

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Renate Oyen

Berufsbildung, Arbeitsmarktchancen und
betriebliche Integration Behinderter

22. Jg./1989

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Berufsbildung, Arbeitsmarktchancen und betriebliche Integration Behinderter

Überblick über die empirische Forschung der 80er Jahre

Renate Oyen*)

In dem Beitrag wird zunächst die Entwicklung der Rehabilitations- und Behindertenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland kurz umrissen. Im Hauptteil werden dann in den 80er Jahren veröffentlichte Forschungsarbeiten vorgestellt, die sich einerseits mit der Berufsausbildung und Umschulung jugendlicher und erwachsener Behinderter – also der beruflichen Rehabilitation – befassen und die andererseits die Situation (Schwer-)Behinderter am Arbeitsmarkt und im Betrieb behandeln.

Während die betriebliche Ausbildung Behinderter bisher erst wenig untersucht wurde, ist der Ausbau der überbetrieblichen Ausbildung von Anfang an wissenschaftlich begleitet worden. Die Forschungsergebnisse zeigen hier, daß es zwar noch eine Reihe ungelöster Fragen gibt – wie die Vermeidung von Abbrüchen, die Suche nach weiteren geeigneten Ausbildungs- und Umschulungsberufen oder nach der optimalen Ausbildungsorganisation –, daß die berufliche Rehabilitation aber dennoch als erfolgreich zu bewerten ist, weil die Mehrheit der Absolventen ausbildungsgemäß beruflich integriert werden kann.

Die Studien zur Arbeitsmarkt- und Berufssituation der Behinderten insgesamt zeigen u. a., daß Behinderte in un- und angelernten Tätigkeiten überrepräsentiert sind. Mit ihrer Arbeits(platz)situation sind sie überwiegend zufrieden. Ihre Leistungen werden von den Arbeitgebern ebenfalls überwiegend positiv bewertet. Trotzdem ist die Bereitschaft der Unternehmen, weitere Behinderte einzustellen, sehr gering. Daran konnten auch die finanziellen Anreize und Sanktionen des Schwerbehindertengesetzes von 1974 nichts ändern. Die beschäftigungssichernden Instrumente des Gesetzes sind dagegen wirkungsvoller. Infolge des besonderen Kündigungsschutzes werden Schwerbehinderte seltener arbeitslos als die Gesamtheit der Arbeitnehmer. Tritt eine Arbeitslosigkeit aber doch ein, dauert sie länger und führt häufiger zu einem beruflichen Abstieg oder zur Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt als bei Nichtbehinderten.

Gliederung

1. Einführung
 - 1.1 Überblick über die Rehabilitations- und Behindertenpolitik
 - 1.2 Hinweis auf das behandelte Forschungsspektrum
2. Struktur, Verlauf und Erfolg der beruflichen Rehabilitation
 - 2.1 Betriebliche Berufsausbildung behinderter Jugendlicher
 - 2.2 Ausbildungsangebote der überbetrieblichen Rehabilitationseinrichtungen für jugendliche und erwachsene Rehabilitanden
 - 2.3 Abbrecherproblematik
 - 2.4 Erfolg der beruflichen Rehabilitation
3. Arbeitsmarkt- und Berufssituation Behinderter
 - 3.1 Arbeitslosigkeit
 - 3.2 Beschäftigungssituation
 - 3.3 Betriebliche Integration und Personalpolitik gegenüber Behinderten
 - 3.4 Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik für Behinderte
4. Schlußbemerkung

1. Einführung

1.1 Überblick über die Rehabilitations- und Behindertenpolitik

In der Bundesrepublik Deutschland leben zur Zeit ca. 5,13 Mio. Menschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung von mindestens 50%. Mehr als die Hälfte davon ist im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren.¹⁾ Hinzu kommen zahlreiche Personen, die - ohne schwerbehindert oder als schwerbehindert anerkannt zu sein – zum Beispiel aufgrund von Lernbeeinträchtigungen oder psychischen Störungen Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben. Möglichst vielen dieser Menschen zur beruflichen Integration oder Reintegration zu verhelfen, ist das Hauptziel der beruflichen Rehabilitation.

Ursprünglich erhielten vor allem Kriegsopfer und Verletzte nach Arbeitsunfällen Rehabilitationsleistungen. Von Geburt oder durch Krankheit behinderte Menschen waren dagegen benachteiligt.²⁾ Mit dem „Aktionsprogramm zur Förderung der Rehabilitation der Behinderten“ von 1970 wurde in der Bundesrepublik Deutschland erstmals eine koordinierte und alle Bereiche umfassende Rehabilitationspolitik eingeleitet.³⁾ Es sah vor, allen Behinderten - unabhängig von der Art, Ursache und Schwere ihrer Behinderung – die erforderlichen Hilfen zur beruflichen und sozialen Eingliederung bereitzustellen.

Zur Verwirklichung des Programms wurde in der Folgezeit ein Netz von überbetrieblichen Ausbildungsstätten errichtet, so daß heute in 42 Berufsbildungswerken rund 10 600 Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und in 21 Berufsförderungswerken ca. 12 000 Umschulungsplätze für behinderte Erwachsene zur Verfügung stehen.

Ferner wurden in den 70er Jahren mehrere Gesetze und Verordnungen erlassen. Zu nennen sind hier vor allem das Rehabilitationsangleichungsgesetz und das Schwerbenin-

*) Renate Oyen ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

¹⁾ vgl. Hermann Seewald, Schwerbehinderte 1987, in: Wirtschaft und Statistik, 1988, H. 10, S. 738-742.

²⁾ vgl. ausführlicher zur Geschichte und zum System der beruflichen Rehabilitation: Manfred Dill, Walter Gedon und Werner Gemsgänger, Arbeits- und Berufsförderung Behinderter. Berufliche Rehabilitation, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1988.

³⁾ vgl. Manfred Rindt, Politik für Behinderte, in: Bundesarbeitsblatt, 1989, H. 5, S. 7.

dertengesetz. Ersteres sollte die medizinischen und beruflfördernden Rehabilitationsleistungen vereinheitlichen. Das Rehabilitationssystem blieb aber gegliedert, d. h. für die Leistungen sind nach wie vor verschiedene Träger zuständig, z. B. die Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung und Bundesanstalt für Arbeit. Leistungen zur beruflichen Rehabilitation werden inzwischen allerdings überwiegend von der Bundesanstalt für Arbeit erbracht.

Das Schwerbehindertengesetz soll die Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft fördern und sichern. Es räumt Behinderten besondere Schutzrechte im Arbeitsleben ein wie einen erweiterten Kündigungsschutz und Zusatzurlaub. Arbeitgeber, die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, müssen 6% dieser Plätze mit Schwerbehinderten besetzen bzw. für jeden unbesetzten Platz eine monatliche Ausgleichsabgabe bezahlen. Ferner entwickelt das Schwerbehindertengesetz erstmals Grundsätze einer einheitlichen Konzeption der Werkstätten für Behinderte, in denen solche Behinderten beschäftigt werden, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht vermittelt werden können.

Im Zuge der Vorbereitungen zum Internationalen Jahr der Behinderten 1981 wurde 1980 ein neues Aktionsprogramm „Rehabilitation in den 80er Jahren“ vorgelegt, das das Programm von 1970 im wesentlichen fortschrieb.

Die vielfältigen Aktivitäten des Behindertenjahres haben vor allem dazu beigetragen, die Bevölkerung für die Probleme Behinderter zu sensibilisieren. Dies wirkt heute noch z. B. in der Beseitigung architektonischer Barrieren nach, so daß Mobilitätsbehinderte mehr am Leben in der Gesellschaft teilhaben können als früher.

Für die berufliche Rehabilitation und Integration Behinderter erbrachte das Behindertenjahr aber keine konkreten Ergebnisse. Im Gegenteil – es markiert eher den Wendepunkt zu einer Ernüchterung der ursprünglichen Reform euphorie: Leere öffentliche Kassen führten in dieser Zeit zu Leistungskürzungen, z. B. beim Übergangsgeld und bei der Lehrmittelausstattung, und zu einer verschärften Auslese bei der Gewährung von Rehabilitationsmaßnahmen.⁴⁾ Hohe Abbrecherquoten deuteten an, daß teilweise zu ehrgeizige Bildungsziele verfolgt worden sind. Die Anfang der 80er Jahre stark gestiegene Arbeitslosigkeit verringerte die Eingliederungschancen der Absolventen beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen und verschlechterte die Arbeitsmarktsituation der Behinderten insgesamt.

In der Folgezeit wurde deshalb intensiv über den Stellenwert der beruflichen Rehabilitation diskutiert, was sich auch in der Forschung widerspiegelte (vgl. Kap. 2). Außerdem wurden von Gewerkschaften, Arbeitgebern und poli-

tischen Parteien zahlreiche Vorschläge zur Anpassung des Schwerbehindertengesetzes an die veränderten Arbeitsmarktverhältnisse gemacht.

1986 trat dann eine Novelle dieses Gesetzes in Kraft, die u. a. folgende Neuregelungen brachte: Die Ausgleichsabgabe wurde von 100 auf 150 DM erhöht, der Zusatzurlaub von sechs Tagen auf eine Arbeitswoche verkürzt. Die irreführende Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ zur Messung einer Behinderung wurde durch „Grad der Behinderung“ ersetzt. Der Bundesanstalt für Arbeit wurde die vorher in Sonderprogrammen geregelte Aufgabe übertragen, die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter durch besondere Hilfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zusätzlich zu fördern. Den Hauptfürsorgestellen wurde die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen ihrer begleitenden Hilfe im Arbeitsleben auch die psychosoziale Betreuung vor allem psychisch behinderter Arbeitnehmer zu fördern.

Bisher konnte die Gesetzesänderung die Arbeitsmarktlage Behinderter nicht verbessern (vgl. Kap. 3). Für die Zukunft zeichnen sich weitere Probleme durch den sektoralen und technologischen Wandel ab. Zwar könnten sich durch technische Neuerungen, die die Behinderungsauswirkungen kompensieren, die Arbeitsmarktchancen Körper- und Sinnesbehinderter verbessern. Für Geistes- und Lernbehinderte sowie für die zunehmende Zahl von Mehrfachbehinderten wird der Wegfall einfacher Tätigkeiten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen aber zu noch größeren Risiken führen. Hier ist die berufliche Rehabilitation noch stärker als bisher gefordert, möglichst vielen Behinderten zur beruflichen Qualifikation zu verhelfen.

1.2 Hinweis auf das behandelte Forschungsspektrum

Bei der Rehabilitations- und Behindertenforschung handelt es sich um ein interdisziplinäres Fachgebiet, das die Situation und die Probleme Behinderter in den verschiedenen Lebenslagen aus medizinischer, technischer, pädagogischer, psychologischer, soziologischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht untersucht. In den letzten Jahren und Jahrzehnten sind hierzu zahlreiche Forschungsergebnisse veröffentlicht worden.

Im folgenden sollen einige Untersuchungen der 80er Jahre kurz skizziert werden, die sich einerseits mit der Berufsausbildung und Umschulung jugendlicher und erwachsener Behinderter – also der beruflichen Rehabilitation – befassen und die andererseits die Situation (Schwer-)Behinderter am Arbeitsmarkt und im Betrieb behandeln.

2. Struktur, Verlauf und Erfolg der beruflichen Rehabilitation

2.1 Betriebliche Berufsausbildung behinderter Jugendlicher

Trotz des Ausbaus der überbetrieblichen Rehabilitationsstätten wird die Mehrzahl der behinderten Jugendlichen nach wie vor in Betrieben ausgebildet. Bei den von der Bundesanstalt für Arbeit nach der Reha-Anordnung geförderten jugendlichen Rehabilitanden (so nennt man Behinderte, für die der zuständige Rehabilitationsträger die Notwendigkeit berufsfördernder Maßnahmen festgestellt hat⁵⁾) betrug die Quote zwischen 1982 und 1987 durchschnittlich 61%.⁶⁾

Die betriebliche Ausbildungssituation, die bis dahin nur in Einzelfällen analysiert worden war, wurde 1981 vom *Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)*⁷⁾ und 1986 vom *Insti-*

⁴⁾ vgl. Wolfgang Seyd, Berufliche Rehabilitation im Brennpunkt sozial-, bildungs- und wirtschaftspolitischer Interessen, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1983, H. 12, S. 891-910.

⁵⁾ vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Behinderte Jugendliche vor der Berufswahl, Nürnberg 1986, S. 15-16.

⁶⁾ vgl. Dieter Blaschke und Paul König, Berufliche Ausbildung jugendlicher Rehabilitanden, in diesem Heft.

⁷⁾ vgl. Peter-Werner Kloas und Susanne Wiederholz-Fritz, Strukturanalyse zur Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen in Betrieben, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufliche Rehabilitation, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 35, Berlin 1983, S. 7-17;

Ulrich Degen, Saskia Hülsmann und Peter-Werner Kloas, Zur Erstausbildung behinderter Jugendlicher, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufliche Bildung Behinderter, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 43, Berlin 1982, S. 7-22.

tut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG)⁸⁾ untersucht. Im Rahmen repräsentativer Betriebsbefragungen, an denen sich bei der BiBB-Studie annähernd 2000 Ausbildungsleiter und bei der ISG-Untersuchung 1622 Betriebe beteiligt haben, sowie durch Fallstudien und Modellrechnungen wurden Strukturdaten zur Zahl der Ausbildungsplätze für Behinderte, zu den Behinderungsarten der behinderten Auszubildenden, den Ausbildungsberufen und -betrieben erfaßt.

Ferner wurden die Erfahrungen der Betriebe mit behinderten Auszubildenden erfragt und Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungssituation entwickelt.

Das BiBB stellt fest, daß das Handwerk und der öffentliche Dienst bei der Ausbildung Behinderter besonders engagiert sind und daß Großbetriebe seltener ausbilden als Kleinbetriebe. Lernbehinderte, die mehr als die Hälfte aller behinderten Auszubildenden stellen, werden überwiegend im Handwerk, in der Land- und der Hauswirtschaft ausgebildet, Körperbehinderte dagegen mehr im öffentlichen Dienst und in den freien Berufen. In der Industrie und im Handel sind Körper- und Lernbehinderte gleich häufig vertreten. Die betriebliche Ausbildung erfolgt überwiegend in anerkannten Ausbildungsberufen – allerdings in einem nur engen Berufsspektrum. Lediglich 6% der Ausbildungen entfielen bei der BiBB-Befragung auf Sonderausbildungsgänge, die speziell für Behinderte geschaffen wurden und meist geringere Ausbildungsanforderungen stellen.

