



Sarah Karim

---

# Arbeit und Behinderung

Praktiken der Subjektivierung  
in Werkstätten  
und Inklusionsbetrieben

[transcript] Disability Studies

**Aus:**

*Sarah Karim*

## **Arbeit und Behinderung**

### **Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben**

Oktober 2021, 290 S., kart., Dispersionsbindung

39,00 € (DE), 978-3-8376-5607-7

E-Book:

PDF: 38,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5607-1

Wie wir arbeiten, beeinflusst in hohem Maße, wie wir uns selbst als Subjekte verstehen. Das gilt auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die meist in Werkstätten oder Inklusionsbetrieben beschäftigt sind. Sarah Karims ethnografische Studie untersucht im Anschluss an die soziologischen Disability Studies sowie an Subjektivierungs- und Praxistheorien, wie Arbeitspraktiken das Handeln und Selbstverständnis der Beschäftigten beeinflussen. Anschaulich wird herausgearbeitet, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten einem ambivalenten Umgang am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dabei entwickeln sie eigenwillige und kreative Praktiken, um mit den Herausforderungen von Verbesonderung und Inklusion umzugehen.

**Sarah Karim**, geb. 1985, ist Soziologin. Sie lehrt und forscht zu Disability Studies und Soziologie der Behinderung an der Universität zu Köln. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Praxistheorie, Ethnografie und Subjektivierungsforschung.

Weiteren Informationen und Bestellung unter:  
[www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5607-7](http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5607-7)

# Inhalt

---

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>1. Einleitung</b> .....	11
<b>2. (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion: ein ambivalentes Verhältnis</b> .....	19
2.1 (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang denken .....	21
2.2 Werkstätten, die ›totale Institution‹ und inklusives Arbeiten .....	25
2.3 Behinderte Menschen zwischen Exklusion und Inklusion .....	28
2.4 Inklusion in Arbeit als Frage sozialer Gerechtigkeit und Anerkennung .....	35
2.5 Kritische Perspektiven der Disability Studies auf Arbeit und Behinderung .....	38
2.6 Zusammenfassung .....	49
<b>3. Praktiken der Subjektivierung theoretisch denken</b> .....	51
3.1 Subjektivierung als Anrufung und Positionierung .....	52
3.2 Praktiken der Differenzierung: Über das »un/doing dis/ability« .....	65
3.3 Soziale Praxis als öffentlich beobachtbarer ›Ort‹ der Subjektivierung .....	70
3.4 Körperlichkeit und Materialität von Subjektivierungsprozessen .....	77
3.5 Implizite und explizite Praktiken der Subjektivierung .....	82
3.6 Schlussfolgerungen .....	85
<b>4. Methodologie und methodisches Vorgehen</b> .....	87
4.1 Die rekonstruktive qualitative Sozialforschung .....	87
4.2 Der ethnografische Forschungsstil .....	90
4.3 Ethnografie und Differenz .....	96
4.4 Fallauswahl und Datenerhebung .....	100
4.4.1 Der Feldzugang .....	100
4.4.2 Die teilnehmenden Institutionen .....	102
4.4.3 Die Arbeitsbereiche und Fokuspersonen .....	103
4.4.4 Die Beobachtungsprotokolle .....	106
4.4.5 Die ergänzenden Interviews .....	108
4.5 Auswertung und Rekonstruktion der Daten .....	109

4.6	Machtsensible Ethnografie: Reflexion der Feldarbeit .....	114
4.7	Zusammenfassung .....	121
<b>5.</b>	<b>(Erwerbs-)Arbeit und Subjektivierung: eine empirische Studie .....</b>	<b>123</b>
5.1	Rechtlich-institutionelle Strukturen der (Erwerbs-)Arbeit in Werkstätten und Inklusionsbetrieben .....	124
5.1.1	Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Leistungsimperativ und Förderung .....	125
5.1.2	Inklusionsbetriebe zwischen Vermittlung und Inklusion .....	133
5.1.3	Rechtlich-institutionelle Strukturen im Vergleich .....	137
5.2	Räumliche Arbeitsumgebung und Arbeitsplätze .....	139
5.2.1	Vergemeinschaftung und Individualisierung in der Werkstatt .....	139
5.2.2	Produktivität und Selbstständigkeit im Inklusionsbetrieb .....	142
5.2.3	Räumliche Arbeitsumgebung im Vergleich .....	144
5.3	Arbeitspraktiken .....	146
5.3.1	Die beobachteten Arbeitspraktiken im Überblick .....	147
5.3.2	Die zeitliche Strukturierung des Arbeitstages und der Arbeitspraktiken .....	159
5.3.3	Umgang mit den Arbeitsmaterialien .....	166
5.3.4	Arbeitspraktiken im Vergleich .....	186
5.4	Interaktionen im Arbeitsalltag .....	187
5.4.1	Interaktionen mit Fachkräften in der Werkstatt .....	188
5.4.2	Interaktionen der Beschäftigten in der Werkstatt .....	198
5.4.3	Interaktionen mit Vorgesetzten im Inklusionsbetrieb .....	203
5.4.4	Interaktionen unter Kolleginnen und Kollegen im Inklusionsbetrieb .....	207
5.4.5	Interaktionen im Vergleich .....	213
5.5	Behinderung und Differenz im Arbeitsalltag .....	214
5.5.1	Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung in der Werkstatt .....	215
5.5.2	Umgang mit anderen Differenzkategorien in der Werkstatt .....	221
5.5.3	Umgang mit der Differenzkategorie Behinderung im Inklusionsbetrieb .....	222
5.5.4	Umgang mit anderen Differenzkategorien im Inklusionsbetrieb .....	228
5.5.5	Der Umgang mit Differenzkategorien im Vergleich .....	235
5.6	Explizite Selbstpositionierungen .....	237
5.6.1	Fähige und selbstständige Subjekte in der Werkstatt .....	237
5.6.2	Einsatzbereite und normale Subjekte im Inklusionsbetrieb .....	245
5.6.3	Explizite Selbstpositionierungen im Vergleich .....	249
5.7	Über subversive und widerständige Praktiken: Unterlaufen von Kategorisierungen und Kritik des Leistungsdenkens .....	251
<b>6.</b>	<b>Ambivalente Subjektivierungen im Spannungsfeld von Inklusion und Verbesonderung .....</b>	<b>259</b>

<b>7. Fazit und Ausblick .....</b>	<b>267</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>271</b>

# 1. Einleitung

---

Arbeit, genauer Erwerbsarbeit, spielt in der modernen Gesellschaft nicht nur als Quelle der Existenzsicherung eine zentrale Rolle, sondern wird auch als wesentliche Determinante für den sozialen Status, als Einflussfaktor der alltäglichen Lebensführung und als Modus der Selbstverwirklichung angesehen (vgl. Voß 2018). Die letztgenannte Möglichkeit, so wird durch Rhetoriken der Aktivierung und Optimierung suggeriert, steht im Prinzip jedem und jeder<sup>1</sup> offen (vgl. Bröckling 2002a). Dies müsste somit auch für eine Gruppe gelten, deren Teilhabe am Arbeitsleben oftmals eingeschränkt ist, nämlich für Menschen mit Behinderungen.

Aktuell gibt es von staatlicher und zivilgesellschaftlicher Seite große Bemühungen, behinderte Menschen in Erwerbsarbeit zu inkludieren. Dennoch sind offensichtliche Unterschiede in der Beteiligung behinderter und nichtbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu erkennen. Der zweite *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen* (BMAS 2016) beinhaltet im Kapitel *Erwerbstätigkeit und materielle Lebenssituation* statistische Angaben zu diesem Themenbereich. Den dortigen Ausführungen zufolge ist beispielsweise die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen viel geringer und korreliert dabei deutlich mit der Schwere der Beeinträchtigung, die als Grad der Behinderung im Schwerbehindertenausweis dokumentiert ist (vgl. BMAS 2016: 170). Zudem unterscheidet sich auch die Qualität der Beschäftigung: Menschen mit Behinderungen arbeiten weitaus häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, haben öfter befristete Arbeitsverträge, arbeiten unfreiwillig in Teilzeit und werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Menschen ohne offiziellen Schwerbehindertenstatus (vgl. ebd.: 184). Diese Schlechterstellung hat auch Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der jeweiligen Beschäftigung. So sind behinderte Erwerbstätige im Durchschnitt deutlich unzufriedener mit ihrer Beschäftigungssituation als

---

1 Aus Gründen der Barrierefreiheit werden in diesem Buch bei Funktionsbezeichnungen immer nur die männliche und die weibliche Form gleichzeitig genannt. Dabei sind jedoch, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer alle Geschlechter, auch diejenigen, die sich als nicht binär einordnen, gleichrangig mitgemeint.

nichtbehinderte Erwerbstätige (vgl. ebd.: 182); außerdem sind sie weitaus häufiger und länger erwerbslos als Letztere (vgl. ebd.: 190–192).

Auf Menschen mit Lernschwierigkeiten<sup>2</sup> treffen diese Befunde noch stärker zu. Sie sind nach dem Schulbesuch besonders von der Segregation auf dem Arbeitsmarkt betroffen, beispielsweise da sie in der Förderschule meist keine regulären Abschlüsse wie den Hauptschulabschluss erreichen können. Die Arbeitsbereiche in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Inklusionsbetrieben<sup>3</sup> bilden für sie die Hauptbeschäftigungsfelder. Ende 2019 gab die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland (BAG WfbM) an, dass insgesamt 316.204 behinderte Menschen in Werkstätten beschäftigt sind, davon sind circa 75 Prozent Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. BAG WfbM 2021a). In den Inklusionsbetrieben ist ihr Anteil etwas geringer. Inklusionsbetriebe beschäftigen als »rechtlich und wirtschaftlich selbstständige« (§ 215 SGB IX) Unternehmen oder Abteilungen in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mindestens 30 und höchstens 50 Prozent schwerbehinderte Personen. Von den 13.550 anerkannt schwerbehinderten Beschäftigten in den Inklusionsbetrieben gehörten 2019 24 Prozent zur Personengruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten; dieser Anteil ist seit 2005 stetig angewachsen (vgl. bag if 2021).

Menschen mit Lernschwierigkeiten sind also häufig statt auf dem regulären Arbeitsmarkt in Sonderbeschäftigungsverhältnissen tätig. Diese Formen der Arbeit sind besonders, da sie im Falle der Werkstatt nicht zum allgemeinen Arbeitsmarkt gehören oder im Falle der Inklusionsbetriebe finanziell gefördert werden.

