungen Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung angeboten wurden, ist mir leider nicht bekannt.

Zur Zeit der Beobachtungen beschäftigte das Unternehmen über 100 Mitarbeitende, von denen im Sommer 2017 circa 50 Prozent einen Schwerbehindertenausweis hatten. Die Größe der Belegschaft war im Vergleich zu anderen Inklusionsfirmen sehr hoch, sonst liegen die Anzahl an Mitarbeitenden oft unter zehn, meist aber bei nicht mehr als 40 Personen.⁷ Das Unternehmen sah sich nicht nur ob seines Schwerpunkts in der Beschäftigung behinderter Menschen als inklusiv, sondern darüber hinaus auch als »integrativ« an, insofern es viele Menschen mit Migrationsgeschichte beschäftigte. Es bot Arbeitsplätze in den Bereichen industrielle Dienstleistungen, Großwäscherei und Industrieküche. Der Industriebereich befand sich auf dem Gelände eines großen Industriebetriebes, für welchen das Inklusionsunternehmen tätig war. Zusätzlich gab es einige wenige Einzelarbeitsplätze an verschiedenen Standorten außerhalb der Betriebsstätte, die über die Firma verwaltet wurden.

4.4.3 Die Arbeitsbereiche und Fokuspersonen

Bei der Fallauswahl achtete ich vor allem auf zwei Faktoren: Erstens sollte jeweils ein männlicher Studienteilnehmender und eine weibliche Studienteilnehmende pro Einrichtung begleitet werden. Und in den Einrichtungen selbst war es mir zweitens wichtig, dass die beiden Personen nicht in den gleichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt waren, sondern sich ihre Tätigkeiten bezogen auf die jeweilige Komplexität unterschieden.

Die erste Studienteilnehmerin aus der Werkstatt, im Folgenden Elisabeth B.⁸ genannt, arbeitete im Bereich Konfektionierung. Hier wurden Einzelteile für die Industrie verpackt und die Verpackungen mit Etiketten beklebt. Der zweite Studienteilnehmer aus der WfbM, Thomas B., arbeitete im EDV-Bereich, das heißt, an seinem Arbeitsplatz wurden Dokumente eingescannt, digital bearbeitet und verwaltet. Beide Studienteilnehmende aus der WfbM wurden jeweils zweieinhalb Tage

7 Eine Liste des Landschaftsverbandes Rheinland zeigt, dass sich die Anzahl an Arbeitsplätzen in den Inklusionsbetrieben im Rheinland zwischen drei und 198 bewegt, die Mitarbeitergröße der meisten Unternehmen allerdings eher im unteren zweistelligen Bereich angesiedelt ist (vgl. LVR 2020).

8 Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit mit anonymisierten Namen der Fokuspersonen gearbeitet. Für die anderen Praxisteilnehmenden wird auf die individualisierte Anonymisierung verzichtet, da sonst die Nachvollziehbarkeit des Beschriebenen erschwert werden würde. Die anderen Personen werden mit funktionsspezifischen Bezeichnungen wie Gruppenleiterin, Beschäftigter 1 oder Mitarbeiter 1 benannt. Ich habe die Personen mit Vornamen anonymisiert, da in beiden Arbeitsbereichen die Ansprache mit Vornamen üblich war und alle vier Fokuspersonen geduzt werden wollten.

begleitet. Ein Tag wurde als allgemeine Hospitanz geführt und vormittags in der EDV und nachmittags in der Konfektionierung verbracht, darauf folgten zwei volle Tage in der Konfektionierung. Nach zwei Wochen begleitete ich Thomas B. zwei volle Tage in der EDV-Abteilung.

Im Inklusionsbetrieb arbeiteten beide Studienteilnehmende im industriellen Bereich. Die Studienteilnehmerin Anna A. wurde drei Tage lang⁹ begleitet. Sie arbeitete in der Abteilung Komplettierung, in der einzelne oder mehrere Teile verschiedener Positionen anhand einer Liste zusammengestellt und verpackt werden. Der zweite Studienteilnehmer Erwin A. wurde zwei Tage lang begleitet; er arbeitete im Bereich Kleinteile, wo einzelne oder mehrere Teile einer Position abgezählt und verpackt oder nur verpackt werden müssen. Zwar unterschied sich die grundsätzliche Tätigkeit, Verpacken und Abzählen, bei beiden Teilnehmenden nicht grundsätzlich, jedoch konnten große Unterschiede hinsichtlich der Komplexität der Tätigkeiten festgestellt werden. In der Abteilung Komplettierung bestand die Aufgabe von Anna A. darin, unterschiedlich komplexe Aufträge mit mehreren (bis zu über 100) verschiedenen Positionen selbstständig zu managen, während es in der Abteilung Kleinteile immer um die Verpackung von nur einer Position ging, welche sich lediglich in der abzapackenden Anzahl unterschied. Verschiedene Kommentare der Praxisteilnehmenden bewiesen, dass die Unterschiede in der Komplexität der Tätigkeit durchaus feldintern wahrgenommen wurden. Die Implikationen dieser Unterschiede erläutere ich im empirischen Teil dieser Arbeit.