Die Zahl der mit Behinderten besetzten betrieblichen Ausbildungsplätze wurde vom BiBB zum Jahresende 1980 auf rund 14 000 hochgerechnet. Dies wären – selbst wenn man die 9000 überbetrieblichen Ausbildungsplätze hinzurechnet – nur 1,3% aller Ausbildungsplätze bei einem Anteil von 6% der Jugendlichen, die nach vorliegenden Schätzungen behindert sind, also ein sehr unzureichendes Ausbildungsplatzangebot.⁹⁾

Friedrich hat demgegenüber in einer Modellrechnung, der Daten der Berufsberatungs- und Rehabilitationsstatistik zugrunde lagen, für das Ausbildungsjahr 1984/85 einen

Bestand von rund 32 000 mit behinderten Jugendlichen besetzten Ausbildungsplätzen errechnet.¹⁰⁾ Da jährlich mehr als 9000 Jugendliche in eine nach der Reha-Anordnung geförderte betriebliche Berufsausbildung eintreten¹¹⁾ und eine unbekannte Zahl von behinderten Jugendlichen sich auch ohne Vermittlung des Arbeitsamtes Ausbildungsplätze sucht, dürfte Friedrichs Schätzung realistischer sein als der BiBB-Wert. Aber auch er stellt einen Fehlbestand von mindestens 13 000 Ausbildungsplätzen pro Jahr fest.

Die Hauptgründe für die Nichtberücksichtigung von Behinderten bei der Vergabe von Lehrstellen liegen nach der ISG-Befragung darin, daß die Betriebe sich mit dieser Frage noch nicht auseinandergesetzt haben bzw. über die grundlegenden Zusammenhänge zwischen Behinderung und beruflicher Leistungsfähigkeit nicht informiert sind.¹²⁾

Betriebe, die Behinderte ausbilden, berichten demgegenüber über positive Erfahrungen. In der BiBB-Untersuchung¹³⁾ wird die Einstellung Behinderter zwar vorrangig mit sozialen Motiven begründet. Jedoch werden in vielen Fällen die besondere Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit und Arbeitsfreude der behinderten Auszubildenden hervorgehoben. Probleme werden in beiden Untersuchungen vor allem bei der Berufsausbildung Lernbehinderter genannt.¹⁴⁾ Diese benötigen häufig längere Unterweisungszeiten und eine besondere persönliche Betreuung. Körperbehinderte brauchen dagegen seltener Zusatzunterricht, bei schweren Behinderungen aber teilweise ergonomisch-technische Arbeitshilfen und Umbauten.

Aus den Vorstellungen und Anregungen der Betriebe über flankierende und unterstützende Maßnahmen während der Berufsausbildung werden in beiden Untersuchungen Vorschläge für eine verbesserte Ausbildungsorganisation erarbeitet.

Das BiBB entwickelte das sogenannte Mentorenmodell, das die jeweiligen Vorteile der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung verbinden will.¹⁵⁾ In einem Ausbildungsverbund sollen die Berufsbildungswerke die Ausbildungsvorbereitung, Grundausbildung, Prüfungsvorbereitung und den Berufsschulunterricht übernehmen. Die eigentliche Ausbildung soll aber – von Schwerstbehinderten abgesehen – in einem oder mehreren Betrieb(en) erfolgen. Vor Ort tätige „Mentoren“ sollen dabei die Jugendlichen, Eltern, Berufsschullehrer und betrieblichen Mitarbeiter beraten und die Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen koordinieren.

Das Mentorenkonzept ist in der Folgezeit in der Literatur als unrealistisches „Modell des grünen Tisches“ kritisiert worden, dessen Grundgedanken – nämlich die Wirtschaft in den praktischen Teil der Ausbildung stärker einzubinden und die Qualität der Ausbildung durch begleitende Maßnahmen zu verbessern – zwar richtig seien, das aber die gewachsenen Zuständigkeiten und Realitäten zu wenig berücksichtige und von den Mentoren wahre Wunderdinge erwarte.¹⁶⁾

In seiner neuesten Stellungnahme zur Frage geeigneter Lernorte für die berufliche Bildung Behinderter hat das BiBB seine ursprünglichen Vorschläge nicht mehr wiederholt, sondern geht jetzt von einer Lernortvielfalt aus, wobei sich der richtige Ausbildungsort nur nach den Erfordernissen des Einzelfalles bestimmen lasse.¹⁷⁾ Es sucht ferner nach Wegen, wie sich technische und pädagogische Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen, die in den Berufsbildungswerken entwickelt und erprobt worden sind, auf die betriebliche Berufsausbildung übertragen lassen.¹⁸⁾

⁸⁾ vgl. Werner Friedrich, Entwicklung von Organisationsmodellen für die betriebliche Rehabilitation, Forschungsbericht Sozialforschung Nr. 150 des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1987.

⁹⁾ vgl. Degen/Hülsmann/Kloas, a.a.O., S. 7.

¹⁰⁾ vgl. Friedrich, a.a.O., S. 3.

¹¹⁾ vgl. Blaschke/König, a.a.O.

¹²⁾ vgl. Friedrich, a.a.O., S. 6.

¹³⁾ vgl. Günter Waiden, Susanne Wiederholz-Fritz, Erfahrungen von Betrieben mit der Erstausbildung behinderter Jugendlicher, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 55, Berlin 1983.

¹⁴⁾ vgl. Friedrich, a.a.O., S. 76-85.

¹⁵⁾ vgl. Peter-Werner Kloas, Ausbildungsverbund – mehr Chancen für Benachteiligte?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Forschung, 1983, H. 2, S. 61-63; Peter-Werner Kloas, Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen – noch viele Probleme ungelöst, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Forschung, 1983, H. 3, S. 75-77.

¹⁶⁾ vgl. Peter Schöpf, Stellungnahme zur Veröffentlichungsreihe des Bundesbildungsinstituts zur beruflichen Rehabilitation Behinderter, Abensberg 1984, (unveröffentl. Manuskript); Karl-Heinz Dietrich, Neue Wege zur beruflichen Eingliederung Behinderter vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeitswelt, in: Zeitschrift für Heilpädagogik, Beiheft 15, 1988, S. 111-114.

¹⁷⁾ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Ausschuß für Fragen Behinderter (AFB), Lernorte der beruflichen Bildung für Behinderte, Berlin 1988, S. 21.

¹⁸⁾ vgl. Petra Stockdreher und Guido Kammerer, Berufsausbildung behinderter Jugendlicher. Erprobte Hilfs- und Stützmaßnahmen, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 102, Berlin 1988.

Das Organisationsmodell für die betriebliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher, das *Friedrich* vorstellt, enthält zwar einige Elemente des Mentorenkonzepts wie die Einbindung der Berufsbildungswerke und den Einsatz von Ausbildungsberatern, doch geht es von den bestehenden Strukturen aus und richtet sich nur an diejenigen Behinderten, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung ohnehin für eine betriebliche Berufsausbildung in Frage kommen.¹⁹⁾ Ihre Situation soll verbessert werden, indem zunächst durch eine Werbekampagne und Akquisitionsmaßnahmen zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen werden. Außerdem wird vorgeschlagen, besonders für Lernbehinderte berufsvorbereitende Fördermaßnahmen durchzuführen, die behinderten Auszubildenden sozialpädagogisch zu betreuen und für die an der Ausbildung beteiligten Personen Weiterbildungsseminare zu organisieren. Die Ausbildungsberater sollen zum einen die Schüler und Lehrer in Abschlussklassen über das Ausbildungsplatzangebot in ihrer Region informieren und zum anderen bei regelmäßigen Betriebsbesuchen dazu beitragen, während der Ausbildung aufgetretene Probleme zu beseitigen. Um alle Tätigkeiten zu koordinieren, wird die Gründung örtlicher Arbeitskreise angeregt. Die Berufsbildungswerke sollen in die betriebliche Ausbildung dadurch eingebunden werden, daß sie sich an diesen Arbeitskreisen beteiligen, Schulungsunterlagen erarbeiten, Weiterbildungsveranstaltungen durchführen und teilweise den Berufsschulunterricht der behinderten Auszubildenden übernehmen.

Ansätze, wie sie von den beiden Forschungsinstituten entwickelt wurden, um möglichst vielen behinderten Jugendlichen zur Berufsausbildung zu verhelfen, müssen in der Zukunft verstärkt verfolgt werden, wenn der technologische Wandel und die Entwicklung hin zum Dienstleistungsbereich fortschreiten und – wie erwartet – neue Arbeitsanforderungen entstehen, die nur mit mehr und anderer Qualifikation zu bewältigen sind, die Nischen für Ungelehrte also kleiner werden.²⁰⁾

2.2 Ausbildungsangebote der überbetrieblichen Rehabilitationseinrichtungen für jugendliche und erwachsene Rehabilitanden

Neben der eigentlichen Berufsausbildung, Umschulung oder Weiterbildung werden in den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken auch Maßnahmen der Berufsfindung und Arbeitserprobung sowie Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge angeboten. Erstere richten sich an Rehabilitanden, deren Eignung für einen Beruf mit den Mitteln des Arbeitsamtes nicht festgestellt werden kann. Letztere sollen die unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen der Rehabilitanden angleichen und die Lernfähigkeit schulen.

Rehabilitationsvorbereitende Maßnahmen:

Zu den vorbereitenden Maßnahmen in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken sind vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zwei Forschungsprojekte in Auftrag gegeben worden.

Die *Stiftung Rehabilitation Heidelberg* hat zwischen 1984 und 1986 Konzeptionen für Berufsfindungen und Arbeitserprobungen in Berufsbildungswerken entwickelt und erprobt.²¹⁾ Zunächst wurde auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung, von mehrtägigen Besuchen in 10 Einrichtungen und zahlreichen Expertengesprächen eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Diese zeigte, daß bei der Durchführung von Berufsfindungen und Arbeitserprobungen große Unterschiede bestehen, so daß die Ergebnisse nicht verglichen werden können. Ferner wurde beobachtet, daß die Maßnahmen weniger berufswahlunterstützende als diagnostische Funktionen haben und daß die Entscheidungsfähigkeit der Teilnehmer nicht systematisch genug gefördert wird. Um dem entgegenzuwirken, wurde anschließend eine Berufsförderungskonzeption entwickelt, die auf theoretischen Überlegungen zur Berufswahl, zur Berufseignungsdiagnostik und zur interdisziplinären Zusammenarbeit sowie auf Erfahrungen und Ansätzen der Praxis beruht.²²⁾

Die Evaluation der Konzeption in fünf Modelleinrichtungen belegt nach Auffassung der Autoren, daß sich die Grundideen realisieren lassen. Die Bundesanstalt für Arbeit erarbeitet zur Zeit in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke neue „Rahmenvorstellungen für die Durchführung von Maßnahmen der Berufsfindung und Arbeitserprobung in Berufsbildungswerken“, die die Erkenntnisse und Empfehlungen des Forschungsprojekts berücksichtigen.

Die vorbereitenden Maßnahmen in Berufsförderungswerken sind von der *Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke* unter der Federführung des Berufsförderungswerks Hamburg untersucht worden.²³⁾ Ziel des Projektes war es, die kurz- und langfristigen Wirkungen von Rehabilitationsvorbereitungslehrgängen, Berufsfindungs- und Arbeitserprobungsmaßnahmen in Berufsförderungswerken zu überprüfen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Ferner sollte festgestellt werden, ob die Teilnehmer an solchen Maßnahmen problematischere Voraussetzungen mitbringen als Rehabilitanden, die direkt mit der Hauptausbildung beginnen, und ob sich die Voraussetzungen der Rehabilitanden in den letzten Jahren verändert haben. Hierzu wurden 1984 und 1985 schriftliche bzw. mündliche Befragungen bei Rehabilitanden, Psychologen und Ausbildern durchgeführt, Rehabilitanden am Ende von Rehabilitationsvorbereitungsmaßnahmen und des ersten Abschnittes der Hauptausbildung getestet, Akten analysiert und zusätzlich die Ergebnisse von Absolventenbefragungen und einer Abbruchuntersuchung herangezogen. Die Autoren kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Die Rehabilitandenschaft hat sich in den letzten Jahren verändert, ihre Bedingungen haben sich tendenziell verschlechtert, ihre Problembelastung hat zugenommen.
- Rehabilitanden, die an vorbereitenden Maßnahmen teilnehmen, haben ursprünglich deutlich mehr Probleme als solche, die direkt in die Hauptausbildung kommen.
- Vorbereitende Maßnahmen tragen erheblich zur Minderung eines beachtlichen Teils dieser Probleme bei.
- Vorbereitende Maßnahmen sollten durchgängig weitgehende Mitwirkung der Betroffenen gewährleisten und im

¹⁹⁾ vgl. Friedrich, a.a.O., S. 167-179.

²⁰⁾ vgl. Dieterich, a.a.O., S. 116.

²¹⁾ vgl. H.-G. Wöhr, W. Klammer und J. Dijkstra, Berufsfindung und Arbeitserprobung für behinderte Jugendliche, Forschungsbericht Sozialforschung Nr. 156 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1987.

²²⁾ vgl. Wöhr u. a., Berufsfindung . . . , a.a.O., S. 264-265.

²³⁾ vgl. Wolfgang Seyd, Henning Hallwachs und Frank-D. Ickert, Untersuchung über die Wirksamkeit vorbereitender Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation, Forschungsbericht Sozialforschung Nr. 134 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1986.

Rahmen ganzheitlicher Konzeptionen den individuellen Bedürfnissen des Rehabilitanden Rechnung tragen.²⁴⁾

Ausbildungs- und Umschulungsberufe:

Die Berufsbildungsangebote der Rehabilitationseinrichtungen wurden von der *Stiftung Rehabilitation Heidelberg* analysiert.²⁵⁾ Die Bewertung erfolgte anhand der Ziele, möglichst viele Berufe in unterschiedlichen Qualifikationsebenen anzubieten, die Ausbildung behindertengerecht und praxisbezogen zu gestalten und bei der Auswahl der Berufe deren Arbeitsmarktchancen mit zu berücksichtigen.

