

Disziplinieren, Trainieren, Üben

Zur praktischen Aneignung von »Mitspielkompetenz« am inklusiven Arbeitsplatz

I Einleitung

Die Inklusion behinderter Menschen¹ in die Gesellschaft ist ein erklärtes politisches Ziel in Deutschland und soll unter anderem durch die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes realisiert werden (Deutsches Institut für Menschenrechte 2023). Jedoch sehen sich Forderungen, die das Recht auf Arbeit und Beschäftigung betonen (Wansing 2015: 43), mit der Tatsache konfrontiert, dass Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag durch »Ökonomisierung und Wettbewerbsorientierung« (Neukirchinger 2020: 77) tendenziell benachteiligt sind – insbesondere, wenn sie einen niedrigen »Grad von »Kommodifizierbarkeit«« (Waldschmidt 2007: 69) aufweisen.

So drängt sich die Frage auf, wie Menschen mit Behinderungen im Alltag mit diesen Umständen konfrontiert sind und damit umgehen. Dieser Beitrag geht – im Unterschied zu einer rein das Recht auf Arbeit betonenden Sicht auf Inklusion – von der These aus, dass eine kapitalistisch verfasste, leistungsorientierte Arbeitsorganisation Einzelnen in der sozialen Praxis von Erwerbsarbeit immer abverlangt, einen gewissen Grad kommodifizierbarer Arbeit zu leisten. Folglich müssen sie sich insbesondere körperlich disziplinieren und disziplinieren lassen. Der Fokus liegt daher darauf, *wie* diese Disziplinierung vonstattengeht. Dabei schließe ich unter anderem an Gilles Deleuze und dessen Annahme an, dass sich in allen Gesellschaften »Befreiungen und Unterwerfungen einander gegenüber[stehen]« (Deleuze 2020 [1990]: 128) und sie sowohl durch

- 1 Ich benutze die Begriffe behinderte Menschen und Menschen mit Behinderungen synonym. Ersterer entspricht der Verwendung in den britischen Disability Studies und zeigt an, dass Menschen durch gesellschaftliche Strukturen behindert werden. Der zweite entspricht der People First-Argumentation, die das Menschsein in den Vordergrund stellt und Behinderungen nachgelagert betrachtet. Mit Menschen mit Lernschwierigkeiten meine ich als gemeinhin »geistig behindert« bezeichnete Personen; damit geht es mir darum, diesen diskriminierenden Ausdruck zu vermeiden und der Empfehlung der Selbstvertretungsorganisation Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland zu folgen.

produktive als auch repressive Elemente gekennzeichnet sind. Dies gilt ebenso für die Verwirklichung des gemeinhin als progressiv angesehenen und noch zu wenig soziologisch reflektierten Projekts der Inklusion.

Entsprechend »erscheint« Inklusion und Exklusion als »ein Verhältnis von Problem und Lösung« (Peter/Waldschmidt 2017: 41), ist aber sich wechselseitig und gegenseitig bedingend. Eine solche soziologische Perspektive ermöglicht es, neben der Zugehörigkeit stiftenden Seite auch den »Preis« (Unterthurner 2017: 65) von Inklusion zu untersuchen. Dieser Preis betrifft die alltäglichen, praktischen und insbesondere auch körperlichen Einsätze, die behinderte Menschen erbringen müssen, um als »sozial hinreichend kompetente Akteure« (Behrendt 2017: 60, Herv. i.O.) anerkannt zu werden. Daher wird in diesem Beitrag der Blick auf die konkrete Ebene des Alltags (Peter/Waldschmidt 2017: 47) gerichtet und untersucht, wie im Arbeitsalltag Inklusion hergestellt wird und welche Rolle dabei disziplinierende Anforderungen an Menschen mit Behinderungen spielen.

Im Folgenden erörtere ich zuerst die analyseleitenden Vorannahmen und Konzepte, die diesem Aufsatz zugrunde liegen, nämlich die Disziplinierung nach Michel Foucault (1976) sowie Thomas Alkemeyers (2011; 2015) Konzept der »Mitspielkompetenz«, welches ich als eine *Spielart der Disziplinierung* ansehe. Letzterer Ansatz dient dazu herauszuarbeiten, wie Einzelne diszipliniert und dazu befähigt werden, sich in einem bestimmten Praxiskontext zu bewegen und zu agieren. Anhand einer Ethnografie, die in dem DFG-Forschungsprojekt »Dispositive von Dis/ability im gesellschaftlichen Wandel« entstanden ist,² wird anschließend mithilfe empirischer Beispiele aufgezeigt, wie die Mitspielkompetenz im Rahmen der Arbeit in einem Inklusionsbetrieb eingeübt und trainiert wird – und wie produktive und repressive Elemente dabei zusammenwirken.

2 Analytische Vorannahmen und Konzepte: Disziplin und Inklusion im Alltag untersuchen

Ausgehend von Foucaults Überlegungen zur Disziplinierung soll im Folgenden eine Heuristik entwickelt werden, um die Frage zu untersuchen, wie Einzelne im Rahmen machtförmiger Operationen in einen

- 2 Das Projekt »Dispositive von »dis/ability« im gesellschaftlichen Wandel: (Erwerbs-)Arbeit als biographische Erfahrung und Alltagspraxis im Kontext von (Nicht-)Behinderung« wurde von 2018 bis 2024 an der Universität zu Köln durchgeführt und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unter der Projektnummer 405662445 gefördert. Ich danke Anne Waldschmidt und Fabian Rombach sowie den Herausgeber:innen des Bandes für die hilfreichen Anmerkungen zu diesem Beitrag.

gesellschaftlichen Kontext inkludiert werden, welche Merkmale und Fähigkeiten sie dafür besitzen oder ausbilden müssen und welche Rolle der individuelle Körper dabei spielt. Zur Operationalisierung wird Alkemeysers Konzept der Mitspielkompetenz herangezogen.

Die Disziplinarmacht, die Foucault insbesondere in *Überwachen und Strafen* (1976) herausgearbeitet hat, zielt im Gegensatz zu vor-modernen Ausschlussregimen auf die gesellschaftliche Inklusion aller Individuen, auch der als deviant geltenden (Unterthurner 2017: 82f.). Um sie alle ökonomisch brauchbar zu machen, »um sie so arbeiten zu lassen, wie man will« (Foucault 1976: 176-177), wird als zentraler Ansatzpunkt der Körper benutzt, der »unterworfen und geübt [...] fügsame und gelehrige Körper« (ebd.: 176-177); kurz: der disziplinierte Körper. Disziplinierung erfolgt über unterschiedliche Techniken, die Foucault in Gefängnissen, Kasernen und Psychiatrien, Anstalten und insbesondere Schulen (Burmeister 2021: 189-207) entwickelt sowie verwirklicht sieht und die auf die Brauchbarmachung des Körpers zwecks Integration in einen »leistungsfähigen Apparat« (Foucault 1967: 212) abzielen.