Im Folgenden geben kurze Portraits der Fokuspersonen einen Einblick in deren Arbeitsleben und Lebensläufe, sofern ich diese rekonstruieren konnte.

1. Fokusperson WfbM1_w: Elisabeth B.

Die weibliche Fokusperson in der WfbM wurde 1958 geboren und wuchs an ihrem jetzigen Wohnort auf. Sie arbeitet seit 40 Jahren in der WfbM. Unter anderem erlebte sie einen Standortwechsel der Einrichtung mit. Als Schülerin besuchte sie eine Förderschule und wechselte direkt im Alter von 18 Jahren in die Werkstatt, nachdem sie dort ein Praktikum absolviert hatte. Sie arbeitete seitdem meist in der Arbeitsgruppe Konfektionierung. Zeitweise war sie in der Küche tätig, das war ihr auf Dauer jedoch zu anstrengend. Vor allem schätzt sie den sozialen Aspekt der Werkstatt, da sie hier ihre Freunde und Freundinnen trifft und ihrem Hobby, dem Malen, nachgehen kann. Sie lebt zusammen mit ihrer Mutter, der Vater ist vor einigen Jahren verstorben. Die Beziehung zur Mutter beschreibt sie als positiv, die beiden Frauen unterstützen sich gegenseitig im Alltag. Elisabeth B. hilft der Mutter bei der Hausarbeit, die diese altersbedingt nicht mehr selbstständig ausführen kann. Es ist geplant, dass Elisabeth B.s Schwester die rechtliche Betreuung

9 Aus unterschiedlichen Gründen ergaben sich teilweise unterschiedliche Beobachtungszeiträume, zum Beispiel durch Teilzeit oder Urlaubszeiten der Studienteilnehmenden.

übernimmt, sollte die Mutter versterben. Elisabeth B. wird in diesem Fall in ein Wohnheim für Menschen mit Behinderungen einziehen.

2. Fokusperson WfbM1_m: Thomas B.

Die männliche Fokusperson in der WfbM wurde 1981 geboren, wuchs an ihrem jetzigen Wohnort auf und arbeitet in der EDV-Gruppe der WfbM. Thomas B. lebt im Haus seiner Eltern, das sich fußläufig zur WfbM befindet. Er besuchte die Schule für körperlich behinderte Menschen, hat aber nach Angaben der Werkstattleitung auch eine sogenannte Lernbehinderung. Nach der Schule nahm er zunächst an einem Ausbildungsprogramm in einem Berufsbildungswerk teil. Da man dort, wie er im Interview berichtete, nur »Etiketten geklebt« habe, suchten er und seine Freunde eine Beschäftigung, in welcher mit dem Computer gearbeitet wird. Nachdem sie auf das Angebot der EDV-Arbeitsgruppe der WfbM aufmerksam wurden, begannen er und seine Freunde, in der Werkstatt zu arbeiten. Thomas B. blieb in der WfbM, obwohl es Versuche gab, ihm den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Nach einem Praktikum in einer Firma wurde er jedoch nicht übernommen, da er laut Selbstauskunft beeinträchtigungsbedingt mit der Mobilität Probleme hatte.

In der WfbM arbeitete er zum Beobachtungszeitraum mit reduzierter Arbeitszeit, da er verschiedene Therapieangebote nutzte. Dass er zeitweise auf den Rollstuhl angewiesen ist, erfuhr ich erst im Interview von ihm. Thomas B. machte seine Mobilitätseinschränkung dafür verantwortlich, den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt nicht erfolgreich geschafft zu haben. Darüber hinaus nannte er Vorurteile gegenüber behinderten Menschen als Ursache. Thomas B. ist Mitglied des Werkstattrates und plant, auch bei der nächsten Wahl zu kandidieren. Diese Arbeit macht ihm viel Spaß. Neben der vermittelnden und beratenden Tätigkeit nutzte er auch die Möglichkeit, Fortbildungsangebote und Schulungen im Rahmen der Tätigkeit als Werkstattträt zu besuchen.