Beim Vergleich der Ausbildungsberufe der beiden Einrichtungstypen wurde festgestellt, daß die Berufsbildungswerke (BBW) eine größere Zahl von Berufen (ca. 150) – vor allem im handwerklich-traditionellen Bereich – und auch eine breitere Palette nach Berufsfeldern anbieten als die Berufsförderungswerke. Letztere unterrichten in rund 100 verschiedenen Berufen, die allerdings im Niveau teilweise über den Angeboten der Berufsbildungswerke liegen. So bilden die Berufsförderungswerke (BFW) neben anerkannten Ausbildungsberufen, die in beiden Einrichtungstypen rund zwei Drittel der Ausbildungen stellen, auch in 10 Fachschul- und 6 Fachhochschulberufen aus. Bei den Berufsbereichen überwiegen in den Berufsförderungswerken die industriellen gegenüber den handwerklichen Berufen. Sonderausbildungsgänge, die unterhalb der Ebene der anerkannten Ausbildungsberufe liegen, machen 17% der BFW-Ausbildungen und 38% der BBW-Ausbildungen aus.

Die Niveauunterschiede zwischen den Einrichtungen resultieren aus der unterschiedlichen Klientel, u. a. dem höheren Anteil von Lernbehinderten in den Berufsbildungswerken, die anspruchsvollere Ausbildungen häufig nicht bewältigen könnten. Unter dem Gesichtspunkt „eine Ausbildung ist besser als keine“ wird vorgeschlagen, für diesen Personenkreis die Sonderausbildungsgänge, die sehr umstritten sind, weiterzuentwickeln und bei Neuordnungen von Berufsbereichen zu berücksichtigen.²⁶⁾ Dieser Meinung war auch *Hofbauer*, der darauf hingewiesen hat, daß die Alternative zur Ausbildung nach den Sonderrege-

lungen nicht die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf darstellt, sondern daß viele Behinderte sonst überhaupt keine Ausbildung erhalten würden.²⁷⁾

Im Hinblick auf Veränderungen des Ausbildungsspektrums der Rehabilitationseinrichtungen ergab die Analyse der *Stiftung Rehabilitation*, daß die Angebote in den letzten Jahren ausgeweitet wurden, Änderungen z. B. hin zu mehr Praxisorientierung geplant sind und daß neue Schwerpunkte, die zum Teil aus dem technologischen Wandel resultierten, eingeführt wurden. Dabei gingen von den Rehabilitationseinrichtungen auch Initiativen für neue Berufe, z. B. den NC-Anwendungsfachmann oder den Mikroelektroniker aus.²⁸⁾

Möglichkeiten, die Berufspalette weiter zu vergrößern, wurden anhand der drei Berufsfelder Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik und Elektrotechnik, die die häufigsten Ausbildungsberufe umfassen, exemplarisch untersucht. Durch die Verknüpfung von Daten der Rehabilitationseinrichtungen, Ergebnissen von Absolventenbefragungen und Arbeitsmarktdaten wurden die Chancen der Berufsfelder und einzelner Berufe, zur Eingliederung Behinderter beizutragen, beurteilt und Entwicklungstrends vorgestellt.²⁹⁾

Zu konkreten Vorschlägen, welche Ausbildungs- oder Umschulungsberufe durch andere ersetzt werden könnten oder sollten, kommen die Autoren aber nicht. Dies ist von der Forschung auch nur schwer zu leisten; denn sobald sie sogenannte Zukunftsberufe identifizieren und benennen würde, ließen sich besonders viele Menschen in diesen Berufen ausbilden und die ursprüngliche Bedarfsprognose wäre überholt. Trotzdem muß die Suche vor allem nach solchen für Behinderte geeigneten Ausbildungs- und Umschulungsberufen weitergehen, die sie in die Lage versetzen, auf Änderungen der Arbeitslandschaft flexibel zu reagieren, die also Ausbildungsinhalte vermitteln, die auch in anderen Berufsbereichen verwertbar sind.³⁰⁾

2.3 Abbrecherproblematik

Überbetriebliche Rehabilitationsmaßnahmen unterscheiden sich von der Ausbildung im dualen System vor allem durch die Merkmale Integration von Theorie und Praxis und Internatsunterbringung. Ferner ist die Ausbildungszeit in Berufsförderungswerken verkürzt. Die Rehabilitanden dort sind bereits erwachsen und die Situation des Lernens oft nicht mehr gewöhnt. Die sich daraus ergebenden speziellen Belastungen sind Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre vom IAB³¹⁾, von der *Agrarsozialen Gesellschaft*³²⁾ und vom BiBB³³⁾ untersucht worden. Bei den Befragungen wurde festgestellt, daß erwachsene Rehabilitanden durch die knapp bemessene Ausbildungszeit häufig Lernschwierigkeiten haben und vor allem die Trennung von der Familie beklagen. Jugendliche Rehabilitanden nannten finanzielle Probleme am häufigsten, gefolgt von Langeweile in der Freizeit. Außerdem kritisierte ein Teil der Rehabilitanden die Praxisferne der Ausbildung und bemängelte, daß die Rehabilitationsberatung zu wenig Informationen über die Palette der Rehabilitationsmöglichkeiten biete.

Probleme, wie sie bei den Befragungen geschildert wurden, tragen mit dazu bei, daß ein erheblicher Teil der Rehabilitanden vorzeitig aus der Rehabilitationsmaßnahme ausscheidet. So haben zwischen 1982 und 1986 rund 29% der behinderten Erwachsenen, für deren Umschulung die Bundesanstalt für Arbeit als Kostenträger zuständig war, die

²⁴⁾ vgl. Seyd u. a., a.a.O., S. 6.

²⁵⁾ vgl. Hans Peter Tews, Dirk Tramsen, Erich Marquard (Mitarb.) und Hans-Georg Wöhr (Mitarb.), Berufe in der beruflichen Rehabilitation. Untersuchung der Eignung einzelner Berufe für die Eingliederung Behinderter, Forschungsbericht Sozialforschung Nr. 153 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1987.

²⁶⁾ vgl. Tews/Tramsen, a.a.O., S. 12-14, 67.

²⁷⁾ vgl. Hans Hofbauer, Thesen zur Berufsausbildung behinderter Jugendlicher, in: *ibv* Nr. 13 vom 27. März 1985, S. 482.

²⁸⁾ vgl. Tews/Tramsen, a.a.O., S. 325.

²⁹⁾ vgl. Tews/Tramsen, a.a.O., S. 127-324.

³⁰⁾ vgl. Hofbauer, Thesen . . . , a.a.O., S. 478-480; Heinz Stegmann, Die Berufsausbildung behinderter Jugendlicher in Zeiten der Beschäftigungskrise, in: *Behindertenpädagogik*, 1985, H. 2, S. 147-149.

³¹⁾ vgl. Hans Hofbauer, Verlauf und Erfolg der beruflichen Umschulung bei Rehabilitanden, in: *MittAB*, 1977, H. 1, S. 47-73.

³²⁾ vgl. Michael Holla und Rolf Kretschmann, Zur Situation beruflicher Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken. Erster Teil einer Untersuchung zur beruflichen Rehabilitation, *Agrarsoziale Gesellschaft*, Göttingen 1980.

³³⁾ vgl. Brigitte Melms und Helena Podeszfa, Berufliche Rehabilitation in den außerbetrieblichen Einrichtungen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) *Berufliche Bildung Behinderter*, a.a.O., S. 25-36; Helena Podeszfa, Brigitte Melms und Karl-Heinz Neumann, Die berufliche Rehabilitation behinderter Erwachsener. Erfahrungsberichte, Problemanalysen, Lösungsvorschläge, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 73, Berlin 1985.

Ausbildung nicht beendet.³⁴⁾ Bei behinderten Jugendlichen betrug die Abbrecherquote der Eintrittsjahrgänge 1982 bis 1984 ca. 21% und liegt damit etwa drei bis fünf Prozentpunkte über dem Wert aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge eines Jahres.³⁵⁾ Selbst wenn man berücksichtigt, daß ein gutes Drittel später doch wieder eine Ausbildung aufnimmt, bleibt eine hohe Quote von endgültig nicht rehabilitierten Behinderten.

Um die Ursachen der Abbrüche zu erforschen, besonders abbruchgefährdete Gruppen zu bestimmen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten, wurden zwischen 1982 und 1986 zwei Forschungsprojekte durchgeführt. Zum einen wurde von der *Psychologischen Forschungsgruppe Schönhals* in München eine qualitative Untersuchung vorgelegt, in deren Rahmen in verschiedenen Berufsförderungswerken non-direktive Intensivbefragungen, Gruppengespräche und teilnehmende Beobachtungen vorgenommen worden sind.³⁶⁾ Zum anderen wurden im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft *Deutscher Berufsförderungswerke* 590 Abbruchfälle in 18 Berufsförderungswerken quantitativ untersucht, wobei die Rehabilitanden selbst befragt wurden und deren Angaben die Sichtweise der Dienste (Sozialdienst, Ärztlicher Dienst, Psychologischer Dienst) gegenübergestellt worden ist.³⁷⁾

Beide Studien zeigen, daß meist nicht einzelne Persönlichkeitsmerkmale der Rehabilitanden oder bestimmte rehabilitationssituative Bedingungen zum Ausbildungsabbruch führen, sondern in der Regel das Zusammentreffen verschiedener Belastungsmomente und labilisierender Faktoren im Rehabilitationsverlauf – angefangen von der Beratung und (falschen) Wahl des Ausbildungsberufes über die Unterrichtsanforderungen, die Trennung von der Familie, finanzielle und vor allem gesundheitliche Probleme bis hin zur Aufnahme einer Berufstätigkeit – den erfolgreichen Abschluß der Umschulung gefährden können.³⁸⁾ In der Untersuchung von *Tews* u. a. wurden zwar Hinweise auf besondere Risikogruppen gefunden (z. B. über 40jährige Rehabilitanden und Abhängigkeitskranke). Allerdings stimmte die Einschätzung über Risikofälle zwischen den Diensten oft nicht überein, so daß die Grundhypothese, abbruchgefährdete Gruppen seien *klar* bestimmbar, nicht gestützt werden konnte.³⁹⁾

Im IAB wurde nicht durch Befragungen, sondern durch Auswertungen der Daten der „Statistik der beruflichen Rehabilitation – ST 37“⁴⁰⁾ und anderer Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit versucht, den Gründen für den Abbruch von Rehabilitationsmaßnahmen auf die Spur zu kommen.⁴⁰⁾ Dabei ergaben sich Hinweise darauf, daß folgende vier Faktoren eine Rolle spielen:

- Überforderung (Behinderte mit Defiziten in der Vorbildung haben über dem Durchschnitt liegende Abbruchquoten)
- mangelnde Identifikation mit dem Schulungsziel (bei Umschulungsberufen wie Jugendpfleger und Heimerzieher, mit denen sich die Rehabilitanden in der Regel besonders identifizieren, sind die Abbruchquoten niedrig)
- Resignation aufgrund von Zweifeln, ob nach der Rehabilitationsmaßnahme eine berufliche Eingliederung möglich ist (bei hohen Arbeitslosenquoten im Wohnort der Rehabilitanden sind auch die Abbruchquoten hoch)
- institutionelle Faktoren (es bestehen große Unterschiede zwischen den Abbruchquoten der einzelnen Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke, die nur zum Teil durch besonders günstige bzw. ungünstige Merkmale der dort ausgebildeten Rehabilitanden erklärt werden können. Die weiteren Gründe müßten in einer vergleichenden Untersuchung erforscht werden.)

Andere Merkmale, bei denen ebenfalls ein Einfluß auf die Abbruchquote vermutet wurde, erwiesen sich als neutral. So konnte die These, verheiratete Umschüler würden wegen der Trennung von der Familie häufiger aus einer Rehabilitationsmaßnahme ausscheiden, empirisch nicht bestätigt werden.

Zur Vermeidung von Abbrüchen werden in den Untersuchungen sowohl zielgruppenorientierte Maßnahmen als auch Verbesserungen in der Organisation der Rehabilitationseinrichtungen angesprochen. So wird zum Beispiel vorgeschlagen, die Beratung zu intensivieren, die Dienste stärker zu beteiligen, die Umschuldungsdauer zu verlängern, mehr vorbereitende Maßnahmen durchzuführen und neue Unterrichtsmethoden zu entwickeln.⁴¹⁾

2.4 Erfolg der beruflichen Rehabilitation

Behinderte, die ihre beruflichen Bildungsmaßnahmen bis zum Ende durchstehen, sind in der abschließenden Prüfung überwiegend erfolgreich. Nur 2% der behinderten Jugendlichen, die zwischen 1982 und 1986 eine von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Berufsausbildung begonnen hatten, bestanden die Abschlußprüfung nicht.⁴²⁾ Angesichts der Tatsache, daß zahlreiche Rehabilitanden, die für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet oder umgeschult werden, über keinen Hauptschulabschluß oder keine abgeschlossene berufliche Erstausbildung verfügen, ist dies eine hohe Erfolgsquote. Sie deutet darauf hin, daß die vielfältigen begleitenden Hilfen, die in den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken angeboten werden, bei der Mehrzahl der Rehabilitanden wirksam sind.⁴³⁾

Neben dem erfolgreichen Abschluß gibt es noch eine Reihe weiterer – unterschiedlich relevanter – Kriterien für den Erfolg der beruflichen Rehabilitation. Zu nennen sind hier z. B.

- Berufstätigkeit im Anschluß an die Ausbildung
- ausbildungs- und behinderungsgemäße Beschäftigung
- Voll- oder Teilzeitarbeit
- befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Berufsniveau (im Vergleich zum früheren Beruf und zur Berufsverteilung Nichtbehinderter)
- Einkommen (im Vergleich zur früheren Tätigkeit und zu Nichtbehinderten)
- Arbeitsinhalt
- Arbeitsleistung
- Berufs- und Arbeitsplatzwechsel

³⁴⁾ vgl. Hans Hofbauer, Die Wirkungen beruflicher Aus- und Weiterbildung auf die Beschäftigung Behinderter vor dem Hintergrund der technischen Entwicklung, in: *Berufliche Rehabilitation*, 1988, H. 2, S. 24.

