

31. s. z.B. Rüdin, E., Psychiatrische Indikation zur Sterilisierung, in: Das kommende Geschlecht, Z. für Eugenik, Ergebnisse der Forschung, Berlin-Bonn 1929; ders., Aufgaben und Ziele der deutschen Gesellschaft für Rassenhygiene, in: Arch. f. Rassen- u. Gesellsch.Biol. 28 (1934), S.227-236; ders., Erb- lehre und Rassenhygiene im völkischen Staat, Hrsg. E. Rüdin, München 1934.
32. Stransky, E., Angewandte Psychiatrie, AZP 74 (1918), S.22-53, hier S.32ff.
33. Lange, J., Referat vor dem Ausschuß des Preuß. Landesgesundheitsrats vom 2. Juli 1932, in: Die Eugenik im Dienste der Volkswohlfahrt, Veröff. aus dem Gebiete der Medizinalverwaltung, Bd.38, H. 5, Berlin 1932, hier S.42f.
34. Binding, K. u. Hoche, A., Die Freigabe der Vernichtung lebensunwerten Lebens, Leipzig 1920.
35. Binding/Hoche, a.a.O., S.32 u. S.40, 55-62.
36. Zur Dokumentation der Mordaktionen siehe: Platen-Hallermund, A., Die Tötung Geisteskranker, Frankfurt 1948; Mitscherlich, A. u. F. Mielke, Medizin ohne Menschlichkeit, Frankfurt 1962; Fischer, J., Von der Utopie bis zur Vernichtung „lebensunwerten“ Lebens, in: Evang. Dokum. zur Ermordung der „unheilbar Kranken“ unter der nationalsozialistischen Herrschaft in den Jahren 1939-1945, Hrsg. H.C. v. Haase, Stuttgart 1964, S.35-65; Schmidt, G., Selektion in der Heilanstalt 1939-1945, Stuttgart 1965; Schulte, W., „Euthanasie“ und Sterilisation im Dritten Reich, in: Deutsches Geistesleben und Nationalsozialismus, Hrsg., A. Flitner, Tübingen 1965, S.73-89; Ehrhardt, H., Euthanasie und Vernichtung „lebensunwerten“ Lebens, Stuttgart 1965; Dörner, K., Nationalsozialismus und Lebensvernichtung, Vierteljahreshefte f. Zeitgesch., H. 2 (1967), S.121-152; Kaul, F.K., Nazimordaktion T 4, Berlin (DDR) 1973.
37. Virchow, R., Mitteilungen über die in Oberschlesien herrschende Typhus-Epidemie, Darmstadt 1968, S.223.

Rolf G. Heinze, Peter Runde, M. Treder

Betriebliche Beschäftigungsstrategien und gewerkschaftliche Politik gegenüber Behinderten

Zur Diskussion um die Berufsausbildung jugendlicher Behinderter

1. Einleitung

Im folgenden Aufsatz werden zunächst einige neuere arbeitsmarkt- theoretische Überlegungen skizziert, die sich vorwiegend mit den auch in der Bundesrepublik zu verzeichnenden Spaltungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen.¹ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen stellen wir einige Muster der betrieblichen Strategien gegenüber Behinderten und Leistungsgeminderten dar und besprechen in diesem Zusammenhang Aspekte gewerkschaftlicher Behindertenpolitik.² Anhand der

Berufsausbildung jugendlicher Behinderter werden sodann die Forderungen der Gewerkschaften exemplarisch diskutiert.

2. Segmentation des Arbeitsmarktes und die Lage von Problemgruppen

Für Betriebe in profit- und konkurrenzgesteuerten Wirtschaftssystemen ergibt sich das Funktionserfordernis, sich gegenüber negativen Einwirkungen von außen durch Autonomisierung weitgehend zu immunisieren, um eine erhöhte Flexibilität zur längerfristigen Sicherung der Rentabilität zu erreichen. Dabei sind Determinanten der Außeneinwirkungen: die Beschaffungsmärkte, die Absatzmärkte und die rechtlich-politischen Prämissen.³ Eine wesentliche Strategie der Autonomisierung besteht darin, die Arbeit innerhalb des Betriebes so zu organisieren ('Beweglichkeit nach innen'⁴), daß auf Einwirkungen von außen kurzfristig reagiert werden kann.

