



Beiträge zur Sozialinnovation

Nummer 01/2003

Ralf Wetzel

**Gesichter einer Innovation.
Disparate Deskriptionen eines
sozialpolitischen Instruments
und ihre Einsichten**

ISSN 1610-7152

Herausgegeben vom

Institut für Sozialinnovation e.V.

Postfach 62 03 72 + 10793 Berlin

Tel./Fax: +49 700-ISINOVA-1 (+49 700-4746682-1)

Email: info@isinova.org

www.isinova.org

Beiträge zur Sozialinnovation

Nummer 01/2003

Ralf Wetzel

Gesichter einer Innovation. Disparate Deskriptionen eines sozialpolitischen Instruments und ihre Einsichten

[Bzs I-03.pdf]

ISSN 1610-7152

Zitierhinweis:

Wie üblich zitieren. Für für die Internetausgabe wie folgt zitieren:

Autor (Jahr): Titel. [www.isinova.org/download/Bzs\[Nummer\]-\[Jahr\].pdf](http://www.isinova.org/download/Bzs[Nummer]-[Jahr].pdf) (Datum des Download)

Inhaltsverzeichnis:

1	Einführung: Soziale Gesichter der Integrationsfirma	5
1	Die Integrationsfirma I: Das Ausgangskonzept	7
2	Die Konstruktivistisch informierte Marginalisierungstheorie	9
2.1	Begrifflichkeiten	9
2.2	Die Inferiorisierungsspirale	10
2.3	Entstigmatisierung und Asymmetriebewältigung in Integrationsfirmen.....	14
2.3.1	Konstruktive Deformation I: Struktur und Wahrnehmung	14
2.3.2	Konstruktive Deformation II: Integrationsfirma und Inferiorisierungsspirale....	19
2.4	Fazit	20
3	Eine »Gegendarstellung« - Die Soziologische Systemtheorie	21
3.1	Begrifflichkeiten	21
3.2	Wertprogrammierung als Problem der Organisation	23
3.3	Authentizitäts- und Kommunikabilitätsprobleme	24
3.4	Fazit	30
4	Die Integrationsfirma II - State of the Art	30
5	Ein innovationstheoretisches Resümee	33
5.1	... eine Organisationstheorie der Innovation.....	33
5.2	... für eine Gesellschaftstheorie der Innovation	34
5.3	... für eine Interventionstheorie der Innovation	35
6	Die Integrationsfirma III: Was übrig bleibt.....	37
7	Literatur	38

1 Einführung: Soziale Gesichter der Integrationsfirma

Im Folgenden geht es um eine *soziale* Innovation, die gleich in zwei Hinsichten dieses Attribut mit sich führt. Die Integrationsfirma ist eine soziale Innovation, da sie sich nicht auf Technik, Technologie oder Produkte bezieht, sondern sich aus einer Veränderung der Kommunikationsverhältnisse zwischen Menschen speist: Es geht um ein anderes »Miteinander« zwischen behinderten und nicht-behinderten Mitarbeitern in einem Unternehmen. Das zweite »sozial« ist dagegen recht trivial und schon erkennbar, die Integrationsfirma ist eine Innovation, die vor allem aus dem Kontext sozialer Hilfe bzw. sozialer Arbeit hervorgegangen ist. Damit sind die Hintergründe schon abgesteckt: Es geht um die Beschäftigungsverhältnisse einer Minderheit und um damit einhergehende soziale Ungleichheiten bzw. Diskriminierungen. Ein entscheidender Grund für diese Ungleichheiten liegt in der Behinderung selbst bzw. in dem, was die Beteiligten - behinderte und nichtbehinderte Personen - daraus machen: Das Stigma »Behinderung« bestimmt das Verhältnis zwischen Person und Gesellschaft. Auf diese Verhältnisse reagieren Integrationsfirmen, die seit nunmehr fast 30 Jahren in steigender Zahl existieren. Diese Firmen verstehen sich vor allem für behinderte Personen als Antwort auf die allgemein schwierigen Beschäftigungsperspektiven und als Alternative zu den wenigen existierenden, mehr oder weniger geschützten Beschäftigungsmöglichkeiten. Dabei handelt es sich nicht, wie man auf den ersten Blick vermuten könnte, um reine »Betroffenen-Betriebe« im Sinne von bewusst und ausschließlich 'Behinderte' beschäftigende Unternehmen als Form einer radikalierenden Gegenbewegung. Vielmehr, so die Gründungsintention, sollen in der überwiegenden Mehrzahl der Integrationsfirmen behinderte und nichtbehinderte Mitarbeiter zu gleichen Anteilen Beschäftigung finden. Das führt zwangsläufig dazu, dass sich behinderte und nichtbehinderte Beschäftigte in ungewohnter, neuer Umgebung treffen. Der Kontakt miteinander scheint unumgänglich, der Andere und das Besondere am Anderen nicht ignorabel.

Es eröffnet sich die Frage, ob diese ungewöhnlichen Kontexte den Abbau kognitiver und sozialer Ungleichheiten bzw. Diskriminierungen fördern oder nicht. Eine theoretisch geführte Beantwortung ist natürlich zuallererst an die jeweils zugrunde gelegten theoretischen Prämissen gebunden und kommt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Allerdings spricht die Empirie (nicht ausschließlich die systematisch durchgeführte) eine recht deutliche Sprache, auf die hin die Theorie befragt werden kann. Es macht also Sinn, sich dieser Frage

aus unterschiedlichen theoretischen Positionen zu nähern und anhand einiger wesentlicher empirischer Eckdaten die jeweiligen Positionen der Theorien abzuholen, um verifiziertere Argumentationslinien und reflektiertere Einblicke in die Hintergründe zu erhalten. Zugegebener Maßen macht das die Beantwortung der Frage nach den Bedingungen der Ermöglichung von Integration keineswegs leichter. Für die Frage nach der Innovation wird dabei jedoch, und darum soll es hier vorrangig gehen, das Spannungsfeld ihrer wissenschaftlichen Epistemologie und die Umstände ihrer prinzipiellen Möglichkeit bzw. Unwahrscheinlichkeit deutlich. Der »Fall« der Integrationsfirma wird zum Exempel der wissenschaftlichen und empirischen Beobachtung von Innovation und zeigt auch hier die Mehrdeutigkeit des Phänomens an, die über unterschiedlichen Reduktionstechniken zu unterschiedlichen Realitäten, zu unterschiedliche kartographierten Landkarten (wie kognitiv auch immer) führen.

Für die theoretische Beleuchtung der Integrationsfirma werden zwei Theorielinien bemüht. Zunächst soll sie aus einer »marginalistischen« Position gekennzeichnet werden. Die siebziger Jahre sind soziologisch vor allem durch kritische Soziologie beeinflusst worden, was sich auch in Marginalisierungstheorien niedergeschlagen hat. Der »Labelling Approach« und auch der Begriff der Stigmatisierung sind in diesem Zeitraum maßgeblich ausgearbeitet und für mehrere Minderheiten bzw. soziale Ungleichheitsverhältnisse (Kriminelle, Ausländer, Behinderte, Frauen, ...) durchdekliniert worden (vgl. Brusten & Hohmeier 1979, Cloerkes 1985, Keupp 1982, Krappmann 1972). Den epistemologischen Sprung in die 90'er Jahre hat diese Theorielinie jedoch kaum noch geschafft. Erst recht spät und sehr vereinzelt griff man aus einer konstruktivistischen Sicht, und dies zumeist aus spezialisierten Interessen (z.B. seitens der Integrationspädagogik) auf diese Grundlagen zurück. So entstanden Fraktale einer konstruktivistisch und organisational aktualisierten Marginalisierungstheorie, die allerdings bislang kaum weitere (soziologische) Anschlüsse fand.

Diesem Ansatz wird hier ein zweiter entgegengestellt, jener der jüngeren soziologischen Systemtheorie, die sich mit dem Namen Niklas Luhmanns verbindet. Diese Theorielinie könnte kaum entfernter und näher zugleich zur eben vorgestellten liegen: Von nichts ist Luhmanns Systemtheorie weiter entfernt als von sogenannter kritischer Soziologie und an wenigen Theorievorlagen ist diese Theorie näher als am Konstruktivismus.

Vergleicht man beide Theorieangebote, die jüngste Marginalisierungstheorie und die jüngere Systemtheorie, so fallen vor allem zwei Differenzen auf: Zunächst und vor allem werden gesellschaftstheoretische Prämissen anders gesetzt (Was ist Gesellschaft, was ist der

Mensch?) und epistemologische Paradigmen unterschiedlich verfolgt (wie ist Erkenntnis möglich? Was ist Wirklichkeit?).

Im folgenden sollen nun diese Theorielinien im Hinblick auf die Wirkungsprinzipien des Stigmas »Behinderung« auf der Referenzebene der Organisation befragt werden. Man muss kein Insider sein, um die Tendenzen zu erkennen: konstruktivistische Marginalisierung wird nach umfangreicher Gesellschaftskritik (auf die wir hier verzichten) die Destruktionspotentiale der Integrationsfirma, was gesellschaftlich geteilte Wirklichkeit angeht, hervorheben. Systemtheorie dagegen wird auf die Unwahrscheinlichkeit einer Veränderung im (noch dazu) intendierten Sinne verweisen und eher skeptische Analysen hervorbringen. Uns kommt es aber auf die Feinheiten und die Spannungsbreite der Analysen an. Die Geschichte der Integrationsfirma dient uns dabei als empirische Richtschnur, an der wir uns entlang hangeln können.

1 Die Integrationsfirma I: Das Ausgangskonzept

Das Konzept der Integrationsfirma wurde entwickelt, um Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für psychisch behinderte Personen unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes zu schaffen, ohne auf psychosoziale Versorgung verzichten zu müssen. Die Integrationsfirma versucht folglich den Spagat zwischen weitgehend »ungeschützter« Beschäftigung zur Verbesserung des Lebensstandards einerseits und der Gewährleistung notwendiger Unterstützung andererseits. Dabei bezeichnet das Konzept der Integrationsfirma eine Beschäftigungsform neben mehreren weiteren, die unter der Bezeichnung »Besondere Betriebe« (BMA 1996, 3f.) mehrheitlich als reguläre Non-Profit-Organisationen wirtschaftlich selbstständig sind und neben dem wirtschaftlichen Unternehmenszweck zusätzlich die Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Personen unter möglichst normalen Umständen verfolgen¹.

Die wesentlichen Charakteristika der Integrationsfirma im Überblick (vgl. BMA 1996):

- Die Mitarbeiter sind bisher arbeitslose nichtbehinderte Personen und behinderte Personen, die entweder arbeitslos waren oder aus stationärpsychiatrischen Einrichtungen entlassen wurden.
- Es werden Dauerarbeitsplätze angeboten, die sozial-, arbeitslosen- und rentenversicherungspflichtig sind und zumindest tariforientiert entlohnt werden.

¹Zu diesen Beschäftigungsformen gehören Zuverdienstfirmen, Übergangsfirmen, Geschützte Abteilungen, Technische Sozialbetriebe, Soziale Betriebe und Leiharbeitsfirmen (vgl. ausführlicher BMA 1996, 5ff.).

- Behinderte und nichtbehinderte Personen werden überwiegend in einem paritätischen Verhältnis beschäftigt; nichtbehinderte Personen besitzen keinen Betreuerstatus, sie sind den behinderten Mitarbeitern formal gleichgestellt.
- Es wird eine weitestgehende Anpassung von betrieblichen Strukturen an die Bedürfnisse der Mitarbeiter (flexible Pausengestaltung und Arbeitsorganisation, unkonventionelle Mitbestimmungsformen) angestrebt.
- Sozialpsychologische Betreuung wird durch externe Anbieter (psychosoziale Dienste) bereitgestellt, deren Finanzierung über Fördermittel erfolgt.
- Die Betriebsgröße entspricht mit 3 - 150 Mitarbeitern der von Klein- bis Mittelbetrieben.
- Integrationsfirmen sind rechtlich und wirtschaftlich unabhängige Betriebe, die auf dem ersten Arbeitsmarkt unter Konkurrenzbedingungen operieren; es wird ausschließlich auf Fördermittel zurückgegriffen, die grundsätzlich jedem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Eine spezifische Förderung für Integrationsfirmen existiert nicht.
- Als Rechtsform wird überwiegend der Zweckbetrieb eines Vereins oder die gemeinnützige GmbH gewählt.

Repräsentative Untersuchungen ergaben, dass zum Zeitpunkt der Erhebung 248 »Besondere Betriebe«, davon 134 Integrationsfirmen im hier vorgestellten Sinne existierten; Tendenz steigend (vgl. BMA 1996). In diesen Betrieben standen insgesamt 3.101 sozialversicherungspflichtige sowie 1.652 nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für als schwerbehindert anerkannte Personen zur Verfügung. Weitere 1.813 nichtbehinderte Personen fanden eine Anstellung. Dem stehen bundesweit 200.000 arbeitslose schwerbehinderte Personen aus einer Gruppe von 1.302.700 erwerbsfähigen sowie 6,5 Mio. anerkannten Schwerbehinderten gegenüber. In »Werkstätten für Behinderte« (WfB), der gebräuchlichsten Beschäftigungsform für behinderte Personen, werden gegenwärtig ca. 140.000 Personen »betreut«². Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl derartiger Betriebe seit dem gestiegen ist, zudem seit 2000 eine gesetzliche Fixierung im Rahmen des Schwerbehindertengesetzes erfolgte, was mit einer Institutionalisierung von Fördermöglichkeiten verbunden ist. Parallel zur Erarbeitung der gesetzlichen Verankerung wurde ein Modellprojekt vom BMA durchgeführt und auch begleitend extern evaluiert, entsprechende Publikationen stehen noch aus.

² Werkstätten für Behinderte werden seit langem scharf kritisiert, da die Regelungen der Selbst- und Mitbestimmungsrechte der behinderten Personen oft geringsten Ansprüchen nicht genügen. Auch mehrfache gesetzliche Korrekturen haben die Kritik nicht zum Verschwinden bringen können.

2 Die Konstruktivistisch informierte Marginalisierungstheorie³

2.1 Begrifflichkeiten

Die klassische Sozialwissenschaft des 20. Jahrhunderts geht von einem Bild aus, nachdem der Menschen als etwas Einheitliches, Unteilbares sowie körperlich und geistig Integres verstanden wird und in dieser Einheit die Gesellschaft an sich ausmacht und bestimmt. Das Individuum hat Handlungsautorität und kann an sich kommunizieren, d.h. die Qualität einer Handlung bestimmt sich vor allem durch die psychische Intentionalität des Handelnden. Gesellschaft lässt sich daran anschließend als ein Ganzes beschreiben, dass in ein Zentrum, eine Mitte sowie in Ränder differenzierbar ist, wobei die Ausdifferenzierungen vor allem über soziale Ungleichheitsverhältnisse charakterisiert ist. Diese Vorbemerkung ist für die Abgrenzung zur Systemtheorie wichtig.