³⁵⁾ vgl. Blaschke/König, a.a.O.

³⁶⁾ vgl. Psychologische Forschungsgruppe Schönhals, Zur Problematik der Abbrecher der beruflichen Rehabilitation, Forschungsbericht Sozialforschung Nr. 119 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1985.

³⁷⁾ vgl. Hans Peter Tews u. a., Abbrüche beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen in Berufsförderungswerken, Hamburg 1986.

³⁸⁾ vgl. Schönhals, a.a.O., S. 107.

³⁹⁾ vgl. Tews u. a., a.a.O., S. 190 u. 262.

⁴⁰⁾ vgl. Hofbauer, Die Wirkungen . . . , a.a.O., S. 27-30.

⁴¹⁾ vgl. Tews u. a., a.a.O., S. 261 ff.; Schönhals, a.a.O., S. 108-118; Podeszfa/Melms/Neumann, a.a.O., S. 11.

⁴²⁾ vgl. Blaschke/König, a.a.O.

⁴³⁾ vgl. Hofbauer, Die Wirkungen . . . , a.a.O., S. 25.

- Fehlzeiten
- Verhältnis zu den Kollegen und Vorgesetzten
- Arbeits- und Berufszufriedenheit
- Entwicklung des Gesundheitszustandes
- Lebenszufriedenheit

In einer Reihe von Absolventenbefragungen sind seit 1975 etliche dieser Erfolgskriterien überprüft worden – vor allem die „Berufstätigkeit“ und die „ausbildungsgemäße Beschäftigung“. Der humanitäre Erfolg der Maßnahmen im Sinne etwa der Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz oder der Verbesserung der Lebenssituation außerhalb des Berufs wurde dagegen nur teilweise erfaßt.

Behinderte Erwachsene:

Die Absolventen der Berufsförderungswerke werden von der *Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke* regelmäßig ein Jahr nach Beendigung der Umschulung befragt.⁴⁴⁾ Ferner führt das *BFW Heidelberg* jeweils zwei Jahre nach Ausbildungsende Nachbefragungen durch, die von *Wöhrl* ausgewertet werden.⁴⁵⁾ An den Ergebnissen dieser Untersuchungen kann man erkennen, daß die Erfolge der beruflichen Rehabilitation auch konjunkturabhängig sind. So sank die Eingliederungsquote der Absolventen der Berufsförderungswerke, die 1980 noch bei rund 87% lag, bis 1984 auf knapp über 60% ab. Trotz der in der Folgezeit weiterhin hohen allgemeinen Arbeitslosigkeit ist sie seitdem wieder angestiegen; die ausgebildeten Behinderten konnten also vom Anstieg der Beschäftigung seit 1984 mit profitieren (vgl. Tabelle 1).

⁴⁴⁾ vgl. Nachbefragungsergebnisse der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke für 1986, in: *ibv* Nr. 33 vom 17. August 1988, S. 1629-1632.

⁴⁵⁾ vgl. Hans-Georg Wöhrl, Eingliederungschancen von Behinderten und gesundheitlich Beeinträchtigten, Ergebnisse einer Befragung der Absolventen des Berufsförderungswerkes Heidelberg von 1984 und 1985 zwei Jahre nach Abschluß der Ausbildung, in: *MittAB*, 1988, H. 2, S. 291-306.

⁴⁶⁾ vgl. Wöhrl, Eingliederungschancen . . . , a.a.O., S. 301-302.

⁴⁷⁾ vgl. Tews u. a., Berufe in der beruflichen Rehabilitation, a.a.O., S. 77.

⁴⁸⁾ vgl. Nachbefragungsergebnisse . . . , a.a.O., S. 1629.

⁴⁹⁾ vgl. Wöhrl, Eingliederungschancen . . . , a.a.O., S. 302.

⁵⁰⁾ vgl. Hofbauer, Neuere Ergebnisse aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur beruflichen Rehabilitation, in: *Strukturwandel des Arbeitsmarktes – Berufliche Eingliederung Behinderter und andere Möglichkeiten*. Bericht über die Arbeitstagung der Deutschen Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter e.V. in Berlin 16. bis 18. April 1986, Heidelberg 1987, S. 43.

⁵¹⁾ vgl. Hofbauer, Die Wirkungen . . . , a.a.O., S. 31.

Neben der allgemeinen Arbeitsmarktlage und der im Wohnort der Behinderten spielen auch persönliche Merkmale der Rehabilitanden und der gewählte Beruf eine Rolle bei der beruflichen Integration. So haben ältere Rehabilitanden, solche mit Defiziten in der Vorbildung, schwerer und insbesondere psychisch Behinderte unter dem Durchschnitt liegende Eingliederungschancen.⁴⁶⁾ Bei den Berufen ergeben sich vor allem für die des untersten Ausbildungsniveaus wie Büropraktiker und Fertigungskontrolleur geringere Arbeitsmarktchancen.⁴⁷⁾ Solche Berufe können aber nicht aus der Palette der Ausbildungsangebote der Rehabilitationseinrichtungen genommen werden, da sie für Behinderte, die eine Ausbildung mit höheren Anforderungen nicht bewältigen könnten, die einzigen Berufsmöglichkeiten bieten.

Überdurchschnittlich gute Vermittlungsergebnisse verzeichnen Berufe, die für die Anwendung neuer Technologien ausbilden, z. B. Informationselektroniker und Datenverarbeitungskaufmann.⁴⁸⁾ Ebenfalls sehr gute Chancen bestehen für Ausbildungen, die mit einem Diplom abschließen. Die Nachbefragungen des BFW Heidelberg, das als einziges Berufsförderungswerk Fachhochschulgänge anbietet, zeigen hier auch für schwerer und für psychisch Behinderte bessere Chancen als in anderen Berufen. Durch eine höhere Qualifikation können somit die Nachteile der Behinderung zumindest teilweise kompensiert werden.⁴⁹⁾

Gegenüber Nichtbehinderten können die Nachteile durch Umschulung aber nicht ganz ausgeglichen werden. Vergleiche mit den Eingliederungsergebnissen nichtbehinderter Umschüler anhand der Daten der Bundesanstalt für Arbeit zeigen sechs Monate nach Ausbildungsende eine rund 10% höhere Arbeitslosigkeit der behinderten Umschüler.⁵⁰⁾

Im Hinblick auf den Lernort ergeben sich unmittelbar nach der Umschulung Vorteile für betrieblich umgeschulte Behinderte, da diese in vielen Fällen im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden. Im Laufe von zwei Jahren werden diese Vorteile jedoch dadurch ausgeglichen, daß außerbetrieblich Umgeschulte häufiger eine Arbeitsstelle finden.⁵¹⁾

Behinderte Jugendliche:

Für behinderte Jugendliche liegen weniger Daten zum Eingliederungserfolg vor als für behinderte Erwachsene.

Tabelle 1: Berufliche Integration der Absolventen der Berufsförderungswerke. Ergebnisse der Nachbefragungen von 1980 bis 1986

Nachbefragungsjahr	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Abgangsjahr	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Anzahl der beteiligten Berufsförderungswerke	7	12	15	16	16	17	19
Anzahl der Antworter	2165	1766	2130	2408	2653	2771	3360
Prozentsatz der Vermittelten zum Zeitpunkt der Befragung	87,3	82,3	70,4	62,8	61,5	65,5	74,0
davon:							
Prozentsatz derjenigen mit ausbildungsgemäßer Tätigkeit	84,2	87,0	84,3	77,1	74,6	79,8	83,3
Prozentsatz derer, die dem Arbeitsmarkt nicht bzw. nur bedingt zur Verfügung standen	0,9	5,5	5,6	6,5	11,6	11,7	10,9
Prozentsatz der Arbeitslosen	11,8	12,2	24,0	30,6	24,8	20,6	15,1

Quelle: *ibv* Nr. 33 vom 17. 8. 1988, S. 1631

Die beiden bisher veröffentlichten größeren Befragungen von Absolventen der Berufsbildungswerke, die Ende 1984/Anfang 1985 von der *Stiftung Rehabilitation Heidelberg* und 1988 von der *Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke* durchgeführt wurden, zeigen, daß die überbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen – ebenso wie die überbetrieblich umgeschulten Erwachsenen – am Beschäftigungsanstieg seit 1984 teilhaben. Die Quote der Berufseinstimmungen rund ein Jahr nach dem Abschluß der Berufsausbildung ist von 62% auf 73% gestiegen.⁵²⁾

Da der Anteil der betrieblich Ausgebildeten bei den behinderten Jugendlichen höher ist als bei den Erwachsenen und diese zunächst wiederum größere Eingliederungschancen haben als die überbetrieblich Ausgebildeten, weisen behinderte Jugendliche insgesamt rund ein Jahr nach der Ausbildung höhere Erwerbstätigkeitsquoten auf als behinderte Erwachsene.⁵³⁾ Später gleichen sich die Werte für die Lernorte dann wieder an.⁵⁴⁾

Im Vergleich zu Nichtbehinderten haben erstausgebildete Behinderte – ebenso wie umgeschulte Behinderte – etwas geringere Berufseinstimmungschancen. Der Anspruch, die Nachteile der Behinderung durch berufliche Bildungsmaßnahmen zu kompensieren, wird also auch bei den behinderten Jugendlichen nicht ganz erfüllt.

Da aber die Mehrzahl der Rehabilitanden beruflich integriert wird, überwiegend auch ausbildungsgemäß beschäftigt ist und davon auszugehen ist, daß viele von ihnen ohne berufliche Rehabilitation zu den Langzeitarbeitslosen gehören würden, sind die Maßnahmen insgesamt als erfolgreich zu bewerten.⁵⁵⁾

Dies heißt natürlich nicht, daß nicht noch Verbesserungen möglich wären. In den vorigen Abschnitten sind schon einige Vorschläge hierfür angesprochen worden, wie die Suche nach weiteren sowohl adressaten- als auch arbeitsmarktgemäßen Ausbildungs- und Umschulungsberufen, die Ausweitung der betrieblichen Rehabilitation und die Nutzung der Möglichkeiten eines Lernortverbundes.⁵⁶⁾ Ferner ist daran zu denken, im Rahmen der beruflichen Rehabilitation verstärkt berufsübergreifende soziale Qualifikationen wie Fähigkeiten im Umgang mit anderen, Leistungsbereitschaft, Selbstvertrauen, Gewissenhaftigkeit zu fördern, von denen in einer IAB-Untersuchung festgestellt

wurde, daß sie am Arbeitsmarkt und für den Berufsverlauf bedeutsam sind.⁵⁷⁾

Die Behinderten selbst beurteilen die Ausbildungszeit und die Ergebnisse ihrer Rehabilitation in allen Befragungen überwiegend positiv. Die Mehrzahl empfindet die Entscheidung, an einer Bildungsmaßnahme teilzunehmen, im nachhinein als richtig und konnte sich durch die Ausbildung beruflich verbessern.⁵⁸⁾

Auch der humanitäre Erfolg der Rehabilitation wird dort, wo solche Merkmale erhoben wurden, eher bejaht. So gibt rund die Hälfte der Absolventen des BFW Heidelberg an, daß sich die Lebenssituation durch die Rehabilitation günstig entwickelt habe.⁵⁹⁾ Eine Untersuchung der *Agrarsozialen Gesellschaft* hat ergeben, daß sich die erfolgreiche Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen positiv auf das Familienleben, die Freizeitgestaltung und das Verhältnis zur sozialen Umwelt auswirkt. Ferner wird das Selbstbewußtsein gestärkt und dadurch die Behinderung leichter akzeptiert.⁶⁰⁾

Anstatt nur auf die beruflichen Eingliederungsquoten zu blicken, sollte man solche Kriterien bei der Bewertung der beruflichen Rehabilitation stärker berücksichtigen.

3. Arbeitsmarkt- und Berufssituation Behinderter

3.1 Arbeitslosigkeit

Infolge des Beschäftigungseinbruchs Ende der 70er Jahre wurde es nicht nur für Absolventen der beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden; auch die Arbeitslosigkeit Behinderter insgesamt stieg stark an. Zwischen 1980 und 1984 verdoppelte sich die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten von rund 67 500 auf knapp 140 000 (vgl. Tabelle 2, Merkmal 2). Seither verblieb sie auf einem hohen Niveau und betrug im September 1989 122 677.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter verlief weniger steil als bei der Gesamtheit der Erwerbsbevölkerung. Dies liegt zum einen an dem besonderen Kündigungsschutz, den Schwerbehinderte genießen. Zum anderen greifen hier Maßnahmen zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Durch die stufenweise Vorverlegung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte auf 60 Jahre, die zwischen 1973 und 1980 erfolgte, durch die arbeitsmarktbedingte Erwerbsunfähigkeitsrente, die bei verschlossenem Arbeitsmarkt gewährt wird, durch das Vorruhestandsgesetz und durch die seit 1986 geltende Regelung nach § 105 c des Arbeitsförderungsgesetzes, wonach Leistungsbezieher unter den Arbeitslosen ab 58 Jahren erklären können, daß sie der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen und dann statistisch nicht mehr als Arbeitslose gezählt werden, wurde der Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte – auf dem sich besonders viele Ältere befinden – in den 80er Jahren erheblich entlastet.⁶¹⁾ Ohne die Maßnahmen wäre die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vermutlich mehr als doppelt so hoch. Genaue Zahlenangaben sind aber nicht möglich.

Wenn die Gefahr, arbeitslos zu werden, für Behinderte somit etwas geringer ist als für die Gesamtheit der Arbeitnehmer, so sind die Folgen, wenn die Arbeitslosigkeit doch eintritt, um so gravierender. Die Arbeitsmarktanalysen der Bundesanstalt für Arbeit zeigen, daß die Arbeitslosigkeit Behinderter überdurchschnittlich lange dauert. Sie betrug 1988 im Durchschnitt 12½ Monate gegenüber 6½ Monate

⁵²⁾ vgl. Tews/Tramsen u. a., a.a.O., S. 68; Behinderte Jugendliche: Gute Beschäftigungschancen nach Ausbildung im Berufsbildungswerk, in: Sozialpolitische Umschau, Nr 357, 28. 8. 1989.