3. Fokusperson IF1_w: Anna A.

Die weibliche Studienteilnehmerin aus dem Inklusionsbetrieb wurde 1970 in einem osteuropäischen Land geboren, aus diesem Grund spricht sie drei Sprachen, nämlich die offizielle Landessprache ihres Heimatlandes, einen regionalen Dialekt und Deutsch. 1988 migrierte sie mit ihrer Familie nach Deutschland. Zum Zeitpunkt der Begleitung arbeitete sie bereits seit 23 Jahren in der Inklusionsfirma. In ihrem Heimatland sei sie auf Wunsch der Mutter auf eine normale Schule gegangen. Ihr Bruder sei dort auf eine Förderschule gegangen und da er dort zu wenig gelernt habe, so erzählt Anna A. im Interview, habe die Mutter darauf bestanden, dass Anna A. nicht auch die Förderschule besuchen sollte.

Nachdem Anna A. mit der Familie nach Deutschland gekommen war, besuchte sie drei Jahre lang eine Förderschule. Danach arbeitete sie in einem Beschäftigungsprojekt für Jugendliche und besuchte anschließend ein Berufsbildungswerk im Bereich Haushalt und Textil. Dort erlernte sie beispielsweise das Nähen. 1994 begann ihre Anstellung in der Inklusionsfirma, in der sie zunächst in der Abteilung Kleinteile arbeitete. Laut Selbstauskunft habe dort »jemand gemerkt«, dass sie »gut zählen« kann, daher wechselte sie in die Abteilung Komplettierung, in der sie zum Zeitpunkt der teilnehmenden Beobachtung immer noch arbeitete. Privat lebt Anna A. mit ihrem Bruder, der in der Gärtnerei einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitete, und ihrer Mutter, die bereits in Rente war, in einer mittelgroßen Stadt zusammen. Sie pendelt täglich zur Arbeit, wobei ein Weg sie über eine Stunde Fahrtzeit kostet, die sie aber laut Selbstauskunft gerne investiert, um diesen Arbeitsplatz behalten zu können.

4. Fokuspersion IF1_m: Erwin A.

Der zweite Studienteilnehmer aus dem Inklusionsbetrieb wurde 1968 geboren und wuchs an seinem jetzigen Wohnort auf. Als Schüler besuchte er eine Förderschule. Danach absolvierte er im Rahmen der Jugendhilfe einen Lehrgang zum Autoschlosser. Zeitweise arbeitete er laut Selbstauskunft auch als Ordner in einem Fußballstadion. 1986 begann er, bei der Inklusionsfirma zu arbeiten, in der er zeitweise eine stellvertretende Vorarbeiterstellung innehatte. Privat lebte er lange Zeit bei seiner Mutter. Zum Zeitpunkt der Begleitung lebte er allerdings in einer eigenen Wohnung, wobei er durch eine rechtliche Betreuerin unterstützt wurde. Er hat weiterhin ein enges Verhältnis zu der Mutter, die er an den Wochenenden besucht und mit der er beispielsweise in den Urlaub fährt. Erwin A. erzählte während der Beobachtung häufig von seinen gesundheitlichen Problemen, unter anderem hat er Probleme mit dem Herzen, ein erhöhtes Thromboserisiko und eine Blutgerinnungsstörung, die seinen Alltag stark prägen und ihn zur Einnahme von Medikamenten und zur Einhaltung verschiedener Sicherheitsvorkehrungen zwingen. Nachdem der Inklusionsbetrieb Insolvenz anmelden musste, ließ Erwin A. sich früh verrenten.

4.4.4 Die Beobachtungsprotokolle

Die Hauptdatenquelle dieser Arbeit bilden die Gedächtnis- bzw. Beobachtungsprotokolle, die ich mithilfe meiner Feldnotizen erstellte. Zur Aufzeichnung des Praxisvollzugs entschied ich mich für die klassische Erstellung von Feldnotizen mit Block und Stift (vgl. Thomas 2019: 105). Auf den Einsatz technischer Aufzeichnungsgeräte wurde (außer bei den ergänzenden Interviews) verzichtet, da zu befürchten war, dass sie zu Irritationen aufseiten der Praxisteilnehmenden führen könnten (vgl. ebd.: 106). Angesichts der Erfahrung, dass bereits das Notizbuch Kommen-

tare mancher Praxisteilnehmenden provozierte, hat sich diese Entscheidung als sinnvoll herausgestellt.