- 
- 2 Ich verzichte in dieser Arbeit auf die Begriffe geistige Behinderung und geistig behinderte Menschen und verwende stattdessen den Ausdruck Menschen mit Lernschwierigkeiten. Erstens bildet der Begriff geistige Behinderung meiner Auffassung nach die Lebenslagen der Personengruppe nur unzureichend ab und verstärkt den cartesianischen Dualismus aus Körper und Geist, welcher beispielsweise in der Körpersoziologie häufig als verkürzt kritisiert wird (vgl. Turner 2001: 253). Ich gehe davon aus, dass es sich auch bei sogenannter geistiger Behinderung in erster Linie um eine verkörperte Differenz handelt. Leider ist zu dieser Annahme eine beträchtliche Forschungslücke zu konstatieren; eine Ausnahme bilden die Arbeiten der Historikerin Licia Carlson (2001; 2015). Zweitens und politisch wichtiger ist die Forderung von Selbstvertretungsorganisationen, den Begriff geistig behinderte Menschen durch den Ausdruck Menschen mit Lernschwierigkeiten zu ersetzen, da ersterer als diskriminierend empfunden wird. Ein Statement des Vereins Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. (2021) erklärt diese Forderung in Leichter Sprache.
- 3 Die Bezeichnung Inklusionsbetrieb ist relativ neu: Während der Erstellung dieser Studie wurden die Integrationsprojekte offiziell durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Inklusionsbetriebe umbenannt. Der Betrieb, in welchem ich die empirischen Daten erhob, wurde noch vor der Umbenennung geschlossen und trug somit nie offiziell diesen Namen. Aus Gründen der Verständlichkeit und Aktualität verwende ich dennoch durchgängig den Begriff Inklusionsbetrieb (seltener auch Inklusionsfirma oder Inklusionsunternehmen).

Werkstattbeschäftigte sind keine Arbeitnehmenden im eigentlichen Sinne, sondern Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit sogenanntem »arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus« (§ 221 SGB IX). Sie sind außerdem zusätzlich von Leistungen der Grundsicherung abhängig, da das in den WfbM ausgezahlte Entgelt<sup>4</sup> nicht für den Lebensunterhalt reicht und auch nicht als reguläres Einkommen gilt. Menschen mit Lernschwierigkeiten haben einen sozialrechtlichen Anspruch auf die sogenannte Werkstattleistung, also die Beschäftigung in einer Werkstatt, deren Einrichtung und Unterhalt durch verschiedene Kostenträger bezahlt wird. In den Inklusionsbetrieben dagegen verfügen die Mitarbeitenden zwar über den Arbeitnehmerstatus, sind im Gegensatz zu denen einer WfbM aber auch den »Widrigkeiten« des allgemeinen Arbeitsmarktes wie Konjunkturschwankungen und einer verstärkten Leistungsorientierung ausgesetzt.

Zudem hat das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention; kurz: UN-BRK) sowohl international als auch national die Diskussion um die Gleichstellung und Anerkennung behinderter Menschen vorangetrieben. Die UN-BRK wurde 2006 in New York verabschiedet und trat 2008 in Kraft. Dennoch mangelt es gerade in Deutschland sowohl an der Umsetzung der Konvention und der Verabschiedung der dazu notwendigen Gesetze als auch am politischen Willen, zum Beispiel die Finanzierungen für den inklusiven Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. Vereinte Nationen 2015).

Trotz der aktuellen Diskussionen zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Behinderung ist in der soziologischen Forschung eine Leerstelle zu erkennen. Dabei handelt es sich keineswegs um ein Spezialthema, sondern um ein Forschungsfeld, welches auch allgemeine Erkenntnisse über die moderne Arbeitswelt bereithält. Beispielsweise konstatieren die beiden britischen Soziologen Michael Oliver und Colin Barnes (2012: 16), dass die Sicht, der behinderte Mensch sei ein defizitäres Individuum, erst durch die individualisierte Lohnarbeit im Zuge der Industriellen Revolution entstanden sei. Diese zugegebenermaßen etwas holzschnittartige Argumentation verweist allerdings darauf, dass Behinderung als gesellschaftliches Phänomen kontingent und tief verstrickt mit der jeweils vorherrschenden Organisation und Kultur der Arbeit ist.

---

4 Die Zusammensetzung des Entgelts aus Grundbetrag, Arbeitsförderungsgeld und leistungsangemessenem Steigerungsbetrag erläutern Alexander Bendel, Caroline Richter und Frank Richter (2015: 16-17). Aktuell wird über die Bezahlung der Beschäftigten in Werkstätten debattiert; dabei geht es vor allem um die Kritik an der Ausnahme vom Mindestlohn (vgl. Lebenshilfe o.J.). Die Werkstattträger Deutschland, ein Verein, der die Interessen der Werkstattträger, also der Mitwirkungsgremien in den einzelnen Betriebsstätten, bündelt, schlagen dagegen ein so genanntes »Basisgeld« zur sozialen Sicherung »dauerhaft voll erwerbsgeminderter« Personen vor, das nicht an eine Beschäftigung in der Werkstatt gebunden ist (vgl. Werkstattträger Deutschland 2019: 1).



Das gesellschaftliche Verständnis, das Behinderung als zu lösendes medizinisches Problem ansieht, wird in den Disability Studies als individuelles bzw. medizinisches Modell von Behinderung bezeichnet (vgl. Waldschmidt 2005: 15-17). Anne Waldschmidt führt dazu aus, dass die medizinische Sichtweise auch heute noch im vorherrschenden Rehabilitationsparadigma dominiert, welches davon ausgeht, dass behinderte Menschen durch gezielte Therapie und Intervention (wieder) erwerbsfähig gemacht werden können (vgl. ebd.: 15). Es ist davon auszugehen, dass diese Sichtweise, die Behinderungen als Defizite individualisiert und ihre Heilung und Überwindung fordert, auch wesentliche Auswirkungen auf das Selbstbild behinderter Menschen hat, also auf das »being disabled«, wie Waldschmidt (2011: 96) es nennt, und damit auf die Frage, wie sie sich selbst als Subjekte verstehen können. Fiona Kumari Campbell zum Beispiel legt in ihren Ausführungen zum Ableismus, der Diskriminierung behinderter Menschen anhand ihrer (vermeintlich) fehlenden Fähigkeiten, den Schluss nahe, dass derartige hergebrachte Sichtweisen auf Behinderung den so etikettierten Menschen häufig ihren Subjektstatus absprechen und Behinderung so als »diminished state of being human« (Campbell 2009: 5), also als »verminderte Art des Menschseins«, konstruiert wird. Das sich aktuell ausbreitende Dispositiv der Inklusion könnte laut Tobias Peter und Waldschmidt (2017: 46) wiederum in dem Sinne verstanden werden, dass nun auch Menschen mit Behinderungen verstärkt als Subjekte wahrgenommen und adressiert werden.

Die »Frage nach dem Subjekt in der Moderne« (Reckwitz 2010: 9) stellt sich laut Andreas Reckwitz spätestens seit den machtkritischen und diskursanalytischen Arbeiten Michel Foucaults. Seit der Jahrtausendwende erhält die durch ihn inspirierte Forschungsrichtung der Governmentality Studies auch in Deutschland größere Aufmerksamkeit (Bröckling/Krasmann/Lemke 2000; Pieper/Gutiérrez Rodríguez 2003a; Bröckling 2007). Forschende aus diesem Umfeld interessieren sich vor allem für hegemonial-programmatische Subjektanrufungen, an denen sich die Einzelnen orientieren (sollen). Anforderungen aus der Arbeitswelt und der Ökonomie sind hier von besonderer Bedeutung. An diesen Forschungen kritisieren Thomas Alkemeyer und Paula-Irene Villa allerdings, dass sie vornehmlich an den Programmatiken und weniger an den tatsächlichen Praktiken, in welchen Subjektivierung als Prozess stattfindet, interessiert seien (vgl. Alkemeyer/Villa 2010: 317). Zudem ist zu beanstanden, dass die Forschung meist hegemoniale Subjektfiguren untersucht (Bröckling 2007; Reckwitz 2010). In den letzten Jahren wurden vor allem in empirischen Studien verstärkt marginalisierte Subjektivierungsweisen fokussiert (z.B. Pfahl 2011; Bosančić 2014).

Diese Studie geht jedoch davon aus, dass sich Subjektivierung vor allem bei marginalisierten Personengruppen wie Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht ausschließlich durch die Reaktionen der Individuen auf spezifische, an sie gerichtete Anrufungen vollzieht, sondern diese immer mit multiplen, über- und untergeordneten Anrufungen konfrontiert und somit zu einer Suchbewegung zwi-

schen verschiedenen Selbstdeutungs- und Selbstinszenierungsalternativen angehalten sind. Für Subjektivierung im Kontext von (Erwerbs-)Arbeit heißt das, dass die jeweiligen institutionellen und rechtlichen Strukturen sowie die konkrete Arbeitspraxis ausschlaggebend dafür sein müssten, welche Anforderungen an die Individuen gerichtet werden und welche Möglichkeiten des Umgangs mit diesen Anforderungen für sie bereitstehen und wie sie diese nutzen. Die zentrale Vorannahme dieser Studie lautet, dass für Menschen mit Lernschwierigkeiten die Unterscheidung zwischen segregierenden und inklusiven (Arbeits-)Kontexten bedeutsam ist, da eine Inklusion in reguläre Erwerbsarbeit auch eine Inklusion in ›normale‹ Subjektivierungspraktiken zur Folge haben müsste.

Eingehende Forschung über den Zusammenhang von Arbeit, Behinderung und Subjektivierung hält nicht nur für die Disability Studies und die Soziologie der Behinderung neue Anregungen bereit, sondern könnte auch der allgemeinen Subjektivierungsforschung und der Arbeitssoziologie neue Impulse liefern. Die Subjektivierungsforschung hat schon vielfältig auf die Relevanz der Erforschung marginalisierter Subjektkulturen aufmerksam gemacht, da Subjektivierung auch mit Techniken der Abgrenzung und Hegemonialisierungen verbunden ist (vgl. Geimer 2017; Reckwitz 2008a: 86-100). Für die Arbeitssoziologie könnte die Untersuchung von Behinderung und Arbeit Anregungen darüber geben, welche (konstitutive) Rolle Leistung und Leistungsfähigkeit, Abweichung und Normalität, Disziplin und Selbstständigkeit für die gesellschaftliche Konstruktion eines ›guten Arbeitssubjekts‹ spielen (Kleemann/Voß 2018). Wie behinderte Menschen gesehen werden, lässt also Schlüsse darauf zu, welche Eigenschaften im Allgemeinen von Arbeiten den erwünscht und erwartet werden.

Auch aus Sicht der kultursoziologischen Disability Studies ist eine Fokussierung auf marginalisierte Subjektkulturen interessant, da diese laut Waldschmidt vor allem an einer Perspektivumkehr interessiert sind. Die Disability Studies

»[...] benutzen Behinderung als heuristisches Moment, dessen Analyse kulturelle Praktiken und gesellschaftliche Strukturen zum Vorschein bringt, die sonst unerkannt geblieben wären. Der kulturwissenschaftliche Ansatz ist deshalb so spannend, weil mit ihm die Perspektive umgedreht wird: Nicht behinderte Menschen als Randgruppe, sondern die Mehrheitsgesellschaft wird zum eigentlichen Untersuchungsgegenstand. Wagt man diesen Perspektivenwechsel, so kann man überraschend neue Einsichten gewinnen.« (Waldschmidt 2005: 26-27)

Entsprechend ist es Ziel dieser Arbeit, dem Verhältnis zwischen hegemonialer und marginalisierter Arbeitskultur nachzugehen, indem eine marginalisierte Form der (Erwerbs-)Arbeit untersucht wird.