⁵³⁾ vgl. Hans Hofbauer, Die berufliche Eingliederung Behinderter nach Abschluß der Berufsausbildung, in: Zeitschrift für Heilpädagogik, Beiheft 15, 1988, S. 52;

Hofbauer, Neuere Ergebnisse . . . , a.a.O., S. 42 – 43.

⁵⁴⁾ vgl. Hofbauer, Die Wirkungen . . . , a.a.O., S. 32.

⁵⁵⁾ vgl. Hofbauer, Neuere Ergebnisse . . . , a.a.O., S. 48.

⁵⁶⁾ vgl. ausführlicher hierzu: Wolfgang Dings, Berufliche Rehabilitation Erwachsener. Berufsförderungswerke in erziehungswissenschaftlicher Analyse, Hamburg 1988, S. 115 ff.

⁵⁷⁾ vgl. Dieter Blaschke, Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf, in: MittAB, 1986, H. 4, S. 536-552.

⁵⁸⁾ vgl. z. B. Hans-Georg Wöhr, Ergebnisse zum Erfolg von beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, in: H. Oppel u. H. Weber-Falkensammer (Hrsg.), Sozialarbeit und berufliche Rehabilitation, Freiburg 1985, S. 237.

⁵⁹⁾ vgl. Wöhr, Eingliederungsergebnisse . . . , a.a.O., S. 300.

⁶⁰⁾ vgl. Rolf Kretschmann u. a., Zum Verlauf und humanitären Erfolg beruflicher Rehabilitation bei Jugendlichen und Erwachsenen. Zweiter Teil einer Untersuchung zur beruflichen Rehabilitation, Agrarsoziale Gesellschaft, Göttingen 1980, S. 11 u. 14.

⁶¹⁾ vgl. Christian Brinkmann, Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in der Zukunft in: Dieter Sadowski, Ingo M. Rendenbach (Hrsg.), Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik, Frankfurt/New York, 1989, S. 64-65.

bei allen Arbeitslosen. Schwerbehinderte können außerdem ihre Arbeitslosigkeit seltener als die Gesamtheit der Arbeitslosen durch eine Vermittlung in Arbeit beenden. Im Mai/Juni 1988 lag die Wiederbeschäftigungsquote für Schwerbehinderte bei 51%, bei allen Arbeitslosen dagegen bei 68%,⁶²⁾

Das unterdurchschnittliche Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit, die längere Verweildauer und die niedrigere Wiedereingliederungsquote Schwerbehinderter werden auch von mehreren empirischen Untersuchungen bestätigt. So ergaben Analysen der ersten Welle des „sozio-ökonomischen Panels“, einer vom Sonderforschungsbereich 3 der Universitäten Frankfurt und Mannheim, dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung und Infratest Sozialforschung durchgeführten Längsschnittuntersuchung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bevölkerung in der Bundesre-

⁶²⁾ vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarktanalyse 1988 anhand ausgewählter Bestands- und Bewegungsdaten, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 5, 1989, S. 671.

Tabelle 2: Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter

Merkmal	Stand	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
1. Beschäftigte Schwerbehinderte bei Arbeitgebern mit 16 oder mehr Arbeitsplätzen	Oktober	851 902	937 310	.	972 291	917 199	867 944	828 344	809 045	791 465	
davon: Schwerbehinderte		788 359	879 861	.	921 439	868 999	823 839	785 438	767 018	752 630	
Gleichgestellte		40 073	34 861	.	30 264	27 809	26 417	26 287	25 975	25 763	
sonst. anrechnungsf. Personen		23 470	22 588	.	20 588	20 391	17 688	16 619	16 052	13 072	
weniger als 16 Arbeitsplätzen	Oktober	63 000	(63 000)	.	(63 000)	(63 000)	69 500	(69 500)	(69 500)	(69 500)	
insgesamt	Oktober	914 902	1 000 310	.	1 035 291	980 199	937 444	897 844	878 545	860 965	
2. Arbeitslose Schwerbehinderte insgesamt	E. Sept.	61 456	67 415	90 210	117 256	134 986	139 110	133 336	122 493	129 109	130 466
davon: Schwerbehinderte	(Strukturdaten)	57 709	63 959	86 504	111 770	129 292	132 858	127 266	116 802	122 379	124 386
Gleichgestellte		3 747	3 456	3 706	5 486	5 694	6 252	6 070	5 691	6 730	6 080
darunter: in Arbeitslosigkeit seit 1 Jahr oder länger		.	22 223	29 029	44 598	58 732	67 698	70 433	64 217	66 421	67 705
3. Schwerbehinderte Erwerbspersonen (Zeile 1 und 2)	Sept./Okt.	976 358	1 067 725	.	1 152 547	1 115 185	1 076 554	1 031 180	1 001 038	990 074	
4. Arbeitslosenquote ¹⁾ in %	E. Sept.	.	6,9	8,4	10,2	11,7	12,5	12,4	11,9	12,9	13,2
5. Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit (Monate)	Mai/Juni (Konzept „des letzten Zugangs“)	.	.	.	10,4	11,7	12,3	12,0	12,2	12,8	12,6
6. Arbeitsvermittlungen	Jahressumme	22 530	22 838	17 688	15 646	20 090	21 741	24 888	24 823	26 103	28 700
7. Schwerbehinderte im erwerbsfähigen Alter	E. Dezember	²⁾		²⁾		²⁾		2 939 523		2 715 714	
- von 15 bis unter 65 Jahren								2 017 547		1 883 649	
- von 15 bis unter 60 Jahren											
8. Erwerbspersonen (Zeile 3 in % von Zeile 7)	E. Dezember	-	-	-	-	-		35,1		36,5	
- von 15 bis unter 65 Jahren								51,1		52,7	
- von 15 bis unter 60 Jahren											
9. Anteil von Schwerbehinderten am Zugang an Arbeitslosen - in %	Mai/Juni	.	3,8	3,6	3,7	4,1	3,6	3,2	3,2	3,2	3,3
10. Erwerbspersonen	Jahresdurchschnitt in 1000	26 923	27 212	27 416	27 542	27 589	27 629	27 844	28 024	28 216	
11. Anteil der beschäftigten Schwerbehinderten an allen Erwerbspersonen (Zeile 1 in % von Zeile 10)	.	3,4	3,7	.	3,8	3,6	3,4	3,2	3,1	3,1	

¹⁾ Arbeitslosenzahl des jeweiligen Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten Erwerbspersonen des Vorjahres (1982 auf die des gleichen Jahres bezogen)

²⁾ wegen Übererfassung nicht ausgewiesen

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1989, Nr. 5, S. 673

publik Deutschland, daß die zum Befragungszeitpunkt (1984) erwerbstätigen Schwerbehinderten zwischen 1974 und 1984 lediglich zu 12,7% mindestens einmal arbeitslos waren. Bei nichtbehinderten Arbeitnehmern betrug die „Betroffenheitsquote“ dagegen 18,7%. Der Anteil derjenigen, die nach einer Arbeitslosigkeitsphase wieder ins Erwerbsleben zurückkehrten, lag bei gesunden Erwerbspersonen bei 53,3%, bei Schwerbehinderten dagegen nur bei 28%. Die Arbeitslosigkeit der wiederingegliederten Schwerbehinderten dauerte durchschnittlich 12 Monate, die der Nichtbehinderten knapp acht Monate.⁶³⁾

Büchtemann, der 1650 Arbeitslose des Jahres 1977 zwischen 1978 und 1982 mehrmals zu Aspekten ihrer beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Situation befragt hat, stellte ebenfalls fest, daß die Arbeitslosigkeit bei Schwerbehinderten überdurchschnittlich häufig eine erwerbsbiographische Endstation markiert.⁶⁴⁾ Während 86% der Befragten ohne gesundheitliche Einschränkungen im Untersuchungszeitraum zumindest teilweise ins Erwerbsleben zurückkehrten, gelang dies Schwerbehinderten nur zur Hälfte. Sie mußten außerdem öfter als die übrigen Arbeitslosen bei der beruflichen Reintegration einen Branchen- oder Berufswechsel, Dequalifikation i. S. einer weitgehenden Entwertung ihrer erworbenen beruflichen Kenntnisse oder gar einen beruflichen Abstieg zum einfachen Arbeiter bzw. Angestellten in Kauf nehmen.

Eine Arbeitslosigkeitsphase birgt für Behinderte also mehr als für andere die Gefahr, sich beruflich zu verschlechtern.

Um zu überprüfen, ob die überdurchschnittlich lange Arbeitslosigkeitsdauer Schwerbehinderter auf die Behinderteneigenschaft oder – wie vielfach vermutet wurde – auf andere vermittlungshemmende Merkmale wie eine fehlende Berufsausbildung oder höheres Alter zurückzuführen ist, haben *Schettkat* und *Semlinger* eine Analyse des Arbeitslosenbestandes von September 1980 vorgenommen,⁶⁵⁾ *Frick* hat die Daten des sozio-ökonomischen Panels einer mehrfaktoriellen Varianzanalyse und einer multiplen Klassifikationsanalyse unterzogen⁶⁶⁾ und *Brinkmann* hat die Erhebungen der Bundesanstalt für Arbeit über Abgänger aus der Arbeitslosigkeit von Mai/Juni 1987 ausgewertet.⁶⁷⁾ Alle drei Untersuchungen kommen zu dem Schluß, daß zwar die anderen berücksichtigten Merkmale – insbesondere das höhere Alter der arbeitslosen Schwerbehinderten – ebenfalls vermittlungshemmend wirken, daß die Behinderung aber auch ein eigenständiger diskriminierender Faktor ist. Ältere Schwerbehinderte ohne berufliche Qualifikation sind somit zwar besonders lange arbeitslos, aber auch bei qualifizierten jüngeren Schwerbehinderten dauert eine Arbeitslosigkeitsphase im Durchschnitt länger als bei vergleichbaren Nichtbehinderten.

⁶³⁾ vgl. Bernd Frick, Arbeitsmarktrisiken und gesundheitliche Beeinträchtigungen, in: Dieter Sadowski, Ingo M. Rendenbach (Hrsg.), a.a.O., S. 86-87.

⁶⁴⁾ vgl. Christoph F. Büchtemann, Gesundheitliche Beeinträchtigung und Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Neue Erkenntnisse aus einer Langzeituntersuchung, in: Gine Eisner (Hrsg.), Was uns kaputt macht. Arbeitsmedizin und Arbeitsmarkt, Hamburg, 1984, S. 112-120.

⁶⁵⁾ vgl. Roland Schettkat und Klaus Semlinger, Der eigenständige Effekt gesundheitlicher Einschränkungen als Vermittlungshemmnis, in: MittAB, 1982, H. 4, S. 434-442.

⁶⁶⁾ vgl. Frick, a.a.O., S. 87-90.

⁶⁷⁾ vgl. Christian Brinkmann, Langzeitarbeitslosigkeit – Stand, Entwicklung, Perspektiven, Maßnahmen, in: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Individuelle und sozialstrukturelle Folgen der Massenarbeitslosigkeit, Arbeitspapier 1988-1, S. 5-42.

⁶⁸⁾ vgl. Christian Brinkmann, Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf, in: MittAB, 1973, H. 1, S. 67-90.

3.2 Beschäftigungssituation

Die wichtigste Datenquelle zum Ausmaß der Beschäftigung Behinderter ist das Anzeigeverfahren nach § 10 Abs. 2 SchbG, das die Bundesanstalt für Arbeit jährlich bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern mit 16 und mehr Arbeitsplätzen und alle 5 Jahre bei Arbeitgebern bis 15 Arbeitsplätzen durchführt. Diese Statistik zeigt bis 1982 einen Anstieg der Beschäftigung Schwerbehinderter auf über 1 Million, der allerdings zum großen Teil nicht auf Neueinstellungen, sondern auf die nachträgliche Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bereits beschäftigter Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Seit 1983 sinkt die Zahl der behinderten Arbeitnehmer kontinuierlich und betrug im Oktober 1987 nur noch rund 861 000 (vgl. Tabelle 2, Merkmal 1). Die Pflichtquote von 6%, die 1982 fast erreicht war, wird also immer weniger erfüllt. 1987 beschäftigten 34% der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber überhaupt keine Schwerbehinderten, 44,2% kamen ihrer gesetzlichen Verpflichtung teilweise und nur 21,8% vollständig nach.

Der Verlust an Arbeitsplätzen für Behinderte steht im Gegensatz zur allgemeinen Beschäftigungsentwicklung. Daß sich die Arbeitslosigkeit Behinderter trotzdem nicht erhöht hat, liegt neben dem schon erwähnten vorzeitigen Ausscheiden vieler Behinderter aus dem Erwerbsleben auch daran, daß in den letzten Jahren mehr Behinderte – vor allem die Gruppe der Kriegsbeschädigten – den Arbeitsmarkt aus Altersgründen regulär verlassen haben als neue hinzugekommen sind. Die Zahl der Behinderten im erwerbsfähigen Alter ist also gesunken (vgl. Tabelle 2, Merkmal 7).

Zum Beruf, zu den Tätigkeitsbereichen, zur beruflichen Stellung, zum Einkommen, zur Geschlechterverteilung und Altersstruktur der erwerbstätigen Behinderten fehlen neuere Angaben in den amtlichen Statistiken. Zwar werden im Rahmen des Anzeigeverfahrens der BA und in der Bundesbehindertenstatistik gemäß § 53 SchbG, die die Statistische Bundesamt durchführt, teilweise Daten hierzu erhoben. Diese sind aber bisher nicht ausgewertet bzw. vorhandene Auswertungen wegen aufgetretener Verzerrungen nicht veröffentlicht worden.

Angaben zur beruflichen Situation Behinderter kann man somit bisher nur aus Befragungen entnehmen. Eine Quelle sind die Berufsverlaufsuntersuchungen des IAB. Im Rahmen repräsentativer Erhebungen wurden 1970 rund 70 000 männliche Erwerbspersonen und 1979 (in Zusammenarbeit mit dem BiBB) ca. 19 000 erwerbstätige Männer und ca. 10 000 erwerbstätige Frauen u. a. auch nach der Behinderteneigenschaft gefragt.