Das Notizbuch erfüllte mehrere Funktionen in der Feldarbeit: Erstens besaß es die offensichtliche Funktion eines Dokumentationsmediums, wodurch die Erstellung der Beobachtungsprotokolle erleichtert bzw. ermöglicht wurde. Zweitens bot es den zusätzlichen Vorteil, dass es stets den eigenen Status als Beobachterin im Feld anzeigte. Das heißt, anhand des Notizbuchs wurde sichtbar, dass die Beobachterin beobachtete und nicht zur Unterstützung und Ausführung von Arbeits- oder Assistenzpraktiken oder zu Botengängen aufgefordert werden sollte. Drittens war die Nutzung des Notizbuchs, obwohl es den Status der Beobachterin vermittelte, subtil genug, um nicht die Aufmerksamkeit der Feldteilnehmenden über das gewollte Maß hinaus auf sich zu ziehen. Viertens gab es keine Schwierigkeiten bei der Installation, Handhabung und Wartung des Notizbuches, wie sie bei der Nutzung technischer bzw. digitaler Dokumentationsmedien einzukalkulieren gewesen wären: Weder musste seine Benutzung erlernt werden, noch war ich seinetwegen abhängig von einer funktionierenden Stromversorgung. Schließlich war das Notizbuch bezogen auf die Nähe und Weite der Beobachtung flexibel. Es konnten sowohl nahe Praktiken, wie beispielsweise das Verpacken eines Kleinteils durch eine Person, neben der die Beobachterin saß, beobachtet und aufgezeichnet werden als auch Situationen, die am anderen Ende des Raumes stattfanden. Das bot den Vorteil erhöhter Flexibilität, um spontan auf interessante Situationen reagieren zu können; die Einstellungen einer Videokamera hätten dagegen immer entsprechend angepasst werden müssen.

Nach den Beobachtungstagen setzte ich mich abends direkt an den Schreibtisch und verschriftlichte mithilfe der Notizen den vergangenen Tag. Ein beobachteter Arbeitstag wurde in je einem Beobachtungsprotokoll abgebildet. Nach dieser ersten Verschriftlichung wurde jedes Protokoll mindestens drei- bis fünfmal überarbeitet: Dabei wurden vor allem Details hinzugefügt, die sprachliche Verständlichkeit erhöht und Fehler ausgebessert. Die Beobachtungsprotokolle wurden subjektiv formuliert, sie gaben also den Beobachtungstag aus Sicht der Beobachterin wieder. Da die Verschriftlichung eines gesamten Arbeitstages von acht Stunden *en detail* selbstverständlich nicht möglich war, wurde darauf geachtet, möglichst typische und dabei auch möglichst unterschiedliche Situationen des Tagesablaufs zu protokollieren, wie es beispielsweise auch Flick (2006: 209) nahelegt. Aus diesem Grund unterschieden sich die Protokollstellen hinsichtlich ihrer zeitlichen Dichte: Manche Situationen wurden sehr detailliert wiedergegeben, während manche durchaus zeitlich längere Phasen nur in einer kurzen Notiz vermerkt wurden.

Durch die Offenheit der ethnografischen Methode war es bereits bei der Erstellung der Protokolle möglich, erste Analyseideen in Form von Forschungsmemos festzuhalten. Die Protokolle waren allerdings trotz der vielen Überarbeitungsrounden stark umgangssprachlich geschrieben und beinhalteten als Gedächtnisstüt-

ze die Klarnamen der teilnehmenden Personen. Aus diesem Grund wurden die verwendeten Ausschnitte vor ihrer Veröffentlichung behutsam sprachlich redigiert und anonymisiert. In der Auswertungsphase und auch in der folgenden Ergebnisdarstellung habe ich außerdem, indem ich anstatt in der ersten Person Singular von der Beobachterin in dritter Person Singular schreibe, eine Praktik der Distanzierung und Objektivierung benutzt. Bei der Wiedergabe des Gesagten folge ich einem Vorschlag von Thomas (2019: 111): Wörtliche Rede wurde in einfachen Anführungszeichen wiedergegeben, wenn diese aus dem Gedächtnis im Sinne einer »unsicheren« Wiedergabe zitiert wurden, das heißt, der Wortlaut blieb einigermaßen korrekt im Gedächtnis oder war protokolliert. Bei jeder »ungefähren« Wiedergabe der Inhalte eines Dialogs wurde hingegen paraphrasierte Rede genutzt, also immer dann, wenn lediglich die Inhalte und nicht der Wortlaut des Gesagten in Erinnerung geblieben waren.