Empirisch liegt der Fokus auf dem Arbeitsalltag von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieben. In ethnografischen Beobachtungen in beiden Arbeitskontexten werden die Praktiken

der Subjektivierung in den Blick genommen. Dabei wird zwischen der Werkstatt als potenziell segregierender und dem Inklusionsbetrieb als tendenziell inklusiver Einrichtung unterschieden. Im Zentrum stehen dabei die alltäglichen Arbeitspraktiken und die Frage, wie diese mit den Selbstverhältnissen der Arbeitenden in Verbindung stehen. (Erwerbs-)Arbeit stellt dabei ein exemplarisches Feld der Subjektivierung dar, welches sich von anderen Lebensbereichen, wie Familie, Freizeit, Politik oder Bildung, abgrenzen und dadurch untersuchen lässt. Einfach ausgedrückt: Die Art und Weise, wie jemand arbeitet, geht nicht spurlos an der betreffenden Person vorbei, sondern prägt ihr Selbstverhältnis und ihre Selbstwahrnehmung. Und dabei sind neben den konkreten Arbeitstätigkeiten auch gesetzliche und institutionelle Strukturen, Architekturen, Interaktionen und Materialitäten von Belang. Ethnografische Forschung kann einen Beitrag dazu leisten, diese vielfältigen Einflüsse und den Vollzug subjektivierender Praktiken *in situ* zu beleuchten.

Dabei stellen sich der vorliegenden Studie gleich mehrere konkrete Fragestellungen: Mit welchen Imperativen werden behinderte Menschen während der Arbeit angerufen? Welche Praktiken prägen die Subjektivierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der Arbeit und wie? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten können zwischen segregierenden und inklusiven Settings festgestellt werden? Wie verhalten sich hegemoniale zu speziellen Anrufungen?

Dafür folgt die Arbeit dem folgenden Aufbau: Zuerst wird in Teil 2 das ambivalente Verhältnis zwischen (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion skizziert. Es wird dargelegt, wie (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang gedacht werden kann (Kap. 2.1). Anschließend werden die Werkstatt für behinderte Menschen und das inklusive Arbeiten im Zusammenhang mit Erving Goffmans (1973) »totaler Institution« beleuchtet (Kap. 2.2). Die sozialwissenschaftliche Diskussion um die Inklusion und Exklusion behinderter Menschen behandelt das Kapitel 2.3 und die sozialphilosophischen Debatten zu Inklusion in Arbeit als Frage sozialer Gerechtigkeit und Anerkennung das Kapitel 2.4. Das Kapitel 2.5 bearbeitet kritische Perspektiven der deutschsprachigen und internationalen Disability Studies auf Arbeit und Behinderung. Kapitel 2.6 bietet eine Zusammenfassung der bis dahin generierten Ergebnisse.

In Teil 3 werden die theoretischen Grundlagen der praxeologischen Subjektivierungsforschung dargelegt. Zu Beginn der Ausführungen wird Subjektivierung als Anrufung und Positionierung konzeptioniert (Kap. 3.1), dabei spielen Praktiken der (Human-)Differenzierung eine besondere Rolle (Kap. 3.2). Die soziale Praxis wird aufgefasst als der ›Ort‹, an dem Subjektivierung öffentlich sichtbar und beobachtbar stattfindet (Kap. 3.3). Außerdem wird Subjektivierung als körperliche und materielle Praxis verstanden (Kap. 3.4), die in expliziten und impliziten Anrufungszusammenhängen stattfindet (Kap. 3.5). Auch dieses Kapitel endet mit Schlussfolgerungen für die eigene Forschungsarbeit (Kap. 3.6).

In Teil 4 erfolgt eine methodologische Verortung der Studie als rekonstruktive qualitative Sozialforschung (Kap. 4.1). Anschließend werden der ethnografische Forschungsstil erläutert (Kap. 4.2) und methodologische Überlegungen zur Problematik von Ethnografie und Differenz rekapituliert (Kap. 4.3). Das methodische Vorgehen wird anhand der Fallauswahl und Datenerhebung (Kap. 4.4) und der Auswertung und Rekonstruktion der Daten (Kap. 4.5) expliziert. In Kapitel 4.6 wird die Feldarbeit als eine machtsensible Ethnografie reflektiert. Die Methodologie und das methodische Vorgehen werden abschließend zusammengefasst (Kap. 4.7).

In Teil 5, dem Herzstück der Studie, werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargelegt und anhand mehrerer Analysekatoren vergleichend analysiert. In Kapitel 5.1 werden zunächst die rechtlich-institutionellen Strukturen beider Institutionen untersucht, ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (kurz: SGB IX). Kapitel 5.2 widmet sich den architektonischen Rahmenbedingungen und der materiellen Gestaltung der Arbeitsplätze. Es wird herausgearbeitet, inwiefern diese materiellen Arrangements die Arbeitspraxis und Arbeitsorganisation beeinflussen. Danach wird das Augenmerk auf die Arbeitspraktiken gelegt (Kap. 5.3), diese werden zunächst in einem Überblick dargestellt (Kap. 5.3.1) und anschließend bezogen auf ihre zeitliche Strukturierung (Kap. 5.3.2) und den Umgang mit Materialien (Kap. 5.3.3) behandelt.

Kapitel 5.4 legt das Hauptaugenmerk auf die Interaktionen im Arbeitsalltag. Dabei sind machtasymmetrische Interaktionen zwischen Beschäftigten und Fachpersonal in der Werkstatt (Kap. 5.4.1) und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb (Kap. 5.4.3) relevant, aber auch symmetrische Interaktionen zwischen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen (Kap. 5.4.2 & 5.4.4). In Kapitel 5.5 wird erläutert, wie Behinderung und andere Differenzkategorien wie Geschlecht und Ethnizität bzw. »Migrationshintergrund« im Arbeitsalltag thematisiert, performiert und teilweise auch unterlaufen werden. Wie die Fokuspersonen sich selbst positionieren und von anderen wahrgenommen werden wollen, wird in Kapitel 5.6 behandelt. Der letzte Abschnitt des empirischen Kapitels zeigt, dass Subjektivierung nicht immer »reibungslos« funktioniert, sondern dass Kategorisierungen und das Leistungsprinzip im Sinne von Subversion und Widerstand auch unterlaufen werden können (Kap. 5.7). Schließlich folgt eine Diskussion der ambivalenten Subjektivierungen im Spannungsfeld von Inklusion und Verbesonderung, in welcher vor allem die Maximen der Leistungsfähigkeit, Geschwindigkeit und Selbstständigkeit beleuchtet werden (Kap. 6). Die Arbeit endet im Anschluss daran mit einem Fazit samt Ausblick (Kap. 7).



## 2. (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion: ein ambivalentes Verhältnis

---

»Ist Ihre Werkstatt auch von Inklusion bedroht?« Mit diesem Slogan warb die Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen im Dezember 2015 für einen Fachtag in Mainz. Die in ihm vollzogene ironische Zuspitzung, die Inklusion als Bedrohungsszenario inszeniert, macht den Legitimationsdruck deutlich, dem sich Werkstätten gegenübersehen: Sie gelten gemeinhin als Einrichtungen, die behinderte Menschen von der Mehrheitsgesellschaft separieren und von gesellschaftlicher Teilhabe exkludieren. Oft liegen sie in Industriegebieten am Stadtrand, sind für die Mehrheitsbevölkerung unsichtbar und besitzen ein »Besen-Bürsten-Pinsel-Image« (Berg/Viedenz 2001: 74). Durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und der damit einhergehenden Forderung nach Inklusion sieht sich zumindest die Selbstverständlichkeit, mit der Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig nach dem Absolvieren der Förderschule direkt in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) vermittelt werden, Erklärungsbedarfen ausgesetzt.

Die reale »Bedrohung« für WfbM durch den Inklusionsdiskurs zeigt sich beispielsweise in den *Abschließenden Bemerkungen* des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, welcher die Umsetzung der UN-BRK weltweit überwacht (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte o.J.).<sup>1</sup> Darin wird Besorgnis über den exkludierenden Charakter des Arbeitsmarktes in

---

1 Die erste Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland wurde im Jahr 2015 mit den *Abschließenden Bemerkungen* (im englischen Original: *Concluding Observations*) des zuständigen UN-Fachausschusses beendet, in denen Schwächen bei der Umsetzung der Konvention festgestellt und weitreichende Empfehlungen formuliert wurden. Der kombinierte zweite und dritte Berichtszyklus läuft aktuell und wird voraussichtlich 2021/2022 erneut durch den Fachausschuss geprüft (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte o.J.). Das Deutsche Institut für Menschenrechte (o.J.) zeigt dieses komplexe »Prüfverfahren zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland« anschaulich auf. Für eine juristische Einschätzung des derzeitigen Berichtszyklus bezogen auf die Zukunft von Werkstätten vgl. auch Drygalski (2020).

Deutschland, insbesondere über »den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern« (Vereinte Nationen 2015: 9), geäußert. So wird neben der zwingenden Schaffung von zugänglichen Arbeitsplätzen auch eine »schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt« (ebd.: 9) empfohlen.

Insofern sprechen diese Bemerkungen des UN-Fachausschusses eine weitaus deutlichere Sprache als die UN-BRK selbst, in der zwar das Recht auf Arbeit in einem inklusiven und zugänglichen Umfeld, die Errichtung von »angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen« (Art. 27 [1i] UN-BRK) und die Möglichkeit zum »Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt« (Art. 27 [1j] UN-BRK) gefordert wird, allerdings segregierende Einrichtungen nicht explizit abgelehnt oder verboten werden (vgl. Netzwerk Artikel 3 e.V. 2009: 22). Als Lösung wird unter anderem vonseiten der Deutschen Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention das Schaffen eines inklusiven Arbeitsmarktes dringend empfohlen (vgl. Palleit 2016), in welchem den Inklusionsbetrieben eine hervorgehobene Bedeutung zukommen könnten.<sup>2</sup> Diese bieten bereits seit den 1970er Jahren, zunächst in kleineren lokalen Initiativen und mittlerweile rechtlich verankert, Beschäftigung für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Klein/Tenambergen 2016: 33-35).

In den letzten Jahren gewinnen theoretische wie auch empirische Arbeiten an Relevanz, die sich mit dem normativen Anspruch auf Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und einem damit verbundenen Recht auf Arbeit für behinderte Menschen auseinandersetzen (z.B. Misselhorn/Behrendt 2017; Wansing/Welti/Schäfers 2018). So fordert zum Beispiel ein Sammelband aus dem Umkreis des Hamburger Zentrums für Disability Studies einen inklusiven Arbeitsmarkt (Bruhn et al. 2018). Werkstätten für behinderte Menschen werden von den Autorinnen und Autoren als nicht konform mit den Forderungen der UN-BRK bewertet und gelten somit als nicht inklusiv (vgl. Judith 2018).