Behinderung wurde lange Zeit als ein physisches, psychisches, seelisches oder soziales Defizit eines Menschen betrachtet (Bleidick 1977). Erst die kritische Pädagogik und Soziologie stellten dieses Verständnis um zu einem Resultat der kollektiven Wahrnehmung eines individuellen Merkmals, das als Abweichung von einer (konstruierten) gesellschaftlichen Norm interpretiert wird (vgl. Thimm 1972, Cloerkes 1985, Speck 1997). Behinderung ist demnach nicht ausschließlich an ein spezifisches Merkmal einer Person gebunden, sondern auch und gerade an dessen gesellschaftliche Interpretation. D.h. eine Person ist nicht durch ein individuelles Merkmal per se behindert (insbesondere durch eine soziale, psychische, oder anatomische Einschränkung), sondern sie wird von ihrer Umwelt dazu gemacht.

Stigmatisierung beschreibt den Prozess der retrograden und perspektivischen Zuschreibung eines gesellschaftlich weitgehend geteilten, negativ konnotierten Konstruktes (Stigma) auf eine Person oder Personengruppe. Aus dieser Zuschreibung heraus leitet die Umwelt eine spezifische Rollenerwartung ab. Als Bindeglied zwischen dem allgemeinen Stigma und der individuell übertragenen Rollenerwartung fungiert eine neue, von der Umwelt der stigmatisierten Person definierte Identität. Diese neue Identität wird parallel mit dem Stigma der betroffenen Person zugeschrieben und überlagert die bislang existierende Identität der Person. Behinderung ist nach diesem Verständnis ein Stigma.

Diese relationalen und konstruktorientierten Begriffe eröffnen Erklärungsräume für die realen sozialen Benachteiligungen dieser Personengruppe, d.h. für Benachteiligungen, die über die kognitive, immaterielle Abwertung der Person hinausgehen. Bei einer medizinisch-deterministischen Definition von Behinderung (anatomische Einschränkung ist gleich

³ Dieser Abschnitt beruht im wesentlichen auf einem bereits publizierten Artikel (vgl. Wetzel 1999).

Behinderung) liegt der Schritt von der Konstatierung physischer oder psychischer Abweichung bzw. »Unvollkommenheit« zur Attribuierung sozialer Inkompetenz zulasten der betroffenen Person verführerisch nahe⁴.

Statt dessen stellt der Marginalisierungsansatz die Gesellschaft in Form des sozialen Umfeldes als diejenige Instanz in den Mittelpunkt, die ihrerseits unfähig ist, Personen mit bestimmten Leistungseinschränkungen entsprechend deren Persönlichkeit als Gesamtheit von kombinierten Einzelmerkmalen zu charakterisieren und zur »normalen« Interaktion zuzulassen.

2.2 Die Inferiorisierungsspirale⁵

Zur begrifflichen Schärfung von Stigmatisierungsprozessen wird im folgenden ein zirkuläres Modell, das bereits konstruktivistische Handschriften trägt, kurz vorgestellt⁶.

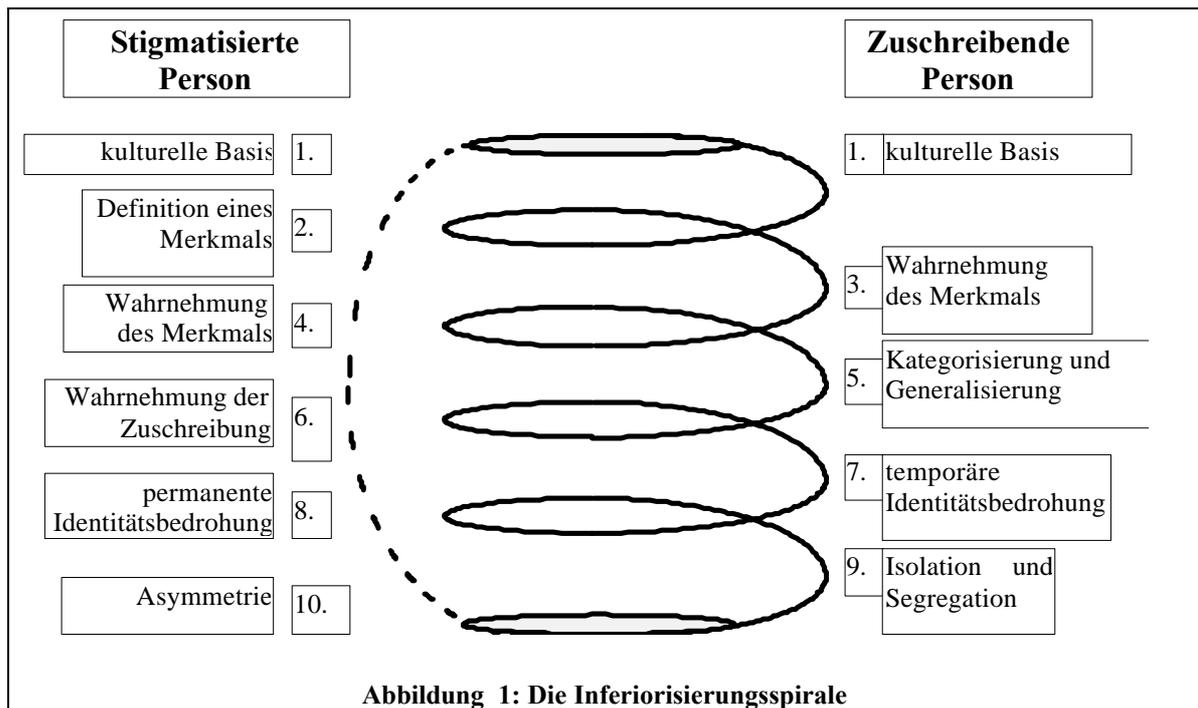
Basis aller Kategorisierungsprozesse sind kulturell geprägte Normensysteme (1). Darin ist wesentliches Element für Stigmata der Begriff der Normalität. Er ermöglicht die Vereinfachung und Kategorisierung von Umweltinformationen, indem diese danach bewertet und eingeordnet werden, inwieweit sie einem als gesellschaftlich akzeptiert wahrgenommenen Maßstab entsprechen. Eine solche Komplexitätsreduktion erlaubt den Aufbau und Erhalt von Handlungsfähigkeit und Verhaltenssicherheit. Der Inhalt des Begriffs Normalität entzieht sich dabei einer genauen Definition. Diffuse Grenzbereiche des Begriffs ermöglichen zunächst eine weitgehend individuelle Interpretation des Begriffs. Letztlich entscheidet jedoch die interaktive Auseinandersetzung über die konkrete Anwendung und ihre Polarität. Moderator der Interaktion ist das latente oder explizite situative Machtgefälle zwischen den Interaktionspartnern. Es kommt so zur situativen Setzung eines nicht abschließend bestimmten normativen Begriffs. Wird dieser Prozess innerhalb eines Kulturkreises reproduziert und verfestigt, so gewinnt der Normalitätsbegriff die Qualität eines normativen Standards. Unter Normalität wird in den meisten Kulturkreisen körperliche und geistige Unversehrtheit verstanden. Vor diesem kulturellen Hintergrund erleben und beschreiben die Akteure (behinderte und nichtbehinderte Personen in einer Interaktionssituation) sich und ihre Gegenüber. Es findet eine Unterscheidung

⁴ Das würde einen qualitativen Sprung von der physisch eingeschränkten Leistungsfähigkeit als Resultat des basalen Merkmals zu sozialer Unfähigkeit beinhalten.

⁵ Der Inferioritätsbegriff wird hier abgeleitet aus dem Stigmatisierungsverständnis von Lemert (1972, 65): »Stigmatization describes a process attaching visible signs of moral inferiority to persons, such as individious labels, marks, brands or publicly disseminated informations.«

⁶ Die im Fließtext aufgeführten Nummern entsprechen dabei den »Beobachtungspunkten« in der Abbildung.

zwischen als normalitätskonform und -diskrepanz wahrgenommenen Merkmalen bzw. Eigenschaften von Personen statt.



Sobald eine Person mit einem oder mehreren Merkmalen in genügender Deutlichkeit von diesem Normalitäts-Ideal abweicht (2), wird sie als anormal wahrnehmbar und kennzeichenbar. Unterstellt man bei beiden Akteuren eine ähnliche kulturelle Prägung, so entwickelt sich über den Normalitätsbegriff ein universeller Maßstab, der für die Akteure eindeutig wahrnehmbare Merkmale produziert (3). In dieser ersten Schleife wird deutlich, daß eine Person nicht isoliert und unabhängig von ihrer Umwelt ein abweichendes Merkmal aufweisen kann. Erst der Vergleich mit einer sozialen Norm produziert den »Besitz« eines Merkmals. Für die weitere Betrachtung der Inferiorisierungsspirale wird es notwendig, auf die Interaktion von zwei Personen zu fokussieren: den »Besitzer« des abweichenden Merkmals (den später Stigmatisierten) und den Interaktionspartner, der dieses Merkmal nicht aufweist (den späteren Zuschreibenden). Der Wahrnehmungsprozess von Entsprechung bzw. Abweichung läuft sowohl beim Beobachter als auch bei der nun als abweichend markierbaren Person ab (4). Eine Person, die wahrnehmbar vom Standard abweicht, läuft Gefahr, mit der Abweichung als Faktum früher oder später konfrontiert zu werden. Entweder sie nimmt es bei sich selbst wahr oder es wird ihr explizit durch ihre Umwelt signalisiert. Die betroffene Person kann es jedoch nur dann bei sich selbst wahrnehmen, wenn sie davon ausgehen kann, dass es prinzipiell auch von anderen wahrnehmbar ist, wenn also die Selbstwahrnehmung unter Bezug auf das Normalitätskonstrukt erfolgt. Gleichzeitig mit der Entdeckung der Andersartigkeit auf

seiten des Zuschreibenden wird eine Generalisierung (5) vorgenommen. Von der Bewertung eines einzelnen Merkmals wird auf die Bewertung weiterer Merkmale und der gesamten Person geschlossen. Im Falle von Behinderung ist dieser Einfluss regelmäßig so groß, dass er nahezu alle weiteren Wahrnehmungen überlagert. Ein Rollstuhlfahrer ist in erster Linie ein Behinderter - und eben nicht jemand, der nicht gehen kann. Die eigentliche Stigmatisierung findet hier statt: Das Vorzeichen eines Merkmals wird zum Vorzeichen der Person. Das hat folgenschwere verhaltenswirksame Konsequenzen: Aus der Perspektive des Zuschreibenden wird daraufhin (a) das eigene Verhalten gegenüber dieser Person diesbezüglich abgestimmt (Stigmatisierung) und (b) ein diesem Vorzeichen entsprechendes Verhalten von der nun stigmatisierten Person erwartet (Selbststigmatisierungserwartung). Eine vorgenommene Stigmatisierung muss allerdings nicht bedeuten, dass sich die stigmatisierte Person dieser Erwartung beugen muss. Eine solche Annahme würde bedeuten, dass die stigmatisierte Person das Stigma ohne Abwehrmöglichkeiten zu internalisieren hat und ihm gegenüber wehrlos ist. Der betroffenen Person stehen vielmehr eine Reihe von Abwehrstrategien zur Verfügung. Die Internalisierung des Stigmas (embracing) ist nur eine davon, vermutlich die letzte unter mehreren Wahlmöglichkeiten (vgl. dazu Frey 1983 sowie Ashforth/Humphrey 1995, 446 ff.). In jedem Falle muss die betroffene Person mit der Stigmatisierung umgehen und sich damit auseinandersetzen (6). Die bedrohte eigene Identität kann durch bestimmte Strategien auch geschützt werden, z. B. durch entsprechende Selbstdarstellung gegenüber der Umwelt (repudiating) oder durch interne Ausblendung, Leugnung oder Umdeutung der Stigmatisierung (distancing). Sobald das Stigma als relevant und potentiell zuschreibbar erkannt wird, befindet sich die Person in ihrer Selbstbeschreibung unter massivem Erklärungsdruck. Selbst- und Fremdbeschreibung differieren, die Balance zwischen beiden ist nicht mehr gegeben, es herrscht Unsicherheit. Dieses Ungleichgewicht löst Identitätsdynamiken aus: Selbst- und/oder Fremdbeschreibungen werden überprüft und eventuell angepasst, um Handlungsfähigkeit zu erhalten bzw. wieder herzustellen. Dabei ist völlig offen, was im Laufe der kognitiven Verarbeitung der Diskrepanz angepasst wird. Möglich ist sowohl die Veränderung der Selbstbeschreibung als auch der Hypothesen über die Wahrnehmung der eigenen Person durch andere (Fremdbeschreibung). Eine in der klassischen Stigmatheorie vorgenommene Konstruktion einer »abweichenden Identität« aufgrund der realen Zuschreibung eines Stigmas ist jedoch nicht zwangsläufig. Die pauschal in klassischen Stigma-Ansätzen wie in denen von Goffman (1992) und Krappmann (1988) präsente, psychische Inferiorität stigmatisierter Personen wird relativiert (vgl. auch Neubert/Billich/Cloerkes 1991).