Als Datenmaterial standen elf Beobachtungsprotokolle der Feldphase zur Verfügung, die Grundlage der Auswertung waren. Zu beachten ist hier, dass Erwin A. leider nur 2 Tage begleitet werden konnte, da er anschließend im Urlaub war. Jedes Protokoll bildete einen Arbeitstag ab:

Tabelle 1: Anzahl Beobachtungsprotokolle pro begleitete Person und Institution

Institution	Begleitete Person	Anzahl Protokolle
Werkstatt	Elisabeth B.	3
Werkstatt	Thomas B.	3
Inklusionsbetrieb	Anna A.	3
Inklusionsbetrieb	Erwin A.	2
Personen/Protokolle insgesamt	4	11

4.4.5 Die ergänzenden Interviews

Zusätzlich zu den teilnehmenden Beobachtungen führte ich mit jeder Fokusperson am Ende der Beobachtungsperiode ein kurzes Interview, welches der Erläuterung und Vertiefung der Beobachtungstage dienen sollte. So konnte noch einmal in Ruhe und in einer geschützten Umgebung, abseits von Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten, mit den Fokuspersonen über die vorherigen Tage gesprochen werden. Es wurden Unklarheiten ausgeräumt, weitere Informationen zum beruflichen Werdegang gegeben und über Wünsche für die Zukunft gesprochen.

Der Interviewleitfaden beinhaltete vier Themenfelder: Erstens habe ich um die Beschreibung eines typischen Arbeitstages und um die Erläuterung von typischen Arbeitspraktiken gebeten. Zudem ging es um die Bewertung von Tätigkeiten. Welche Arten von Tätigkeiten werden besonders gerne, welche weniger gerne ausge-

führt? Zweitens wurden der berufliche Werdegang, der Schulbesuch und weitere Arbeitserfahrungen thematisiert. Außerdem fragte ich danach, wie der Zugang zur Einrichtung verlief. Drittens ging es um einen Rück- und Ausblick. Welche Berufswünsche gab es in der Vergangenheit und was sind die Wünsche der Fokusperson für die Zukunft? Schließlich wurden die Personen gebeten, sich selbst zu beschreiben und zu erläutern, welche Bedeutung Arbeit für ihr Leben hat.

Die Interviews dauerten zwischen circa 20 Minuten und circa 45 Minuten. Ich vermute, dass die Kürze der Interviews von verschiedenen Faktoren bedingt wurde: Auffällig ist, dass die Fokuspersonen häufig sehr knapp auf die Fragen antworteten oder angaben, dass sie sich an bestimmte Sachverhalte nicht gut erinnern könnten. Vor allem in dem Inklusionsbetrieb hatte ich das Gefühl, dass sich beide Fokuspersonen mit der Interviewsituation merklich unwohl fühlten, obwohl die vorherigen Interaktionen zwischen ihnen und mir im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen positiv und offen verliefen. Ich vermute, dass die Fokuspersonen eventuell gegenüber der Befragungssituation an sich skeptisch eingestellt waren. Außerdem könnte es sein, dass beide das Gefühl hatten, schnell an den Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen, um weiterzuarbeiten, obwohl ihnen von den Vorgesetzten zugesichert wurde, dass das nicht der Fall war. In der WfbM gab es wahrscheinlich andere Gründe für diese Kürze. Das Interview mit Thomas B. ist vergleichsweise lang; im Fall von Elisabeth B. ist die kurze Interviewzeit vor allem auf Verständnisprobleme zurückzuführen und auf ihre Art, Sachverhalte knapp auf den Punkt zu bringen.

Die Interviews habe ich auf digital aufgezeichnet und anschließend gemäß der erweiterten Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2011) transkribiert, die von den Herausgebern der Transkriptionssoftware F4 empfohlen werden. Diese Transkriptionsregeln haben den Vorteil, dass sie einige Informationen zu Betonung und Sprechpausen liefern, aber nicht allzu kompliziert anzuwenden sind: Betonungen werden in Kapitalien geschrieben und Sprechpausen werden in Klammern dargestellt, wobei je nach Dauer der Sekunden eine entsprechende Zahl in Klammern genannt wird. Eigennamen von Personen, Firmen, Orten etc. werden in Form von eckigen Klammern anonymisiert. Die Interviewtranskripte wurden anschließend, wie die Beobachtungsprotokolle auch, mithilfe von MAXQDA codiert. Wie die Codierung und Datenauswertung im Detail durchgeführt wurden, erläutere ich im Folgenden.

4.5 Auswertung und Rekonstruktion der Daten

Die geschriebenen Protokolle, Feldnotizen und Memos wie auch die transkribierten Interviews stehen selbstverständlich nicht als Studienergebnisse für sich, sondern müssen weiterverarbeitet und interpretiert werden, um den einzelnen em-