Menschliche Arbeit ist für Betriebe ein Kostenfaktor, der unter dem Aspekt der Kapitalmaximierung ebenso wie andere Faktoren in die Planung des Betriebes mit eingeht. So sind sie bemüht, diejenigen Arbeitskräfte, deren Rekrutierungs-, Einarbeitungs- und Ausbildungskosten besonders hoch waren und die durch langjährige Mitarbeit ein betriebsspezifisches Wissen kumuliert haben, das eine hohe Flexibilität erwarten läßt, als 'Stamm' zu halten, während für den konjunkturanfälligen Bereich der Produktion nur solche Arbeitskräfte rekrutiert werden, für die die fixen Rekrutierungs- und Fluktuationskosten gering sind, die somit aber auch nur auf 'Jedermanns-Arbeitsplätzen' (Bereich minderqualifizierter, restriktiver Tätigkeiten mit geringer Beschäftigungsstabilität und geringem Einkommen) beschäftigt werden können.⁵

Die Konstituierung derartiger innerbetrieblicher Teilarbeitsmärkte hat für das Unternehmen zwei positive Dimensionen. Zum einen kann das Beschäftigungsvolumen in Übereinstimmung mit den Absatz- und Auftragsschwankungen variiert werden, ohne daß große Fluktuationskosten hinzunehmen wären, zum anderen kann die Existenz einer Randbelegschaft eine disziplinierende Wirkung auf das Verhalten des Teils der Stammbesellschaft bewirken, der Grund zu der Befürchtung hat, daß auch in diesem Bereich künftig Arbeitsplätze durch technische oder organisatorische Maßnahmen in 'Jedermanns-Arbeitsplätze' umgewandelt werden können.⁶ Die Konstituierung interner Teilarbeitsmärkte besonders in Großbetrieben und die damit verbundene Spaltung der Beschäftigten in Stamm- und Randbelegschaft bedingt gleichzeitig eine Marginalisierung von nicht so konfliktfähigen 'Problemgruppen' des Arbeitsmarktes (ältere Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte und Leistungsgeminderte etc.), da diese vorwiegend der Randbelegschaft angehören.⁷ Diese doppelt benachteiligten Arbeitnehmergruppen sind von dem Versuch der Betriebe, die Randbelegschaft auf ein Minimum zu reduzieren, in

der Weise betroffen, daß eine auf die askriptiven Merkmale (gesundheitlicher Status, Geschlecht, Alter etc.) bezogene Selektion zu verzeichnen ist.⁸

Von der diskriminierenden Einstellungsselektion der Betriebe im Rahmen ihrer Autonomisierungsstrategien sind besonders behinderte und leistungsgeminderte Personen betroffen: In einer Untersuchung, die herausfinden wollte, welche Problemgruppen Arbeitgeber mit Zuschüssen bevorzugt einstellen würden, zeigte sich, daß die „Leistungsgeminderten“ in der Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber hinter den auszubildenden, älteren und z.T. auch hinter den weniger qualifizierten Arbeitskräften angeführt werden.⁹

3. Selektive Beschäftigungspolitik der Betriebe auf der internationalen Ebene

Bislang wurde das Einstellungsverhalten von Betrieben (besonders Neueinstellung von Schwerbehinderten) und die Handhabung des Schwerbehindertengesetzes (SchwerbG 1974, das u.a. für alle Betriebe mit mehr als 16 Arbeitnehmern eine Beschäftigungsquote von 6 % und einen besonderen Kündigungsschutz festlegt) nicht ausreichend empirisch untersucht.

Eine kleine, auf den Raum Hamburg beschränkte explorative Studie zur Überprüfung der Einhaltung der Beschäftigungspflicht von öffentlichen und privaten Betrieben bezüglich des Schwerbehindertengesetzes¹⁰ hat gezeigt, daß Unternehmen bemüht sind, entweder die Einstellung von Behinderten zu vermeiden oder sich sozialstaatlicher Interventionen — in Form des Schwerbehindertengesetzes — für eigene Interessen zunutze zu machen, d.h. deren politische Schutzintention letztendlich zu konterkarieren.