Da die Soziologie diesen Themenbereich bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Schreiner 2017; Pieper/Mohammadi 2014) bisher wenig beachtet und es in dieser Arbeit weniger um die (zukünftige Entwicklung der) Institutionen gehen soll als vielmehr um die dort herrschende Praxis, wird im Folgenden kein klassischer Forschungsstand formuliert. Stattdessen wird eine theoretische und empirische Annäherung an das Verhältnis zwischen (Erwerbs-)Arbeit, Behinderung und Inklusion mit einem Fokus auf den beiden Arbeitszusammenhängen Werkstatt

---

2 In der sogenannten *Pre-List of Issues* für den aktuellen Berichtszyklus lobt das Deutsche Institut für Menschenrechte (2018: 18) die Stärkung und den Ausbau von Inklusionsbetrieben.

für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieb vollzogen.<sup>3</sup> Damit fokussiert die hiesige Arbeit einen anderen, nämlich soziologischen, Schwerpunkt als die meisten anderweitigen Arbeiten, die sich mit Behinderung und Arbeit beschäftigen: Diese sind nämlich vornehmlich in der Sonder- und Heilpädagogik und in den Erziehungswissenschaften angesiedelt und behandeln aus diesem Grund andere Fragestellungen, die sich eher auf die Entwicklung anwendungsbezogener Handlungskonzepte für unterschiedliche Personengruppen und Institutionen fokussieren (z.B. Mosen 2003; Grampp/Triebel 2004). Einige weitere Arbeiten widmen sich eher der ökonomischen Dimension der Arbeit in Werkstätten und/oder Inklusionsbetrieben (Berg/Viedenz 2001; Heinen/Tönnihsen 2002; Gehrman 2015).

Zu Beginn der nachfolgenden Ausführungen werden Arbeit und Erwerbsarbeit als Praxiszusammenhang skizziert, um daran anknüpfend einen soziologischen Klassiker hinzuzuziehen, der für die Soziologie der Behinderung und die Disability Studies eine wegweisende, wenngleich auch häufig kritisch reflektierte Bedeutung hat (vgl. Waldschmidt 2020a: 94-95): Mit Erving Goffman (1973) wird gefragt, ob Werkstätten als totale Institutionen verstanden werden können und welche Implikationen dies für inklusives Arbeiten bereithält. Im Anschluss daran werden Werkstattbeschäftigung und die Arbeit in Inklusionsbetrieben im Lichte aktueller sozialwissenschaftlicher Debatten um Inklusion und Exklusion beleuchtet. Schließlich werden die (soziologischen) Disability Studies dazu befragt, welche kapitalismus- und arbeitskritischen Perspektiven auf (Erwerbs-)Arbeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten angewandt werden können. Das zweite Kapitel endet mit einer Zusammenfassung.

## 2.1 (Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang denken

Das Verhältnis zwischen Gesellschaft, Arbeit und Individuum ist Thema vielfältiger Auseinandersetzungen, in welchen sich die Soziologie mit den Politikwissenschaften, der Ökonomie, der Anthropologie und der Ethnologie überschneidet. Aus diesem Grund ist bei jeder einschlägigen Forschungsarbeit vorab zu klären, wie der Terminus Arbeit jeweils definiert wird. Für die vorliegende Studie ist eine praxeologische Bestimmung des Arbeitsbegriffs anstelle einer endgültigen Definition

---

3 Die rechtlichen Strukturen der beiden Einrichtungen behandle ich im empirischen Teil dieser Studie. Einen guten Überblick über die Geschichte von Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland und deren rechtliche Strukturen bietet beispielsweise Mario Schreiner (2017: 41-62). Die Monografie *Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Integrationsprojekte in Deutschland* von Martin Klein und Thomas Tenambergen (2016) behandelt ausführlich die Entstehung und Entwicklungsmöglichkeiten der Inklusionsbetriebe in Deutschland.



zielführend, da sich Arbeitskulturen historisch und regional unterscheiden und von den jeweiligen sozialen und kulturellen Kontexten abhängig sind. Ich verstehe (Erwerbs-)Arbeit daher als Praxiszusammenhang, welcher sich durch bestimmte Strukturen, Praktiken und Subjektkulturen auszeichnet und sich im Wesentlichen von anderen Subjektivierungsfeldern (vgl. Reckwitz 2010: 55-56) wie dem Privatleben oder der Bildung unterscheidet.

Die Beschäftigung mit dem Thema Arbeit im Kontext der Subjektivierungsforschung kann zunächst anhand von zwei Dimensionen begründet werden. Zum einen lässt sich die Relevanz einer zeitlichen Dimension feststellen. Wenn eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt, verbringt ein erwachsener Mensch in Deutschland knapp ein Viertel seiner wöchentlichen Lebenszeit bei der Arbeit. Bereits aufgrund dieser zeitlichen Einbindung müssen die Arbeitspraktiken eine irgendwie geartete Wirkung auf den einzelnen Arbeitenden haben. Zum anderen ist das System der Erwerbsarbeit mit der Lohnzahlung verbunden und hat Auswirkungen auf die soziale Positionierung der Individuen, indem auf der einen Seite die materielle Existenz und auf der anderen Seite der soziale Status mit ihr verbunden sind.

Für Karl Marx stellt Arbeit den »Schlüsselbegriff zur Analyse aller Gesellschaften« (Nachtwey 2014: 111) dar. Er hatte folgendes Grundverständnis von Arbeit: »Die Arbeit ist zunächst ein Prozeß zwischen Mensch und Natur, ein Prozeß, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigne Tat vermittelt, regelt und kontrolliert.« (Marx/Engels 1962: 192, auch zit. in Nachtwey 2014: 111) Arbeit ist also eine Grundtätigkeit des Menschen, die historisch übergreifend vor allem die Naturbearbeitung beinhaltet. Um zu arbeiten, nutzt der Mensch seine körperlichen Dispositionen, wie Marx im Folgenden darlegt:

»Er tritt dem Naturstoff selbst als eine Naturmacht gegenüber. Die seiner Leiblichkeit angehörigen Naturkräfte, Arme und Beine, Kopf und Hand, setzt er in Bewegung, um sich den Naturstoff in einer für sein eignes Leben brauchbaren Form anzueignen. Indem er durch diese Bewegung auf die Natur außer ihm wirkt und sie verändert, verändert er zugleich seine eigne Natur.« (Marx/Engels 1962: 192)

Natur und Mensch verändern sich also in der Interaktion miteinander, und zwar im Rahmen körperlicher Praktiken und im Zusammenspiel mit Materialitäten. G. Günter Voß (2018: 37) interpretiert die Marx'sche Definition so, dass der Mensch die Natur, aber auch sich selbst der Arbeitstätigkeit unterwirft und dadurch eine Veränderung erfährt. In den Termini der Subjektivierungsforschung heißt das, dass Subjekte sowohl Unterwerfende als auch Unterworfenen sind (vgl. Reckwitz 2010: 9).

Heute wird unter dem Begriff Arbeiten vor allem das Arbeiten unter kapitalistischen Bedingungen verstanden, denn wenn gemeinhin von Arbeit gesprochen wird, ist meist Erwerbs- bzw. Lohnarbeit gemeint. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Erwirtschaftung eines Mehrwerts durch die Arbeitenden notwen-

dig ist (vgl. Nachtwey 2014: 113-116), also dass die Arbeitenden ihre Arbeitskraft verkaufen, um ihren eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Aus dieser Veräußerung der Arbeitskraft und der damit einhergehenden Rationalisierung und Arbeitsteilung folgt meist eine Entfremdung der Arbeitenden von der eigenen Arbeit (vgl. ebd.: 131-132). Durch die Etablierung der bürgerlichen Gesellschaft und die Industrialisierung verschob sich die Wertschätzung von Arbeit im Vergleich zu vormodernen aristokratisch-feudalen Gesellschaften. Erwerbszentrierte und im strengsten Sinne produktive Arbeit wurde aufgewertet und gleichzeitig die Haus- und Reproduktionsarbeit<sup>4</sup> abgewertet, indem die Vergütung von Arbeit zentral wurde und Arbeiten nun vor allem dem Erwerb des Lebensunterhalts dient. Robert Castel (2008) beschreibt diese Verschiebung als ›Sieg der Lohnarbeit‹, die historisch betrachtet eher eine marginalisierte Form von Arbeit darstellt. Er definiert Lohnarbeit in den *Metamorphosen der sozialen Frage* wie folgt:

»[E]in Lohnarbeitsverhältnis umfasst eine Form der Vergütung der Arbeit, nämlich den Lohn, welcher die Konsummuster und die Lebensweise der Arbeiter und ihrer Familien weitgehend bestimmt, sodann eine Form der Arbeitsdisziplin, die den Produktionsrhythmus regelt, schließlich einen legalen Rahmen, der das Arbeitsverhältnis strukturiert, also den Arbeitsvertrag und die dazugehörigen Bestimmungen.« (Castel 2008: 286)

Die Lohnarbeit umfasst also drei wesentliche Dimensionen: Erstens die Auszahlung des Lohns für eine erbrachte Arbeitsleistung, die das ökonomische Kapital der Arbeitenden bestimmt und ihre materielle Existenz sichert, zweitens die Ausgestaltung der konkreten Arbeitspraktiken in der Arbeitsplatzsituation und damit verbunden die Kontrolle und Disziplinierung der Arbeitenden sowie drittens die strukturellen Bedingungen in Form eines »legalen Rahmens«, der die Vertragsbestimmungen und die Rechtsverhältnisse umfasst und Gegenstand gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse ist. Damit ist die Multidimensionalität von Arbeit angesprochen, die als Zusammenhang von Materialitäten, Strukturen und Praktiken zu verstehen ist.

Hannes Krämer (2016) konstatiert, dass der klassische, vor allem durch Marx geprägte Arbeitsbegriff sich unter anderem durch eine Verengung auszeichnet, die »instrumentelle, d.h. planvolle und zweckrationale Aktivitäten« (Krämer 2016: 301) der Arbeitsausführung fokussiert, also von einem rationalen Planen und Durchführen der Arbeitsaktivitäten ausgeht. Weniger standardisierte Formen der Arbeit und Praktiken, die über die rational geplanten Arbeitstätigkeiten hinausgehen, laufen Gefahr, in der Analyse vernachlässigt zu werden. Ein praxeologisches Arbeitsver-

---

4 Dass Sorgearbeit eine wichtige Komponente im Verhältnis von Arbeit und Behinderung spielt, sei an dieser Stelle lediglich erwähnt.

ständnis, welches Arbeiten als Praxiszusammenhang versteht, lässt sich mit Krämer umschreiben, um

»wichtige Aspekte der Arbeitspraxis [...], wie etwa de[n] praktische[n], routinierete[n] Vollzug konkreter Arbeitstätigkeiten, die Körperlichkeit des Arbeitshandelns, Formen interaktiver und situativer Kooperation sowie nicht zuletzt die prä-reflexive Dimension der Tätigkeiten« (Krämer 2016: 301),

in die Analyse einzubeziehen. Relevant sind dann eben nicht nur die Arbeitstätigkeiten an sich, sondern auch die darüber hinausgehenden alltäglichen verkörperten und materiellen Mikropraktiken, die sich zwischen Routinehandlungen und spontanen Praktiken bewegen. Reckwitz bietet eine anschlussfähige Definition von Arbeitspraktiken:

»Unter modernen Praktiken der Arbeit, in denen sich ein Arbeitssubjekt bildet, lassen sich Tätigkeiten zusammenfassen, die als in der Regel vergütete und in diesem Sinne sozial anerkannte ›Leistungen für andere‹ interpretiert werden, und zwar Leistungen innerhalb eines Rahmens, der als nicht-privat gedeutet und in dem das Subjekt unter dem Aspekt seiner Leistungs-Fähigkeit betrachtet wird.« (Reckwitz 2010: 55-56)

Unter diese »Leistungen für andere« fallen sowohl Dienstleistungen als auch die Herstellung und Veräußerung hergestellter Artefakte. Der Hinweis auf »als nicht privat gedeutete« Tätigkeiten impliziert, dass Tätigkeiten zu Arbeit werden, wenn sie nicht in einem als Privatleben verstandenen Kontext vonstattengehen.<sup>5</sup> Als Arbeit gilt eine Tätigkeit, wenn der »kollektive[.] Interpretationszusammenhang[.]« (ebd.: 56) sie dazu macht. Diese Konzeption von Arbeit erweist sich für die vorliegende Studie als sinnvoll, da mit ihr nicht nur Arbeit in einem Inklusionsbetrieb, die als reguläre Erwerbsarbeit vergütet ist, sondern auch Werkstattarbeit als Arbeit verstanden wird. Denn Werkstattarbeit wird durch die Werkstattbeschäftigten selbst und die Öffentlichkeit der gesellschaftlichen Dimension ›Arbeit‹ zugerechnet, das heißt kollektiv als solche interpretiert. Außerdem werden Arbeitende in Inklusionsbetrieben wie auch Werkstattbeschäftigte unter dem Aspekt der Leistungsfähigkeit betrachtet, wie ich im empirischen Teil dieser Arbeit zeigen werde.

(Erwerbs-)Arbeit als Praxiszusammenhang zu verstehen heißt, dass es sich um ein empirisch untersuchbares Feld handelt, welches durch rechtliche Regelungen, wie das Arbeitsrecht und Arbeitsverträge, und den jeweiligen organisatorischen

---

5 Die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben ist natürlich historisch kontingent und immer wieder in Veränderung begriffen (für einen Überblick vgl. Jürgens 2018). Die Folgen des durch die Coronapandemie seit 2020 bedingten Gebotes des Social Distancing inklusive mehr Home-Office und Home-Schooling werden diese Grenzen wahrscheinlich erneut verschieben.

Aufbau strukturiert ist. Durch das Arbeiten und die damit verbundene Lohnzahlung definiert sich die materielle und soziale Positionierung der Individuen. Die praktische Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit, das Verhältnis zu und das Zusammenarbeiten mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten und die alltägliche Arbeitsorganisation sind bei der alltäglichen Arbeitspraxis bedeutsam. Schließlich baut das Individuum durch das Arbeiten ein Verhältnis zu sich selbst auf, formt sich, andere und seine Umwelt und wird so zu einem sozial anerkennenden Subjekt.

## 2.2 Werkstätten, die ›totale Institution‹ und inklusives Arbeiten

Der soziologische Diskurs um Behinderung ist stark geprägt von den Arbeiten Goffmans (vgl. Waldschmidt 2011: 92-94). Insbesondere die Studien *Stigma* (1967)<sup>6</sup> und *Asyle* (1973)<sup>7</sup> stellen zentrale Referenzwerke dar. In seiner Tradition stellt sich der Soziologie bei der Betrachtung von Werkstätten für behinderte Menschen zunächst die Frage: Sind Werkstätten totale Institutionen und wie ist vor dem Hintergrund der Antwort das Arbeiten in einem Inklusionsbetrieb einzuordnen?

Wie bereits erläutert gilt Werkstattbeschäftigung gemeinhin und spätestens seit der entsprechenden Einschätzung durch die Vereinten Nationen als segregierende Form der Beschäftigung für behinderte Menschen. Die Exklusion, die in Form von einer Inklusion in die Institution WfbM vollzogen wird, kann zwar nicht als repressiv im klassischen Sinne bezeichnet werden, wie es etwa bei der Einspernung in ein Gefängnis oder in eine geschlossene Psychiatrie der Fall wäre. Dennoch bestehen für die meisten Menschen mit Lernschwierigkeiten kaum Alternativen zu einer Werkstattbeschäftigung. Da Goffman (1973) die totale Institution als Idealtypus entwarf, das heißt als einen klar von anderen Institutionen abgrenzbaren Typ, muss diese auch eher als hilfreiches Analyseinstrument denn als empirisch auffindbarer Fall verstanden werden. So treffen nicht alle von Goffman entwickelten Merkmale dieses Typus in vollem Maße auf Werkstattbeschäftigung zu. Trotzdem lohnt sich eine Charakterisierung der Einrichtung anhand dieser Kriterien, um sie im Lichte exkludierender Verhältnisse zu betrachten und darüber hinaus zu fragen, welche Vor- und Nachteile die Einrichtung WfbM im Vergleich zu inklusiveren Formen des Arbeitens, zum Beispiel in einem Inklusionsbetrieb, besitzt.

Als zentrales Kriterium einer totalen Institution definiert Goffman (1973: 17), dass alle Lebensbereiche, die ansonsten getrennt stattfinden, nämlich Schlafen, Spielen und Arbeiten, an einem Ort verrichtet werden. In der WfbM werden neben der Arbeit auch Freizeitaktivitäten ausgeführt und es gibt soziale Dienste, die sich

---

6 US-amerikanische Erstausgabe 1963.

7 US-amerikanische Erstausgabe 1961.

um auch außerhalb des Arbeitslebens liegende Belange kümmern, jedoch schlafen und wohnen WfbM-Beschäftigte nicht in der Institution selbst.<sup>8</sup> In Inklusionsbetrieben dagegen wird ausschließlich das Arbeiten organisiert; gemeinsame Freizeitangebote sind nicht vorgesehen, allerdings können soziale Dienste angeboten werden. Beide Einrichtungen sind also keine totalen Institutionen im Goffman'schen Sinne.

Betrachtet man jedoch den Lebenszusammenhang vieler Menschen mit Lernschwierigkeiten insgesamt, handelt es sich um einen »im Sondersystem organisierten Lebenslauf« (Römisch 2011: 77).<sup>9</sup> Das heißt, Menschen mit Lernschwierigkeiten besuchen häufig spezielle Kindergärten, Schulen und Freizeitprogramme, nehmen an eigens für sie organisierten Gruppenreisen teil und arbeiten im Erwachsenenalter häufig in einer entsprechenden Werkstatt. Dem entspricht auch Oliver Marcharts Feststellung, dass viele prekarierte Bevölkerungsgruppen, wie eben auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, »sozialarbeiterisch und *managerial*« (Marchart 2013a: 47, Herv. i.O.) in institutionelle Kontexte inkludiert seien. Gudrun Wansing spricht von einer gesellschaftlichen »Hyperinklusion« (Wansing 2007: 290) behinderter Menschen.

Neben der Arbeit in der WfbM leben viele Menschen mit Lernschwierigkeiten, sofern sie nicht in der Herkunftsfamilie verbleiben, in stationären Einrichtungen, Außenwohngruppen von Wohnheimen oder in speziell betreuten Wohngemeinschaften (vgl. Römisch 2011: 58). Die anfallenden Anfahrtswege werden oft durch spezielle Fahrdienste bestritten und auch die Gestaltung der Freizeit ist häufig entweder in die Werkstatt oder Wohnheime selbst oder in von offenen Hilfen organisierte Freizeitangebote und Stammtische bis hin zu betreuten Gruppenurlaubsreisen institutionell eingebettet. Bei der Einbindung von Menschen mit Lernschwierigkeiten handelt es sich also nicht um die Einschließung in *eine* totale Institution, jedoch um eine Abhängigkeit von einer Vielzahl von Institutionen und Anbietern. So sind die Lebensbereiche Schlafen, Spielen und Arbeiten (vgl. Goffman 1973: 17) zwar räumlich getrennt, dabei aber dennoch institutionell organisiert. Im Gegensatz dazu bedeutet die Beschäftigung in einem inklusiven Betrieb

---

8 Je nachdem, wie eng man den Geltungsbereich Institution fasst, gibt es auch heute noch viele Großeinrichtungen der Behindertenhilfe, in denen sich Werkstatt und Wohnheim in unmittelbarer räumlicher Nähe oder auf demselben Gelände befinden.

9 Es zeigen sich laut Kathrin Römisch interessante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während sich der Lebenslauf von Männern mit Lernschwierigkeiten an dem erwerbsarbeitszentrierten Normallebenslauf von nichtbehinderten Männern mit der »Dreiteilung in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase« (Römisch 2011: 75) ausrichtet, orientiert sich der Lebenslauf von Frauen mit Lernschwierigkeiten nicht an dem Normallebenslauf der nichtbehinderten Frauen, der eine Unterbrechung der Erwerbsphase für die Reproduktionsarbeit bereithält, sondern eben auch an jener Dreiteilung.

zwar die Teilhabe an Erwerbsarbeit, muss aber nicht zwangsläufig eine Inklusion in andere Lebensbereiche nach sich ziehen.

Darüber hinaus zeichnen sich totale Institutionen dadurch aus, dass »die Mitglieder der Institution [...] alle Phasen ihrer täglichen Arbeit in unmittelbarer Gesellschaft einer großen Gruppe von Schicksalsgenossen aus[führen], wobei alle die gleiche Tätigkeit gemeinsam verrichten müssen.« (Goffman 1973: 17) Dieses Prinzip lässt sich im Fall der WfbM tatsächlich wiederfinden: Hier werden die Arbeiten von den Beschäftigten gemeinsam in einer Arbeitsgruppe ausgeführt, welche auf bestimmte Arbeitstätigkeiten, wie Verpacken, Gartenarbeit oder Hauswirtschaft, spezialisiert ist. Die Ankunft der Beschäftigten, der planmäßige Arbeitsbeginn, die Pausenzeiten und der Beginn des Feierabends sind in WfbM allgemein festgesetzt und geregelt. Flexibilisierte Arbeitszeiten kommen nur in Ausnahmefällen vor (Werkstättenverordnung [WVO] § 6[2]). Durch die gesetzliche Mindestgröße der Betriebsstätten von 120 Arbeitsplätzen für behinderte Beschäftigte (WVO § 7[1]) kann schließlich in den meisten Fällen von einer »großen Gruppe von Schicksalsgenossen« (Goffman 1973: 17) ausgegangen werden. Inklusionsbetriebe dagegen unterscheiden sich nicht nur in der Größe,<sup>10</sup> sondern bilden vermutlich ein weitaus größeres Spektrum an Arbeitskulturen ab, welche sich an den unterschiedlichen Branchen, denen sie angehören, orientieren.<sup>11</sup>

In totalen Institutionen sind die Phasen des Arbeitstages »durchgetaktet«, sie werden von einem System formalisierter Regeln begleitet und von »einem Stab von Funktionären vorgeschrieben« (Goffman 1973: 17). In der WfbM herrscht in der Tat von der Ankunft der Beschäftigten über die genau festgelegten Pausen bis hin zur Gestaltung der Freizeit ein formalisierter Ablauf. Neben dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, welches die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung von WfbM bereithält, zählen zudem auch die Werkstättenverordnung (WVO) und die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) als formalisierte Regeln. Aber auch in den Inklusionsbetrieben müssen sich die Arbeitenden an die geltenden Regeln und Weisungen durch die Vorgesetzten halten, zumal die hier von Goffman definierten Kriterien für die meisten Arbeitsverhältnisse gelten.