Gemeinsam ist den Techniken der Disziplinierung, dass sich stets repressive mit »weicheren« Formen der Macht verbinden, wobei insbesondere letztere Machtform auf die Mitwirkung »der kontrollierten Individuen rekurriert« (Folkers/Lemke 2020: 21). Da die erwähnten typischen Disziplinarinstitutionen mittlerweile in unterschiedliche Legitimierungskrisen geraten sind (Deleuze 2020 [1990]: 127), lässt sich historisch eine Verschiebung hin zu den sanfteren Machtformen beobachten – allerdings unter Fortbestehen repressiver Techniken. Eher ist von einem alltäglichen »Wechselspiel« (Möller 2008: 2768) von Repression und Mitwirkung sowie einer Verschränkung von Selbst- und Fremdführung auszugehen.

Die moderne Verschränkung von Herrschaft und Selbstführung bezeichnet Foucault (2000) als *Gouvernementalität*. Prominent schließt hier Ulrich Bröckling an, um gegenwärtige »Menschenregierungskünste« (Bröckling 2017: 7) zu analysieren. Die diskursiven Programme, die Bröckling aus Foucaults Analysen der Pastormacht ableitet, zeichnen sich dadurch aus, dass erstens eine umfassende Ökonomisierung des Lebens stattfindet. Zweitens handelt es sich nicht um eine unterdrückende, sondern um eine »fürsorgliche Macht« (ebd.: 25). Diese Machtform ist drittens »auf die Einwilligung und Mitwirkung ihrer Adressaten angewiesen« (ebd.), die »Sollen und Wollen in Einklang« (ebd.) bringen müssen. Viertens ist die Macht allgegenwärtig und überzieht »den gesamten Alltag« (ebd.). Diese vier Aspekte finden sich auch auf dem inklusiven Arbeitsplatz: Hier werden innerhalb einer ökonomisierten Arbeitskultur befähigte Subjekte hervorgebracht, die das Versprechen auf gesellschaftliche Teilhabe erhalten, wenn sie sich eigenverantwortlich in das

Arbeitsleben inkludieren. Das zeigen insbesondere historische Veränderungen im gesellschaftlichen Umgang mit Behinderung.

War die Lebenslage von Menschen mit Behinderungen bis in die Mitte des letzten Jahrhunderts vor allem durch Unterdrückung und Aussonderung in Sondereinrichtungen sowie Exklusion von Erwerbsarbeit gekennzeichnet, zeigt sich spätestens seit dem »Jahrzehnt der Rehabilitation« (Bösl 2016: 84), dass auch Menschen mit Behinderungen Teil der »bürgerlichen Ordnung mit deren Arbeitsethos und Moral« (Unterthurner 2017: 70) werden (sollen). Mit Tobias Peter und Anne Waldschmidt kann die Inklusion behinderter Menschen als ein zeitgenössisches Programm der Menschenführung beschrieben werden, denn im Laufe der letzten 20 Jahre wurde Inklusion zunehmend eigenverantwortlich gedacht: »Mit der Adressierung als selbsttätiges Subjekt gehen zugleich Aktivierungs- und Mobilisierungseffekte einher, als deren Folge das Gelingen und Scheitern von Inklusion dem Einzelnen überantwortet wird« (Peter/Waldschmidt 2017: 46). Inklusion ist neben einem pädagogischen und sozialpolitischen Versprechen also auch ein wirkmächtiger Imperativ zum eigenverantwortlichen Selbstmanagement. Bei den Bemühungen um einen inklusive(re)n Arbeitsmarkt verlaufen die Grenzen der Inkludierbarkeit nicht mehr ausschließlich anhand der angenommenen (Un-)Fähigkeit und (Un-)Produktivität Einzelner, sondern vermehrt ebenso dort, wo es um den Willen zur Leistung und die Ablehnung von »Müßiggang« geht (Unterthurner 2017: 70).

Um diesen historischen Entwicklungen Rechnung zu tragen und sie für die Analyse ethnografischer Daten nutzbar zu machen, schließe ich an Alkemeyers (2015: 477) körpersoziologisches Konzept der *Mitspielkompetenz* als eine zeitgenössische Facette der Disziplinierung an. Der Ansatz geht davon aus, dass die Teilnahme an einer bestimmten sozialen Praxis Subjekte voraussetzt, deren Körper zu der jeweiligen sozialen Praxis passen, die mithin einen »Umgangskörper« ausgebildet haben, dessen »Verhalten in die Form eines Spiels gebracht« (Alkemeyer 2011: 53) werden kann. Der Körper muss einerseits den Anforderungen des jeweiligen Feldes oder »Spiels« entsprechen, um in ihnen kompetent agieren zu können. Andererseits wird diese Kompetenz nach außen hin sichtbar performiert, das heißt anderen Praxisteilnehmenden werden »kontextspezifische Zeichen« (Alkemeyer 2015: 472) vermittelt, die diese »lesen« und auf die sie reagieren können. Das Verfügen über den eigenen Körper und sein Einfügen in ein Ensemble aus anderen disziplinierten Körpern (ebd.: 473) und der materiellen Umwelt sind die Voraussetzungen für die Entwicklung von »Mitspielkompetenz« (ebd.: 477).

Kristina Brümmer und Alkemeyer (2021) beschreiben, dass Mitspielkompetenz trainiert und geübt werden muss, das heißt, dass durch ständige Wiederholungen der »Erhalt eines spezifischen Könnens« (ebd.: 240, Herv. i. O.) zielgerichtet erfolgt. Das Trainieren und Einüben von

Mitspielkompetenz sollte jedoch nicht per se als ein »absichtsvolles und didaktisches Vorgehen« verstanden werden, sondern es kann auch »beiläufig und implizit« vonstattengehen, »so dass jedes *Ausüben* einer Praktik auch ein *Einüben* eben dieser Praktik« (ebd.: 241, Herv. i.O.) ist.

Neben dieser Gemeinsamkeit unterscheiden sich Training und Übung in einigen Nuancen, deren Klärung eine präzisere Analyse des empirischen Materials ermöglicht. Trainieren zielt demnach auf eine »Optimierung körperlicher und auch geistiger (mentaler, psychischer) Leistungsfähigkeit« (ebd.: 243). Es kann aktiv und passiv trainiert werden, indem Subjekte »durch eigene Anstrengung aktiv auf ihre Leistungsfähigkeit« (ebd.: 244) einwirken oder auch durch »Trainer:innen« angeleitet werden, die das Ziel und die Richtung des Trainings vorgeben (ebd.).