Es fanden sich in der Untersuchung zudem die von Leppin/Ritz¹¹ zusammengestellten Nicht-Einstellungsgründe auf der intentionalen Ebene selektiver Personalpolitik gegenüber Behinderten bestätigt. Es wurden genannt:

- tatsächliche oder vermutete askriptive Eigenschaften/Merkmale der Behinderten;
- Art und Schwere der Behinderung, wobei der als Schutz entworfene Begriff 'Minderung der Erwerbsfähigkeit' des SchwerbG mit Angabe eines prozentualen Wertes dazu führt, hieraus eine 'Minderung der Leistungsfähigkeit' (Defizithese: Behindertenstatus = geringeres berufliches Leistungsvermögen) abzuleiten, obwohl bei entsprechenden Maßnahmen am Arbeitsplatz die Leistungsfähigkeit eines Behinderten der eines Nicht-Behinderten entsprechen kann;
- fehlende, bzw. mangelhaft ausgestattete Arbeitsplätze, die einer zusätzlichen Investition bedürften, um zu einer Einsatzgelegenheit zu werden;

— gesetzliche Vorschriften (SchwerbG), die neben einem verlängerten Urlaub auch eine erschwerte Kündigung vorsehen, was die Flexibilität des Betriebes im Reagieren auf aktuelle Marktsituationen einschränkt.

Dabei kristallisierten sich zwei wesentliche Argumentationsgänge heraus, die beide davon ausgehen, daß ein (potentieller) Arbeitnehmer mit der amtlichen Bezeichnung 'Schwerbehinderter' bestimmte 'Qualitäten' besitzt.

Symptomatisch sind die vorgenommenen Verallgemeinerungen der Zuschreibung durch die Befragten (Personalleiter), die analytisch nach zwei Bezugspunkten zu differenzieren sind.

1. Bezugspunkt ist der Produktionsprozeß. Mit der Behinderung wird verbunden:

- geringe Leistungsfähigkeit,
- fehlende Qualifikation,
- geringe Flexibilität.

2. Bezugspunkt ist die Personen-/Handlungsebene. So wird angenommen:

- geringe Leistungsbereitschaft
- geringe Anpassungsfähigkeit
- hohes Maß an persönlicher Instabilität (empfindlich, mißtrauisch, aggressiv, verbittert).

Neben der Vermeidung der Einstellung von Behinderten ist, wie bereits oben erwähnt, eine Strategie des Unterlaufens sozialstaatlicher Interventionen zu beobachten. Das SchwerbG hat Handlungsspielräume offengelassen oder erst geschaffen, die Unternehmen in ihrem Interesse nutzen, um sich so von der Außendeterminante rechtlich-politischer Prämissen weitgehend unabhängig zu machen.¹²

Zu umgehen ist die grundsätzliche Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten nach der Prüfung, ob Schwerbehinderte auf freien Arbeitsplätzen zu beschäftigen sind (SchwerbG § 11.1), durch Zahlung der 'Ausgleichsabgabe' von 100 DM pro nicht besetztem Pflichtplatz (SchwerbG § 8.1 und § 8.2), was für größere Betriebe keine finanzielle Belastung darstellt und ihnen gleichzeitig ihre Flexibilität und Handlungsfreiheit erhält. Oft genutzt wird die Möglichkeit der Erhöhung der betrieblichen Schwerbehindertenquote durch Aufforderung von bereits vollwertig Beschäftigten, sich im Rahmen des Schwerbehindertengesetzes als Schwerbehinderte anerkennen zu lassen. Das bedeutet, daß die Betriebe im formal-rechtlichen Sinne ihre Behinderten selbst produzieren. Die betriebliche Beschäftigungsquote wird durch diese Vorgehensweise erhöht, real jedoch dabei kein Arbeitsplatz neu besetzt oder geschaffen oder ein arbeitsloser Schwerbehinderter eingestellt.

„Selbstverständlich, ich sehe meine Aufgabe darin, diese Menschen auf die gesetzlichen Möglichkeiten hinzuweisen, d.h. wenn sie Krankheiten haben oder

Schwierigkeiten haben, dann zu sagen: was hast du eigentlich, du kannst doch einen Antrag nach dem Schwerbehindertengesetz stellen, daß du dann vielleicht in den Kreis der Schwerbehinderten hinein kommst, und ... das wird auch gemacht bei uns."^{13a}

In Absprache mit Arbeitsamt und Hauptförsorgestelle werden zum Teil Behinderte und sogar Mehrfachbehinderte auf Arbeitsplätzen eingestellt, die wegen ihrer Qualität sonst kaum zu besetzen sind. Föür Mehrfachbehinderte werden dann sogar Mehrfachtanrechnungen auf die Pflichtplatze vorgenommen. Die Anstellung geschieht daröber hinaus vielfach öber intern vereinbarte Probezeiten, die länger als bei anderen Arbeitnehmern sind und dem Betrieb die Möglichkeit der Disposition offen lassen: sollte ein derartig beschäftigter Behinderter nicht den Anforderungen entsprechen, so kann er kurzfristig ausgewechselt werden, ohne daß der im SchwerbG vorgesehene Kündigungsenschutz föür Schwerbehinderte greifen könnte.