Schließlich weist Goffman totalen Institutionen folgendes Merkmal zu: »Die verschiedenen erzwungenen Tätigkeiten werden in einem einzigen rationalen Plan

---

10 Beispielsweise zeigt eine Liste von Inklusionsbetrieben im Rheinland, dass sich die Gesamtzahl der Arbeitsplätze zwischen drei und 198 bewegt, die Anzahl an Mitarbeitenden in den meisten Unternehmen allerdings eher im unteren zweistelligen Bereich angesiedelt ist (vgl. LVR 2020). 2020 gab es im Rheinland insgesamt 3.399 Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben (vgl. ebd.).

11 Hier ist anzumerken, dass natürlich auch nicht jede Werkstatt der gleichen Arbeitskultur folgt, dass es aber bestimmte institutionelle Eckpfeiler gibt. Dazu zählen die erwähnte Größe, aber auch das Verhältnis zwischen Fachkräften und Beschäftigten, die eine ähnliche Leitkultur nahelegen.

vereinigt, der angeblich dazu dient, die offiziellen Ziele der Institution zu erreichen.« (Goffman 1973: 17) Zwar kann in der WfbM nicht von »erzwungenen Tätigkeiten« gesprochen werden, jedoch obliegt ihre Planung durchaus der jeweiligen Werkstattleitung und dem zuständigen Fachpersonal. Offizielles Ziel der Tätigkeit in der WfbM ist unter anderem die (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt, wobei dieses Ziel in verschwindend geringen Quoten, meist unter einem Prozent verzeichneter Übergänge, erreicht wird (vgl. Römisch 2011: 69; Lammer 2020: 732). Somit erfüllt sie in den meisten Fällen weniger eine auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelnde als vielmehr eine in das Lebensfeld Arbeit im Allgemeinen inkludierende Funktion.

All diesen Überlegungen folgend kann eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht als totale Institution in Reinform betrachtet werden. Jedoch entwarf Goffman totale Institutionen ohnehin als Idealtypus, von welchem sich real existierende Institutionen immer unterscheiden (vgl. Goffman 1973: 17). Die Perspektive der »insider« verdeutlicht, dass die Arbeit in der Einrichtung häufig als exkludierend empfunden wird. Schreiner beschreibt in seiner Studie zur *Teilhabe am Arbeitsleben*, dass Werkstattbeschäftigte häufig Formulierungen wie »Drinnensein« verwenden, während über Arbeitende auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als »denen da draußen« gesprochen wird (vgl. Schreiner 2017: 119).<sup>12</sup>

Goffmans Studie entstand zu einer Zeit, in der segregierende (Groß-)Institutionen für Menschen mit Behinderung den Normalzustand bildeten. Auch in der Bundesrepublik wurde der Ausbau von Großinstitutionen »als hochmodern, als Ausweis sozialstaatlicher Leistungsfähigkeit und als gesellschaftliche Errungenschaft« (Bösl 2016: 97) angesehen. Heute und vor allem durch die Ratifizierung der UN-BRK ist die normative Forderung nach Inklusion in Schule, Arbeit und Sozialraum für alle Menschen mit Behinderungen vorrangig. Zentralisierung und Institutionalisierung wirken anachronistisch und stehen damit dem Paradigmenwechsel hin zu Inklusion, Selbstbestimmung und Partizipation im gesellschaftlichen Umgang mit behinderten Menschen entgegen.

## 2.3 Behinderte Menschen zwischen Exklusion und Inklusion

Spätestens seit der Unterzeichnung der UN-BRK ist in behinderungsbezogenen Kontexten der Begriff Inklusion in aller Munde, vor allem wenn es um die Beschulung behinderter Kinder und Jugendlicher geht. Jedoch kann durchaus auf eine längere sozialwissenschaftliche Debatte um die Begriffe Inklusion und Exklusion zurückgeblickt werden.

---

12 Ähnliche Ausdrucksweisen arbeiten auch Wansing (2013: 81) und Ilka Spiess (2004: 198) für das Leben in Wohnheimen heraus.

Martin Kronauer (2010: 27) warnt davor, diese Begriffe im Sinne der Systemtheorie als allumfassend zu verstehen, indem davon ausgegangen wird, dass eine Person entweder inkludiert ist oder nicht. Kronauers eigenes Verständnis von Inklusion und Exklusion geht auf Max Webers Begriff der sozialen Schließung zurück. Diese »soziologische Grundkategorie« (ebd.: 25) beschreibt zunächst die Natur sozialer Beziehungen, da diese sich grundsätzlich durch den Einschluss bestimmter Personen und den Ausschluss anderer auszeichnen. Problematisch werden diese Mechanismen erst, wenn sie mit Machtstrategien verbunden sind und »damit für die Ausgeschlossenen soziale Lebenschancen beeinträchtigt werden« (ebd.: 25). Kronauer definiert drei Arten der Ausschließung. Die Ausschließung kann

»auf unterschiedlichen Wegen geschehen, durch physische Einschließung im Sinne von erzwungener räumlicher Immobilität, durch physische Ausschließung auf dem Weg erzwungener räumlicher Mobilität und/oder durch die soziale Ausschließung von Ressourcen, die andere monopolisiert haben.« (Kronauer 2010: 25)

Die Beschäftigung mit der totalen Institution hat gezeigt, dass nicht von einer »erzwungenen räumlichen Immobilität«, die mit einer Gefängnisstrafe vergleichbar wäre, ausgegangen werden kann, dass aber Menschen mit Lernschwierigkeiten durchaus häufig eine spezifische Sozialisation in Sonderinstitutionen erleben und dadurch eventuell über einen weniger freien Bewegungsradius verfügen als Menschen, die außerhalb von Sonderinstitutionen leben und arbeiten.

Im Folgenden werde ich Kronauers beide anderen Kriterien nacheinander näher betrachten. Das zweite Kriterium für soziale Exklusion betrifft die »physische Ausschließung auf dem Weg erzwungener räumlicher Mobilität« (Kronauer 2010: 25). Damit meint er wahrscheinlich Vertreibung und Flucht, allerdings könnte dieses Kriterium auch als Ausschluss aus dem Sozialraum interpretiert werden. Das dritte Kriterium, der erschwerte Zugang zu Ressourcen, betrifft die soziale Ungleichheit im klassischen Sinne, also die ungleiche Verteilung materiellen Wohlstandes.

Zur Exklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten aus dem Sozialraum geben mehrere empirische Studien Aufschluss. Das Wohnen in stationären Einrichtungen führt in der Regel zu einer fehlenden Teilhabe am öffentlichen Leben. Wansing (2013) arbeitet heraus, dass viele Personen mit dem Leben in Einrichtungen aus unterschiedlichen Gründen unzufrieden sind und sich andere Formen des Wohnens wünschen. Diese reichen von der Unzufriedenheit mit den nicht selbst ausgewählten Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern bis hin zu den einschränkenden Tagesplänen in den Institutionen, bei denen wenig Zeit zur individuellen Gestaltung bleibt (vgl. ebd.: 81). Dennoch sind viele Menschen mit Lernschwierigkeiten auf stationäre Wohnformen verwiesen, insbesondere Menschen mit soge-



nanntem hohem Unterstützungsbedarf.<sup>13</sup> Insgesamt schätzt Wansing (2013: 81) die Lebenssituation sowohl von ambulant als auch von stationär lebenden Personen als exkludierend ein. Eine Studie von Spiess (2004: 198) kommt zu einem ähnlichen Schluss.

Die häufigste Alternative zu Wohnheimen stellt das Wohnen in der Herkunftsfamilie dar. Schätzungen zufolge lebt die Hälfte der Menschen mit Lernschwierigkeiten auch im Erwachsenenalter noch bei den Eltern, die auch die meiste Unterstützungs- und Pflegearbeit leisten (vgl. Wansing 2013: 78). Einerseits ist dadurch ein in der Gemeinde integriertes Leben möglich, andererseits werden so eventuell auch Abnabelungs- und Emanzipationsprozesse verzögert oder gar verhindert. Die Wohnsituation behinderter Menschen habe sich, so Wansing (2013: 74), statt dass eine breitflächige Deinstitutionalisierung vorangetrieben und Unterstützung in dezentralen Wohnformen gesichert würde, eher in Richtung einer Professionalisierung und damit sogar eines Ausbaus der Behindertenhilfe entwickelt, dem viele Familien wahrscheinlich mit einer Schutzhaltung gegenüber ihren erwachsenen Kindern begegnen.

Auch Markus Schäfers (2013) beobachtet eine ambivalente Strategie der Behindertenhilfe bezogen auf die Prinzipien Teilhabe und Inklusion. Diese kritisiert zwar die mangelnde Inklusion in Regelsysteme, wie Schule, Arbeitsmarkt etc., gleichzeitig begünstigt sie aber deren Entlastung, wodurch wiederum der Ausbau von Sondereinrichtungen vorangetrieben wird. Die Behindertenhilfe ist dadurch selbst maßgeblich am Ausschluss behinderter Menschen aus »gesellschaftlich relevanten Zusammenhängen der Lebensführung« (Schäfers 2013: 102) beteiligt.

Darüber hinaus sind nicht nur behinderte Menschen selbst, sondern auch materielle und symbolische Hinweise auf deren Anwesenheit im Sozialraum nahezu unsichtbar. Markus Dederich (2013: 64) konstatiert, dass die Sichtbarmachung von Menschen mit Behinderungen und deren potenzieller Anwesenheit (zum Beispiel durch barrierefreie Architektur) nur zu Inklusion und Anerkennung führen kann, wenn Behinderung selbst auch mit einem positiven Wert bedacht wird (vgl. auch Swain/French 2000; Garland-Thomson 2003). Politische Forderungen nach Sichtbarkeit und Inklusion, gerade im Kontext des Sozialraums, werden häufig durch

---

13 Der teilhabeorientierte Grundsatz »ambulant vor stationär« wird in der deutschen Eingliederungshilfe durch den sogenannten Mehrkostenvorbehalt konterkariert, da er Menschen mit Behinderungen zu einem Leben im Heim zwingen kann, wenn dies erheblich günstiger als eine ambulante oder privat organisierte Wohnform ist (vgl. Wansing 2013: 78). Für eine juristische Einschätzung, inwiefern der Mehrkostenvorbehalt unvereinbar mit dem Recht auf *Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft* aus Artikel 19 der UN-BRK ist und wie uneindeutig die rechtliche Praxis ist, vgl. Theben (2019).