Der Begriff des Übens³ ist etwas breiter gefasst. Er beschreibt weniger das bloße »Einschleifen des schon Gekonnten, sondern eine Praxis, die Differenz, Variation und Weiterentwicklung« (ebd.: 247) sowie die Zunahme von Fähigkeiten ermöglicht und dadurch insbesondere »Autonomiegewinne« (ebd.) verspricht. Übungen sind disziplinierend, da sie Körper gezielt für eine bestimmte Praxis zurichten. Sie sind aber auch befreiend, da sie »nicht im Erreichen eines (vor-)gegebenen Ziels« (ebd.) enden, sondern darüber hinaus befähigen (sollen), »situative Unwägbarkeiten und lokale Konstellationen augenblicklich zu erkennen, sich auf sie einzustellen und adäquat auf sie zu reagieren« (Alkemeyer 2011: 49). Das eingeübte freie Agieren ist also ein gewollter Effekt der Disziplinierung.

Das Einüben von Mitspielkompetenz wird im Alltag insbesondere durch die »performative Mimesis« (Villa 2013: 73) an Vorbildern vollzogen, bezeichnet also eine »prozessuale Dynamik der prinzipiell unabschließbaren und letztlich – am Normativen gemessenen – zum Scheitern verurteilen »Anähnlichung«« (ebd.: 75). Gemeint sind Vorbilder in abstrakter Form im Sinne von Normen oder Idealbildern; zugleich können auch ganz konkrete Personen nachahmenswert erscheinen. Durch disziplinierende Trainings und Übungen werden Subjekte also zur Inklusion in bestimmte Praxiskontexte befähigt und sie inkorporieren Kompetenzen, um »mitspielen« zu können.

- 3 Üben spielt auch in Foucaults *Überwachen und Strafen* eine herausgehobene Rolle: Um gelehrige Körper hervorzubringen, wird der Einzelne »entsprechend seinem Niveau, seinem Dienstalter, seinem Grad die ihm zukommenden Übungen vorgeschrieben; die gemeinsamen Übungen spielen eine differenzierende Rolle, und jeder Differenz entsprechen bestimmte Übungen« (Foucault 1976: 208). Durch die Einübung einer Tätigkeit wird nicht nur der individuelle Körper des Subjekts geformt und brauchbar gemacht, sondern ebenso in einen bestimmten Kontext und ein spezifisches Ensemble eingefügt.

Zusammenfassend lassen sich somit aus den dargestellten Konzepten folgende Fragen an das empirische Material ableiten: Welche disziplinierenden Techniken werden auf Körper gerichtet, um diese in bestimmte Kontexte – wie einen Arbeitsplatz – zu inkludieren? Welche Fähigkeiten werden für das kompetente Mitspielen vorausgesetzt und trainiert? Inwiefern werden Einzelne zur Mitwirkung aufgerufen, um kompetent mitzuspielen?

3 Beschreibung des Untersuchungsfeldes

Dieser Beitrag greift auf die eigene ethnografische Forschung⁴ in einem Café zurück, das als Inklusionsbetrieb⁵ in einer deutschen Großstadt geführt wird. Die Schauplätze, an denen beobachtet wurde, umfassen einen zentralen Gastraum, eine Galerie mit weiteren zusätzlichen Tischen und

- 4 In mehreren Feldphasen wurden insgesamt sechs Personen in einer Werkstatt für behinderte Menschen und einem Inklusionsbetrieb für jeweils drei Arbeitstage begleitet. Vier Personen (zwei weiblich, zwei männlich) waren in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Zwei weitere männliche Personen arbeiteten in dem hier betrachteten gastronomischen Inklusionsbetrieb. Die teilnehmenden Beobachtungen fanden in den Jahren 2020 und 2021 unter unterschiedlichen Bedingungen der Covid19-Pandemie statt (vgl. dazu auch Karim 2022). Neben der ethnografischen Studie wurden im Projektrahmen auch Diskursanalysen, narrative Interviews und Gruppengespräche durchgeführt und ausgewertet. In diesem Artikel wird also lediglich ein ›Blickwinkel‹ behandelt, der aus dem multiperspektivisch angelegten Projektzusammenhang stammt.
- 5 Inklusionsbetriebe verfolgen laut gesetzlicher Regelung den Anspruch, schwerbehinderten Menschen, »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 [...] auf besondere Schwierigkeiten stößt [, eine] Beschäftigung [...] auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt [anzubieten]« (SGB IX §215[1]). Diese Form der Arbeitsstelle zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass behinderte und nichtbehinderte Menschen im gleichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zusammenarbeiten. Im Vergleich zu einer regulären Anstellung erhalten sie zusätzlich behinderungsbedingte Unterstützungsleistungen, sollten sie diese benötigen. Inklusionsbetriebe sind in den 1970er Jahren in Westdeutschland als Alternative zu den Werkstätten für behinderte Menschen entstanden, um insbesondere Menschen mit psycho-sozialen Beeinträchtigungen eine Beschäftigung anzubieten; die Zielgruppe hat sich in den letzten Jahrzehnten unter anderem auf Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgeweitet. Für eine umfassende Übersicht vgl. Klein/Tenambergen 2016.

einen Außenbereich auf dem Gehsteig vor dem Café. Im Gastraum befindet sich ein Tresen, vor und hinter welchem die meisten der beobachteten Arbeitstätigkeiten stattfanden. Die beiden begleiteten Fokuspersonen arbeiten im Service (nicht in der Küche oder im Büro), das heißt, sie haben Kontakt mit den Kund:innen, nehmen Bestellungen auf und servieren diese, bereiten Kalt- und Heißgetränke vor, säubern Tische und gehen einer Reihe weiterer, nicht regelmäßiger Aufgaben nach, die hier nicht erschöpfend gelistet werden können. Nicht alle Aufgaben können von allen Mitarbeitenden ausgeführt werden; so gehört beispielsweise das Bedienen der Kaffeemaschine zu den komplexeren und gleichzeitig begehrteren Aufgaben, die erfahrenen Mitarbeitenden vorbehalten sind. Zusätzlich ist es erforderlich, im Team zu arbeiten, aufmerksam für anstehende Aufgaben zu sein und sich funktional, zugleich körperlich, verbal und nonverbal mit den Kolleg:innen über die notwendigen Verrichtungen abzustimmen. Zu den Mitarbeiter:innen gehören sowohl Menschen mit als auch ohne zugeschriebene Behinderungen. Die beiden Fokuspersonen, die zur Gruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten gezählt werden, wurden jeweils drei Arbeitstage lang begleitet: Constantin Igelmann⁶ arbeitet zum Zeitpunkt der Ethnografie bereits seit sieben Jahren im besagten Café und hat sich einen gewissen Status in der vorherrschenden, inoffiziellen Hierarchie erarbeitet, so dass er in der Lage und befugt ist, neben dem Service auch die Kaffeemaschine zu bedienen. Clemens Inghoff ist seit einem Jahr als Auszubildender im Betrieb tätig. Er ist zum Beobachtungszeitpunkt 18 Jahre alt und war zuvor Schüler. Er befindet sich in der Anlernphase für die verschiedenen Tätigkeiten, arbeitet ausschließlich im Service und ist häufig Adressat für Weisungen und Kritik.