In der Interaktionssituation herrscht zunächst Verhaltensunsicherheit zwischen später zuschreibender und später stigmatisierter Person. Zu Beginn einer Interaktion ist noch völlig offen, wer welche Rolle einnimmt. Da das Normalitätskonstrukt zwangsläufig idealisiert ist, kann niemand der Beteiligten von sich mit Sicherheit behaupten, er entspräche völlig dieser Vorstellung. Auch der offenbar Nichtbehinderte kann nicht gänzlich ausschließen, als a-normal stigmatisiert zu werden. In diesem Moment befindet sich der Nichtbehinderte ebenso wie der Behinderte in einer identitätsgefährdenden Situation (7 und 8). Bei der Bewältigung der Bedrohung befindet sich die nichtbehinderte Person in einem Dilemma: Zur Identitätssicherung sind massiv ablehnende Abwehrstrategien wie Spott, Aggression, diskriminierende Äußerungen usw. (vgl. Cloerkes 1985, 411 ff.) denkbar. In einer demokratisch und individualistisch geprägten Kultur wie der okzidentalen sind solche Verhaltensweisen jedoch nicht erlaubt. In der Folge kommt es zu einem pathologischen Interaktionsverlauf. Es wird auf beiden Seiten Unbehagen, Stress, Angst und Peinlichkeit erzeugt. Als Handlungsmuster für nichtbehinderte Personen resultieren Kontaktvermeidungsstrategien, für behinderte Personen bedeutet das v.a. Isolation und Ausgrenzung (9). Hier deutet sich bereits an, dass Stigmatisierungsprozesse nicht auf einer rein kognitiven Ebene stehen bleiben. Über die Verfestigung und Kollektivierung von Rollenerwartungen sowie die Reaktion darauf wird unausweichlich Realität erzeugt. Der Ausgangspunkt für die materiale Wirkung von Stigmatisierung liegt in einer zweiten wesentlichen Komplexitätsreduktion seitens der zuschreibenden Person: Die Generalisierung eines Merkmals auf eine Person wird erweitert um die Generalisierung eines Merkmals auf eine Personengruppe. Damit ist die Generalisierung der Verhaltenserwartungen verbunden. Über die kollektive Stigmatisierung kommt es zur Ausprägung von Statusunterschieden, und darüber zu unterschiedlich definierten Handlungsspielräumen der beteiligten Gruppen. Mitglieder der stigmatisierten Gruppe besitzen als Ergebnis einen inferioren, »ungleichen« gesellschaftlichen Status, verbunden mit der Möglichkeit der höher statuierten Gesellschaftsgruppen, Macht in vielerlei Form auszuüben und das Verhältnis zu inferioren Gruppen zu gestalten. Es herrscht ein Asymmetriezustand (10) zwischen den Gruppen in Form von unterschiedlichen Gestaltungs- und Einflußmöglichkeiten sowie unterschiedlicher Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten für Gruppenmitglieder.

Asymmetrie beschreibt folglich einen Zustand zwischen Personen und Gruppen, der subjektiv und kollektiv unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten in einem sozialen Handlungsfeld (z.B. Beruf, Freizeit, Familie) gestattet. Dabei kommt es zu einer Besserstellung einer Gruppe, die bestimmte kulturell geteilte Merkmale erfüllt und der

Benachteiligung einer Gruppe, die diese Merkmale nicht erfüllt. Asymmetrie produziert im Zeitverlauf eigene Merkmale, die die benachteiligte Personengruppe als Kategorie *neu und zusätzlich* markieren.

Asymmetrie wirkt folglich als Inferiorisierung von Gruppen, als Stigmatisierung zweiten Grades, die über neu geschaffene Merkmale auf der Basis von kognitiver, immaterieller Stigmatisierung real wird. Die Reproduktion dieser Asymmetrie (u.a. über die vorgelagerten kognitiven Prozesse) verfestigt weiterhin die zugrundeliegenden kulturellen Werte- und Normstrukturen und wirkt insofern strukturkonservierend.

2.3Entstigmatisierung und Asymmetriebewältigung in Integrationsfirmen

2.3.1Konstruktive Deformation I: Struktur und Wahrnehmung

Die Inferiorisierungsspirale wird über Individuen realisiert, die auf einen Pool kollektiv geteilter Wertvorstellungen zurückgreifen. Als Folge davon wirkt sie über Individuen als Träger geformter Einstellungen und Verhaltensmuster zwangsläufig in alle gesellschaftlichen Institutionen hinein. Ihr Einfluss kann durch unterschiedliche Strukturen innerhalb der Institutionen unterschiedlich begünstigt oder eingeschränkt werden.

Die Organisation als eine basale Erscheinungsform gesellschaftlicher Institutionen wirkt folglich als Transportmittel und Filter von Asymmetrien, d.h. organisationale Strukturen werden unter der Wirkung vorhandener Asymmetrien geprägt. Über die Festlegung organisationaler Kriterien werden wiederum individuelle und kollektive Wahrnehmungs- und Kategorisierungsprozesse der Organisationsmitglieder beeinflusst. Beispiele solcher organisationaler Kriterien sind zum Beispiel die Mission einer Organisation, ihre Arbeitsorganisation, formale und informelle Rollen, rollenspezifische Verhaltensweisen und die Beschaffenheit des Verhältnisses von Wahrnehmenden und Kategorisierten (vgl. Ashforth/Humphrey 1995, 416). Organisationen tragen somit zur Konservierung und Verfestigung vorhandener Asymmetrien, Stigmata und Stereotypen bei Organisationen wirken tendenziell strukturkonservierend.

Das Konzept der Integrationsfirma widerspricht einer Reihe von Stereotypen und strukturellen »Üblichkeiten« von Organisationen und greift darüber in mehrfacher Hinsicht in die Inferiorisierungsspirale ein. In ihrem Selbstverständnis verstehen sich Integrationsfirmen als Antwort auf die problematische Beschäftigungssituation behinderter Personen aufgrund folgender Umstände:

- 1) »Geschützte« Beschäftigungsalternativen neben Integrationsfirmen im ersten Arbeitsmarkt existieren kaum.

- 2) Die arbeitsrechtlichen Ausgestaltungen und das Verhältnis von behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern sind unüblich. Die Beschäftigung unter »normalen« Umständen in diesen Größenordnungen auf dem ersten Arbeitsmarkt ist für beide beteiligten Personengruppen schlicht außergewöhnlich.
- 3) Schließlich findet die Konfrontation mit dem jeweils Anderen in der räumlich und zeitlich verhältnismäßig geschlossenen Struktur der Arbeitsorganisation statt, die den alltäglichen Begegnungs- bzw. Konfrontationssituationen weitgehend widerspricht. Als Folge wird die Anwendung bestimmter Reaktionsstrategien wie z.B. dauerhafte Kontaktvermeidung, unmöglich.

Die ungewöhnliche Organisationsstruktur der Integrationsfirma löst im weiteren Verlauf eine Reihe von Störungen aus, die die Stabilität der Inferiorisierungspirale in wesentlichen Punkten beeinträchtigen:

a.) Die Struktur stört etablierte Selbst- und Fremdwahrnehmungsmuster beider Akteursgruppen

Innerhalb der besonderen strukturellen Bedingungen ereignen sich eine Reihe von Veränderungen in den Selbst- und Fremdbeschreibungen behinderter und nichtbehinderter Personen und Personengruppen:

- Es erfolgt der Aufbau von Selbstvertrauen bei behinderten Personen durch fundamentale Veränderung der gesellschaftlichen Position sowie des Lebensstandards aufgrund der Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt und einer tariforientierten Entlohnung (vgl. BMA 1993).
- Das ermöglicht generell eine veränderte Reaktion der behinderten Personen auf Stigmatisierungsversuche durch die Umwelt: Es existieren unmittelbare Ressourcen einer fundierten Verteidigung eines positiven Selbstbildes.
- Weiterhin bedingen die strukturellen Gegebenheiten eine veränderte Wahrnehmung der behinderten Personen durch nichtbehinderte Personen, insbesondere durch deren gestärkte mikropolitische Position.

Über die formale Gleichberechtigung behinderter und nichtbehinderter Personen wird es in einem ersten Schritt möglich, ein positives Selbstbild dieser Personen zu erhalten bzw. zurückzugewinnen. Das geschieht durch die Wahrnehmung des absoluten Statusgewinns gegenüber der firmenexternen Umwelt sowie durch den relativen Statusgewinn gegenüber den internen nichtbehinderten Mitarbeitern. Die Zuschreibung eines Stigmas wird schwieriger und die Auswirkungen auf die Identität des Betroffenen verlieren an Gewicht.

b.) Die organisationale Struktur beeinflusst die Struktur der Interaktion

Asymmetriewirkungen werden auf interaktioneller Ebene in unterschiedlichen Rollenverteilungen und Rollenerwartungen deutlich, die auch in die Integrationsfirma hineinreichen. Es existieren Ausgebildete und Angelernte, Belastbare und Nicht-Belastbare, »Starke« und »Schwache« (vgl. Seyfried/Stadler 1985, 167). Damit werden unterschiedliche Positionen im Interaktionsprozeß definiert, die sich insbesondere in den mikropolitischen Einflußmöglichkeiten auf die Gestaltung des Prozesses unterscheiden. Es existiert eine Machtasymmetrie in der Interaktion.

Eine formale Absicherung dieser Asymmetrie wird jedoch durch die strukturelle Konstitution der Integrationsfirma verhindert; es konfliktieren sowohl formale (z.B. gleichberechtigte Mitspracheregeln) wie auch informelle Interaktionsbeziehungen (beeinflusst zum Beispiel durch paritätische Mitarbeiterverhältnisse) mit der sozialisierten gesellschaftlichen (konstruierten) Superiorität und der (realen) Qualifikationsmacht der nichtbehinderten Mitarbeiter.

Der Widerspruch von sozialisierten Interaktionsmustern und der Strukturierung der Interaktion innerhalb der Integrationsfirma lösen einen Auseinandersetzungsprozesses aus, von dessen Verlauf und Ergebnis es abhängt, ob sich die Gruppen polarisieren bzw. separieren oder ob eine auf Individuation und Normalisierung⁷ gerichtete »verstehende Konfrontation« (nach Probst/Naujoks 1993) möglich wird. Bestimmende Themen innerhalb dieses Konfrontationsprozesses sind u.a.:

- die Festlegung der Grenzverläufe zwischen sozialer Distanz und Nähe, d.h. die interindividuelle Differenzierung von arbeitsbezogener Unterstützung und privater Nähe zwischen den Mitarbeitern,
- die Bewältigung des Dilemmas von Kontrolle und Vertrauen bei der Einschätzung behinderungsbedingter Ausfall- und Erholungszeiten (behinderungsbedingte Pause oder »Drückebergerei«),
- die Bewältigung interindividueller Differenzen im Leistungsvermögen und individueller Leistungsschwankungen,

⁷ Normalisierung wird hier im Sinne des im skandinavischen Raum u.a. von Bank-Mikkelsen postulierten Normalisierungsprinzips verwendet, mit dem Inhalt »letting the mentally retarded obtain an existence as close to normal as possible« (Thimm 1985, 18). Es wurde als » ... normatives Orientierungsprinzip für die soziale und pädagogische Gestaltung humaner Lebensbedingungen« (Speck 1993, 162) für geistig behinderte Personen entwickelt. Mittlerweile wird es unabhängig von Behinderungsarten verwendet. Die Postulierung dieses normativen Konzepts kann als eine wesentliche Grundlage für den sich gegenwärtig abzeichnenden Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik und der beruflichen Rehabilitation betrachtet werden (vgl. auch Doose 1997).

- die Verteilung und Erfüllung von Verantwortlichkeiten insbesondere innerhalb der dispositiv strukturierten Arbeitsorganisation,
- die Bewältigung des Qualifikations- und Machtgefälles zwischen behinderten und nichtbehinderten Personen⁸.

Die Auseinandersetzung kann die Spiralwirkung des Stigmatisierungs- und Asymmetrieprozesses aufbrechen und kollektiv als »richtig« etablierte Stigmata hinterfragbar machen. Er hat in der anfänglichen Organisations- und Arbeitsstruktur einen formalen Auslöser. Einen formalen Abschluss findet er allerdings nicht: Ergebnis der verstehenden Konfrontation im positiven Falle ist die »alltägliche Akzeptanz der Unterschiedlichkeit« (Seyfried/Thibault 1988, 89), verbunden mit einem Vertrauensverhältnis untereinander, das den Anspruch an den Gegenüber nicht mehr über formal-statische Rollenzuschreibung definiert, sondern über »...das gleiche Maß subjektiver Anstrengung« (Seyfried/Stadler 1987, 166). Diese situative Balance ist jedoch kein statisches Gebilde, sondern muß permanent aufrechterhalten und gesichert werden.

c.) Die organisationale Struktur initiiert das Herausbilden von neuen, weitgehend geteilten Wahrnehmungs- und Handlungsmustern

Über die innerbetriebliche Kooperation, die Arbeit an einem Produkt und dem damit verbundenen elementaren Bedürfnis der Erhaltung der Firma wird eine Integration der Gruppen möglich. Die Arbeitsaufgabe erlaubt unter den strukturellen Umständen einer Integrationsfirma die kommunikative Verarbeitung und Bewältigung der beschriebenen Interaktions- und Identitätsstörung. Behinderte und nichtbehinderte Mitarbeiter erarbeiten und reproduzieren gemeinsam ihre Existenzgrundlage innerhalb eines Kleinbetriebes, der in vielen Fällen als Kooperative organisiert ist (vgl. Seyfried/Stadler 1987, 164).

Dabei wird ein gemeinsamer, kollektiver Zweck etabliert, der die Notwendigkeit der Kooperation und Interaktion für den Einzelnen erklärt und das basale Interaktionsproblem auf übergeordneter, kollektiver Ebene überdeckt. Das kollektive Sinnsystem »Arbeitsaufgabe« als Existenzgrundlage und ihre Gestaltung wird zur Folie der Identitätsreproduktion des Einzelnen (vgl. Weick 1995).

Wesentliches Vehikel zur Sinn(re-)produktion und zur Aufrechterhaltung des Diskurses darüber sind v.a. die Mitbestimmungsstrukturen. Eine gebräuchliche Plattform der Mitbestimmung sind Betriebsversammlungen, in denen alle Entscheidungen durch alle

⁸ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich diese Konfliktthemen im Grunde kaum von den bekannten sozialen Konflikten in »normalen« Organisationen unterscheiden.

anwesenden Mitarbeiter getroffen werden. Damit steht ein Instrument zur Absprache der kurzfristigen Arbeitsteilung als auch zur Bewusstmachung der Betriebssituation und der damit verbundenen Verantwortung jedes einzelnen für den Betrieb als Ganzes zur Verfügung.

Die strukturelle Ausgestaltung der Integrationsfirma ist folglich wichtige Ausgangsgröße, da sie internalisierte Wahrnehmungs- und Interaktionsmuster massiv stört. Gelingt es den Mitarbeitern nicht, die ursprüngliche Struktur mit subjektiven Bedeutungs- und Sinnzusammenhängen zu füllen, die eine Zusammenarbeit von behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern erklären und legitimieren, wird eine Zusammenarbeit zwischen einzelnen Personen und den beiden Gruppen immer schwieriger. Als Folge davon kann das Ausscheiden von Personen aus der Firma bzw. im schlimmsten Fall das Ende der Firma selbst eintreten. Gelingt jedoch die Entwicklung derartiger Sinnzusammenhänge, können die veränderten individuellen Wahrnehmungsmuster so unterfüttert und gestützt werden, dass resultierende Einstellungs- und Verhaltensänderungen nicht notwendigerweise Sanktionen oder Statureinbußen nach sich ziehen müssen. Über den Arbeitsprozess und die damit verbundene Kooperation und Kommunikation kann die Unsicherheit der anfänglichen Konfrontationssituation abgebaut werden, Haltung und Einstellung des Gegenüber werden wieder kalkulierbar. Herrschende Ambiguität kann folglich über diese Reduktionen aufgelöst werden, der Aufbau von Vertrauen wird möglich.