»unbewusst bleibende Abwehrreaktionen« (Dederich 2013: 64) untergraben, bei denen gerne und häufig mit Fragen der Ästhetik argumentiert wird. Für diese Überlegung stützt sich Dederich auf Tobin Siebers, welcher feststellt:

»[D]ie ästhetische Aversion gegen Behinderung reicht weit über den einzelnen behinderten Körper hinaus bis zur symbolischen Präsenz von Behinderung in der gebauten Umwelt, was darauf schließen lässt, dass hier der Einfluss eines politischen Unbewussten« (Siebers 2009: 18),

also einer kollektiv geteilten Vorstellung, wirkt. So gelten nicht nur behinderte Menschen und Beeinträchtigungen selbst als unansehnlich oder sogar hässlich, sondern auch Hinweise auf Behinderung in der gebauten Umwelt wie barrierefreie Zugänge oder Rampen haben häufig eine intuitive Abwehr zur Folge (vgl. Dederich 2013: 64; Siebers 2009: 35). Dass es für die Inklusion behinderter Menschen in den Sozialraum mehr bedarf als politischer Entscheidungen und stattdessen ein grundlegender kultureller Wandel hin zur Anerkennung der positiven Werte von Behinderung vonnöten ist, kann mittlerweile als Common Sense betrachtet werden (vgl. exemplarisch Waldschmidt 2005; Siebers 2009; Dederich 2013; Schäfers 2013).

Clemens Dannenbeck (2013: 48-49) wendet an dieser Stelle jedoch kritisch ein, dass die Notwendigkeit, einen kulturellen Wandel voranzutreiben, nicht zu einem Ausspielen von Ressourcen- gegenüber Handlungsaspekten führen dürfe. Insgesamt neige die politische Diskussion dazu, die UN-BRK in diesen Fragen verkürzt darzustellen. Inklusion werde als Frage der politischen Haltung umgedeutet, anstatt dass berechnigte Ansprüche auf eine Umverteilung materieller Ressourcen gestellt würden.

Spätestens hier kommen also auch die materiellen Bedingungen von Inklusion und Teilhabe ins Spiel. Um die dadurch eröffnete Ressourcenfrage zu theoretisieren, nehme ich Bezug auf Pierre Bourdieus (1983) Konzeption der unterschiedlichen Kapitalsorten. Werkstattbeschäftigte und Menschen mit Lernschwierigkeiten im Allgemeinen sind von einem Mangel bzw. mangelnden Zugang zu allen drei Kapitalsorten, ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital und soziales Kapital,<sup>14</sup> betroffen:

---

14 Darüber hinaus nennt Bourdieu das symbolische Kapital, das für diese Betrachtung zu weit führen würde.

Durch das niedrige Arbeitsentgelt<sup>15</sup> in den WfbM und die Abhängigkeit von Sozialleistungen ist erstens ein nennenswerter Aufbau von ökonomischem Kapital kaum möglich. Dazu kommt die anteilige Beteiligung von WfbM-Beschäftigten an der Rehabilitationsleistung, welche infolge der Reform des Sozialgesetzbuch Neuntes Buch durch das Bundesteilhabegesetz zwar schrittweise abgeschwächt wird, als ungleichheitsbefördernde Praxis jedoch erhalten bleibt (vgl. REHADAT Werkstätten 2019). Vergleichbare Daten liegen für Inklusionsbetriebe nicht vor, allerdings kann davon ausgegangen werden, dass die finanzielle Situation der dort arbeitenden Personen als günstiger einzuschätzen ist, da sie ein normales Gehalt erhalten, das auch mindestens dem Mindestlohn entspricht.

Zweitens kann Kulturkapital innerhalb der WfbM bisher nur in inkorporierter Form, aber nicht in Form von allgemein anerkannten Bildungstiteln erworben werden. Außerdem verfügen WfbM-Beschäftigte als Absolventinnen und Absolventen von Förderschulen häufig nicht über einen Schulabschluss.<sup>16</sup> Im Rahmen der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb ist nicht eindeutig zu beurteilen, ob und wie üblich der Erwerb zertifizierter Qualifizierungen ist.

Drittens bestehen in den WfbM häufig die sozialen Beziehungen hauptsächlich zwischen Menschen in der gleichen Lebenssituation oder zwischen den Beschäftigten und dem Fachpersonal (vgl. Schreiner 2017: 145), wodurch auch der Aufbau nennenswerten Sozialkapitals eingeschränkter ist als bei nichtbehinderten Menschen. In Inklusionsbetrieben kann allerdings davon ausgegangen werden, dass zumindest über die gemeinsame Arbeit vielfältigere Kontakte zu anderen behinderten, aber eben auch nichtbehinderten Personen bestehen.

Bezogen auf soziale Ungleichheit wird Behinderung häufig als Merkmal horizontaler Ungleichheit verstanden, welches ähnlich wie Geschlecht und Ethnie quer zur vertikalen sozialen Schichtung anhand von Einkommen, Vermögen und Bildungsgrad liegt. Dennoch ist Behinderung meist mit einem Mangel an materiellen Ressourcen verbunden. Michael Maschke (2007) unterscheidet drei Arten der sozialen Schlechterstellung behinderter Menschen: Erstens findet Diskriminierung auf der horizontalen Ebene sozialer Ungleichheit statt und stellt eine illegitime Form der Ungleichbehandlung dar, da sie »den in marktwirtschaftlichen Gesellschaften wichtigsten normativen Maßstab der Rechtfertigung sozialer Ungleichheit: den am

---

15 Laut Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM verdienten Werkstattbeschäftigte im Jahr 2019 durchschnittlich 207 Euro im Monat. Dieses Entgelt ist allerdings nicht mit einem herkömmlichen Gehalt gleichzusetzen. Als Rehabilitandinnen und Rehabilitanden haben WfbM-Beschäftigte Zugriff auf weitere Sozialleistungen, sind aber gleichzeitig auch von diesen abhängig (vgl. BAG WfbM 2021).

16 2014 verließen 71 Prozent der Förderschülerinnen und Förderschüler die Schule ohne einen Schulabschluss (vgl. BMAS 2016: 131).

Markterfolg gemessenen individuellen Leistungsertrag« (Maschke 2007: 310) verletzt. Zweitens sind behinderte Menschen auf der materiellen Ebene überproportional häufig von Armut und Deprivation betroffen, und zwar unabhängig davon, welche Armutskonzepte den Berechnungen zugrunde gelegt werden (vgl. ebd.: 302-304). Das Konzept der Exklusion kann drittens die beiden Ebenen zusammendenken und weist auf die Dauerhaftigkeit der Benachteiligung hin, da es sich bei den gesellschaftlichen Schließungsprozessen letztlich um die Verteilung knapper und begehrter Güter und Ressourcen und den Zugang zu gesellschaftlicher Macht handelt (vgl. ebd.: 306-308). Zudem sind sie eng mit sozialen Institutionen verbunden, in welchen vor allem durch den Besitz ökonomischen Kapitals Teilhabe erreicht wird.

In der Bundesrepublik Deutschland sind die wichtigsten Institutionen sozialer Teilhabe das Erwerbsarbeitssystem, die wohlfahrtsstaatlichen Systeme sozialer Sicherung und das Bildungssystem (vgl. ebd.: 307). Diese Institutionen sind mit sogenannten »gatekeepers« ausgestattet, die die Inklusion bestimmter Personen in die Institutionen regulieren. In den verschiedenen Institutionen des allgemeinen und des Sonderarbeitsmarktes fungieren Arbeitgebende des allgemeinen Arbeitsmarktes, aber auch Verwaltungsangestellte in Arbeitsämtern, Mitarbeitende in Integrationsfachdiensten und Fachkräfte in WfbM als solche »gatekeepers«, die durch verschiedene Instrumente für Inklusion und Exklusion bestimmter Personen(gruppen) sorgen können (vgl. ebd.: 307-308). Es ist also von immenser Wichtigkeit, die Rolle dieser »gatekeepers«, einerseits bezogen auf ihre offiziellen Funktionen und andererseits auch auf ihre Bedeutung in individuellen Lebensläufen, zu beleuchten.

Welche Ebenen angesprochen sein müssen, um Inklusion zu garantieren, erläutert wiederum Kronauer (2010: 28-30): Inkludiert ist demnach, wer soziale Bürgerrechte genießt, am System Erwerbsarbeit teilnehmen kann und in soziale Nahbeziehungen eingebunden ist. Die Garantie von Staatsbürgerrechten sorgt für die Anerkennung bestimmter Personengruppen; sie betrifft also im Wesentlichen die Ebene der vertikalen sozialen Ungleichheit und ist im Bereich von behinderten Menschen in Deutschland vor allem in Antidiskriminierungs- und Behindertengleichstellungsgesetzen (AGG und BGG) verankert. Durch die UN-BRK gerät außerdem die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in den Fokus (Artikel 27). Dabei wirkt Erwerbsarbeit auf zwei Arten inkludierend: Erstens sichert sie durch die Entlohnung den Lebensstandard der Arbeitenden und zweitens geschieht durch die Beteiligung am Erwerbsarbeitssystem die Positionierung im sozialen Raum, wodurch sich mit ihrer Hilfe Anerkennungsmöglichkeiten bieten (vgl. Kronauer 2010: 30). Die Einbindung in soziale Nahbeziehungen ist laut Kronauer (2010: 30) die dritte Komponente, die Inklusion ermöglicht. Mit ihr ist nicht nur die Einbindung in die Kernfamilie gemeint, sondern auch das selbstbestimmte Führen von freundschaftlichen und romantischen Beziehungen. Bezogen auf die Lebens-

lage vieler Menschen mit Lernschwierigkeiten widerspricht das teilweise unfreiwillige Zusammenleben mit anderen behinderten Menschen in Wohnheimen diesem Prinzip der Selbstbestimmung.

Kronauer (2010: 31) konstatiert, dass diese drei Instanzen (Bürgerrechte, Erwerbsarbeit, soziale Nahbeziehungen) Inklusion ermöglichen und dabei jeweils unterschiedliche Funktionen erfüllen. So kann das Eingebundensein in einen Lebensbereich ein fehlendes Eingebundensein in einen anderen nicht ausgleichen oder ersetzen. Von Inklusion kann nur gesprochen werden, wenn die Teilhabe an allen drei Instanzen ermöglicht wird, die Verbindung zwischen diesen ist jedoch nicht selbstverständlich gegeben. Soziale Bürgerrechte garantieren beispielsweise nicht automatisch ein Recht auf Arbeit, da die Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse zu großen Teilen nicht vollständig der demokratischen Kontrolle unterliegen (vgl. ebd.: 33).

Die aktuellen Debatten zu sozialer Exklusion, Prekarisierung und sozialer Frage weisen darauf hin, dass eine Betroffenheit von Prekarität, also eine unsichere finanzielle und soziale Lage, keine vollständige Exklusion aus der Gesellschaft bedeutet (vgl. Motakef 2015: 24-26). Anstatt von einer (vollständigen) Exklusion behinderter Menschen auszugehen, bleibt festzuhalten, dass »die Exkludierten nicht alleine gelassen« (Marchart 2013a: 47) und somit auch nicht »in Ruhe« gelassen, sondern durch ein Netzwerk von privaten und teilprivaten Anbietern und Anbieterinnen betreut werden. Die Lebenslagen von Menschen mit Lernschwierigkeiten, vor allem von Werkstattbeschäftigten, können so auch als Leben in einem »Schonraum« verstanden werden, in welchem sie vor der »Diffusion von Prekarität in den gesamten Raum des Sozialen« (Marchart 2013b: 7) zwar auf einem niedrigen Niveau, aber dennoch mehr oder weniger geschützt sind. Dadurch, dass WfbM-Beschäftigte keine Arbeitnehmenden im eigentlichen Sinne sind, sondern nur über einen sogenannten arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus verfügen, gelten für sie (neben zahlreichen Schlechterstellungen wie der Ausnahme vom Mindestlohn) auch besondere Schutzrechte. So haben anerkannte erwerbsgeminderte schwerbehinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz in der WfbM und sind damit vor konjunktur- und leistungsbedingten Kündigungen geschützt.