4 Ethnografische Betrachtungen zur Aneignung von Mitspielkompetenz am inklusiven Arbeitsplatz

Die Darstellung der empirischen Untersuchung orientiert sich an folgender Struktur: Abschnitt 4.1 stellt dar, wie Einzelne in ihrem Arbeitsalltag trainiert werden, das heißt, wie sie durch andere Mitarbeiter:innen und Vorgesetzte sowie die materielle Umgebung und Arbeitsorganisation adressiert und angerufen werden, um sich möglichst reibungslos in den Arbeitsablauf einzufügen. Abschnitt 4.2 zeigt exemplarisch, wie ein Mitarbeiter agiert, der bereits eingearbeitet ist und wie dieses Agieren als

6 Die Namen aller Personen sind anonymisiert. Die Daten habe ich selbst erhoben, verschriftlicht, bearbeitet und analysiert. In der Ergebnisdarstellung schreibe ich in dritter Person von »der Ethnografin«, um eine distanzierte Ergebnispräsentation zu gewährleisten.

Vorbild für andere dient. Abschnitt 4.3 behandelt, inwiefern die Mitarbeitenden selbsttätig aktiv sind, um sich die Arbeitsabläufe insbesondere körperlich übend anzueignen.

4.1 Mitspielkompetenz im Ensemble trainieren

Wie wird eine Person, die in einem bestimmten Kontext noch unerfahren ist, alltäglich trainiert, um ›mitspielen‹ zu können? Wie funktioniert das Ensemble, in das inkludiert wird, und wie trägt es zum Training der Mitspielkompetenz bei? Im Folgenden werden insbesondere die Arbeitspraktiken von Clemens Inghoff analysiert, da sich dieser, wie erwähnt, in der Anlernphase befindet.

Generell ist die Arbeit in einem Café durch vielschichtige, komplexe Abläufe gekennzeichnet, die bestimmten Routinen folgen, aber auch durch die Interaktionen mit Kund:innen initiiert, manchmal auch irritiert, unterbrochen oder gestört werden. Um sich in diesen Abläufen bewegen und koordinieren zu können, sind körperliche Kompetenzen erforderlich, die meist erst sichtbar und verbalisierbar werden, wenn eine Mitarbeiter:in diese nicht oder noch nicht beherrscht.

In einer beobachteten Situation erläutert eine der erfahreneren Arbeitskolleginnen, dass die Koordination der Arbeitsabläufe durch die räumliche Enge hinter dem Tresen, dem Ort also, an dem Getränke zubereitet und zum Servieren bereitgestellt werden sowie die Kasse bedient wird, erschwert sei: »Und wenn dann da ein Clemens durchgeht, der Platz braucht, weil er hektisch losgeht, dann wird's *richtig* eng« (IB_mI_Cafe_Tag3: 23). Clemens' ›hektisches Losgehen‹ empfindet sie als Störfaktor, als disruptiven Moment, der die ohnehin anspruchsvolle Koordinationsarbeit der Belegschaft, die ein möglichst störungsfreies Bewegen zwischen menschlichen und dinglichen Körpern benötigt, zusätzlich behindert. Sie kritisiert seinen Mangel an körperlicher Souveränität und Kontrolle; mit Alkemeyer gesprochen, stört seine fehlende Mitspielkompetenz den Arbeitsablauf.

Auch an anderer Stelle wird Clemens noch unzureichend disziplinierter Körper zum Thema. Nachdem er mit Martin, einem Mitarbeiter aus der Küche, Sirup gekocht hat, bringen sie die Töpfe in den Gastraum:

»Martin geht aufrecht und hält den Topf mit ein bisschen Abstand von seinem Körper weg. Clemens geht hinter ihm, seine Schultern sind nach vorne gebeugt und er hält den Topf relativ nah an seinem Körper. Martin sagt, Clemens solle aufrechter gehen und selbstbewusster laufen, damit die Leute ihn auch sehen.« (IB_mI_Cafe_Tag1: 55)

Der Aufruf des erfahreneren Martin verfolgt nicht nur funktionale Zwecke, sondern zielt auch auf die Herausbildung einer kompetenteren

Gangart des Kollegen. So rät Martin zu einer aufrechten Haltung, damit Clemens von Anderen wahrgenommen wird und sich besser in den gemeinsamen Arbeitsablauf einfügt. Zudem weist er Clemens darauf hin, »selbstbewusster« zu laufen und erteilt ihm damit nicht nur einen Ratsschlag zur effizienten Bewältigung einer konkreten Arbeitsaufgabe, sondern auch dafür, wie er seine Wirkung auf Andere durch die »präsentatorische Seite« (Schmidt 2013: 99) des Körpers beeinflussen kann.

In einer anderen Situation zeigt sich, dass das Körpertraining auch ohne eine explizite Thematisierung vonstattengeht:

»Clemens räumt Tische ab, er trägt einen Stapel Teller in der Hand und geht Richtung Küche. Markus erscheint hinter dem Tresen mit einem weiteren Teller und fragt: ›Nimmst du den noch mit? Kann ich den da drauf stellen? (Er stellt den Teller vorsichtig oben auf den Stapel in Clemens' Hand) Geht das?‹ Clemens bejaht und nimmt alles vorsichtig mit in die Küche.« (IB_m1_Cafe_Tag2: 39)

Clemens' Kollege Markus erscheint in der Beschreibung nahezu wie ein Sporttrainer, indem er zusammen mit Clemens sorgfältig austariert, wieviel dieser in der Lage ist zu tragen, mit dem Ziel, die Zahl der Teller zu erhöhen. Er gibt im wahrsten Sinne des Wortes »mehr Gewicht« auf das Tablett und steigert damit Clemens' Kompetenz, möglichst viel Geschirr rasch und unfallfrei in die Küche zu tragen.

Neben dem Training von Körperkontrolle und -souveränität werden auch mentale Fähigkeiten der Belegschaft für die Arbeitsabläufe in Beschlag genommen. Diese Arbeitsabläufe werden unter anderem durch das Ertönen einer Klingel strukturiert, die anzeigt, dass eine Bestellung fertig zubereitet in der Küche zur Abholung bereitsteht. Das Servieren dieser Bestellungen hat für alle Mitarbeitenden oberste Priorität. Clemens kann dabei beobachtet werden, dass er als Reaktion auf das Klingeln andere Aufgaben unterbricht und »schon fast nach hinten [rennt]« (IB_m1_Cafe_Tag2: 60).