Die Etablierung von Sinn die Arbeit kann aus einer sozial-konstruktivistischen Perspektive als Produkt einer zumindest in Teilen gemeinsam wahrgenommenen Wirklichkeit interpretiert werden (vgl. Baitsch 1993). Der auf der Interaktionsebene kurz angerissene Auseinandersetzungsprozess ist Vehikel der Neu- bzw. Umdefinition individueller und kollektiver Selbst- sowie Fremdbeschreibungen.

Überlappen diese Beschreibungen, sind sie einander zumindest in Teilen ähnlich, bilden sie die Grundlage für die Bestimmung einer organisational akzeptierten und praktikablen, reformulierten Definition von Behinderung sowie Nichtbehinderung, von wahrgenommener Asymmetrie und möglichen Bewältigungsstrategien. Werden solche Definitionen gefunden, entsteht mit ihnen organisationale Realität, die auch auf die ursprünglichen Strukturen zurückwirkt. Diese Beschreibungsmuster funktionieren, wenn für das aus den neuen Rollen resultierende Verhalten wieder »sichere«, d. h. bestätigte Erwartungen formuliert werden können. Diese »neue« Wirklichkeit macht auch und gerade die bereits vorhandenen Strukturen und Interaktionsformen plausibel: Eine Redefinition von Selbst- und Fremdbeschreibung in Form einer Äquilibration und tendenziellen Entstigmatisierung lassen die egalisierten, zum Teil demokratischen organisationalen Eigenschaften »sinnvoll«

erscheinen. Die organisational geteilte Wirklichkeit kann auch das Engagement des Einzelnen in der Organisation plausibel erklären.

Die aus der Konfrontation von behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern resultierenden Widersprüchlichkeiten sind für die Organisation wenige unter vielen. Sie besitzen aber insofern eine exponierte Stellung, als sie die Identität der Organisation entscheidend mitbestimmen. Nur sofern die Mitglieder willens und in der Lage sind, die Widersprüche durch Neu- und Umdefinitionen ihrer eigenen Wirklichkeitsvorstellungen zu bewältigen, hat auch die Organisation 'Integrationsfirma' die Chance, die bei ihrer Gründung verfolgten Zielstellungen zu erreichen.

Es hängt folglich wesentlich von der diskursiv vermittelten, lokal geteilten Wirklichkeitskonstruktion der Organisationsmitglieder ab, inwieweit ein Rahmen für Entstigmatisierung und Asymmetriebewältigung etabliert werden kann.

2.3.2 Konstruktive Deformation II: Integrationsfirma und Inferiorisierungsspirale

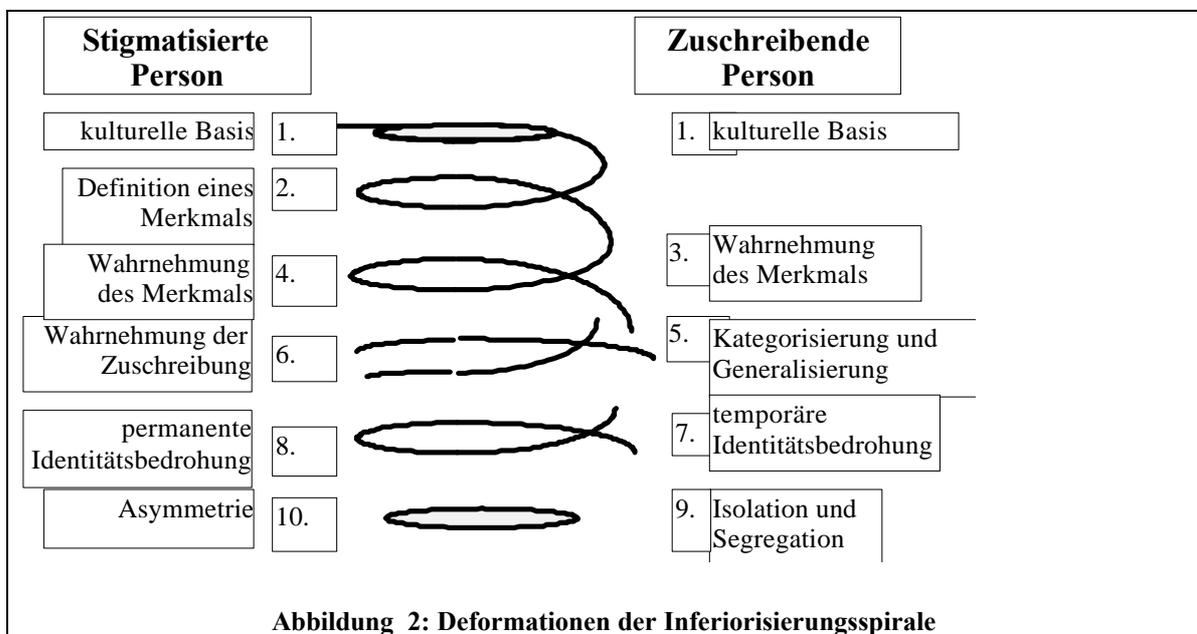
Das Charakteristische der Integrationsfirma liegt im Potential eines dauerhaften und einschneidenden Auseinandersetzungsprozesses, der sozialisierte Stigmatisierungsmuster aufweichen und im Ergebnis vorhandene Asymmetrien abschwächen kann. Wesentliches integratives Element darin ist der Arbeitsprozess.

Ohne die Zurückstellung von Generalisierungen und die Betrachtung des Individuums sind die Konfliktfelder in Integrationsfirmen kaum zu überwinden. Die Aufrechterhaltung des technischen und sozialen Betriebes erfordert darauf aufbauende flexible Kooperations- und Unterstützungsformen, um die permanente Veränderung von Machtkonstellationen, Fach- und Sozialkompetenzen sowie gesundheitliche Schwankungen bewältigen zu können. Darüber wird eine Auseinandersetzung mit der realen Verschiedenheit der Mitarbeiter ausgelöst und verstetigt. Berücksichtigt man diese Aspekte, so ist die Integrationsfirma neben dem Ort beruflicher Re-Integration (Training, Berufsausübung) auch Ort sozialer Reintegration in ein Netzwerk (soziale Beziehungen / Unterstützung in der Arbeit) und Ort einer über kognitive Entstigmatisierung hinausgehenden Asymmetrieveränderung.

Fasst man die bisher angestellten Überlegungen zusammen, so fördern Integrationsfirmen ein Aufbrechen der oben eingeführten Spirale u.a. an folgenden Stellen (vgl. Abbildung 2): Der Prozess verläuft in seiner oben beschriebenen Zirkularität bis zur Wahrnehmung des definierten Merkmals. Die Integrationsfirma kann die Sozialisationsmuster, die ihre Mitglieder bis zu deren Eintritt prägten, nicht ausblenden. Aber die Firma kann die

Sozialisationsmuster im Laufe ihrer organisationalen Existenz ex post in Frage stellen. Behinderte Personen können sich gegen Stigmatisierungsversuche wehren, da ein Verstoß gegen die bisherigen Rollenerwartungen des Stigmas in weiten Grenzen legitim ist. Stigmatisierung als Identitätsstrategie nichtbehinderter Personen wird in dieser Funktion unwirksam. An dieser Stelle zerbricht die Spirale.

Innerhalb der Firma sind in der Folge *beide* Personengruppen von *gleichartigen* Identitätsbedrohungen betroffen, zumindest solange keine angepassten, praktikablen und geteilten Wirklichkeitskonstruktionen über Behinderung und Nichtbehinderung etabliert werden können. Erst ein solch mentaler, kollektiv geteilter »Anker« erlaubt in der Folge die Veränderung und Egalisierung innerbetrieblicher Asymmetrien. Schließlich wird dadurch auch der Zirkel zum basalen Normsystem unterbrochen. »Normalität« muss ebenso neu hergestellt und mit Sinn versehen werden wie »Behinderung«.



2.4 Fazit

Der Prozess der Konfliktverarbeitung führt über die Etablierung einer kollektiv geteilten mentalen Handlungsgrundlage zu einer kognitiven und kommunikativen Flexibilität von Person und Unternehmen, unabhängig von individuellen »Behinderungen«. Damit werden Grundlagen für die Formung überlebenswichtiger Kapazitäten und Kompetenzen bei Individuen und Organisationen gelegt:

Es schafft eine strukturell verankerte und organisational geteilte Offenheit für innere Widersprüche, die praktikable Muster für konstruktive Bewältigung interner und externer

Widersprüche liefert. Darüber wird eine Adaptationsfähigkeit (Piaget) als dauerhafter Verarbeitungsmodus von Umweltstörungen etablierbar, der nicht durch gezielte Interventionen Externer oder gar Weiterbildungen erreichbar ist.

In diesem Sinne sind Organisationen in einem flexibel organisier- und gestaltbar. Verändert man Organisationen, lassen sich gesellschaftliche Interessen bearbeiten und so in den »Dienst der Gesellschaft« gestellt werden. Intendierte organisationale Veränderung schafft gesellschaftlichen Wandel.

3 Eine »Gegendarstellung« - Die Soziologische Systemtheorie

3.1 Begrifflichkeiten

Zunächst geht die Systemtheorie nicht mehr von eine Einheitsvorstellung des Menschen aus, bzw. wird diese Einheit nur noch als Differenz unterschiedlicher, autonom aber nicht autark funktionierender Systeme fassbar. Der biologische Körper des Menschen ist vom Bewusstsein unüberbrückbar getrennt und funktioniert nur nach seinen eigenen Regeln, wie das Bewusstsein auch (Autopoiesis). Zugleich können beide nicht ohne einander existieren, sie stellen sich gegenseitig ihre jeweiligen Komplexitäten zur Verfügung (strukturelle Kopplung). Ebenso ist Kommunikation nicht eine Grundeigenschaft des Menschen, vielmehr entsteht Kommunikation, im einfachsten Fall, wenn sich zwei Menschen gegenüberstehen und deren beide Psychen den Versuch unternehmen, aufeinander Bezug zu nehmen. Auch Kommunikation funktioniert nur nach ihren eigenen Regeln und kann zugleich weder ohne externe Psychen noch ohne externe Körper ablaufen. Kommunikation kann nicht denken/wahrnehmen/fühlen und Psychen können nicht kommunizieren. Sie benötigen einander, ohne das andere kausal determinieren zu können.

Das bedeutet, dass **Behinderung** eine anders gelagerte Konzipierung erfahren muss als im Marginalisierungs- bzw. Stigmatisierungsansatz. Der konstruktive Charakter von Behinderung steht zwar außer Frage, allerdings kehrt der Körper zurück in den Blickpunkt. Behinderung steht hier für eine bestimmte Ausprägung der Differenz von Körper und Kommunikation. Maßgeblich sind dafür zwei Aspekte. Behinderung kommt als Thema in der Kommunikation zum Tragen, wenn der Körper die Kommunikation zu irritieren vermag. Das schafft bereits ein Rollstuhl (wohlwissend, dass es bei Störungen immer auf die Kontexte ankommt). Weiterhin wird Behinderung kommunikativ und psychisch relevant, wenn durch eine Behinderung Interpenetrationsbedingungen zwischen Bewusstsein und Kommunikation tangiert sind. Das ist der Fall, wenn es schwer fällt, aus den Verhaltensweisen eines (behinderten) Menschen Intentionalitäten abzulesen, wenn Wahrnehmungsressourcen eingeschränkt sind (sehen, hören, reden), oder wenn

Binnenzeitverarbeitung anders organisiert ist als im erwartbaren Normalfall (siehe dazu ausführlich Fuchs 1995b). In diesen Fällen kann Kommunikation ins Schlingern kommen, oder in Extremfällen, wie z.B. in der Kommunikation mit autistischen Menschen, gar abbrechen. Die Kommunikation als emergentes System ist mit Ausfällen bzw. Beeinträchtigungen von Bewusstseins- bzw. Körperleistungen konfrontiert, auf die sie zur Fortsetzung ihrer eigenen Operationen dringend und alternativlos angewiesen ist. Das ist auch der wesentliche Grund, warum Sozialsysteme (wie Organisationen, aber - wenn auch in eingeschränkterem Maße - Familien) die Kommunikation unter den Bedingungen von Behinderung vermeiden, sie entziehen sich dieser Strapazierung, entweder durch Thema- oder durch Wechsel der Kommunikationsteilnehmer (grundlegend: Fuchs 1995a, 2002). Behinderung wird somit zum organisationalen Exklusionstreiber, sieht man von spezialisierten Organisationen (WfB, Heime, Krankenhäuser und - Integrationsfirmen) einmal ab. Behinderung ist also ein soziales *Erklärungsmuster* zur Bezeichnung von in die Kommunikation eingebrachten Phänomene (Körperlichkeiten), indem diese als *Eigenschaften* der jeweiligen Person ausgewiesen und zugerechnet werden. Aus einer solchen Erklärung und der daraus resultierenden Zuschreibung von Identitäts- und Verhaltenserwartung entstehen letztlich die bekannten kognitiven und materiellen Benachteiligungen.

Stigmatisierung im systemtheoretischen Duktus ist eine bestimmte Form moralischer Kommunikation. Hier geht es um die Kommunikation von Achtung/Missachtung, vor allem unter den Bedingungen wertgeladener Erwartungen. Über Stigmatisierung wird es möglich, gesellschaftlich zumutbare und nicht direkt widerspruchsfähige Werte und Normen (Gleichheit, Diskriminierungsfreiheit) zu unterlaufen und sich dem Zustimmungsdruck zu diesen Werten entziehen zu können. Stigmatisierung ist eine äußerst subtile Form der Kommunikation. In dieser Kommunikationsform geht es um die Produktion *eines* bestimmten Bedeutungsmusters, *zu dem jedoch immer Alternativen* denkbar sind. Stigmatisierung erfolgt nie in einer Zwangslage, in einem »Sinn-Notstand«, vielmehr existieren ständig sinnhafte Alternativen, zwischen denen anhand unterschiedlichster Kriterien gewählt wird. Allerdings ist die Effektivität dieses Sinnmusters in der Bearbeitung der Komplexität der Welt kaum zu überbieten, und das macht ihre Veränderung so schwierig.