Kronauer bemerkt treffend, dass Forderungen nach Inklusion also stets berücksichtigen sollten, in welche Normalität diese Inklusion erfolgen soll: »[...] Die Inklusion in sozial ausgrenzende Verhältnisse kann nicht das Ziel sein, sondern nur die Überwindung solcher Verhältnisse« (Kronauer 2013: 24). Diese Überlegung ist meines Erachtens durchaus anschlussfähig an das kulturelle Modell von Behinderung, wie es seit einiger Zeit in den Disability Studies rezipiert wird (vgl. Waldschmidt 2005). Denn in diesem Modell wird Behinderung weder als rein körperliches Defizit noch als ausschließlich gesellschaftliche Barriere verstanden, sondern »als heuristisches Moment [genutzt], dessen Analyse kulturelle Praktiken und gesellschaftliche Strukturen zum Vorschein bringt, die sonst unerkannt geblieben

wären« (ebd.: 26). Die Forderung nach der Inklusion behinderter Menschen in eine prekarierte Arbeitswelt müsste im Sinne dieses Forschungsverständnisses stets von einer Kritik an den dort vorherrschenden Verhältnissen begleitet werden. Diese Kritik sollte jedoch nicht segregierende Institutionen und Einrichtungen legitimieren, sondern das Bewusstsein dafür schaffen, dass Inklusionsforderungen neoliberal vereinnahmt werden können, das heißt, die potenzielle Individualisierung des »Inklusionserfolgs« Einzelner ist stets mitzudenken. Deshalb ist eine Kritik an der kapitalistischen Arbeitsgesellschaft und somit dem neoliberalen Leistungsprinzip vonnöten, wie sie beispielsweise Arne Müller (2015) anregt, wenn Inklusion in Arbeit gefordert wird.

## **2.4 Inklusion in Arbeit als Frage sozialer Gerechtigkeit und Anerkennung**

Die Inklusion in Erwerbsarbeit wird nicht nur als Frage sozialer Ungleichheit, sondern auch im Rahmen ethischer Diskussionen mit Gerechtigkeit und Anerkennung in Verbindung gebracht (Misselhorn/Behrendt 2017). Mit eben diesem Zusammenhang setzt sich eine Reihe sozialphilosophischer Arbeiten auseinander, die zur näheren Beleuchtung des Diskussionsstands nachfolgend skizziert werden sollen.

In Bezug auf Werkstattarbeit konstatiert beispielsweise Catrin Misselhorn (2017: 27), dass diese zu einem guten Leben beitragen kann, wenn die Arbeit nicht als entfremdet wahrgenommen wird. Entfremdung an sich hat allerdings nicht automatisch etwas mit dem Arbeitsort zu tun (also WfbM oder freier Arbeitsmarkt), sondern kann beispielsweise auch durch eintönige Arbeit oder fehlende Anerkennung (etwa in Form von mangelnder Entlohnung) entstehen (vgl. ebd.: 33). Auch wenn diese Autorin im Folgenden die Fähigkeit einzelner Personen, Entfremdung erkennen zu können, an deren »Art und Grad der Behinderung« (ebd.: 33) festmacht und damit Menschen mit Lernschwierigkeiten implizit unterstellt, diese Einschätzung nicht leisten zu können, hält ihr Vorschlag die Forderung bereit, die Art der Tätigkeit bei der Beurteilung ihrer Qualität zu beachten. Das heißt, dass weniger der Ort der Tätigkeit, also Werkstatt, Inklusionsbetrieb oder allgemeiner Arbeitsmarkt, ausschlaggebend für sinnhaftes Arbeiten ist, sondern die Art und Qualität der ausgeübten Tätigkeit.

Hauke Behrendt (2017) definiert Inklusion praxistheoretisch. Personen gelten ihm zufolge dann als inkludiert, wenn sie an sozialen Praktiken wie Arbeiten oder Lernen teilnehmen (können). Dadurch stellen die in den Praktiken »zur Verfügung stehenden Rollen [...] den Dreh- und Angelpunkt sozialer Inklusion dar« (ebd.: 59). Bemüht wird ein »dreidimensionale[r] Inklusionsbegriff« (ebd.: 50):

»Inkludiert zu sein heißt demnach [...] innerhalb eines verstetigten Praxiszusammenhangs Zugang zu den vorhandenen Rollen mit ihren zugehörigen normativen Statüs zu besitzen, die bei Einnahme der entsprechenden Positionen von allen Beteiligten (inklusive des Trägers selbst) in ihren aufeinander bezogenen Aktivitäten wechselseitig anerkannt werden (müssen). Soziale Praktiken stellen also die zentralen Bezugsgrößen sozialer Inklusion dar.« (Behrendt 2017: 59)

Behrendts Fokus auf die Teilhabe an sozialen Praktiken legt nahe, dass eine einmalige und rein formelle Inklusion ›auf dem Papier‹ nicht ausreichend dafür ist, dass Personen tatsächlich auch in ihrem Alltag als inkludiert gelten können, sondern dass Inklusion stattdessen verstetigt werden und in einem sich wiederholenden Praxiszusammenhang stattfinden sollte. (Erwerbs-)Arbeit kann ein solcher Praxiszusammenhang sein.

Des Weiteren konstatiert Behrendt (2017: 63-66), dass sowohl institutionelle als auch intersubjektive und materielle Bedingungen notwendig sind, um gelungene Inklusion zu ermöglichen. Aus dieser Mehrdimensionalität ergibt sich aber auch, dass Inklusion nicht immer auf allen Ebenen erreicht wird, sondern es auch partielle Inklusion geben kann. Neben der Mehrdimensionalität gelungener Inklusion regt Behrendt an, die Bereitstellung sozialer Positionen mitzudenken. Um diese Positionen einzunehmen, so Behrendt, müssten ›Inklusionssubjekte‹ (oder vielleicht besser: inkludierbare Subjekte) zwei Kompetenzen besitzen oder ausbilden, und zwar einerseits »mentale Fähigkeiten zur Rollenübernahme« (Behrendt 2017: 60), andererseits »spezifische habituelle Fähigkeiten zur Ausübung spezieller Rolleninhalte« (ebd.).

Dieser Befund ist meiner Ansicht nach problematisch, weil er Inklusion zu einer Frage individueller Befähigung macht. Behrendts Konzept besagt, dass die Inklusion in soziale Praxiszusammenhänge nur gelingen kann, wenn es Subjektpositionen gibt, die Individuen einnehmen können, und dass diese bestimmte Fähigkeiten mitbringen müssen, um diese Einnahme zu gewährleisten. Ich dagegen gehe davon aus, dass auch solche Personen inkludiert sein können, die nicht dazu in der Lage sind, eine bestimmte Rolle bewusst zu übernehmen und auszuagieren.<sup>17</sup> Das heißt also, dass sie meines Erachtens durchaus Rollen übernehmen können, deren Erfüllung von anderen Praxisteilnehmenden anerkannt wird. Insofern folge ich Behrendt in der Annahme, dass geeignete Subjektpositionen angeboten sein müssen, jedoch nicht in der Annahme, dass bestimmte mentale und habituelle Fähigkeiten vorhanden sein müssen, um diese Positionen einzunehmen. Ich gehe umgekehrt davon aus, dass die Rollenangebote so gestaltet sein sollten, dass möglichst viele und unterschiedliche Individuen in der Lage sind, diese anzunehmen.

---

17 Fraglich ist darüber hinaus auch, wie und wer bewerten soll, ob die Übernahme einer Rolle bewusst geschieht oder nicht.

Auch Franziska Felder (2017) versteht den Inklusionsbegriff normativ. Sie nutzt dazu die UN-BRK, welche in Artikel 27 das Recht auf (inklusive) Arbeiten fordert. Die empirische Realität sieht jedoch anders aus: Menschen mit Behinderungen sind weiterhin auf verschiedenen Ebenen im Arbeitsleben schlechtergestellt als Menschen ohne diagnostizierte Beeinträchtigung. Inklusion wird von Felder (2017: 108-109) als eine Form der Anerkennung in Anlehnung an Axel Honneth verstanden. Neben dieser Anerkennung ist Freiheit bei der Ermöglichung ›guter‹ Inklusion von Interesse:

»Soziale Freiheit meint, gleichberechtigt mit anderen Mitbestimmung, Macht und Ko-Autorität in der Gestaltung der Werte und Normen in einer Gesellschaft zu haben. Diese [...] drückt sich auch in zwischenmenschlicher, partikularer Inklusion [z.B. in Form von Freundschaft, SK] aus.« (Felder 2017: 115)

Daraus lässt sich schließen, dass keine gesellschaftliche Vollinklusion im Sinne einer vollständigen Anerkennung einer Person in allen gesellschaftlichen Bereichen nötig ist. Auch partielle Formen von Inklusion können demnach als ›Inklusionserfolge‹ verbucht werden.

Die Bemühungen um eine normative Fassung von Inklusion verdeutlichen, dass die Bewertung der Qualität von Inklusion von vielen Faktoren abhängig ist. Oft werden in diesem Kontext sozialphilosophische Vorannahmen getroffen, doch selten wird die empirische Realität befragt. Die drei diskutierten Arbeiten (Felder 2017; Misselhorn 2017; Behrendt 2017) bieten dennoch folgende Anregungen für eine Bewertung von Werkstattbeschäftigung und inklusiver Arbeit: Erstens kann es partielle Inklusion geben, das heißt, die Beschäftigung in einer Werkstatt muss nicht automatisch zu Exklusion führen, sondern Personen, die in mancher Hinsicht exkludiert werden, können in anderen Lebensbereichen durchaus inkludiert leben. Umgekehrt führt die Arbeit in einem Inklusionsbetrieb nicht automatisch zu einer vollständigen sozialen Inklusion. Zweitens ist die Art der Tätigkeit bei der Frage nach Zufriedenheit und gutem Leben bedeutsam, nicht nur der Kontext der Arbeit. Drittens sind verstetigte Praxiszusammenhänge wesentlich für die soziale Inklusion. Innerhalb dieser Praxiszusammenhänge müssen soziale Rollen bereitgestellt sein, die von behinderten Menschen eingenommen werden können und die von allen Praxisteilnehmenden gegenseitig anerkannt werden. Dennoch scheint in diesen Arbeiten das gesellschaftliche Primat der (Erwerbs-)Arbeit nicht hinterfragt und der Inklusion in Arbeit ein positiver Wert an sich zugeschrieben zu werden. Die (internationalen) Disability Studies können diese Sichtweise dagegen um eine kritische Perspektive erweitern.