Die Klingel strukturiert also die Aufmerksamkeit der Arbeitenden. Da allerdings alle Mitarbeitenden potenziell Adressat:innen der Klingel sind, müssen sie zusätzlich – meist nonverbal – verhandeln, wer dem Aufruf folgt. In der folgenden Situation funktioniert diese Abstimmung nicht:

»Aus der Küche ertönt ein Klingeln, aber niemand geht hin, obwohl mindestens fünf Personen am und hinter dem Tresen stehen und verschiedenen Aufgaben nachgehen. Der Geschäftsführer des Cafés geht am Tresen entlang und sagt mit strengem Ton in die Runde: ›Ding dong! Und niemand geht?‹ Constantin geht schnell nach hinten zur Küche und serviert das Essen.« (IB_m2_Cafe_Tag 2: 44)

In der geschilderten Situation folgt auf den eintrainierten akustischen »Befehl« nicht die erwartete Reaktion. Während häufig zu beobachten ist, dass sich nach dem Klingeln eher zu viele Personen gleichzeitig Richtung

Küche in Bewegung setzen, zeigt in dieser Situation keine von ›mindestens fünf Personen‹ die Intention, der Aufforderung durch das Klingeln zu folgen. Erst auf den recht harschen Kommentar des Geschäftsführers reagiert Constantin und erledigt die Aufgabe stellvertretend für die ganze Gruppe.

Die Beobachtungen zeigen, dass das Ensemble aus Mitarbeitenden und der materiellen, dinglichen Umgebung durch Koordinationsarbeit, insbesondere durch permanente verbale wie auch nonverbale Abstimmung untereinander, funktionsfähig wird. Die Koordination folgt keiner offiziell festgeschriebenen Hierarchie zwischen den Arbeitenden, dennoch befindet sich der noch unerfahrene Clemens Inghoff häufig am empfangenden Ende eines ›Befehls‹ (Foucault 1976: 214). Dabei werden sowohl Clemens' Körper als auch seine mentalen Fähigkeiten adressiert und trainiert.

4.2 *Der ins Spiel gebrachte Körper als Vorbild gelungener Inklusion*

Personen, die bereits Mitspielkompetenz ausgebildet haben, können als Vorbilder dienen und so die Anstrengung, Mitspielkompetenz auszubilden, als lohnenswert erscheinen lassen. Clemens Inghoff beispielsweise betont des Öfteren, dass ihm der Arbeits-›Stil‹ seines Kollegen Constantin Igelmann ›gefällt‹ und er sich dessen Stil aneignen möchte. Constantins alltägliche Kompetenzinszenierung ist in mehreren Protokollstellen festgehalten und zeigt die Attraktivität eines ins Spiel gebrachten Körpers, zum Beispiel, wenn er kompetent die Kaffeemaschine bedient:

»Häufig erledigt Constantin mehrere Dinge parallel. Er hält in der linken Hand den Siebträger gerade unter die Kaffeemühle, dabei dreht er ihn leicht, damit das Kaffeepulver gleichmäßig verteilt wird. Nachdem die gewünschte Menge Kaffeepulver im Siebträger gelandet ist, wird mit einem Hebel ein Tamper heruntergelassen, der das Kaffeepulver noch etwas komprimiert. Mit der rechten Hand hält er gleichzeitig eine Metallkanne mit Milch unter den Milchaufschäumer. Er bereitet meist zwei oder drei Heißgetränke gleichzeitig zu.« (IB_m2_Cafe_Tag1: 6)

Das gleichzeitige Erledigen von mehreren Dingen hat einerseits zeitökonomische Gründe und andererseits auch eine präsentierende, ›zeigende‹ Komponente, so dass Constantins Aufführung als »*performed knowledge*« (Alkemeyer 2011: 51, Herv. i. O.) gelten kann. Das gleichzeitige Erledigen mehrerer Arbeitsschritte transportiert das Bild eines kompetenten und routinierten Mitarbeiters, der buchstäblich ›alles im Griff‹ hat, der kontrolliert agiert und der körperlich auf das Erfüllen der Arbeitsaufgaben *trainiert* ist. Das Erledigen unterschiedlicher Aufgaben mit der rechten und mit der linken Hand erfordert zusätzlich kognitive

Leistungen, die nicht ohne eine gewisse Übung zu bewerkstelligen sind. Aufgrund der Routine ist es Constantin möglich, dynamisch und ›mit Schwung‹ zu arbeiten:

»Auf der anderen Seite der Theke stehen die Tablettts, auf denen die Bestellungen angerichtet werden. Hier steht schon ein Glas mit Milchschaum. Constantin nimmt den Espresso, den er in einer Metallkanne zubereitet hat und dreht sich damit schwungvoll in Richtung des Glases. Er kippt den Espresso in das Glas mit der Milch. Dabei wirkt er souverän, ruhig und routiniert. Es geht auch kaum etwas schief, obwohl er so vieles gleichzeitig erledigt.« (IB_m2_Cafe_Tag1: 7)

Die Ethnografin hat hier notiert, dass Constantin ›souverän, ruhig und routiniert‹ gewirkt habe. Doch wie erzielt er diese Wirkung? Zunächst ist die Geschwindigkeit seiner Bewegung auffällig, denn er ist zwar schnell, dabei aber entspannt, kontrolliert und – im Gegensatz zu Clemens – nicht ›hektisch‹. Zusätzlich ist er in der Lage, mehrere Arbeitsschritte gleichzeitig und fehlerfrei auszuführen. Constantins Kompetenzinszenierung lässt ihn daher als ein Beispiel gelungener Inklusion erscheinen, als einen ins Spiel gebrachten Körper.

Neben den schwungvoll-dynamischen Gesten wird auch eine ruhige und gefestigte Körperspannung praktiziert, wie sich anhand des ›Tische Abräumen‹ zeigen lässt:

»Constantin räumt Tische ab. Er stapelt mindestens fünf Teller, auf denen jeweils Essensreste, Servietten und teilweise auch kleine Schälchen stehen, außerdem Besteck, auf seinen linken Arm. Er geht sogar noch an andere Tische weiter damit und sammelt kleine Schälchen, Besteck und Müll und legt alles oben auf den Stapel Teller. In die rechte Hand nimmt er zuletzt noch einen kleinen Teller und trägt alles souverän und mit aufrechter Haltung in die Küche.« (IB_m2_Cafe_Tag2: 31)

Beim Stapeln und Balancieren des Geschirrs hat Constantin möglicherweise einen wichtigen Hinweis seiner Kollegin bereits inkorporiert, die während der Beobachtungstage mehrmals versucht hat, die jüngeren Mitarbeitenden dazu zu bringen, nicht ›zweimal‹ beziehungsweise ›nie leerzulaufen‹ und sie damit zu effizientem Arbeiten aufgerufen.

Die folgende Protokollstelle legt nahe, dass die dynamischen und schwungvollen Gesten Constantins weder ausschließlich unbewusst vonstattengehen noch rein praktische Zwecke verfolgen, sondern auch einen bewusst inszenierenden Charakter haben:

»Er schraubt einen Sahnespender gefüllt mit Sahne zusammen. Anschließend wirft er den Sahnespender drei Mal in die Luft, so dass dieser sich in der Luft um die eigene Achse dreht. Mia steht auch hinter der Theke, aber mit dem Rücken zu Constantin, der sagt: ›Mia, schau mal!‹ Sie dreht sich um und Constantin wirft den Spender ein viertes Mal in die Luft und der Spender dreht sich zum wiederholten Male um sich selbst.