„Wir vereinbaren eine lange Probezeit; innerhalb der Probezeit kann ja das Arbeitsverhältnis auch noch wieder gelöst werden. Und in dieser Zeit muß es uns gelingen ... den Mann, die Frau hier zu integrieren, daß sie auch sich wohlföhlt und auch ihr Arbeitspensum natörllich bringt“

„... da kommt noch hinzu, er konnte ganz leichte Arbeit machen, der ermüdete nur immer leicht, durcharbeiten konnte er also wieder auch nicht, aber ich kriegte zwei Plätze föür den angerechnet. Waren wir auch da noch ganz gut dran.“

„Herr ... ist Kalfaktor, wenn Sie so wollen ... 'n Besen in der Hand und wenn da was runterfällt, dann fegt er das weg ... und so hat er seine Aufgabe ... Der verdient sicherlich sein Geld nicht, aber ... wir brauchen da jemand, und er ist zu leichten, und ... so ein ... Betrieb unserer Größe hat so ein paar Plätze.“¹³

Das skizzierte betriebliche Verhalten gehört zu den Bemöhungen einer Autonomisierung gegenöber Auendeterminanten. Indem Betriebe in ihrer Personalpolitik vom Gesetzgeber initiierte Schutzmaßnahmen föür bestimmte Gruppen (z.B. Behinderte) umgehen bzw. föür ihre eigenen Interessen nutzen, wird die latente Funktion von Schutzmaßnahmen deutlich.

Diese nicht intendierten Folgeeffekte von uns positiv zu beurteilender Schutzpolitik, möussen künftige sowohl in der sozialwissenschaftlichen als auch in der politischen Diskussion stärker beachtet werden. Bezogen auf die diskutierten Konterkarierungsmoglichkeiten möussen Gewerkschaften — Interessenvertretung aller lohnabhängig Beschäftigten — auch vom Gesetzgeber nicht intendierte Folgen föür ohnehin benachteiligte Arbeitnehmergruppen in Rechnung stellen. Gerade an der von den Gewerkschaften unterstöutzten Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze föür Schwerbehinderte läßt sich zeigen, daß die Gefahr einer verstärkten Ausgliederung besteht. Diese oft subjektiv föür die Betroffenen durchaus positive fröhzeitige Verrentung hat längerfristig föür gewerkschaftliche Strategien negative Effekte, da durch die Ausgliederung die betrieblichen Leistungsstandards erhöhet werden können, ohne daß die möglichen Fol-

gen dabei permanent sichtbar werden. Dem für die Gewerkschaften negativen, da entsolidarisierenden Effekt stehen auf der betrieblichen Seite eigentlich nur positive Folgen gegenüber: Generell werden die Betriebe in ihren personalpolitischen Entscheidungen flexibler, speziell impliziert die frühzeitige Verrentung von Schwerbehinderten die Möglichkeit eines 'Ringtauses', indem durch die Verrentung freiwerdende Arbeitsplätze mit jungen, leistungsfähigeren Behinderten besetzt werden können.¹⁴ Dies hat auch legitimatorisch positive Folgen, weil die Arbeitslosenstatistik günstig gestaltet werden kann.

4. Gewerkschaftliche Behindertenpolitik und mögliche Alternativen im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik

Die Notwendigkeit gewerkschaftlichen Engagements im Bereich der Problemgruppe 'Behinderte' ergibt sich nicht nur aus dem bereits genannten legitimatorischen Anspruch, Interessenvertretung aller Arbeitnehmer zu sein. Ein weiterer wichtiger Grund liegt darin, daß ein Teil der Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar oder potentiell von Behinderung bedroht ist.¹⁵ Das Risiko, durch Arbeitsunfälle, Verschleißerscheinungen und berufsbedingte Erkrankungen von Behinderung bedroht zu werden, ist unterschiedlich verteilt. Insbesondere die auf minderqualifizierten Arbeitsplätzen eingesetzten An- und Ungelernten, sowie dequalifizierte Facharbeiter und Angestellte sind betroffen.¹⁶ Es werden pro Jahr etwa 2 Millionen Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen registriert¹⁷, wobei die Zahl der Berufskrankheiten ständig zunimmt, ebenso wie die Zahl der Frühinvaliden, die vor dem Erreichen der Rentenaltersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden (zur Zeit etwa 300.000 jährlich).¹⁸