Organisationen sind in dieser Kommunikationstheorie soziale Systeme einer eigenen Qualität und sind nicht identisch mit Interaktionen. In der Interaktion geht es um die Kommunikation unter Anwesenden (Kieserling 1999), in der Organisation um die Kommunikation von Entscheidung (Luhmann 2000). Auch hier kommen Organisation und

organisationale Interaktion nicht ohne einander aus; sind miteinander strukturell verkoppelt. Was immer im Interaktionszusammenhang in Organisationen kommuniziert wird, kann - retrospektiv - als Entscheidung aufgefasst werden. Was immer über einzelne Interaktionen hinaus einer Entscheidung bedarf, wird in Organisation entschieden.

3.2 Wertprogrammierung als Problem der Organisation

Gehen wir zunächst dem Integrationsthema auf der Ebene der Organisation etwas nach. Im Kern bedeutet der Anspruch der Integrationsfirma, eine Deformierung zentraler organisationaler Entscheidungsprogramme. Werte (Integration, Normalität, Gleichstellung etc.) werden als Zweck des Betriebes eingesetzt und in deren Rechenwerten auch gemessen. Das ist für wirtschaftlich operierende Organisationen, die sich über die Differenz von Zahlung/Nicht-Zahlung orientieren, hochproblematisch, wenn, wie hier, die wirtschaftliche Differenz als nachrangig eingestuft wird und der Wert, der »Integrationswert« des Unternehmens an Bedeutung überwiegt⁹. Als Vergleich: Auch Unternehmen bleiben von Werten nicht abstinent, allerdings wird der Wert dem Zweck nachgeordnet bzw. über entsprechende Programme systemintern so umgearbeitet, dass er an die wirtschaftliche Zentralsdifferenz anschlussfähig wird. Was von der ursprünglichen Wertrationalität (gemessen in der Systemrationalität eines anderen Beobachters) noch übrig bleibt, ist eine andere Frage. Anders (simpler) formuliert: Integrationsfirmen haben ein betriebswirtschaftliches Problem, nämlich entweder kostendeckend und nachfrageorientiert zu arbeiten, oder die Belange des internen Klientels (also der behinderten Mitarbeiterschaft) zu bedienen. Das hat vor allem zwei Folgen: Programmkollision und Vernachlässigung von Fremdreferenz. Zunächst zur Programmkollision. Die Thematisierung des Körpers ist in der Kommunikation prinzipiell (vgl. Bette 1999) und in der organisationalen Kommunikation zusätzlich eingeschränkt und unterliegt hier nochmals spezifischen Programmierungen.

⁹ Das Problem ist dabei nicht der Widersprüchlichkeit von Werten. Organisationen sind in einem hohen Maße gerade zur Tolerierung solcher Widersprüche ausgelegt, ohne dabei ihren Bestand zu riskieren. Sie schafft das, indem sie die Wertkonflikte in sich selbst mitinstitutionalisiert, sich dabei auch eine Zumutungs- bzw. Erträglichkeitsgrenze einbaut: Die Mitgliedschaft. Die Grenze der Mitgliedschaft regelt, bis wohin die Organisation die Austragung von Wertkonflikten toleriert und ab wann die Mitglieder mit Sanktionen, im schärfsten Falle mit körperlicher Exklusion zu rechnen haben. Die Organisation reguliert die Konfliktbearbeitung über die generalisierten Erwartungen und erreicht dadurch, dass der Kampf nicht »gegen das System, sondern um Einfluss im System« (Luhmann 1964: 240) geführt wird. Insofern besitzen Wertkonflikte auch eine latente Funktion zur Festigung einer gemeinsamen Ordnung (vgl. ebenda). Das Problem der Integrationsfirma liegt vielmehr darin, dass die Mitgliedschafts- also die Exklusionsregeln (Konditionalprogrammierung) - wie gleich sichtbar wird - nicht funktionieren, die Austragung der Konflikte in die Interaktion abgeschoben wird und auch die Rückspiegelung von Interaktionskonflikten in die Entscheidungskommunikation nicht gelingt.

Üblicherweise taucht der Körper nur dann auf, wenn er entweder über die Zweckprogrammierung bearbeitet wird (der Körper als »Unternehmensgegenstand«, wie etwa bei Krankenhäusern, Beerdigungsinstituten, Behindertenheimen oder Armeen) oder wenn er als Schmerzkörper Überlastsignale aussendet, die kommunikativ relevant werden (Stress, Krankheit, Behinderung). In letzterem Falle kommt es zum mehr oder weniger temporären Ausschluss des überlasteten Körpers, temporär bei Krankheit bzw. Rehabilitationsmaßnahmen, permanent bei irreparablen und dabei maßgeblichen Einschränkungen des Körpers, wie eben gerade beim Vorliegen einer Behinderung. Das liegt vor allem an den erwartbaren Folgen für die Ausführung von Zweckprogrammen, bzw. an der vermuteten (antizipierten?) Strapazierung der Kommunikation durch die Behinderung. Die Formalisierung der Organisation, vor allem bei der Gestaltung von Mitgliedschaftsverhältnissen erlaubt statt dessen eine unproblematische Ausweichmöglichkeit: Die Exklusion des behinderten Körpers samt innewohnendem Bewusstsein und die Ersetzung durch einen funktionierendes »Äkquivalent«. Nun hat die Integrationsfirma genau damit ein Problem, denn schließlich ist es gerade ihre Wertrationalität, die ihr diese Exklusion versperrt, die Mitarbeiter sind ja einzig und allein aufgrund ihrer *Exklusionsadresse* (Behinderung) inkludiert. Das Zweckprogramm kollidiert mit dem Konditionalprogramm.

Das zweite Problem liegt in der Referenzebene. Die Integrationsfirma richtet ihre moralisch aufgeladenen Zweckprogramme gerade nicht auf die Umwelt (wie dies Kirchen, Parteien, Sekten und andere Organisationen oder auch Protestbewegungen tun), sondern zuallererst und nahezu ausschließlich auf ihr Binnenverhältnis. Sie organisiert sich für »ihre« Behinderten, für niemand anders. Radikaler als bei allen anderen Organisationen liegt ihr Fokus auf der Selbstreferenz. Das bedeutet, dass Aufmerksamkeitsscheinwerfer von außen nach innen gestellt werden, und somit die Organisation unempfindlich gegenüber externem Wandel auf Kunden-, Rohstoff-, Rechts- oder Politmärkten wird. Die Konsequenzen müssten sich spätestens im Betriebsergebnis niederschlagen. Fazit: Die Integrationsfirma läuft als Entscheidungszusammenhang prinzipiell Gefahr, im Selbsteinschluss und der permanenten, und dabei gezielten ökonomischen Selbstgefährdung zu enden.

3.3 Authentizitäts- und Kommunikabilitätsprobleme

Nun gibt es in Organisationen auch ein Jenseits der Entscheidung, zumindest im aktuellen Handeln. Dieses Jenseits liegt in der organisationseigenen Interaktion, in der es nicht primär um Entscheidung, sondern vornehmlich um Anwesenheit geht. Relevant ist, wer anwesend, also für die Kommunikation wahrnehmbar ist. Spielt der Körper in der Organisation eine bis

auf Ausnahmefälle (die im hier geschilderten Falle äußerst folgenreich sind) keine Rolle, so ist der Körper in der Interaktion in einer zentralen Position. Der Körper ist die Bedingung der Möglichkeit, interaktionell in Erscheinung zu treten. In einen Interaktionszusammenhang ist also inkludiert, wer anwesend ist und die Aufmerksamkeit der Kommunikation erhält. In der Interaktion herrscht dabei eine »undifferenzierte Inklusion«; d.h. es besteht »gleiche Nähe aller Beteiligten zum Geschehen [...] Was jeweils im Zentrum der Aufmerksamkeit geschieht, ist allen sofort zugänglich, ohne dass Boten und Vermittler erforderlich würden.« (beide Zitate Kieserling 1999: 47f.). Die Interaktion kann in sich nichts geheim halten. Das bedeutet auch, dass die Interaktion die Beteiligten fast vollständig ‚einfängt‘ und für die Dauer der Begegnung absorbiert, dadurch kommt eine Dichte zustande, die nur in der Interaktion vorliegt.

Entsprechend verändert sich der Stellenwert von (sichtbarer) Behinderung: Die Organisation kann sich über die Differenz von Behinderung/Nicht-Behinderung hinwegsetzen¹⁰. Behinderung wird nur entscheidbar, wenn sie in die Programmierungen und die Entscheidungsprämissen eindringt. Sie tut dies vor allem über ihre thematische Präsenz in der organisationalen Interaktion. An diese Stelle können die vorgängigen Überlegungen hinsichtlich der »alltäglichen Akzeptanz der Unterschiedlichkeit« eingeordnet werden. Behinderung »stört« mit hoher Wahrscheinlichkeit die interaktionelle Kommunikation und die Kommunikation entscheidet, wie sie mit dieser Störung umgeht. Ob sie dies als Kommunikationsofferte erkennt und als solche annimmt, ob sie ignoriert oder auch abgelehnt wird, liegt allein in ihrer eigenen Autorität.

Nun ist eine metakommunikative Auseinandersetzung über die durch Körperlichkeit bzw. bemerkter Verhaltensauffälligkeit erzeugten Kommunikationsprobleme mit dem Problem einer Thematisierungsschwelle konfrontiert (Luhmann 1981: 55ff., Kieserling 1999: 205ff.) Man spricht nicht über die Behinderung bzw. deren sozialer Folgen eines Anwesenden, genau so wenig, wie über sexuelle Vorlieben (außerhalb professioneller Kontexte). Eine ungeschützte Besprechung ist - wenn überhaupt - nur in engen Grenzen möglich. Sinnstiftung in Tabubereichen ist entsprechend schwierig und erfordert erhöhte Aufmerksamkeit sowie Konfliktfähigkeit, da auf die Beteiligten eine Reihe von kognitiven und emotionalen Belastungen zukommt und für die Kommunikation somit das Problem des Anschlusses auftaucht. Behinderung ist (zumindest in der Interaktion) prinzipiell nicht ohne weiteres, d.h. nicht ohne implizite Konditionierungen direkt ansprechbar, sondern bleibt auf seltsame Weise kommunikativ ausgespart: Die Beobachtung der Kommunikation über

¹⁰ Ebenso, wie die Organisation an sich »geschlechtslos« ist, vgl. Weinbach (2000).

Behinderung deutet auf eine kommunikative Leerstelle. Überspringt jedoch die Kommunikation diese Schwellen (z.B. durch organisationale Legitimierung, wie in Integrationsfirmen), gerät die Kommunikation in die nächste Problemlage, nämlich unter einen Natürlichkeits-, Nicht-Diskriminierungs- bzw. Normalitäts-Zwang. Dies bezeichnet jedoch kein speziell organisatorisches Problem. Oftmals wird in behinderungspolitischen Debatten (die natürlich meist eine organisierte ist) mit einiger Vehemenz nach der Natürlichkeit im Umgang damit gerufen, und eben diese Natürlichkeit dadurch konterkariert. Spricht man über Behinderte, sieht man sich mehr oder weniger manifesten Rechtfertigungsdrücken ausgesetzt, dies ‚political correct‘ zu tun, also quasi die Natürlichkeit und Authentizität der Kommunikation (siehe dazu auch Luhmann 1995: 151) über Behinderung während der Kommunikation immer mit zu kommunizieren. In der Kommunikation über Behinderung muss deutlich werden, dass diese nicht-diskriminierend, sondern normalisierend geschieht, dass dies auch keine sonderliche Anstrengung, sondern Geflissentlichkeit und Nicht-Irritation beinhaltet. Solchermaßen angestrenzte Unangestrengtheit findet sich nicht ohne Grund in der Suche nach nicht-diskriminierenden Sprachregelungen bei der Bezeichnung der ‚Kommunikationsgegenstände‘, die in ihrer Sperrigkeit und Gestelztheit vor allem eines verdeutlichen: den Einschluss, die Gefangenschaft in einer Paradoxie. Kommunikation über Behinderung läuft auf das Paradox der eigentlichen Inkommunikabilität von Authentizität auf. Kommunikation über Behinderung muss mit der »Selbstblockade« rechnen (Luhmann & Fuchs 1989, Luhmann 1995b: 109), sie stellt als semantische Differenz überhaupt erst Kommunikabilität her, die aber sofort unter Legitimitätszwänge gerät.

Die Interaktion ist aber strukturell schon durch die Überweisung der Wertekonflikte mit der Kommunikation über Behinderung konfrontiert, kann sich dem also kaum entziehen. Hier entfaltet auch die Stigmatisierung ihre Geltung. Stigmatisierung ist zuallererst (wenn auch nicht ausschließlich) ein interaktionelles Phänomen und resultiert, wie bereits kurz angesprochen, aus einem Druck, bestimmte Wertvorlagen anzunehmen. Stigmata können als Sinnmuster begriffen werden, die Umweltkomplexität innerhalb kürzester Zeit handhabbar macht. Die Integrationsfirma setzt nun an einer anderen Gegebenheit an: der eigentlichen Kontingenz dieses Musters. Jedes Sinnmuster ist eine aktualisierte Auswahl aus einem Pool von Potentiell verfügbaren, zu der also immer Alternativen denkbar und auch kommunizierbar sind (vgl. ausführlicher Wetzell 2002). Insofern versucht die Integrationsfirma, Interaktionssettings aufzubauen, die die Zwangsläufigkeit von Stigmata auflockern sowie Alternativen experimentell zugänglich und verifizierbar machen will. Dass

arbeitsgestalterische Maßnahmen darauf Einfluss nehmen können, haben wir bereits gesehen.