Eine Mitarbeiterin aus der Küche geht vorbei und sagt lachend: ›Ich mach keine Sauerei sauber!‹ Constantin gibt anschließend die Sahne auf den Kakao, den er zuvor vorbereitet hatte.« (IB_m2_Cafe_Tag1: 24)

Die kurze Szene lässt sich so deuten, dass Constantin zunächst dreimal erprobt, ob der Sahnespender sich in der Luft dreht; als dies gelingt, wirbt er bei Mia um Anerkennung. Deren Reaktion ist nicht protokolliert, jedoch gibt es eine weitere Mitarbeiterin aus der Küche, die zufällig Beobachterin der Szene wird; sie weist auf Constantins potentielles Scheitern hin. Dessen Inszenierung von Souveränität kann daher auch als Teil einer impliziten ›Bewährungsprobe‹ verstanden werden, da er sich immer wieder um die Anerkennung als kompetent mitspielendes Subjekt bemühen muss. Als langjähriger Mitarbeiter ist er zwar anerkannt und eintrainiert, doch scheint sein Status zugleich prekär zu sein.

4.3 Mitspielkompetenz einüben: der Wille zur Inklusion

Um einen ins Spiel gebrachten, kompetent mitspielenden Körper auszubilden, müssen ferner die notwendigen Praktiken selbsttätig eingeübt werden (können). So nimmt Clemens Inghoff beispielweise beim Servieren von Bestellungen unterschiedliche Körperhaltungen ein:

»Er muss ein sehr volles Tablett wegbringen. Er wirkt etwas unsicher beim Aufnehmen des Tablett und trägt es nah am Körper und geht sehr langsam damit zum entsprechenden Tisch. [...] Wenn er schwere Bestellungen trägt, hält er diese recht nah am Körper, zieht die Schultern hoch und geht sehr langsam und vorsichtig. Wenn wenig auf dem Tablett ist, trägt er es auch mal nur mit einer Hand und weiter weg vom Körper.« (IB_m1_Cafe_Tag2: 28–30)

Das unsichere Aufnehmen des Tablett, das er nahe am Körper trägt, um die Balance und Kontrolle zu halten, sowie das langsame Gehen zeigen an, dass Clemens den souveränen Umgang mit seinen Arbeitsmaterialien noch nicht vollständig inkorporiert hat. Er ist aber bereits in der Lage, seine Körperhaltung an die Aufgaben anzupassen: Je nachdem, ob es sich um ein schwer oder leicht zu tragendes Objekt handelt, setzt er seinen Körper entsprechend kontrolliert-stabilisierend oder entspannt-locker ein. Die Handhabung einfacherer Aufgaben gelingt ihm, während er sich bei den schwereren Aufgaben stärker zu konzentrieren scheint. Evidentlich übt er selbsttätig das Tragen von Geschirr mit unterschiedlichem Gewicht ein, ohne dass er explizit von anderen dazu angehalten wird.

Auch in weiteren Situationen legt Clemens einen eigenen Willen zur Einübung der Arbeitspraktiken an den Tag und beobachtet aus diesem Grund seinen Kollegen Constantin:

»Constantin kommt aus der Küche und hat einen Sack Eis dabei, den er vor seinem Bauch hält. Er schlägt auf dem Sack rhythmisch im Takt. Clemens sieht es und lacht. Im Vorbeigehen klopft Constantin noch mal im Takt auf den Sack und beim letzten ›Ton‹ des Taktes zwick er Clemens in den Bauch. Clemens lacht wieder. Constantin stellt den Sack mit Schwung auf den Tresen, schneidet ihn auf und gibt Eis mit der Kelle in eine Tupperbox. Zu mir sagt Clemens: ›Wir sind Spaßvögel, Constantin und ich. Ich mag seinen Stil.‹ Ich frage nach, was er meint, und er antwortet, Constantin sei manchmal auch streng mit ihm. Ich frage ihn weiter. Er sagt, er habe schon mal unten [im Lager, wo die persönlichen Dinge der Mitarbeitenden während der Arbeitszeiten abgelegt werden; SK] die Rucksäcke umgelegt, das habe Constantin nicht gefallen und er habe es ihm auch gesagt. ›Bei so was muss ich mich noch verbessern‹, sagt Clemens. Ich sage, er sei ja auch kritikfähig. Er sagt: ›Ja, ich muss das aber auch umsetzen, das ist immer das Problem bei mir.‹« (IB_m2_Cafe_Tag3: 60)

Die zugewandte Interaktion der beiden lässt sich so interpretieren: Constantin, der erfahrenere von beiden, weiß um die bewundernde Beobachtung durch Clemens und bezieht ihn deshalb in seine kleine ›musikalische‹ Inszenierung ein. In dem anschließenden Gespräch mit der Ethnografin erwähnt Clemens einerseits seine Verbundenheit mit Constantin (›Wir sind Spaßvögel‹). Andererseits akzeptiert er dessen Autorität, indem er Kritik ernst nimmt und explizit den eigenen Willen zur Verbesserung betont. Clemens' Aussage, dass er Kritik häufig nur unzureichend umsetze, verweist darauf, dass er die Mahnungen anderer Mitarbeiter:innen auf- und annimmt und sich darüber bewusst ist, dass seine ›Verbesserung‹ ein noch anhaltender Prozess ist.

Der Hinweis ›ich mag seinen Stil‹ drückt überdies Bewunderung aus und impliziert, dass die Mitarbeitenden über unterschiedliche ›Stile‹ verfügen, wie sie ihre alltägliche Arbeit erledigen. Constantins verspielte und dynamische Arbeitsweise scheint Clemens der Nachahmung wert:

»Clemens geht hinter den Tresen, hinter dem gerade ausnahmsweise niemand steht, er wirft einen Stift in die Luft, verpasst es aber, ihn wieder aufzufangen und muss ihn vom Boden aufheben.« (IB_m1_Cafe_Tag3: 66)

Eventuell nutzt Clemens diesen vermeintlich unbeobachteten Moment, um das lässige In-die-Luft-Werfen von Gegenständen auszuprobieren. Das Auffangen des Stiftes misslingt ihm allerdings. Da niemand das Misslingen kommentiert, bleibt es bei dieser Übungsepisode. Inwiefern er sich der Anwesenheit der Ethnografin ständig bewusst ist, die mit etwas Abstand das Geschehen beobachtet, lässt sich nicht abschließend klären; andere Protokollstellen geben Hinweise darauf, dass sie durchaus Adressatin mancher ›Kompetenzinszenierungen‹ ist und damit – wie in der Ethnografie üblich – keine nichtreaktive Position einnimmt, sondern

selbst ein Teil der beobachteten Praxis ist. Es ist also möglich, dass Clemens sich der Beobachtung durch die Ethnografin durchaus bewusst ist und die Inszenierung auch für diese vornimmt.