Neben Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wird eine Gruppe von Krankheiten bislang zu wenig beachtet. Gemeint sind die paraprofessionellen Krankheiten, „die mit mehr oder weniger großer Wahrscheinlichkeit durch die Arbeitseinflüsse mitbedingt sind, die durch außerberufliche Faktoren hervorgerufen und durch endogene Faktoren der Konstitution und Erbanlagen in einem Maße mitbedingt werden, daß ihre berufliche Verursachung zwar statistisch mit Sicherheit, im Einzelfall nur schwierig zu belegen ist.“¹⁹

Anknüpfungspunkt einer gewerkschaftlichen Politik gegen Verursachungsfaktoren von Krankheit und Verschleiß, in Kenntnis der latenten Funktionen von Schutzpolitik, muß die Mobilisierung der gesamten Mitgliedschaft sein. Erforderlich erscheint eine autonome gewerkschaftliche Sozialpolitik unter zunehmender Partizipation der aktuell von Behinderung Betroffenen und einer verstärkten aufklärenden Basismobilisierung schwerpunktmäßig in den Bereichen der Prävention und Rehabilitation. Notwendig ist eine Kontrolle bzw. Überwachung der schon bestehenden staatlichen oder tarifvertraglichen Schutzbestimmungen, die Arbeits-

schutzgesetzgebung und Unfallverhütung. Das gilt sowohl für die vom Arbeitgeber zu veranlassenden Maßnahmen (so z.B. die Einhaltung des 'Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit' vom Dezember 1973) als auch für die Umsetzung der Regelungen und Verordnungen durch die Kollegen.²⁰ Ferner muß eine systematische Klärung der gesundheitsschädigenden Risikofaktoren erfolgen, so daß im Bereich der betrieblichen Investitionen eine von den Mitbestimmungsorganen getragene „gesundheitsorientierte Investitionslenkung“²¹ betrieben werden kann, die sich dem Ziel der 'Humanisierung der Arbeitswelt' verpflichtet fühlt. Das heißt, die Erkenntnisse über den Zusammenhang von belastenden Arbeitsbedingungen, speziell für Teile der Randbelegschaften — wie den Behinderten und von Behinderung Bedrohten — und deren gesamten Lebenszusammenhang sind in konkrete Handlungsziele umzusetzen, die auf der Ebene von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen realisiert werden müssen.²² Die gewerkschaftliche Forderung nach Ausweitung des Kausalitätsprinzips der Unfallversicherung in andere Versicherungsbereiche (z.B. Rentenversicherung) würde eine solche Entwicklung unterstützen, und zu einer stärkeren Rückverlagerung staatlicher Sozialpolitik in den Produktionsprozeß beitragen.

Im Rehabilitationsbereich hat sich die Gewerkschaft schon seit den 50er Jahren für ein ausreichendes und gut koordiniertes Rehabilitationsangebot seitens des Staates eingesetzt und auch die seit den 60er Jahren stark zugenommenen Aktivitäten des Staates in der Rehabilitationspolitik (Schaffung von Berufsförderungswerken, Werkstätten für Behinderte etc.) wesentlich unterstützt.²³ Trotz der deutlich zunehmenden staatlichen Aktivitäten und beträchtlicher Erfolge ist auf ein bleibendes qualitatives und quantitatives Defizit jedoch z.B. im Hinblick auf das überbetriebliche Rehabilitationsangebot, das 1975 von ca. 95 % aller Rehabilitanden aufgrund des Fehlens anderweitiger Möglichkeiten genutzt werden mußte, hinzuweisen.²⁴ Dabei ist zudem die Umsetzung des Postulats der Chancengleichheit zur Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen für alle Betroffenen kritisch zu überprüfen. So stellte Hofbauer fest:

- „daß Personen mit Hauptschulbildung und betrieblicher Berufsausbildung unter den Rehabilitanden stark überrepräsentiert sind“,
- „daß bis auf die Facharbeiter alle Gruppen bei den umgeschulten Rehabilitanden weniger stark vertreten sind“,
- daß ältere Personen stark unterrepräsentiert sind, während zwischen der Zahl von Frauen und Männern kein nennenswerter Unterschied besteht.²⁵

Es besteht also die Gefahr, daß im Bereich der beruflichen Umschulung von Behinderten im Erwachsenenalter eine „Behinderteneelite“ ausgebildet wird, die vor ihrer „Behinderung“ überwiegend qualifizierte

Tätigkeiten ausgeübt hat (Teile der Stammebelegschaft). Auf der betrieblichen Ebene müßte zur Erleichterung der Wiedereingliederung ins Berufsleben eine Wiedereinstellungspflicht der Arbeitgeber mit vorläufigen Schonarbeitsplätzen verstärkt in die Diskussion gebracht werden.