Die entscheidungsgebundene Entstigmatisierungsbestrebung in der Integrationsfirma steht nun vor dem Problem, dass die Organisation selbst vor dem gleichen Authentizitätsproblem steht, wie die Interaktion. Auch die Organisation (egal ob ein »ethisch verantwortungsvoller« Chemieriese oder eine Integrationsfirma) ist mit dem Problem der Inkommunikabilität von Authentizität konfrontiert. Der Auflösung dieses Problems steht vor allem eines entgegen: der Interessenvorbehalt der Organisation, bzw. ihre Systemrationalität, die sich in ihrem Bestandsinteresse manifestiert. Die Verfolgung von Werten endet bei Organisationen, wenn der eigene Bestand gefährdet, die Organisation von Nachschub gefährdet ist. Im entscheidungsbasierten, auf normative Zweckrationalitäten abgestützten Entscheidungszusammenhang der Integrationsfirma wird dadurch das Experimentiervorhaben »Entstigmatisierung« langfristig von der Interessenbindung (Selbsterhaltung) der Organisation überlagert. So werden Anfänge von Integrationsfirmen oftmals mit basisdemokratischen Vokabular zitiert. Wie in vielen anderen vergleichbaren basisdemokratischen Organisationsversuchen (vgl. exemplarisch Frank & Lueger 1993), verflüchtigen sich derartige Partizipations- und Kooperationsvorstellungen rasch, spätestens mit dem Ausscheiden der Gründer. Das Problem ist, dass die Partizipation bzw. die Basisdemokratie rasch unter Organisationsvorbehalt gerät, dass sie Gefahr läuft, irgendwann ihre Authentizität zu verlieren, als in die Hierarchie (= Nicht-Demokratie) der Organisation »eingebaut« erscheint, als ihr »Hintergedanke« auftaucht. Dieses »Missbrauchspotential« ist nicht wirklich und dauerhaft auszuräumen; man kann es sich nur dauernd versichern und auch diese Praxis ist nicht immun gegen De-Authentifizierung.

Das wiederum spiegelt sich in die Interaktion hinein: Der Ausdruck eines persönlich geäußerten Interesses eines Mitarbeiters an der Interaktion mit behinderten Mitarbeitern kann sich dem Verdacht eines strategischen Interesses im Blick auf die Organisation (Aufstieg, Bezahlung, mikropolitische Statusveränderung, usw.) nicht entziehen. Interaktion mit Behinderten kann daher persönliches Interesse bedeuten und/oder strategisches. Dies gilt genauso für Nicht-Interaktion (bzw. für Exklusion aus Interaktion). Deswegen ist der entsprechende Mitarbeiter nicht zwangsläufig unmoralisch. Das bedeutet, dass Entscheidungsprozess und Interaktionsverhalten von allen Mitgliedern ständig zu unterscheiden und aufeinander zu beziehen sind, um in der Organisation Orientierung und Halt zu finden. Man ist qua Entscheidung zum Mitglied geworden und insofern in den Entscheidungszusammenhang der Organisation inkludiert. Das besagt aber noch nichts darüber, inwieweit der Einzelne auch in die Interaktionszusammenhänge inkludiert ist. Das

entscheidet der Interaktionszusammenhang, und moralische Kommunikation (Stigmatisierung) ist eine wesentliche Kommunikationstechnik, die zur Nivellierung dieser unterschiedlichen Referenzebenen der Inklusion eingesetzt wird. Nun ist Stigmatisierung nicht die einzige Kommunikationstechnik, die zur Bearbeitung dieser Paradoxien herangezogen werden:

In der Folge muss dieses Problem irgendwie verdeckt, zugestellt, bzw. die Kommunikation »umgeleitet« werden, wofür mehrere Möglichkeiten existieren:

1. Wechsel des Vermittlungsmediums: Explizite Sprachlichkeit wird durch nonverbale Deutung von Handlung und der Ausübung von Anschlusshandlungen als Signalisierung von Verstehen und Anschluss-Angebote ersetzt; also vom Sprechen zum Schweigen bzw. zur Gestik und Mimik (dabei bleibt es immer Kommunikation).
2. Kommunikation »über mehrere Banden«, d.h. indirekt-rekursiv unter Ausklammerung der betroffenen Personen; Dritte verständigen sich über den Umgang und die Ausdeutung einer behinderten Person ohne das direkt und sprachlich (also: hörbar) zu thematisieren bzw. die Person darin einzubinden; dazu kommen wir gleich.
3. Kommunikation über den Einbau von Substituten und Surrogaten: Es wird nicht über die Kommunikationsprobleme an sich gesprochen, sondern über damit verknüpfte, vor allem verursachende oder auch daraus resultierende Aspekte. Dies würde auf Sprach- bzw. Sprechlücken deuten, die mit diesen Surrogaten zugestellt, verdeckt werden.
4. Paradoxe (strategische) Kommunikation: Das wäre der Fall, wenn Behinderung explizit sprachlich bearbeitet wird und mit strategischen Interessen der Organisation bzw. der organisationalen Interaktion verknüpft wird. Behinderung wird als Beispiel ‚tugendhaften‘ Umgangs mit bestimmten Problemen (»sozial verantwortungsvolles Unternehmertum«) verwendet oder gar als Gefäß wirtschaftlicher Interessen benutzt: Integration Behinderter hier unter den Marketing-Labels von »Diversity Management« und der »Pluralisierung und Demokratisierung des Unternehmens« bzw. dem »Beitrag des Unternehmens zur ‚Individualisierung‘ der Belegschaft«, oder auch als Ausdruck der »Wichtigkeit des Einzelnen im Unternehmen«. Das könnte als Strategie verstanden werden, das eigentlich nicht Besprechbare trotzdem entsprechend der organisationalen Sinnprinzipien (Entscheidungsprämissen) auszudeuten und bestimmte kommunikative Anschlüsse wahrscheinlicher zu machen, Behinderung also explizit mit organisational akzeptierten Vor- und Nachlegitimationen zu versehen.

Diese unterschiedlichen Entfaltungsmodi stellen keine sich gegenseitig ausschließenden Strategien dar, vielmehr muss von einer »Gemengelage«, einer gegenseitigen Durchdringung ausgegangen werden. Allerdings nimmt die Moralisierung in obiger

Aufzählung einen prominenten Platz ein, da sich Moral zur Abdeckung von komplexen Paradoxien wie kaum eine andere Kommunikationstechnik eignet.

Fazit: Die systemtheoretische Trennung von Entscheidung und Interaktion macht deutlich, dass Inklusion in organisationale Zusammenhänge für Behinderte in Organisationen auf zwei Referenzebenen hin bezogen ist - die Organisation und die Interaktion. Während die Organisation selbst weitestgehend frei vom Körper und damit vom Behindernden operiert, vermag die Interaktion in der Organisation prinzipiell und jenseits des Organisationalen durchaus »Normalisierungsspielräume« aufzuspannen, die allerdings immer unter dem Vorbehalt ihrer Nicht-Authentizität, ihrer organisationalen Interessengebundenheit stehen. Der oben genannte Versuch der »Re-Symmetrisierung« muss sich ständig dieses Vorbehaltes erwehren; eine über die Dauer kaum zu leistende Anstrengung. Eine existierende Mitgliedschaft (nicht nur) in einer Integrationsfirma sagt noch nichts über die tatsächliche Inklusion in die Interaktionszusammenhänge und die darin ablaufenden, durchaus entscheidungsrelevanten Sinnstiftungsprozesse (Weick 1995) aus. Dann wird die interaktionelle Entstigmatisierungsabsicht zur organisationalen Farce, die als solche in die organisationale Interaktion zurückgespiegelt wird und eher verschärft als entkrampft.

Dies alles geschieht im Einzugsgebiet der Organisation, also unter permanenter Entscheidungsattribuierbarkeit *beliebiger* Handlungen. Der individuelle (mitarbeiterzugerechnete) Umgang mit ‚Behinderten‘ ist ein ständig beobachteter, und die ständige Beobachtung der je individuellen Umgangshandlungen mit der betreffenden Person liefert die Grundlage für kommunikative Legitimierung ausgeführten Handelns über die Kongruenz zu vorangegangener Entscheidungs-á-prioris. Das Paradox existiert per se und permanent, nur die Strategien seiner Abdeckung fallen unterschiedlich aus. Das bedeutet, dass es hier bei weitem nicht um das bloße Problem einer zumeist mangelnden »Praxis« einer kommunikativen/bewussten Bearbeitung von körperlich induzierten Störungen geht; das Problem liegt tiefer und ist eben nicht ohne weiteres, auch nicht durch intensivere Kontaktaufnahme (siehe die klassische Kontakthypothese bei Cloerkes 1997) behebbar. Die Inkommunikabilität von Behinderung wird durch Intensivierung der Interaktion und der Kommunikationsintensität nicht verändert, lediglich die Abdeckung der Paradoxie wird normalisiert, verselbstverständlicht und somit transparent - im buchstäblichen Sinne: durchsichtig und übersehbar - gemacht. Die Integrationsfirma als institutionalisierte moralisch-nicht-moralische Kommunikationszusammenhänge ist davon nicht frei, was Konfliktauflösung (Entstigmatisierung) immer noch als Option, allerdings eine zusehends unwahrscheinlichere, mitführt.

3.4Fazit

Die Integrationsfirma ist eine Organisation, so wie jedes Unternehmen, wie jede Verwaltung auch. Und die häufig zitierte Basisdemokratie verträgt sich nicht mit Organisation. Vor diesem Hintergrund sind Zweifel angesagt, was die prinzipielle Authentizität von Partizipation und Gleichstellung anbelangt. Nirgendwo sonst in der zivilisierten Welt lassen sich Leute so unkommentiert und folgenlos anschreien, mobben, zwingen stundenlang mit Leuten zu reden, die sie nicht kennen und die sie nie zu sich nach Hause einladen würden als in der Organisation. Es genügt der Verweis, dass es der Vorgesetzte war, der es angeordnet hat oder die Marktlage dies erforderlich macht. Die Besonderheit der Integrationsfirma liegt systemtheoretisch darin, dass das Thema Behinderung nicht mehr abblendbar ist, Behinderung in der Integrationsfirma ist nicht-ignorabel. Dabei geht es nicht nur um den rein quantitativen Anteil von »Behinderten«, sondern um die enorm strapazitiven Wirkungen von Behinderung (je nach Folgen der konkreten Behinderung für die Kopplung von Bewusstsein und Kommunikation), die deutlich über den Grenzwerten »normaler« Organisationen liegen. Weiterhin interessant ist, dass sich Integrationsfirmen in ein Entscheidungsdilemma hineinmanövrieren, also typische und unumgängliche Konditionierungen moralisch fundiert außer Kraft setzen während sie sich in einem Kommunikationskontext aufhalten (Wirtschaft), der an diese gravierende Veränderung von Entscheidungsprämissen nicht anschlussfähig ist. Das Entscheidungsdilemma schlägt in die Interaktionszusammenhänge durch und verschärft die dort herrschenden Kommunikabilitätsprobleme (Thematisierbarkeit und Authentizität), die eigentlich nur durch Entscheidung lösbar wären, aber eben nicht sind und so die Integrationsfirma in eine stillschweigende Aushöhlung und Umdeutung ihrer Wert- und Entscheidungsprämissen treibt.

Die schlussendliche Vermutung, die sich aus den systemtheoretischen Reflexionen ergibt, ist wohl vor allem die, dass sich Integrationsfirmen bis auf wenige Aspekte, die eben nicht die eigentlich Erwarteten sind, nicht von herkömmlichen Organisationen unterscheiden.

4 Die Integrationsfirma II - State of the Art

Die Beschreibung des Integrationskonzepts der Integrationsfirma ist eine Innovationsgeschichte; und zwar mit allen Höhen und Tiefen und - mit dem in solchen Geschichten meist anzutreffendem etwas säuerlichen Ende. Das eingangs vorgestellte Konzept ist im Laufe der politischen Debatte gnadenlos überfrachtet worden. Heute sind Integrationsfirmen zwar gesetzlich institutionalisiert, aber genau in dieser

Institutionalisierung nur noch ein Schatten ihrer selbst. Die wesentlichen Erosionen des ursprünglichen Konzepts findet sich in folgenden Punkten:

- **Die »gesetzliche Besonderung«:** Mittlerweile ist sie gesetzlich verankert und ihr »besonderer Status« ist Grundlage einer »besonderen Finanzierung«. Die Integrationsfirma ist ein »besonderer Betrieb«, und, sie legt Wert darauf, auch um überleben zu können. Von der Idee der Gründer, Integrationsfirmen als (Integrations)Firmen zu etablieren, über deren »Besonderheit« vor allem im Außenverhältnis niemand weiß und diese Besonderheit im Binnenverhältnis über die Zeit relativiert oder gar verschwindet und damit das Verschweigen der Besonderheit entfällt- ist nichts mehr übrig.
- **Weiter-Vermittlung:** Wie Werkstätten auch, haben Integrationsfirmen groteskerweise einen gesetzlichen Vermittlungsauftrag, sie sollen also auch quasi als »Zwischenstation« für ein bestimmtes Klientel auf dem Weg zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt dienen. Dass dies konträr zur ursprünglichen Intention steht, liegt auf der Hand. Zur Entsigmatisierung bedarf es vor allem personeller Stabilität und durch nichts kann die Bedingung der Möglichkeit von »Kontingenzinjektionen« in Stigmatisierungsmuster empfindlicher gestört werden als durch Personalwechsel bzw. die reine Möglichkeit.
- **Das Ende der Parität:** Man entfernt sich zusehends von der Idee der gleichteiligen Besetzung mit behinderten/nicht-behinderten Mitarbeitern. Momentan scheint sich ein Schnitt 30/70 einzustellen. Zudem übernimmt überwiegende Anteil der nicht-behinderten Kollegen klare Anleitungs- bzw. Betreuungsfunktion. Von Gleichstellung und normalen Kollegenverhältnissen kann kaum noch ausgegangen werden. Die Folgen für die Möglichkeit der Resymmetrisierung muss nicht viel gesagt werden.
- **Gesetzliche Subventionierung:** Der betriebswirtschaftliche Status war bzw. ist ständig prekär und führte letztlich zu einer gesetzlichen Regulierung finanzieller Unterstützung. Etwas platt formuliert stand die Integrationsfirma vor der Wahl, entweder besser finanziert zu sein, und sich darüber etwas stabiler auf Dauer stellen zu können oder die Fahne der institutionellen Nicht-Stigmatisierbarkeit hochzuhalten. Im Schnitt refinanzieren sich die Firmen zu 70 % über Fördergelder. Die Entscheidung ist damit gefallen. Die massive Subventionierung wäscht aber darüber hinaus noch etwas anderes aus: die Marktorientierung der Firma. War die wirtschaftliche Kommunikation im Ursprungskonzept noch konstitutiv für die Integrationsfirma, so hat sie jetzt sekundären Stellenwert. Primär ist die Akquise von Fördergeld. Kunde ist nicht der Markt, sondern

der Staat. Damit ist ein weiterer wichtiger Identitäts- und Normalitätsanker verschwunden¹¹.