Constantins Arbeitsstil scheint bei Clemens als implizite Aufforderung zur Nachahmung anzukommen; explizit formuliert er, dass er sich verbessern müsse. Die folgende Protokollstelle zeigt, dass diese Reaktion nicht selbstverständlich ist:

»Constantin räumt energisch die Spülmaschine ein, Mia steht daneben und schaut ihm zu. Eine Kundin kommt und Constantin stürmt direkt zu ihr hin und bedient sie. Mia schaut ihm hinterher und fängt dann langsam an, das restliche Geschirr in die Spülmaschine zu räumen.«
(IB_m2_Cafe_Tag3: 68)

Mia, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet und ein Praktikum im Café absolviert, lässt sich (zumindest in dieser Situation) nicht von der allgemeinen Arbeitsdynamik anstecken, sondern bleibt ruhig. Erst schaut sie Constantin beim Spülmaschinereinräumen zu; als die Kundin kommt, priorisiert Constantin deren Bedienung und verlässt die Spülmaschine. Mia bleibt zwar nicht untätig, aber Constantins Dynamik überträgt sich nicht auf sie; sie hat ein langsames Tempo beim Einräumen. Die Geschwindigkeit, mit der im Café gearbeitet wird, hat sie noch nicht inkorporiert und in ihre eigene Praxis integriert. Ob sie nicht schneller arbeiten kann, es ihr zum beschriebenen Zeitpunkt noch nicht nahegelegt wurde oder es sich sogar um eine bewusste Verweigerung handelt, kann aus den ethnografischen Protokollen nicht rekonstruiert werden. Allerdings unterscheidet sich dieses Verhalten deutlich von Clemens', der häufig fast schon gehetzt wirkt, wiederholt die Notwendigkeit betont, besser zu werden, und damit die Kritik der anderen Mitarbeitenden konstruktiv auf- und gegebenenfalls auch vorwegnimmt.

5 Fazit: Praktizierte Inklusion im Arbeitsleben

Die Inklusion behinderter Menschen in Erwerbsarbeit ist durch eine grundlegende Problematik gekennzeichnet: Während das Recht auf Arbeit und Beschäftigung die teilhabestiftende Seite von Arbeit betont, bleibt die grundsätzliche inhärente Leistungsorientierung, die die ökonomische Verwertbarkeit der Arbeitsleistung zur Grundlage der Erwerbsarbeitsbeteiligung macht, häufig ausgeblendet. Subjektanalytisch gewendet werden Menschen mit Behinderungen durch gesellschaftliche Inklusion nun vermehrt als Subjekte anerkannt, was wiederum »mit ihrem Einbezug in die kapitalistische Verwertungslogik und mit einer Verantwortungs Zuschreibung für das eigene Wohl« (Wrana 2019: o.S.) einherzugehen droht. Diese Ausgangssituation hat Auswirkungen auf den

Arbeitsalltag, in welchem Menschen mit Behinderungen mit zahlreichen, teils widersprüchlichen Anrufungen konfrontiert werden (Karim 2021). Vor diesem Hintergrund zeigt dieser Beitrag, wie im Arbeitsalltag Inklusion praktiziert und wie Menschen mit Behinderungen mit den damit verbundenen körperlichen und mentalen Anforderungen umgehen. Neben Foucaults Überlegungen zur Disziplinierung wurde Alkemeyers Konzept der Mitspielkompetenz herangezogen, um ethnografische Daten aus einem Inklusionsbetrieb zu analysieren.

Üblicherweise wird der Inklusionsbetrieb als ein Ort betrachtet, an dem das gesellschaftliche Ideal der Inklusion gelebt und praktiziert wird. Gleichzeitig ist er – als Arbeits- und Ausbildungsstätte – ein exemplarischer Schauplatz dafür, wie Körper geformt, ökonomisch brauchbar und ›ins Spiel gebracht‹ werden. Insbesondere Mitarbeitende mit Behinderungen müssen auch im Inklusionsbetrieb täglich beweisen, dass sie in der Lage sind, die gestellten Aufgaben zu bewältigen, um sich ihre Anerkennung als ›produktive Gesellschaftsmitglieder‹ und dadurch einen dauerhaften Platz in der Erwerbsarbeitsgesellschaft sichern zu können. Da das kompetente Mitspielen aus verschiedenen Gründen aber auch scheitern kann und überdies die Gefahr besteht, dass das Scheitern auf die Beeinträchtigungen der jeweiligen Person zurückgeführt wird, befinden sich Arbeitende mit Behinderungen in einer täglichen Bewährungsprobe.

Die Ergebnisse der ethnografischen Beobachtungen lassen sich wie folgt zusammenfassen: Mitspielkompetenz zu erhalten bedeutet erstens *körperliche und mentale Fähigkeiten zu trainieren*, um Teil eines »leistungsfähigen Apparates« (Foucault 1976: 212) zu werden. Insbesondere Körperkontrolle und -souveränität müssen ausgebildet werden, um durch die materielle Umgebung manövrieren zu können. Zusätzlich wird erwartet, dass die Mitarbeitenden aufmerksam für anstehende Aufgaben sind. Als Trainer:innen der Mitspielkompetenz fungieren sowohl die anderen, erfahreneren Mitarbeitenden, Vorgesetzte und Kund:innen als auch die materielle Umgebung selbst. Um die Mitwirkung des Einzelnen zu garantieren, besitzt zweitens das Ausbilden von Mitspielkompetenz für das adressierte Individuum auch eine gewisse Attraktivität. So kann der *ins Spiel gebrachte Körper* anderer, erfahrener Mitarbeitender solch eine Attraktivität nach außen sichtbar transportieren; die ersichtliche Kompetenz eines mitspielenden Individuums dient als Vorbild. Drittens lässt sich ein *Wille zur Inklusion* beobachten, der »Sollen und Wollen in Einklang« (Bröckling 2017: 25) bringt. Dies führt dazu, dass das adressierte Individuum überhaupt bereit ist, Mitspielkompetenz auszubilden und sie sich selbsttätig ühend anzueignen. Mitspielkompetenz bedeutet also die notwendige Unterwerfung unter die Arbeitsabläufe, die aber nur gelingen kann, wenn die Subjekte befähigt sind, frei und selbsttätig auf spezifische Situationen zu reagieren.