Im gegenwärtigen Stadium haben Vertrauensleute und Betriebsräte vor allem die Einhaltung der 6 %-Quote des Schwerbehindertengesetzes zu überwachen.²⁶ Zudem muß durch eine aktive Personalpolitik die Besetzung freier Arbeitsplätze mit Behinderten forciert werden und vorhandene Behindertenarbeitsplätze gesichert und adäquat ausgestattet werden. Eine unabdingbare Notwendigkeit stellt dafür die institutionalisierte Verbindung von Betriebsrat und Behindertenvertrauensmann/-frau dar, was zur Zeit durch eine „Kann- bzw. Soll-Bestimmung“ gesichert ist.

In den sozialpolitischen Diskussionen sollten die Einzelgewerkschaften und der DGB weiterhin verstärkt auf die Erhöhung der Ausgleichsabgabe drängen und über die Zusammenarbeit von der Bundesanstalt für Arbeit und deren Hauptfürsorgestellen im Rahmen der Kontrolle der Einhaltung der Beschäftigungspflicht (BA) und der nachgehenden Fürsorge am Arbeitsplatz (Hauptfürsorgestellen) die konkrete betriebsbezogene Beschaffung von Arbeitsplätzen forcieren. Ein weitergehender Ansatzpunkt dafür besteht in der bereits angelaufenen intensiven Schulung der Vertrauensleute durch die Gewerkschaften.

Neben den eben kurz skizzierten Forderungen zur Prävention und Rehabilitation von Behinderten gilt es nun, auf die im Rahmen einer integrierten Beschäftigungspolitik aufgestellten arbeitsmarktpolitischen Forderungen einzugehen. Diese sind in fünf Komplexen zusammenzufassen:

1. die Forderung nach Erhöhung des Stellenwertes von Investitions- und Personalpolitik der öffentlichen Hand, d.h. auch besondere Berücksichtigung der Bemühung zur Wiedereingliederung von Problemgruppen in öffentlichen mittelfristigen Investitionsprogrammen;

2. die Forderung nach Ausrichtung selektiver beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen auf die Erfordernisse von Problemgruppen;

3. die Forderung nach Errichtung eines Frühwarnsystems für gefährdete Arbeitsplätze durch die verstärkte Durchsetzung der Informationspflicht nach § 8 (Meldung betrieblicher Änderungen, die zu Massenentlassungen/-arbeitslosigkeit, bzw. zu Umsetzungen auf minderbezahlte Tätigkeiten führen) und § 9 (Einführung einer Pflicht der Arbeitgeber zur Meldung offener Arbeits- und Ausbildungsstellen durch Rechtsverordnungen des BM) des AFG;

4. die Forderung nach Schaffung sog. „Anpassungsgruppen“ für Behinderte²⁷, in denen Kapital, Gewerkschaftsvertreter und die Arbeitsbehörde kooperieren und gewährleistet werden soll, daß die spezifischen

Beschäftigungsprobleme von Behinderten „vor Ort“ angegangen werden; und

5. die Forderung der Einbeziehung der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere unter Berücksichtigung ihrer Selbstverwaltungsorgane mit dem zur Verfügung stehenden Instrumentarium zur Beeinflussung der Beschäftigungssituation, „in alle beschäftigungsrelevanten Planungen und Entscheidungen der Wirtschafts-, Regional-, Struktur- und Finanzpolitik“²⁸, wozu auch eine stärkere Kooperation von Bundesanstalt für Arbeit und Betrieben / Verwaltungen gehört.

Diese gewerkschaftlichen Zielvorstellungen sind sicherlich nicht kurzfristig zu realisieren, sondern langfristig orientiert und abhängig von einer verstärkten Basismobilisierung der Betroffenen.

Zu den verstärkten Bemühungen um eine Basismobilisierung der Behinderten, aber auch anderer potentiell bedrohter Kollegen, gehört die Kampagne des DGB zu den Vertrauensleute-Wahlen der Schwerbehinderten, die 1978, nach Einführung des SchwebG 1974, zum zweiten Male stattfand. Gleichzeitig mit dem Hinweis auf die Funktionsbereiche der Vertrauensmänner und der Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit mit dem DGB („Es kommt für die Vertrauensmänner auf die vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit gewerkschaftlich organisierten Betriebs- und Personalräten und auf die ständige Information und Schulung durch die DGB-Gewerkschaften an“)²⁹ wird der Versuch der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände nach Senkung der Beschäftigungsquote von Behinderten deutlich zurückgewiesen.