- **Organisationalisierung:** Das, was vor Jahren als Grundlagen entstigmatisierender Organisationspraxis vorgestellt und praktiziert wurde, wie Partizipation, explizite Gleichstellung, Kollektivität, usw. sind heute weitestgehend verschwundenen Einzelfälle geblieben, stellen auf »Unregelmäßigkeiten« ab, die nach der Gründungsphase verschwinden. Das Modell der basisdemokratischen Organisation fällt empirisch nicht (mehr) ins Gewicht, die Ideale, die sich daran anschlossen haben sich als Fiktionen erwiesen.

Was heißt das nun? Die Integrationsfirma ist ein gewöhnliches sozialpolitisches Instrument geworden, an die man Interessen (vor allem politische wie von Bundesparteien, Behindertenverbände, Integrationsbewegung, Lokalpolitik, usw.) anhängen kann bzw. nachhaltig (wie man sieht) angehängt hat. Jenseits dieser politischen Interessen hat aber eigentlich niemand in Integrationsfirmen mehr ein Interesse daran, die Besonderheit ausklingen, abschwächen zu lassen - wie es bei Werkstatt für Behinderte (WfB) - als Stein des größten Ärgers über die Ineffektivität dieses Instruments - war und ist, und das ist das eigentlich Fatale. Die »Besonderheit« ist konstitutiv und nicht die Nicht-Besonderheit. Damit ist das entscheidende der Integrationsfirma unwiederbringlich dahin. Alles was dagegen als »Integration und Normalisierung als primärer Zweck der Organisation« angesetzt wird, läuft Gefahr, zur Polemik bzw. Semantik zu verkommen oder ist es bereits. Man muss weder Integrations- noch Innovationsexperte sein, um sich die Debatten in 10 bis 15 Jahren vorzustellen, in denen über die Distanz der Integrationsfirma vom Integrationsziel und der Unterordnung der Insassen unter die Selbsterhaltungsinteressen eben dieser sozialpolitischen Konzeption geklagt und die Entlassung der Insassen in selbstverantwortliche Beschäftigungsverhältnisse gefordert wird. Das Paradoxe daran ist, dass die Integrationsfirma aus eben diesen Problemlagen als Antwort entstanden ist.

Nun soll diese Einschätzung nicht so verstanden werden, dass die Integrationsfirma von heute der WfB gleichzusetzen ist. Es liegt auf der Hand, dass die Integrationsfirma gegenüber der WfB eindeutige Vorteile besitzt, das beginnt bei der sozialrechtlichen Gestaltung von Arbeitsverträgen und hört bei dem immer noch verhältnismäßig hohen Anteil von nicht-behindertem Personal auf. Die eigentlich innovativen, bahnbrechenden und fast schon revolutionär anmutenden Direktiven der frühen Protagonisten, also die Natürlichkeit und Authentizität, die die Firmen durch ihre explizite Nicht-Förderung und

¹¹ Abgesehen davon muss gefragt werden, ob dies wirklich noch ein Beschäftigungsinstrument des ersten

ausdrückliche Nicht-Moralisierung erworben haben, sind verschwunden, und das ist das Bedauerliche.

5 Ein innovationstheoretisches Resümee

Zunächst macht der unmittelbare Vergleich der theoretischen Dispositionen mehreres deutlich. Zunächst wird der unterschiedliche Duktus offensichtlich. Marginalistische Theorie argumentiert auf ein anzustrebendes Ergebnis hin, sie hat prinzipiell Mühe, sich der eigenen Normativität zu entledigen, so theoriebasiert sie auch immer argumentiert. Systemtheorie dagegen problematisiert und stellt die Kontingenz des Gegenstandes in den Vordergrund. Darüber hinaus wird deutlich, dass der erste Ansatz ein primär interaktionistischer ist. Aspekte, die jenseits von Anwesenheit liegen, werden kaum beschreibbar und wenn, dann nur über einen umständlichen und irreführenden Struktur- sowie Gesellschaftsbegriff. Aber das sind nur Vorbemerkungen. Der eigentliche Fokus liegt auf der Frage nach den unterschiedlichen Aussagen der Theorieangebote für eine soziologische Theorie der Innovation, auf die wir nun noch kurz eingehen wollen. Interessant sind die einzelnen Beschreibungen für ...

5.1... eine Organisationstheorie der Innovation

Zunächst zeigt der Fall auf die Kontingenz seiner Deskriptionen. Die aufgepeppte Stigmatisierungstheorie zeigt auf die prinzipielle Möglichkeit, die Systemtheorie auf die »dark sides«, auf die Probleme und Unwahrscheinlichkeit einer auf Dauer gestellten Innovation. Was in beiden Konzeptionen bleibt, ist die Interaktion als prinzipieller und wesentlicher Entsigmatisierungsraum. In all der organisationalen Unwahrscheinlichkeit bleibt die Entstigmatisierung möglich, sie ist nur nicht programmierbar. Sie ereignet sich und man kann ihr Eintreten bestenfalls wahrscheinlicher machen, gefährdet aber immer auch den Bestand der Organisation. Organisationale Innovation ist prinzipiell unwahrscheinlich, das ist nichts Neues. Offen ist, inwieweit sich die (politische bzw. Protest-)Innovation »Integrationsfirma« im Kern von der »normalen« Organisation unterscheidet. Die systemtheoretischen Einredungen machen aber vor allem eines klar: Vor dem Hintergrund dieser kommunikativen Belastung durch die Behinderung kann die Integrationsfirma gar nicht anders, als sich in die gesetzliche Zementierung ihrer Besonderheit zu flüchten, weil sie ansonsten an sich zerbräche. Sie muss also »normal« in einem anderen, an ihrer

ursprünglichen Idee verzweifelten Sinne werden, um die eigenen, selbst produzierten Kommunikationsprobleme zu überleben. Sie muss an ihren Idealen scheitern, um sich als Organisation auf Dauer stellen zu können. Das stellt die Frage nach der theoretischen Rezeption und Ausdeutung interner Sinnkrisen, heuristischen Brüchen, von entsprechenden Anstrengungen zur Stiftung von Sinn (Weick 1985, 1995) bis hin zu ihrer Entsorgung von Sinnabfällen (Bardmann 1994). Der Fall der Integrationsfirma zeigt instruktiv, was geschieht, wenn bislang valide und zudem emotionalisierte Selbstbeschreibungen materiell manifestierte lokale Theorien (Baitsch 1993) in Organisationen über Bord gehen und reformuliert werden müssen. Vermutlich sind die Beschäftigten der Firmen Weicks Aufforderung »Drop Your Tools!!« (1996) gefolgt. Sie haben die Ideologie über Bord geworfen und sich in (resignative?) Pragmatik begeben, was, wie Weick in seinen vielfältigen Organisationsanalysen instruktiv zeigt, nicht sehr häufig vorkommt. Die Integrationsfirma zeigt überdeutlich, wie eine »innovative« Organisationsform (wobei das Attribut »innovativ« von außen wie von innen verliehen wurde) mit ihrer eigenen Innovativität umgeht - sie nämlich auslaufen lässt und sukzessive Strukturanpassung, d.h. Differenzminderung von Abweichung an Konformität, betreibt. Die Rhetorik der Innovation lebt in jedem Falle weiter und ist funktional, liefert sie doch eine kommunikative Abbruchregel (Aderhold 2003) für eine Kommunikation, die gefährlich wird, wenn sie sich der akuten Gewichtslosigkeit dieser Zuschreibung nähert.

5.2... für eine Gesellschaftstheorie der Innovation

Die Integrationsfirma von heute ist, wie gesehen, nur noch ein blasser Durchschlag ihres ideengeschichtlichen Prototyps. Aber das, was sie verändert hat, ist die Diskussion *über* Behinderung. Die Federn, die sie lassen musste, sind heute, wenn auch eingefärbt, an anderen Flügeln. Politik, Wirtschaft und Recht sind angehalten gewesen, Aufmerksamkeiten umzudirigieren, die Semantik der Kommunikation über Behinderung ist heute eine andere als noch vor 10 Jahren. Klar wird am vorliegenden Fall die Beobachterbezogenheit der Attribution von Innovation (vgl. Aderhold 2003) und darüber hinaus ebenso von Behinderung und Integration. Politik kann offensichtlich Integration und Normalisierung nur entsprechend ihrer eigenen Kommunikationsroutinen bearbeiten, ebenso wie das die Integrationsbewegung und die Wirtschaft tun. Dass von den ursprünglichen Ideen der Pioniere nicht viel übrig geblieben ist, darf also (organisations- wie auch gesellschaftstheoretisch) nicht verwundern. In dieser Entwicklung war die Integrationsfirma nicht der Treiber, wohl aber ein Vehikel, mit der es die Integrationsbewegung (als eine jüngere Form sozialer Protestbewegung; vgl. Drepper 1998) geschafft hat,

Indifferenzschwellen von Funktionssystemen zu überwinden¹². systemtheoretisch kommt die Integrationsfirma nicht aus dem Nichts. Sie ist *eine* Folge der funktionellen Ausdifferenzierung von Gesellschaft und ist angehalten, Folgeprobleme der Primärdifferenzierung zu bearbeiten und zum Verschwinden zu bringen. Insofern ist die Integrationsfirma eine neue Organisationsform des Funktionssystems der Sozialen Hilfe, das die Insassen klassischer Organisationen (WfB), die *dem System* (nicht unbedingt nur der Organisation!) entfliehen wollten, »wieder einfängt« bzw. am vermeintlichen Ort der Befreiung bereits mit getarnten Handschellen auf sie wartet. Aus dieser Perspektive ist die Integrationsfirma alles andere als der sehnlichst gesuchte Ort der Individualität, sie ist eine ausdifferenzierte Form sozialer Dividualität, mehr kann sie nicht sein.

Stigmatisierungstheoretisch - bezogen auf Gesellschaft reicht das nicht aus. Hier werden Integrationsdefizite aufgespannt und entsprechende Aktivitäten eingefordert. Diese Argumentation speist sich aus der prinzipiellen Integrationsnotwendigkeit und -fähigkeit der modernen Gesellschaft, wobei das ausgemachte Auseinanderdriften der gesellschaftlichen Teilsysteme auch als Generator für soziale (und technologische) Innovation angesehen wird. Vor diesem Hintergrund wäre die Innovation der Integrationsfirma dieser Drift geschuldet und ein (seltener) Versuch, wirtschaftliche und »soziale« Desintegrationsfolgen abzufedern¹³. Einher geht eine solche Feststellung mit deutlichem Interventionismus, vor allem an die Adresse des Staates, der derartige Integrationsversuche (im soziologischen wie auch pädagogischen Sinn des Wortes) zu unterstützen hat.

5.3... für eine Interventionstheorie der Innovation

Auch im Bereich der Interventionstheorie könnten die Pole kaum weiter auseinander liegen. Die hier vorgestellten Theoriealternativen haben ihre bekannten Präferenzen. Buchstabiert man die Integrationsfirma nach Maßgabe einer organisationalen Marginalisierungstheorie durch, kommt man leicht ins Schwärmen. Der Aufbruch der Inferiorisierungsspirale scheint möglich und strukturell auch programmierbar. Der politisch organisierte Einstieg in die Entstigmatisierung wird greifbar. Individuation und Gleichstellung können ermöglicht werden; zunächst organisationsintern, später (dadurch) gesellschaftlich. Verfehlungen und Abriebeffekte werden vor allem über strategische Fehler oder die Dominanz von Herrschaftsverhältnissen erklärt. Allerdings zeigt sich, dass in diesem Falle, eine solche

¹² Auch dies hat die Integrationsbewegung nicht allein vermocht, sondern über die Kopplung von Sozialer Hilfe, Massenmedien und Protest. So erst erhielt Behinderung eine hinreichende kommunikative Bedeutung, um überhaupt andere Funktionssysteme stören zu können.

Analyse zwei Aspekte grundlegend vernachlässigt¹⁴: (1) die Körperlichkeit von Kommunikation (die Strapazierung von Kommunikation durch Behinderung) und (2) die unbestechliche Resistenz der Organisation, die sich in der Trennung von Entscheidungskommunikation und Interaktion niederschlägt, die doppelte Inklusionsverhältnisse und zirkuläre Authentizitätsprobleme hervortreibt. Was nun? Man befindet sich in einem Interventionsdilemma. Es steht zur Wahl, sich den optimistischen Direktiven der Stigmatisierungstheorie und ihren jederzeit treffenden und erleichternden Kritizismen zuzuwenden und dabei Gefahr zu laufen, permanent, bis hin zur Resignation, enttäuscht zu werden. Oder man operiert nach Maßgabe der Systemtheorie, die, über das »Warum« des interventionellen Scheiterns bestens informiert, aber über das »Wie denn anders?« lediglich die Achseln zuckt, und auf das glasperlenhafte Problem des Beobachters verweist.

Eine pragmatische Kombination aus beidem, also ein die Kontingenz von Kausalität ausdrücklich zulassenden Theoriefundament, dass auf interventionspragmatische (oder wie Dirk Baecker sagt: »intelligente«) Lösungen ausgelegt ist, ist nicht so ohne weiteres herzustellen, geschweige denn verfügbar¹⁵. Langfristig wird man daran allerdings kaum herkommen. Wenn man die Intervention relativieren muss, ohne sie bis auf eine »Karriereveranstaltung für Individuen und Institutionen« (Fuchs 1999: 8) zurückzustutzen, hat das natürlich auch Konsequenzen für einen entsprechenden Innovationsbegriff. Wie der allerdings aussehen wird, ist noch sehr offen.

In diesem Spielfeld, mit diesen Eckfahnen und auch mit diesen Toren, wird die Frage nach der Innovation entschieden, so oder so und immer wieder. Und - so trivial wie es ist - sie wird sozial entschieden. Wissenschaft ist eine Kommunikationsweise, die die Frage nach der sozialen Innovation nur sozial bearbeiten kann, ohne ihre eigene Sozialität immer mitreflektieren zu können. Das heißt, das Spielfeld hat Löcher, die keiner der Spielparteien sehen kann. Die soziologische Innovationstheorie kann sich selbst nicht freisprechen von der Nachrationalität ihres eigenen ‚kommunikativen Handelns‘ und kann sich nur an den divergierenden Reduktionsmechanismen, den kognitiven Karten, reiben.

¹³ Zu einem instruktiven Vergleich der systemtheoretischen Inklusions-/Exklusionsdebatte mit der klassisch-soziologischen Integrations-/Desintegrationsdebatte von Heitmeyer siehe Nassehi & Nollmann (1999).