So lässt sich festhalten, dass Inklusion im Arbeitsalltag weder ausschließlich ein unkonditioniertes Anrecht ist, noch zu einer »Politik der Zwänge, die am Körper arbeiten« (Foucault 1976: 176), verkürzt werden kann. Stattdessen motiviert der Wille zur Inklusion Einzelne zu selbsttätigen Übungen, die wiederum disziplinierend und inkludierend wirken. Der Körper spielt dabei eine wesentliche Rolle, da er »Speicher, Stabilisator« (Reuter/Lengersdorf 2016: 374) sowie Vermittler von Wissen ist. Das Einüben der Körperkompetenzen geschieht sowohl spielerisch im Umgang mit den erforderlichen Aufgaben, den Dingen und räumlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz sowie im Zusammenspiel mit anderen Mitarbeitenden als auch durch Anweisungen und einschleifendes Training. Soziologische Forschung zur Inklusion/Exklusion von Menschen mit Behinderungen sollte daher Prozesse gesellschaftlicher Ausschlüsse kritisch hinterfragen und zudem auch Inklusionspraktiken problematisieren (Gertenbach 2009: 314). Denn Inklusion stellt in der Alltagspraxis nicht nur ein Recht dar, sondern verlangt den adressierten Individuen auch einiges ab, insofern sie immer zugleich »Befreiungen und Unterwerfungen« (Deleuze 2020 [1990]: 128) mit sich bringt.

Literatur

- Alkemeyer, Thomas (2011): »Bewegen und Mitbewegen. Zeigen und Sich-Zeigen-Lassen als soziale Körperpraxis«, in: Robert Schmidt/Wiebke-Marie Stock/Jörg Volbers (Hg.), *Zeigen. Dimensionen einer Grundtätigkeit*, Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, S. 44–71.
- Alkemeyer, Thomas (2015): »Verkörperter Soziologie – Soziologie der Verkörperung. Ordnungsbildung als Körper-Praxis«, *Soziologische Revue* 38(4), DOI: <https://doi.org/10.1515/srsr-2015-0069>, S. 470–502.
- Behrendt, Hauke (2017): »Was ist soziale Teilhabe? Plädoyer für einen dreidimensionalen Inklusionsbegriff«, in: Catrin Misselhorn/Hauke Behrendt (Hg.), *Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe*, Stuttgart: JB Metzler, S. 50–76.
- Bösl, Elsbeth (2016): »Bundesdeutsche Behindertenpolitik im ›Jahrzehnt der Rehabilitation‹ - Umbrüche und Kontinuitäten um 1970«, in: Gabriele Lingelbach/Anne Waldschmidt (Hg.), *Kontinuitäten, Zäsuren, Brüche? Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Zeitgeschichte*, Frankfurt am Main: Campus, S. 82–115.
- Bröckling, Ulrich (2017): *Gute Hirten führen sanft. Über Menschenregierungskünste*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brümmer, Kristina/Thomas Alkemeyer (2021): »Üben und Trainieren«, in: Jürgen Budde/Torsten Eckermann (Hg.), *Studienbuch Pädagogische Praktiken*, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 240–262.

- Burmeister, Christoph T. (2021): *Das Problem Kind. Ein Beitrag zur Genealogie moderner Subjektivierung*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Deleuze, Gilles (2020 [1990]): »Postskriptum über die Kontrollgesellschaften«, in: Andreas Folkers/Thomas Lemke (Hg.), *Biopolitik. Ein Reader*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 127–133.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2023): »Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung. Allgemeine Bemerkung Nr. 8 des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen«, https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Information/Information_Recht_auf_Arbeit_und_Beschaeftigung.pdf (Zugriff: 31.10.2023).
- Folkers, Andreas/Thomas Lemke (2020): »Einleitung«, in: Andreas Folkers/Thomas Lemke (Hg.), *Biopolitik. Ein Reader*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 7–61.
- Foucault, Michel (1976): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2000): »Die Gouvernementalität«, in: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 41–66.
- Gertenbach, Lars (2008): »Ein ›Denken des Außen.‹ Michel Foucault und die Soziologie der Exklusion«, *Soziale Systeme* 14(2), S. 308–328.
- Karim, Sarah (2021): *Arbeit und Behinderung. Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben*, Bielefeld: transcript.
- Karim, Sarah (2022): »Arbeiten mit Behinderungen. Aushandlungen von Nähe und Distanz am Beispiel einer Werkstatt für behinderte Menschen während der Covid-19-Pandemie«, *Journal für Psychologie* 30(2), DOI: <https://doi.org/10.30820/0942-2285-2022-2-90>, S. 90–110.
- Klein, Martin/Thomas Tenamberg (2016): *Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Integrationsprojekte in Deutschland*, Stuttgart: Kohlhammer.
- Möller, Torger (2008): »Disziplinierung und Regulierung widerständiger Körper: Zum Wechselverhältnis von Disziplinarmacht und Biomacht«, in: Karl-Siegfried Rehberg (Hg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel*, Frankfurt am Main: Campus, S. 2768–2780.
- Neukirchinger, Barbara (2020): »Kritische Theorie als Perspektive für das britische soziale Modell von Behinderung«, in: David Brehme/Petra Fuchs/Swantje Köbsell/Carla Wesselmann (Hg.), *Disability Studies im deutschsprachigen Raum. Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung*, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 74–81.
- Peter, Tobias/Anne Waldschmidt (2017): »Inklusion. Genealogie und Dispositivanalyse eines Leitbegriffs der Gegenwart«, *Sport und Gesellschaft* 14(1), DOI: <https://doi.org/10.1515/sug-2017-0003>, S. 29–52.
- Reuter, Julia/Diana Lengersdorf (2016): »Der ›Alltag‹ der Soziologie und seine praxistheoretische Relevanz«, in: Hilmar Schäfer (Hg.), *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*, Bielefeld: transcript, S. 365–379.

- Schmidt, Robert (2013): »Zur Öffentlichkeit und Beobachtbarkeit von Praktiken der Subjektivierung«, in: Andreas Gelhard/Thomas Alkemeyer/Norbert Ricken (Hg.), *Techniken der Subjektivierung*, München: Wilhelm Fink, S. 93–105.
- Unterthurner, Gerhard (2017): »Die Welt ist eine große Anstalt – Exklusionen in Foucaultschen Geschichten des Strafens«, in: Marc Rölli/Robert Nigro (Hg.), *Vierzig Jahre »Überwachen und Strafen« . Zur Aktualität der Foucault'schen Machtanalyse*, Bielefeld: transcript, S. 63–94.
- Villa, Paula-Irene (2013): »Subjekte und ihre Körper. Kulturosoziologische Überlegungen«, in: Julia Graf/Kristin Ideler/Sabine Klinger (Hg.), *Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven*, Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 59–78.
- Waldschmidt, Anne (2007): »Existenzsicherung – ein soziales Recht? Überlegungen zur Theorie der Behindertenpolitik unter besonderer Berücksichtigung von Menschen mit schwerer Behinderung«, in: Markus Dederich/Katrin Grüber (Hg.), *Herausforderungen. Mit schwerer Behinderung leben*, Frankfurt am Main: Mabuse, S. 61–74.
- Wansing, Gudrun (2015): »Was bedeutet Inklusion? Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff«, in: Theresia Degener/Ulrike Diehl (Hg.), *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht. Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe*, Bonn: bpb, S. 43–54.
- Wrana, Daniel (2019): »Die Normativität der Inklusion – ein Essay«, *Zeitschrift für Inklusion* 10(2). <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/532> (Zugriff: 01.10.2025).