Der Anspruch der Gewerkschaften, ihre Mitglieder und deren Angehörige über den gesamten Lebenszusammenhang zu vertreten, ist dann gefährdet, wenn zentrale Lebensbereiche und -Stadien des Lebenszusammenhangs (behindert sein oder behindert werden) inclusiv oder dauerhaft von anderen Interessenverbänden vertreten werden. Dann nämlich kann sich damit, auch im öffentlichen Bewußtsein verankert, die Tendenz verbinden, Gewerkschaften als Vertreter von nur speziellen Arbeitnehmergruppen aufzufassen, wie dies von konservativen Autoren schon behauptet wird.

5. Entwicklung und Implikationen gewerkschaftlicher Positionen zur Ausbildung jugendlicher Behinderter

Im folgenden wollen wir die relativ abstrakte Analyse der Gewerkschaftspolitik und die skizzierten Probleme der Behindertenpolitik anhand eines z.Zt. in der politischen Öffentlichkeit intensiv diskutierten Themas — der Berufsausbildung jugendlicher Behinderter — exemplarisch diskutieren.

Die o.g. gewerkschaftliche Formulierung „gesamter Lebenszusammenhang“ schließt, wie bereits ausgeführt, den Bereich „Gesundheit“ und

„Behinderung“ (Prävention, Betreuung, Rehabilitation) und das Engagement für Interessen von Familienmitgliedern mit ein. Hierzu gehört auch der Bereich der Ausbildung, wo es darum geht, die Arbeitskraft erstmalig zu qualifizieren. Anhand der gewerkschaftlichen Forderungen und deren Modelle dazu in diesem Bereich soll die Entwicklung gewerkschaftlicher Positionen zur Ausbildung jugendlicher Behinderter exemplarisch dargestellt und analysiert werden. Schwerpunkt der Auseinandersetzungen ist dabei das Problem der sozialen Integration der Betroffenen unter besonderer Berücksichtigung gesamtgewerkschaftlicher Zielsetzungen und in Beziehung zu den oben dargestellten Spaltungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt. — Abstrahiert wird in diesem Aufsatz von der allgemeinen Problematik der sich verschärfenden Jugendarbeitslosigkeit³⁰, von der die Gruppe der behinderten Jugendlichen hart betroffen ist und die den Hintergrund für die Thematisierung der Bildungssituation von behinderten Jugendlichen darstellt. — Um der zunehmenden Verschlechterung der Beschäftigungslage und der Abdrängung vom Arbeitsmarkt gerade dieses Personenkreises zu begegnen, sind umfassende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Aktivitäten der Arbeitsämter, Betriebe und Gewerkschaften dringend geboten, um die Betroffenen nicht schon frühzeitig ins „Almosen-Proletariat“ (Klee) absinken zu lassen.

Ein erster Schritt in diese Richtung sind die Sonderprogramme zur Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Schwerbehinderte, die seit 1977 vom Bund veranlaßt wurden. Mit Hilfe des zweiten Sonderprogramms wurden vom 1.1. bis 30.11.1978 1.589 jugendliche Behinderte auf Ausbildungsplätze vermittelt, was eine deutliche Steigerung gegenüber dem ersten Programm bedeutet.³¹ Grundlage dafür war das Berufsbildungsgesetz von 1969, das die Möglichkeit eröffnet — auf Kammerebene — über den § 48 in Verbindung mit § 44 Sonderausbildungsgänge für Behinderte zu schaffen.

Die so vom Gesetzgeber durch Ausnahmeregelungen intendierte Verbesserung von Integrationschancen werden jedoch durch eine extensive Ausdehnung von Sonderausbildungsregelungen auf Kammerebene zunehmend ausgehöhlt.^{31a} Diese Ausweitung über Kammerregelungen auf inzwischen 149 in 56 Berufen zeigt die Tendenz, daß Betriebe sich die Möglichkeit schaffen, Arbeitskräfte für ihre spezifisch betrieblichen Interessen heranzubilden. Immerhin ist die Zahl der durch Kammern verabschiedeten Sonderausbildungsregelungen „fast genau so hoch wie die Zahl der nach Inkrafttreten des BBiG neugeregelteten Berufe“.³² Eine tarifvertragliche Vertretung der so Ausgebildeten wird dadurch erheblich erschwert; gleichzeitig erhöhen sich die Risiken der Betroffenen durch betriebsspezifische 'Miniausbildungen' schnell aus der aktiven Arbeitnehmerschaft ausgegliedert zu werden oder Arbeitsplätze zu besetzen, die