Die behinderungsspezifischen Angaben des Datensatzes von 1970 wurden von *Brinkmann* ausgewertet.⁶⁸⁾ Die Analyse der Stellung der Behinderten im Beruf ergab damals, daß Behinderte im Vergleich zu Nichtbehinderten in qualifizierten Berufspositionen wie Angestellte in gehobener und leitender Stellung sowie als Meister und Facharbeiter unterrepräsentiert, dagegen in ungelerten und angelegerten Tätigkeiten überrepräsentiert sind. Rund ein Drittel von ihnen war nicht ausbildungsadäquat beschäftigt – wesentlich mehr als bei nicht behinderten männlichen Erwerbspersonen –, und sie sind vergleichsweise häufiger beruflich ab- und weniger häufig aufgestiegen. Von abhängig beschäftigten Behinderten wurde an ihren Arbeitsplätzen nicht nur im Hinblick auf Muskelkraft, Widerstandsfähigkeit gegen Umgebungseinflüsse und Nervenbelastung,

sondern auch im Hinblick auf geistige und soziale Fähigkeiten weniger als im Durchschnitt verlangt. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, daß die Behinderten im Erwerbsleben – abgesehen vom öffentlichen Dienst – generell benachteiligt sind und sie bei gleicher Schul- und Berufsausbildung wie Nichtbehinderte geringere Aufstiegschancen haben.

Bei der Auswertung der Stichprobe von 1979 durch *Ritz*⁶⁹⁾ stellte sich heraus, daß diese im Vergleich zur amtlichen Behindertenstatistik eine zu geringe Zahl Behinderter ausweist. Dies liegt vermutlich daran, daß nicht gefragt wurde, „Sind Sie behindert?“, sondern „Sind Sie aus gesundheitlichen Gründen erwerbsgemindert? Ich meine damit: Sind Sie aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung einer Berufstätigkeit beeinträchtigt?“ Behinderte, die ihrer Behinderung gemäß eingegliedert sind und keine gesundheitsbedingten Probleme am Arbeitsplatz haben, fühlten sich von dieser Fragestellung wahrscheinlich teilweise nicht angesprochen. Die Aussagen gelten somit eher für beruflich nicht optimal integrierte Behinderte. Sie zeigen, daß diese 1979 nach wie vor relativ häufig als un- oder angelernte Arbeiter oder als untere und mittlere Angestellte beschäftigt waren. Lediglich im öffentlichen Dienst wiesen auch die gehobenen Positionen höhere Schwerbehindertenquoten auf. Der Anteil der nicht qualifikationsadäquat eingesetzten Behinderten hatte sich seit 1970 zwar verbessert, lag aber bei behinderten Männern immer noch bei 28% (Nichtbehinderte: 22%) und bei behinderten Frauen bei 38% (Nichtbehinderte: 34%). Außerdem wechselten Behinderte deutlich häufiger den Beruf als Nichtbehinderte und waren in den unteren Einkommensgruppen deutlich überrepräsentiert. Zusammenfassend kommt *Ritz* zu dem Ergebnis, daß eine fortbestehende Benachteiligung der Behinderten gegenüber Nichtbehinderten – insbesondere im Hinblick auf das Einkommen und die Aufstiegschancen – besteht.⁷⁰⁾

Sadowski und *Frick*, die die auf Behinderte bezogenen Daten der ersten Welle des sozio-ökonomischen Panels ausgewertet haben, stimmen dieser These nicht zu.⁷¹⁾ Zwar belegt auch diese Befragung eine geringe Überrepräsentation Behinderter in un- und angelernten Arbeitertätigkeiten und eine Unterrepräsentation bei qualifizierten Angestelltenberufen. Doch führen die Autoren dies nicht auf diskriminierende Beschäftigungspraktiken gegenüber Behinderten zurück, sondern darauf, daß die im Vergleich zur Allgemeinheit der Arbeitnehmer im Durchschnitt signifikant älteren Schwerbehinderten zum Zeitpunkt ihres Eintritts in das Erwerbsleben noch auf Arbeitsmarktstruk-

turen mit hohen Arbeiteranteilen gestoßen sind und diese Erstplacierung prägend für den späteren Berufsverlauf war.

Aus den Erhebungen des sozio-ökonomischen Panels geht ferner hervor, daß schwerbehinderte Arbeitnehmer 1984 im Durchschnitt rund 8% mehr verdienten und mit 16,4 Jahren eine um vier Jahre längere durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer aufwiesen als nichtbehinderte Arbeitnehmer. Diese Unterschiede sind wiederum mit dem höheren Durchschnittsalter und außerdem mit dem höheren Männeranteil der Schwerbehinderten zu erklären. Wie bei der Stellung im Beruf gehen *Sadowski* und *Frick* davon aus, daß die Behinderung dagegen keinen eigenständigen Einfluß auf die beiden Merkmale hat.

Angesichts der widersprüchlichen Forschungsergebnisse sind weitere vergleichende Untersuchungen der Berufsverläufe Behinderter und Nichtbehinderter nötig. Diese werden anhand der Längsschnittdaten des sozio-ökonomischen Panels für den Fünfjahreszeitraum 1984-1988 in absehbarer Zeit möglich sein.⁷²⁾

3.3 Betriebliche Integration und Personalpolitik gegenüber Behinderten

Um festzustellen, wie Behinderte ihre Arbeits(platz)situation empfinden, welche Einstellungen ihnen im Betrieb entgegengebracht werden, wie groß die Bereitschaft ist, Behinderte zu beschäftigen und welchen Einfluß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf diese Bereitschaft ausüben, wurden in den 80er Jahren mehrere bundesweite und regionale Befragungen bei behinderten Arbeitnehmern, Vorgesetzten und/oder betrieblichen Helfern durchgeführt:

- *Brandt* hat 1982/83 in einer für die Bundesrepublik repräsentativen Studie die Einstellungschancen und -barrieren für Behinderte überprüft. Er hat dazu bei 6710 Betrieben und Dienststellen eine schriftliche Befragung durchgeführt, die 2032 auswertbare Fragebögen erbrachte.⁷³⁾

- *Braun* und *Niehaus* haben 1987 in einer explorativen Studie in Rheinland-Pfalz die subjektive Einschätzung der Lebenslage Schwerbehinderter erfaßt. Dabei wurden auch Gespräche mit 77 erwerbstätigen Schwerbehinderten über ihren Arbeitsalltag geführt.⁷⁴⁾

- *Harmsen* hat im Rahmen seiner Dissertation, die sich mit den Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz auseinandersetzt, im Herbst 1980 Arbeitgeber in jeweils 100 repräsentativen Klein-, Mittel- und Großbetrieben u. a. zu ihren Einstellungen gegenüber behinderten Mitarbeitern schriftlich befragt.⁷⁵⁾

- Im Auftrag der Hauptfürsorgestelle Köln hat das *Wickert-Institut* 1980/81 in 2103 Betrieben und Dienststellen im Rheinland Arbeitgeber, betriebliche Helfer und einzelne Schwerbehinderte interviewt. Dabei wurden Fragen zur Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber, zum Kündigungsschutz, zur Situation der Schwerbehinderten in ihrer eigenen Beurteilung, zur Beurteilung Behinderter durch die Arbeitgeber und zur Arbeit der betrieblichen Helfer gestellt.⁷⁶⁾

- Um den betrieblichen Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Personen zu erfassen, haben *Kotthoff* und *Ochs* 1983 in 38 saarländischen Betrieben Intensivgespräche mit Betriebsleitern bzw. Personalchefs, dem Betriebsrat und

⁶⁹⁾ vgl. Hans-Günther Ritz, Berufliche Eingliederung Schwerbehinderter und Behinderter. Auswertung einer Repräsentativbefragung von Erwerbspersonen, Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH, Dortmund 1986.

⁷⁰⁾ vgl. Ritz, Berufliche Eingliederung . . . , a.a.O., S. 3.

⁷¹⁾ vgl. Dieter Sadowski und Bernd Frick, Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung, in: MittAB, 1989, H. 3, S. 408-418.

⁷²⁾ vgl. Sadowski/Frick, a.a.O., S. 416.

⁷³⁾ vgl. Franz Brandt, Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Studie über Beschäftigungschancen und -barrieren für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, ISO-Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V., Saarbrücken, 1984.

⁷⁴⁾ vgl. Hans Braun und Mathilde Niehaus, Die soziale Situation schwerbehinderter Erwerbspersonen. Eine explorative Studie in Rheinland-Pfalz, Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier, 1988.

⁷⁵⁾ vgl. Claus Harmsen, Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz, Athenäum Verlag, Königstein/Ts., 1982.

⁷⁶⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.), Die Situation der Behinderten im Arbeitsleben. Eine Untersuchung der Hauptfürsorgestelle Köln aufgrund einer Repräsentativerhebung, Rheinland-Verlag, Köln, 1983.

den Schwerbehinderten-Vertrauensleuten geführt. Ergänzend wurden 1984 in 13 der Betriebe ca. 100 behinderte Arbeitnehmer befragt.⁷⁷⁾

- Ritz hat 1980 bundesweit 610 Schwerbehinderten-Vertrauensleute teils schriftlich, teils mündlich zur betrieblichen Integration Behinderter und zur Betreuung der behinderten Mitarbeiter durch die Hauptfürsorgestellten, Betriebsärzte und die Schwerbehindertenvertretungen befragt.⁷⁸⁾

- Runde u. a. haben 1983 ebenfalls die Integrationsmöglichkeiten Behinderter aus der Sicht von Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretern und Behinderten-Vertrauensleuten erfaßt. Hierzu wurden Interviews in einer nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich geschichteten Zufallsstichprobe von 102 Hamburger Betrieben durchgeführt.⁷⁹⁾

- Semlinger hat schließlich 1982/83 in 14 Betrieben aus 4 Arbeitsamtsbezirken der Bundesrepublik Gespräche mit Arbeitgebern, Betriebsräten und Schwerbehinderten-Vertrauensleuten geführt. Im Mittelpunkt stand wiederum die betriebliche Praxis gegenüber der Beschäftigung Behinderter. Ferner wurden die betrieblichen Beziehungen zur Arbeitsverwaltung überprüft.⁸⁰⁾

Arbeitssituation Behinderter aus deren eigener Sicht:

Da in den Untersuchungen jeweils nur kleine Stichproben behinderter Arbeitnehmer befragt worden sind, sind bisher keine verallgemeinerbaren Aussagen zur Arbeitssituation Behinderter möglich. Hinweise auf vorhandene (oder auch auf nicht vorhandene) Probleme am Arbeitsplatz lassen sich aber entnehmen. So scheint bei fast jedem zweiten behinderten Arbeitnehmer die Ausübung des Berufes durch die Behinderung erschwert zu sein.⁸¹⁾ Überforderungen oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz werden aber nur von maximal 18% der Befragten genannt.⁸²⁾ Von Überforderungen berichten dabei am ehesten Herz-Kreislauf-Erkrankte, von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vor allem Gehörlose, Ältere und in kleineren Betrieben Beschäftigte.

⁷⁷⁾ vgl. Hermann Kotthoff, Betriebliche Strategie zur Integration Schwerbehinderter, in: Eckhard Knappe, Bernd Frick (Hrsg.), Schwerbehinderte und Arbeitswelt, Frankfurt/New York, 1988, S. 103-125.

⁷⁸⁾ vgl. Hans-Günther Ritz, Betriebliche Integration Schwerbehinderter und Beteiligung der Schwerbehinderten-Vertrauensleute, in: Rolf C. Heinze u. Peter Runde (Hrsg.), Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat, Opladen, 1982, S. 200-222.

⁷⁹⁾ vgl. Peter Runde, Zukunft der Rehabilitation, Bilanz und Perspektiven unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen, Hamburg 1986, S. 20-83.

⁸⁰⁾ vgl. Klaus Semlinger, Behindertenbeschäftigung – betriebliche Barrieren und öffentliche Förderung, Wissenschaftszentrum Berlin, 1984.

⁸¹⁾ vgl. Braun/Niehaus, a.a.O., S. 59; Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.), a.a.O., S. 77.

⁸²⁾ vgl. Braunl Niehaus, a.a.O., S. 59; Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.), a.a.O., S. 23-27.

⁸³⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.), a.a.O., S. 29-31; Braunl Niehaus, a.a.O., S. 60.

⁸⁴⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.), a.a.O., S. 28.

⁸⁵⁾ vgl. Ritz, Berufliche Eingliederung . . . , a.a.O., S. 39 und 81.

⁸⁶⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 141; Hauptfürsorgestelle Köln (Hrsg.), a.a.O., S. 36-37; Harmsen, a.a.O., S. 124-125.

⁸⁷⁾ vgl. Brandt, S. 153.

⁸⁸⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln, a.a.O., S. 39.

⁸⁹⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 262.

⁹⁰⁾ vgl. Runde, a.a.O., S. 47.

⁹¹⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 167.

⁹²⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 179; Semlinger, Behindertenbeschäftigung . . . , a.a.O., S. 68-69.

⁹³⁾ vgl. Harmsen, a.a.O., S. 124.