¹⁴ Ein dritter Aspekt wäre noch hinzuzufügen: Die Folgen der fortschreitenden Ausdifferenzierung von Gesellschaft. Während man bei der Geschlechterdifferenz von einem langfristigen Ausklingen der Ungleichheiten ausgehen kann (Weinmann & Stichweh 2001), muss beim sozialen Problem der Behinderung davon ausgegangen werden, dass die Konsequenz ihrer strapazitiven Wirkung in der Kommunikation nicht ohne weiteres neutralisiert werden kann und insofern immer sozialen Regelungsbedarf erforderlich macht (vgl. Fuchs 1995a).

¹⁵ Diesen Gedanken verdanke ich einer Diskussion mit Jens Aderhold.

6 Die Integrationsfirma III: Was übrig bleibt

Die in jeder Hinsicht relativierenden Einsichten zeigen, dass ein konstruktiver Umgang mit Stigmata grundsätzlich möglich, wenn auch keinesfalls einfach ist, und das die Arbeits- und Organisationsgestaltung dabei ein wichtiges Gestaltungspotential besitzt. Für den Aufriss von Integrationsräumen selbst war die Integrationsfirma ein Versuch, der folgende zentrale Einsicht bereit hält: Man wird sich entscheiden müssen, entweder man fokussiert seine Aufmerksamkeit primär auf den Aspekt der Normalisierung von Lebensverhältnissen, dann wäre man angehalten, Integration in Organisationen außerhalb der Sozialen Hilfe zu fördern. Integration bedeutet auf dem ersten Arbeitsmarkt mit auf die Bedarfe des jeweiligen Managements zugeschnittenen Beratungs- und Co-Finanzierungsangeboten¹⁶. Dann hat man *organisationale* Normalisierung, ohne dass *interaktionelle* Integration vereinfacht wäre. Oder aber man setzt auf Experimentierung und Erprobung mit *interaktionellen* Entstigmatisierungsräumen, die je nach den involvierten Personen variiert werden können. Dann muss man spezialisierte Organisationen schaffen, die von Marktmechanismen abgekoppelt sind und einer entsprechenden Finanzierung in Größenordnungen bedürfen. Hier ist klar, dass die Organisation selbst stigmatisierungsanfällig ist, aber gerade dadurch die Interaktion selbst in ihrer internen Umwelt dadurch freistellen kann. Nicht die Organisation liefert das Entstigmatisierungspotential, sondern die organisationale Interaktion. Prototypen einer solchen Variante hat es gegeben, man denke etwa an Klaus Dörners Industriekaffee in Bielefeld (vgl. Dörner 2003). Die »alte« Integrationsfirma ist am Zugleich-Anspruch von organisationaler *und* interaktioneller Entstigmatisierung bzw. Normalisierung gescheitert. Sie kann folglich heute nur noch einem begrenzten Klientel in eingeschränktem Umfang gerecht werden.

Jenseits der Integrationsdiskussion liefern Integrationsfirmen jedoch instruktiven Anschauungsunterricht - so oder so - für den Umgang mit massiven internen Störungen. Sie beschreiben eine praktikable Möglichkeit, äußerst flexible und proaktive Problembearbeitungsmuster (Routinen zur Aufweichung von Routinen der Abweichungsverringerung) zu installieren, auch wenn ihre dauerhafte Erhaltung gegen den Druck der Organisation sehr unwahrscheinlich ist. Diese permanent und mittlerweile

¹⁶ Daran versucht sich das Konzept des Integrationsfachdienstes (vgl. Doose 1997, Powell et al. 1990); mit mäßigem Erfolg wie man mittlerweile weiß. Das Effizienzproblem des Fachdienstes ist aber wiederum vor allem seiner problematischen gesetzlichen Fixierung (d.h. Finanzierung) und der renitenten Ausblendung basaler managerialer Bedarfe geschuldet.

institutionell gefährdete, hochunwahrscheinliche Kompetenz¹⁷ macht Integrationsfirmen prinzipiell für Organisationen in ihrer gegenwärtigen wirtschaftlich und gesellschaftlich brisanten Situation zu einem potenten Präzedenzfall.

7 Literatur

- Aderhold, Jens (2003): Innovation und Gesellschaft: Beobachter, Entscheidung und das Problem sozialer Akzeptanz (in Vorbereitung)
- Ashforth, Blake E.; Humphrey, Ronald H. (1995): Labeling Processes in the Organization: Constructing the Individual; in: *Research in Organizational Behavior* (17), 413-461
- Baecker, Dirk (2000): Die verlernende Organisation. Wittener Diskussionsbeiträge Heft 76.
- Baitsch, Christof (1997): Innovation und Kompetenz - Zur Verknüpfung zweier Chimären. In: Heideloff, Frank; Radel, Tobias (Hg.): *Organisation von Innovation. Strukturen, prozesse, Gestaltungsmöglichkeiten*. Mering & München: Hampp, 59-74.
- Baitsch, Christof (1993): Was bewegt Organisationen? Selbstorganisation aus psychologischer Perspektive. Frankfurt (Main), New York: Campus
- Bardmann, Theodor (1994): Wenn aus Arbeit Abfall wird. Aufbau und Abbau organisationaler Realität. Frankfurt (Main): Suhrkamp
- BMA (Bundesministerium für Arbeits- und Sozialordnung) (Hg.) (1996): Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter. Forschungsbericht Nr. 255, Bonn
- BMA (Hg.) (1993): Beschäftigung und berufliche Rehabilitation von psychisch Behinderten in Selbsthilfefirmen. Forschungsbericht Nr. 228, Bonn
- Cloerkes, Günther (1997): *Soziologie der Behinderten*. Heidelberg
- Cloerkes, Günther (1985): *Einstellungen und Verhalten gegenüber Behinderten. Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse internationaler Forschung*. Berlin, 3. Auflage
- Doose, Stefan (1997): *Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten: Unterstützte Beschäftigung*. Hamburg
- Dörner, Klaus (2003): *Ende der Veranstaltung. Anfang der Clinisch-Kranken-Psychiatrie*, Neumünster: Paranus
- Drepper, Thomas (1998): Unterschiede, die keine Unterschiede machen - Inklusionsprobleme im Erziehungssystem und Reflexionsleistungen der Integrationspädagogik im Primarbereich. In: *Soziale Systeme* (4) Nr. 2, 59-86.
- Frank, Herbert; Lueger, Manfred (1993): Transformation kooperativen Handelns. Von der gründung eines selbstverwalteten Betriebes zum erfolgreich kooperativ geführten Unternehmen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 1/1993, 49-64.
- Frei, Felix; Hugentobler, Margrit; Alioth, Andreas; Duell, Werner; Ruch, Luzian (1996): *Die kompetente Organisation. Qualifizierende Arbeitsgestaltung - die europäische Alternative*. Zürich, 2. Auflage

¹⁷ Sowohl im Sinne von Baitsch (1997) wie auch von Baecker (2000)

- Frey, Hans-Peter (1983): Stigma und Identität. Eine empirische Untersuchung zur Genese und Änderung krimineller Identität bei Jugendlichen. Weinheim/Basel
- Fuchs, Peter (2002): Behinderung und Soziale Systeme - Anmerkungen zu einem schier unlöslichen Problem. www.ibs-networld.de/ferkel/fuchs-behinderungen.shtml (Stand 17.06.02).
- Fuchs, Peter (1999): Intervention und Erfahrung. Frankfurt (Main): Suhrkamp.
- Fuchs, Peter (1995a): Behinderung von Kommunikation durch Behinderung. In: Strubel, Werner; Weichselgartner, Horst (Hg.): Behindert und verhaltensauffällig. Zur Wirkung von Systemen und Strukturen. S. 9-18. Freiburg/Brsg.: Lambertus.
- Fuchs, Peter (1995b): Die Umschrift. Zwei kommunikationstheoretische Studien: »Japanische Kommunikation und Autismus«. Frankfurt (Main): Suhrkamp.
- Goffman, Erving (1992): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identitäten. Frankfurt (Main): Suhrkamp, 10. Auflage
- Heideloff, Frank (1998): Sinnstiftung in Innovationsprozessen. Versuch über die soziale Ausdehnung von Gegenwart. München & Mehring: Hampp.
- Kieserling, André (1999): Kommunikation unter Anwesenden. Studien über Interaktionssysteme. Frankfurt (Main): Suhrkamp.
- Krappmann, Lothar (1988): Soziologische Dimension der Identität. Stuttgart, 7. Auflage
- Lemert, Everett H. (1972): Human deviance, social problems, and social control. Englewood Cliffs, New York
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas (1995): Soziologische Aufklärung 6. Soziologie und Mensch. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas (1991): Soziales System, Gesellschaft, Organisation. Soziologische Aufklärung 3. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt (Main): Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1981): Ausdifferenzierung des Rechts. Frankfurt (Main): Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1962): Der neue Chef. In: Verwaltungsarchiv (53), 11-24.
- Münch, Jürgen (1997): Be-hindert - Schicksal, Fakt oder soziales Konstrukt? in: Neue Praxis 3, 236-243
- Nassehi, Armin; Nollmann, Gerd (1999): Inklusionen. Organisationssoziologische Ergänzungen der Inklusions-/ Exklusionstheorie. In: Nassehi, Armin: Differenzierungsfolgen. Opladen: Westdeutscher, 133-152.
- Neuberger, Oswald (1992): Widersprüche in Ordnung; in: Königswieser, Roswita; Lutz, Christian. (Hg.): Das systemisch-evolutionäre Management. Wien, 146-147
- Neubert, Dieter; Billich, Peter; Cloerkes, Günther (1991): Stigmatisierung und Identität. Zur Weiterführung des Stigma-Ansatzes in der Behindertenforschung; in: Zeitschrift für Heilpädagogik, 42, 673-688
- Neubert, Dieter; Cloerkes, Günther (1987): Behinderung und Behinderte in verschiedenen Kulturen. Eine vergleichende Analyse ethnologischer Studien. Heidelberg
- Powell, T.; Pancsofar, E.; Steere, D.; Butterworth, J.; Itkovitz, J.; Rainfort, B. (1990): Supported Employment. Providing Integrated Employment Opportunities for Persons with Disabilities. New York.

- Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung (Hg.) (1995): Sozialpolitische Umschau Nr. 59/1995. Bonn
- Probst, Gilbert J.P.; Naujoks, Hendrik (1993): Autonomie und Lernen im entwicklungsorientierten Management; in: Zeitschrift Führung + Organisation 6, 368-374
- Seyfried, Erwin; Stadler, Peter (1985): Die Bedeutung von Arbeit für psychisch Kranke; in: Heiner Keupp, Dieter Kleiber, Bernhard Scholtgen (Hg.): Im Schatten der Wende. Tübingen, 159-170
- Seyfried, Erwin; Stadler, Peter (1987): Lebenswelten: ein Netzwerkansatz zur Integration ehemals psychisch Kranker; in: Heiner Keupp, Bernd Röhrle (Hg.): Soziale Netzwerke. Frankfurt (Main), 156 - 177
- Seyfried, Erwin; Thibault, Lambert (1988): Neue teilgeschützte Formen der Beschäftigung für Behinderte. Luxemburg
- Shaw, James B.; Grubbs, Lisa L. (1981): The Process of Retiring: Organizational Entry in Reverse. In: Academy of Management Review (6), 41-47.
- Speck, Otto (1997): Ist der Behinderungsbegriff ein heilpädagogischer Leitbegriff oder ein Hindernis für eine integrative Heilpädagogik? In: Die neue Sonderschule, 42, 4, 253-265
- Speck, Otto (1993): Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung. München
- Stone, Eugene F.; Stone, Diana L.; Dipboye, Robert L. (1992): Stigmas in Organizations: Race, Handicap, and Physical Unattractiveness; in: K. Kelley (Ed.): Issues, Theory, and Research in Industrial and Organizational Psychology. Amsterdam, 385-454
- Thimm, Walther (1985): Das Normalisierungsprinzip - eine Einführung. Marburg/Lahn, 2. Auflage
- Tröster, Heinrich (1990): Einstellungen und Verhalten gegenüber Behinderten. Bern
- Tsui, Anne (1994): Reputational Effectiveness: Toward a Mutual Responsiveness Framework; in: Research in Organisational Behavior, 16, 257-305
- Ulich, Eberhard (1994): Arbeitspsychologie. Zürich, 3. Auflage
- Weick, Karl E. (2001): Making Sense of the Organization. Oxford & Malden: Blackwell.
- Weick, Karl E. (1996): Drop Your Tools: An Alegory for organizational Studies. In: Administrative Science Quaterly (41), 301-313.
- Weick, Karl E. (1995): Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks u.a.
- Weinbach, Christine (2000): Die Geschlechterdifferenz aus der Perspektive der Systemtheorie nach Niklas Luhmann. Dissertation: Bielefeld.
- Wetzel, Ralf (2003): Beobachtung von Behinderung - systemtheoretisch. Chemnitz, Dissertationsschrift (in Vorbereitung).
- Wetzel, R (2002): Zur organisationalen Verfertigung von Behinderung. Über den kollektiven Umgang mit Differenz anhand neuerer organisationstheoretischer Sprachangebote. In: Soziale Probleme H. 2/2002 (im Druck).
- Wetzel, Ralf (1999): Integration als Potential: Organisationale Bewältigung massiver interner Störung in Integrationsfirmen. In: Arbeit H. 1/1999, 21-39.
- Wetzel, Ralf (1997): 'Behinderte' im Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen. Chemnitz, unveröffentlichte Diplomarbeit.

Zur Person:

Ralf Wetzel studierte Betriebswirtschaft in Chemnitz (D) und Kingston upon Hull (UK), bevor er drei Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Innovationsmanagement und Personalentwicklung (ifip) an der TU Chemnitz tätig war.

In dieser Zeit bearbeitete er Themen der Personalentwicklung (Evaluierung eines postgradualen Studiengangs „Personalentwicklung“, Gender- und Minderheiten-Themen), der Organisationsentwicklung (u.a. Verwaltungsmodernisierung) sowie der Regionalentwicklung (Modernisierung in regionalen Netzwerken). Im Frühjahr 2003 stellte er seine Dissertation „Behinderung in der Organisation – Eine systemtheoretische Skizze“ fertig, die im Rahmen des Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung „Nachhaltige Regionalentwicklung“ an der TU Chemnitz entstand.

Kontaktadresse:

Ralf Wetzel

Guerickestr. 18

09116 Chemnitz

Tel. +49 371-857 9078