Das Verhältnis zu den Kollegen ist überwiegend unproblematisch. Nur wenige Behinderte fühlen sich von Kollegen oder Vorgesetzten „unverstanden“ und „nicht akzeptiert“ oder beklagen mangelnde Rücksichtnahme.⁸³⁾ Mehr als 80% empfinden sich als nicht benachteiligt gegenüber nichtbehinderten Mitarbeitern.⁸⁴⁾

Diese Ergebnisse werden auch von der IAB/BiBB-Berufsvverlaufsuntersuchung bestätigt, in der sich 84% der befragten Behinderten als sehr oder ziemlich zufrieden im Berufsleben bezeichnet und dabei nur eine leichte Tendenz zu größerer Unzufriedenheit als Nichtbehinderte gezeigt haben.⁸⁵⁾

Beurteilung behinderter Mitarbeiter durch Vorgesetzte:

Arbeitgeber, die zur beruflichen Leistungsfähigkeit Behinderter befragt wurden, sind überwiegend (zwischen 62% und 77%) der Meinung, daß behinderte Mitarbeiter vollwertige Arbeitskräfte sind, die das gleiche Arbeitspensum erledigen wie vergleichbare nichtbehinderte Arbeitnehmer. 1% glauben sogar, Behinderte seien leistungsfähiger. Am positivsten urteilen Vorgesetzte im öffentlichen Dienst und in größeren Betrieben.⁸⁶⁾

Störungen des Betriebsklimas durch die Beschäftigung Behinderter werden nur von einer Minderheit der Unternehmen genannt.⁸⁷⁾ Arbeitgeber, die konkrete Probleme mit behinderten Mitarbeitern bejahen – dies sind 28% im Rheinland -, nennen an erster Stelle Krankheitszeiten und an zweiter Stelle persönliches Fehlverhalten.⁸⁸⁾ Die Mehrheit der Arbeitgeber sieht aber keine Belastung in der Beschäftigung Behinderter, wobei öffentliche Arbeitgeber und solche im Kredit- und Versicherungsgewerbe günstiger urteilen als die des Verarbeitenden Gewerbes.⁸⁹⁾

Bereitschaft zur Beschäftigung Behinderter:

Trotz der insgesamt positiven Beurteilung der Arbeitsleistung Behinderter und der Aussage eines Großteils der Arbeitgeber, Behinderte würden keine Belastung für den Betrieb darstellen, haben nur wenige der befragten Unternehmen in den letzten Jahren Behinderte eingestellt. So entfiel in der Hamburger Untersuchung 1981 lediglich 1% aller Neueinstellungen auf Behinderte.⁹⁰⁾

Auf Fragen nach der Bereitschaft, weitere Behinderte einzustellen, äußerten sich die Betriebe eher zurückhaltend. Bei mehreren Bewerbern gleicher Qualifikation, unter denen auch ein Schwerbehinderter ist, lehnen 27% der Arbeitgeber die Einstellung des Behinderten ab, 56% zögern und nur 12% würden dem Behinderten den Vorzug geben.⁹¹⁾ Als wichtigste einstellungshemmende Faktoren nennen die Unternehmen die betrieblichen Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbedingungen, die Notwendigkeit, geeignete Arbeitsplätze für langjährige Mitarbeiter freizuhalten, das betriebliche Flexibilitätsinteresse, finanzielle Belastungen durch den Zusatzurlaub oder erhöhte Fehlzeiten sowie den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte.⁹²⁾ Ein Großteil der Arbeitgeber sieht es deshalb als problemloser an, anstatt Behinderte einzustellen, lieber Ausgleichsabgabe zu zahlen.⁹³⁾

Es verwundert daher nicht, daß die meisten Behinderten nicht durch Neueinstellungen, sondern aus der eigenen Belegschaft rekrutiert werden, d. h. es werden langjährige Mitarbeiter, bei denen im Laufe des Erwerbslebens eine Behinderung eingetreten ist, weiterbeschäftigt. (Bei Brandt lag die Quote der bereits als behindert eingestellten

Personen bei 23%.⁹⁴⁾ Nach *Ritz*, der überwiegend größere Betriebe befragt hat, kommt auf 13 bis 19 innerbetriebliche Neuanerkenntnisse von Schwerbehinderten nur 1 Neueinstellung von außen.⁹⁵⁾)

Aber auch die betrieblich rekrutierten Behinderten sehen sich Ausgrenzungstendenzen gegenüber. *Kotthoff* und *Ochs* haben in ihrer Untersuchung festgestellt, daß nur 45% der Betriebe einen integrativen Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern praktizieren. Diese Betriebe bemühen sich, auf die Arbeits- und Leistungsprobleme Behinderter einzugehen, sie weiterzubeschäftigen und entsprechend ihres Gesundheitszustands einzusetzen. 55% der Betriebe betreiben dagegen eine Politik der Ausgliederung, d. h. entweder entlassen sie Mitarbeiter, sobald diese den Leistungsanforderungen am angestammten Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen sind und bevor sie vom Schwerbehindertenstatus geschützt werden, oder sie beschäftigen sie weiter an überfordernden und gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen, bis die Betroffenen von sich aus resignierend den Betrieb verlassen.⁹⁶⁾

Als Fazit der referierten Untersuchungen läßt sich festhalten, daß behinderte Beschäftigte überwiegend mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, die Arbeitgeber behinderte Mitarbeiter ebenfalls überwiegend positiv beurteilen, Behinderte auf dem Arbeitsmarkt aber trotz dieser guten Erfahrungen auf erhebliche Eingliederungsbarrieren und Ausgliederungstendenzen stoßen.

3.4 Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik für Behinderte

Angesichts der geringen Neigung vieler Arbeitgeber, Behinderte zu beschäftigen, sind Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration unerlässlich. Wie bereits erwähnt, dient – neben den beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen – vor allem das Schwerbehindertengesetz dieser Aufgabe.

In einigen der im vorigen Abschnitt vorgestellten Untersuchungen ist auch erhoben worden, wie die Instrumente dieses Gesetzes beurteilt werden. Dabei zeigte sich, daß dem besonderen Kündigungsschutz die größte Bedeutung beigemessen wird. Die beschäftigten Behinderten glauben überwiegend, daß er ihren Arbeitsplatz sehr sicher macht. Diese Ansicht wird von der Aussage vieler Arbeitgeber bestätigt, wonach sie bei Behinderten mehr Versuche einer Weiterbeschäftigung unternehmen als bei Nichtbehinderten.⁹⁷⁾ Umgekehrt wird der Kündigungsschutz aber auch häufig als Einstellungshindernis bezeichnet, weil er Behinderte praktisch unkündbar mache.

Um u. a. auch diese Einschätzung zu überprüfen, hat *Jopen* 577 Kündigungsschutz-Verfahren, die 1982 und 1983

vor der Hauptfürsorgestelle Stuttgart durchgeführt wurden, analysiert und ausgewertet.⁹⁸⁾ Auch er stellte fest, daß die Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft bei der Auswahl zu kündigender Mitarbeiter in erheblichem Maße berücksichtigen. So ist die Kündigungshäufigkeit Schwerbehinderter viermal geringer als die Nichtbehinderter. Wenn es doch zur Kündigung kommt, erreichen Schwerbehinderte wesentlich häufiger ihre Weiterbeschäftigung als die Arbeitnehmer im allgemeinen, nämlich zu 15% gegenüber 0,7% bei „normalen“ Kündigungsschutzverfahren. Dies zeigt, daß der besondere Kündigungsschutz um ein Vielfaches effektiver ist als der allgemeine Kündigungsschutz.

Die Tatsache, daß aber dennoch sechs von sieben Schwerbehinderten nach Abschluß des Verfahrens – zu zwei Dritteln durch Auflösungsvertrag – aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und nur in jedem 17. Fall gegen den antragstellenden Arbeitgeber entschieden wird, widerlegt aber die Auffassung, Behinderte seien de facto unkündbar.

Anders als beim Kündigungsschutz wird die Wirksamkeit der finanziellen Sanktionen und Anreize, die das Schwerbehindertengesetz und seine Durchführungsverordnungen vorsehen, eher skeptisch beurteilt. Dies gilt zunächst für die Ausgleichsabgabe, die Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter nicht nachkommen, monatlich entrichten müssen. Diese dient zum einen dazu, finanzielle Belastungen, die bei der Beschäftigung Behinderter (z. B. durch den Zusatzurlaub oder die Anschaffung technischer Arbeitshilfen) entstehen können, auszugleichen. Zum anderen soll sie aber auch dazu beitragen, die Pflichtquote von 6% zu erfüllen. Wenn in einer Untersuchung aber 70% der Arbeitgeber sagen, es sei einfacher, die Abgabe zu zahlen als Behinderte einzustellen⁹⁹⁾ und in der anderen Befragung nur einer von 25 Arbeitgebern einen zusätzlichen Beschäftigungseffekt in seinem Unternehmen erwartet, wenn die Ausgleichsabgabe von damals 100 auf 200 DM verdoppelt würde,¹⁰⁰⁾ so kann man davon ausgehen, daß sie ihre Antriebsfunktion nicht erfüllt. Daran hat auch die Erhöhung auf 150 DM, die 1986 vorgenommen wurde, nichts geändert; denn seither ist die Beschäftigungsquote weiter gesunken.

Über finanzielle Anreize zur Einstellung Behinderter in Form von Lohnsubventionen oder Investitionszulagen zur behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen zeigten sich die Betriebe teilweise schlecht informiert oder bemängelten den bürokratischen Aufwand bei der Vergabe.¹⁰¹⁾ Die Leistungen werden infolgedessen kaum genutzt. So hatten nur 16% der von *Brandt* befragten Betriebe und Dienststellen schon einmal Eingliederungshilfen und/oder Investitionszulagen in Anspruch genommen.¹⁰²⁾ Die finanziellen Hilfen sind dabei in den seltensten Fällen Anlaß, Behinderte einzustellen, sondern – und hier liegt ihre größte Bedeutung – sie verstärken lediglich eine latent vorhandene Einstellungsbereitschaft.¹⁰³⁾ Manchmal werden sie aber auch einfach nur „mitgenommen“.

Bei der Arbeit der betrieblichen Helfer der Behinderten wurden ebenfalls Defizite festgestellt. So kommt ein Teil der Unternehmen seiner Verpflichtung nicht nach, Arbeitgeberbeauftragte zu bestellen oder Vertrauensleute wählen zu lassen.¹⁰⁴⁾

Die Arbeitgeberbeauftragten, die vor allem darauf achten sollen, daß die Arbeitgeberpflichten nach dem Schwerbehindertengesetz erfüllt werden, sind meist Vertreter der

⁹⁴⁾ vgl. *Brandt*, a.a.O., S. 87

⁹⁵⁾ vgl. *Ritz*, *Betriebliche Integration* . . . , a.a.O., S. 205

⁹⁶⁾ vgl. *Kotthoff*, a.a.O., S. 115.

⁹⁷⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln, a.a.O., S. 20-21.

⁹⁸⁾ vgl. *Christoph Jopen*, *Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Eine Auseinandersetzung mit den Rechtsstatsachen anhand der Verfahren vor der Hauptfürsorgestelle Stuttgart*, Konstanz, 1988, insbesondere S. 214 und 217.

⁹⁹⁾ vgl. *Harmsen*, a.a.O., S. 124.

¹⁰⁰⁾ vgl. *Brandt*, a.a.O., S. 200.

¹⁰¹⁾ vgl. *Brandt*, a.a.O., S. 130; *Runde*, a.a.O., S. 74.

¹⁰²⁾ vgl. *Brandt*, a.a.O., S. 203.

¹⁰³⁾ vgl. *Brandt*, a.a.O., S. 272; *Semlinger*, *Behindertenbeschäftigung* S. 29.

¹⁰⁴⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln, a.a.O., S. 41 und 43.

Personalabteilung. Von Vertrauensleuten und Betriebsräten wird deren Einsatz für Behinderte im Betrieb als weitgehend irrelevant eingestuft.¹⁰⁵⁾ Dies hängt möglicherweise damit zusammen, daß das betriebliche Personalwesen in der Regel qualitativ nicht weit genug ausgebaut ist, um diese Aufgabe sinnvoll zu leisten.¹⁰⁶⁾

Ebenso beschreiben die befragten Betriebs- und Personalräte, die nach dem Schwerbehindertengesetz die Eingliederung Schwerbehinderter fördern sollen, ihren Tätigkeitsumfang für diese Aufgabe zu 81% als eher gering.¹⁰⁷⁾

Die wichtigsten betrieblichen Helfer der Behinderten sind die Vertrauensmänner und -frauen, heute Schwerbehindertenvertretung genannt. Diese sollen ebenfalls die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb fördern. Ferner haben sie die Funktion, die Interessen der Schwerbehinderten im Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Während die Vertrauensleute die Betreuungsaufgabe überwiegend zur Zufriedenheit der behinderten Arbeitnehmer wahrnehmen, werden sie für Einstellungen nur selten aktiv.¹⁰⁸⁾ In vielen Fällen werden sie nicht – wie es gesetzlich vorgeschrieben ist – über Bewerbungen Schwerbehinderter informiert und gehört.¹⁰⁹⁾ Angesichts dieses Mangels wurde die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bei allen Angelegenheiten, die Schwerbehinderte betreffen, bei der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes neu geregelt. Es wurde ein Passus eingefügt, wonach eine Entscheidung ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auszusetzen, die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen und dann endgültig zu entscheiden ist. Ritz bezweifelt allerdings die Wirksamkeit dieser Neuregelung, da völlig unklar ist, welche Rechtsfolgen eine Nichtanhörung hat.¹¹⁰⁾

Außer der Hilfe im Betrieb sieht das Schwerbehindertengesetz auch die Hilfe außerbetrieblicher Institutionen zur beruflichen Eingliederung Behinderter vor, und zwar der Bundesanstalt für Arbeit und der Hauptfürsorgestellen.

Aufgabe der BA ist es vor allem, Behinderte zu beraten und in Arbeits- oder Ausbildungsstellen zu vermitteln. Seit 1978 wird diese Aufgabe von einer gesonderten Organisationseinheit, der Reha/SB-Stelle, wahrgenommen. Diese Sonderorganisation hat den Vorteil, daß in den Arbeitsämtern eine koordinierende Stelle vorhanden ist, die auf die

besonderen Probleme von Behinderten und Rehabilitanden eingehen kann.¹¹¹⁾ Nachteilig ist, daß die SB-Vermittler – anders als die anderen Arbeitsvermittler – für alle Berufe und damit auch für alle Betriebe ihres Arbeitsamtsbezirkes zuständig sind. Sie haben es dadurch schwerer, zu allen in Frage kommenden Betrieben Kontakt aufzunehmen, diese häufig genug zu besuchen, den entscheidenden Ansprechpartner im Betrieb (z. B. den künftigen Fachvorgesetzten) zu erreichen und die Einsatzmöglichkeiten der von ihnen betreuten Behinderten in den Unternehmen genau genug kennenzulernen. Bei den Befragungen berichteten die Arbeitgeber dann auch teilweise, daß ihnen ungeeignete Bewerber geschickt würden, und es zeigte sich, daß manche Betriebe gar nicht angesprochen werden. So hatte sich das Arbeitsamt in den letzten vier Jahren nur mit einem knappen Viertel der von Brandt befragten Betriebe und Dienststellen in Verbindung gesetzt, um arbeitslose Schwerbehinderte zu vermitteln. In der Folge solcher Kontaktaufnahmen kam es immerhin bei jedem fünften Betrieb zu einer Einstellung. Dies unterstreicht, daß gerade den Betriebsbesuchen eine strategische Bedeutung zukommt, wenn es gilt, Vorurteile oder Informationsdefizite der Betriebe abzubauen und so die Einstellungsbereitschaft zu fördern.¹¹²⁾

Wenn Behinderte eingestellt sind, ist es Aufgabe der Hauptfürsorgestellen, sie im Arbeitsleben weiter zu betreuen. Diese begleitende Hilfe soll vor allem bewirken, daß behinderte Mitarbeiter ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend eingesetzt werden, so daß sie am Arbeitsplatz im Wettbewerb mit Nichtbehinderten bestehen und in ihrer sozialen Stellung nicht absinken. Bei den Befragungen wurde wiederum festgestellt, daß die dafür notwendigen – vorbeugenden – Betriebsbesuche wegen der Personalknappheit der Hauptfürsorgestellen nicht im erforderlichen Umfang stattfinden, sondern meist erst eingegriffen wird, wenn eine Kündigung bevorsteht oder bereits beantragt wurde.¹¹³⁾ Wenn aber Betriebe besucht werden, führt das im Regelfall zu konkreten Vorschlägen, wie die Arbeitsbedingungen für einzelne Schwerbehinderte verbessert oder wie Probleme angegangen werden können.¹¹⁴⁾ Von ihren gesetzlich geregelten Eingriffsrechten in die betriebliche Personalpolitik (z. B. die Verweigerung der Zustimmung zu einer Kündigung) machen die Hauptfürsorgestellen im Interesse der künftigen Kooperationsbereitschaft der Betriebe nur sehr zurückhaltend Gebrauch.¹¹⁵⁾

Neben der Vermittlung und Betreuung der Schwerbehinderten haben die Bundesanstalt für Arbeit und die Hauptfürsorgestellen die weitere Funktion, die Arbeitgeber bei der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung zu unterstützen. Sie haben hierfür technische Beratungsdienste eingerichtet. Um deren Stellenwert für die betriebliche Integration Behinderter zu überprüfen, hat Semlinger die dort beschäftigten Berater schriftlich befragt, in 23 Betrieben Fallstudien zur Praxis der technischen Beratung durchgeführt und 360 abgeschlossene Kündigungsschutzfälle daraufhin statistisch ausgewertet, ob die Beteiligung technischer Berater dazu beitragen kann, Entlassungen Behinderter zu vermeiden.¹¹⁶⁾ Er stellte fest, daß das staatliche Dienstleistungsangebot zwar grundsätzlich dabei hilft, das Integrationsanliegen durchzusetzen; denn durch den Abbau von Informationsdefiziten über behinderungsgeerbte Anpassungsmöglichkeiten und Hilfen hierbei kann erreicht werden, daß neue Arbeitsplätze für Behinderte erschlossen werden oder die Entlassungsabsicht fallengelassen wird.

¹⁰⁵⁾ vgl. Semlinger, Behindertenbeschäftigung . . . , a.a.O., S. 43.

¹⁰⁶⁾ vgl. zum Entwicklungsstand des betrieblichen Personalwesens: Klaus Semlinger, Vorausschauende Personalwirtschaft – betriebliche Verbreitung und infrastrukturelle Ausstattung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1989, H. 3, S. 336-347.

¹⁰⁷⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln, a.a.O., S. 48.

¹⁰⁸⁾ vgl. Hauptfürsorgestelle Köln, a.a.O., S. 32; Semlinger, Behindertenbeschäftigung . . . , a.a.O., S. 29

¹⁰⁹⁾ vgl. Ritz, Betriebliche Integration . . . , a.a.O., S. 215.

¹¹⁰⁾ vgl. Hans-Günther Ritz, Betriebliche Interessenvertretung Schwerbehinderter. Bemerkungen zur Novellierung des Informations- und Anhörungsrechtes der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 25 (2) SchwbG, in: Eckhard Knappe, Bernd Frick (Hrsg.), Schwerbehinderte und Arbeitswelt, Frankfurt/New York, 1988, S. 127-136.

¹¹¹⁾ vgl. Dill/Gedon/Gemsjäger, a.a.O., S. 91.

¹¹²⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 236-237.

¹¹³⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 133.

¹¹⁴⁾ vgl. Ritz, Betriebliche Integration . . . , a.a.O., S. 218.

¹¹⁵⁾ vgl. Semlinger, Behindertenbeschäftigung . . . , a.a.O., S. 51.

¹¹⁶⁾ vgl. Klaus Semlinger, Betriebliche Integration Schwerbehinderter durch technische Beratung, in: MittAB, 1988, H. 3, S. 393-402; Klaus Semlinger, Staatliche Intervention durch Dienstleistungen. Funktionsweise und Steuerungspotential – untersucht am Beispiel der technischen Beratung zur Förderung der betrieblichen Integration Behinderter, Diss., Berlin 1988.

Andererseits zeigten sich aber auch hier Wirkungsrestriktionen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite. So können die technischen Berater und beratenden Ingenieure aus Zeitgründen in der Regel nur akute Einzelfälle bearbeiten – also kaum präventiv tätig sein – und dabei die Arbeitsplätze nicht umfassend genug analysieren und nachbetreuen. Außerdem beklagen die Berater ungenügende Weiterbildungsmöglichkeiten, so daß sie über technische Entwicklungen nicht immer auf dem neuesten Stand sind.

Auf betrieblicher Seite sind dem Erfolg der Beratungsangebote dort Grenzen gesetzt, wo die entscheidenden Personen ausdrücklich gegen eine (Weiter-)Beschäftigung Behinderter sind. Aber auch kooperative Firmen fragen die Unterstützungsangebote nur selten nach, sei es, weil sie über deren Charakter im unklaren sind oder weil sie eine Präferenz für betriebsinterne Problemlösungen haben. *Semlinger* kommt deshalb zu dem Schluß, daß das Wirkungspotential der technischen Beratung unter den gegebenen Bedingungen noch nicht voll ausgeschöpft ist.

Insgesamt haben die Untersuchungen zur Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik für Behinderte ergeben, daß die Maßnahmen, die die Beschäftigung sichern sollen, relativ erfolgreich sind. Wenn Probleme am Arbeitsplatz entstehen oder sogar die Kündigung droht, werden behinderte Arbeitnehmer in der Regel von den betrieblichen und außerbetrieblichen Helfern wirkungsvoll vertreten, und die Arbeitgeber sind – angesichts des besonderen Kündigungsschutzes – in vergleichsweise hohem Maße bereit, die Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter durch geeignete Maßnahmen zu sichern. Der Kündigungsschutz greift erst dort nicht mehr, wo Massenentlassungen und Betriebsstillegungen erfolgen.

Die Instrumente zur beruflichen Ein- oder Wiedereingliederung sind dagegen wesentlich weniger effizient. Die finanziellen Anreize und auch die Dienstleistungsangebote des Staates werden bisher zu wenig genutzt. Für die Zukunft befürchten die Autoren eine weitere Verschlechterung der Integrationschancen Behinderter, wenn infolge des technischen Wandels gerade die für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze weiter wegrationalisiert werden und die Strukturverschiebungen des Arbeitsmarktes in Richtung auf mehr Rand- und weniger Stammebelegschaften – z. B. durch die Nutzung der besonders belastenden Leiharbeit – fortschreiten.¹¹⁷⁾

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation Behinderter werden vor allem solche Maßnahmen vorgeschlagen, die die bisherigen Instrumente stärken. Neue Wege werden zwar andiskutiert, aber meist verworfen. Dies gilt beispielsweise für die Idee, die privaten Arbeitgeber von der

Beschäftigungspflicht Behinderter zu entbinden und diese statt dessen in den öffentlichen Dienst oder in weitere Behindertenwerkstätten zu integrieren, die abgelehnt wird, weil die Betroffenen dabei teilweise persönlich unbefriedigende Tätigkeiten ausüben müßten und die Privatwirtschaft nach der Ausgliederung von Behinderten und Leistungsgeminderten das Leistungsniveau erhöhen und den Ausgliederungsdruck weiter verschärfen könnte, was zu einer immer größer werdenden Spaltung des Arbeitsmarktes führen würde.¹¹⁸⁾ Ebenso wird eine Zwangsverpflichtung zur Einstellung Behinderter aus ordnungs- und wettbewerbspolitischen Gründen mißbilligt.¹¹⁹⁾

Statt dessen wird vielfach befürwortet, die finanziellen Eingliederungshilfen kräftig zu erhöhen bzw. die Laufzeit von Lohnsubventionen zu verlängern. Die Autoren verkennen zwar nicht, daß davon wahrscheinlich keine entscheidenden Impulse für die Beschäftigung Behinderter ausgehen würden, erwarten aber zumindest unterstützende Wirkungen.¹²⁰⁾

Größere Erfolge als von Sachleistungen versprechen sie sich davon, die Kontakte zu den Betrieben zu intensivieren.¹²¹⁾ Dabei könnten die Arbeitgeber stärker als bisher über die Einsatzmöglichkeiten und die berufliche Leistungsfähigkeit Behinderter aufgeklärt werden. Konflikte und Probleme am Arbeitsplatz könnten frühzeitig erkannt und abgebaut werden. Um diese Aufgaben im erforderlichen Maße zu erfüllen, müßten die Reha/SB-Stellen der Arbeitsämter und die Hauptfürsorgestellen mit wesentlich mehr Personal ausgestattet werden oder – wie *Runde* vorschlägt – dezentralisierte Beratungs-, Betreuungs- und Vermittlungsstellen geschaffen werden, denen neben Vertretern des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle auch Mitarbeiter der Rehabilitationsorganisationen angehören sollten. Diese könnten als Koordinierungsgremium und kompetenter Ansprechpartner der Arbeitgeber dienen.¹²²⁾

Durch eine verstärkte und besser organisierte Aufklärung und Hilfe, die durch eine deutliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe finanziert werden könnte, lassen sich bei Arbeitgebern, die der beruflichen Integration Behinderter aufgeschlossen oder zumindest neutral gegenüberstehen, sicher weitere Arbeitsplätze gewinnen. Ob aber jene Hälfte der Betriebe, die laut *Kotthoff und Ochs* die Beschäftigung Behinderter ablehnen, dadurch dazu bewegt werden können, mehr Behinderte einzustellen, ist sehr zweifelhaft.

Semlinger empfiehlt, solchen Firmen gegenüber den Kooperationsdruck zu erhöhen, indem z. B. den Arbeitsämtern und der Schwerbehindertenvertretung mehr Mitsprachemöglichkeiten beim Personaleinstellungsverfahren eingeräumt werden.¹²³⁾ Wie dieser Vorschlag in die Praxis umgesetzt werden könnte, ist allerdings schwer vorstellbar.

4. Schlußbemerkung

Neben den vorgestellten sind in den letzten Jahren noch zahlreiche weitere Forschungsthemen bearbeitet worden. Dies gilt beispielsweise für die Arbeitsmarkt- und Berufssituation einzelner Behindertengruppen. Hier wurden u. a. Übergänge von Lernbehinderten und Dysmeliegeschädigten von der Schule ins Erwerbsleben, die soziale und berufliche Situation von Blinden in Westfalen-Lippe und in Bayern sowie die Probleme von psychisch Behinderten am Arbeitsplatz untersucht. In ergonomischen Studien wurden Anforderungen für bestimmte Arbeitsplätze erstellt und den Leistungsprofilen einzelner Behinderungsarten gegen-

¹¹⁷⁾ vgl. Ritz, Betriebliche Integration . . . , a.a.O., S. 218-219.

¹¹⁸⁾ vgl. Rolf G. Heinze, Karl Heinrichs und Thomas Olk, Berufliche Integration Behinderter in der Krise. Zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente bei struktureller Unterbeschäftigung, in: MittAB 1981, H. 3, S. 318.

¹¹⁹⁾ vgl. Runde, a.a.O., S. 98.

¹²⁰⁾ vgl. z. B. Runde, a.a.O., S. 73-74.

¹²¹⁾ vgl. Brandt, a.a.O., S. 276 u. 279;

Klaus Semlinger, Betriebliche Integration Schwerbehinderter. Die Wirkungslücken der Vermittlungsförderung, in: Soziale Sicherheit, 1984, H. 11, S. 381.

¹²²⁾ vgl. Runde, a.a.O., S. 70-72.

¹²³⁾ Semlinger, Behindertenbeschäftigung . . . , a.a.O., S. 72; Klaus Semlinger und Günther Schmid, Arbeitsmarktpolitik für Behinderte. Betriebliche Barrieren und Ansätze zu ihrer Überwindung, Basel/Boston/Stuttgart, 1985, S. 217.

übergestellt. Die Behindertenwerkstätten wurden vor allem im Hinblick auf die dort geltenden besonderen Rechtsverhältnisse analysiert.

Trotz der Fülle von Forschungsergebnissen gibt es aber immer noch Lücken. So weiß man wenig über die Ausbildung, das Studium und die Berufseinmündung Behinderter außerhalb der beruflichen Rehabilitation. Untersuchungen zur Effizienz der beruflichen Rehabilitation enden bisher mit der einmaligen Nachbefragung der Absolventen. Ob die berufliche Eingliederung auch dauerhaft ist und wie sich der spätere Lebens- und Berufsweg ehemaliger Rehabilitanden – auch im Vergleich zu Nichtbehinderten und zu nicht rehabilitierten Behinderten – entwickelt hat, ist bis-

her nicht erforscht worden. Ebenso sind die Berufsverläufe und die Arbeitssituation der Behinderten insgesamt noch nicht ausreichend untersucht worden, und die Forschung über behinderte Frauen am Arbeitsmarkt steht erst am Anfang. Ein weiteres neues Forschungsthema sind die Auswirkungen, die der technologische Wandel auf die Arbeitsmarktchancen und beruflichen Einsatzmöglichkeiten Behinderter hat.

Betrachtet man die Behinderten- und Rehabilitationsforschung zusammenfassend, so fällt auf, daß es zwar eine Vielzahl von Einzelergebnissen der beteiligten Fachgebiete gibt, eine interdisziplinäre Gesamtschau der Lebens- und Arbeitssituation Behinderter aber noch aussteht.