sowohl wegen der hohen Belastung als auch der geringen Aufstiegschancen und geringer Entlohnung keiner will. Ein weiterer Grund für diese extensive Schaffung von Sonderausbildungsgängen ist legitimatorisch-statistischer Art. Die mit Rationalisierung und Arbeitsintensivierung verbundenen Prozesse des Stellenabbaus und der Erhöhung von Stellenanforderungen haben zu einem Verdrängungswettbewerb auch unter den Jugendlichen geführt und so eine politisch relevante „Residualgruppe“ entstehen lassen. Deren Beschäftigung im Rahmen von Sonderausbildungsgängen ohne betrieblichen Übernahmepflicht, ohne tarifvertragliche Absicherung „vertuscht“ die generellen Probleme dieser Gruppe, ohne große Kosten und Risiken für die Betriebe bei gleichzeitiger Möglichkeit, das sozialpolitische Gewissen herauszustellen. Die über Sonderprogramme ermöglichte Finanzierung erleichtert oder stimuliert sogar die betriebliche Bereitstellung von derartigen Ausbildungsplätzen, zumal eine gezielte, selektive Übernahme von einzelnen Ausgebildeten möglich ist.

Über Kammerregelungen und Betriebsvereinbarungen hinaus war der Abschluß des Tarifvertrages für Behinderte am 1.8.1975 zwischen dem Verband der Pfälzischen Metallindustrie e.V. und der IG Metall der erste gewerkschaftliche Versuch einer kollektiven Regelung. Dieser Tarifvertrag — abgeschlossen mit dem Ziel der Vereinheitlichung von Betriebsvereinbarungen — galt für „körperlich, geistig, seelisch behinderte oder aus anderen Gründen gehinderte Jugendliche, die für einen anerkannten Ausbildungsberuf nicht oder noch nicht ausgebildet werden“³³ konnten. In den Betrieben sollten den „schwer in das Berufsleben einzugliedernden Jugendlichen“ Berufsfähigkeiten und Berufsfertigkeiten vermittelt werden, „die sie befähigen, eine diesen entsprechende Angelernten-Tätigkeit auszuüben bzw. sie in eine Berufsausbildung zu überführen“.³⁴ Qualität und Quantität der Ausbildung blieben jedoch weiterhin abhängig von betrieblichen Vereinbarungen, was eine starke Position des Betriebsrates einerseits und ein sich Zueigenmachen der Interessen der Behinderten durch die Belegschaft andererseits erforderte.

Die Probleme dieses Tarifvertrages, der vonseiten fortschrittlicher Wissenschaftler zwar kritisch durchleuchtet, dennoch als entscheidende Möglichkeit zur gesellschaftlichen Integration der Betroffenen eingeschätzt wurde³⁵, sind offensichtlich: Den Unternehmen wurde ein Instrument zur Ausbildung und Anwerbung billiger Arbeitskräfte geschaffen, die anderweitig keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz fanden. Durch den „Betreuungsvertrag“, der kein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis festlegte, waren derartig beschäftigte Jugendliche abhängig von der Willkür der Betriebe, da eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis in ihrem Belieben stand. Durch die „Anlernertätigkeit“ wurde jede betriebsunabhängige Fortbildung unmöglich. Diese Ausbildung wurde von den Gewerkschaften in neuerer Zeit als „Sackgassenausbildung“ identifiziert.

Die „Zweischneidigkeit“ von Sondermaßnahmen für Behinderte bestimmte auch die weitere, seit 1977 intensiver geführte, Auseinandersetzung zu Sonderausbildungsgängen in der gewerkschaftlichen Diskussion.

Als Gegenstrategie zu Bestrebungen der Arbeitgeber, die Ausbildungskosten zu senken und/oder zu verlagern und das Ausbildungsniveau nominell und real durch die extensive Ausweitung sogenannter Helfer- und Werkerbildungen zu reduzieren, so daß derart ausgebildete Jugendliche unterhalb des tariflich gesicherten Ecklohnes eingestuft werden konnten, wurde von der IGM und dem DGB 1977 in ihren Forderungen zur Berufsausbildung jugendlicher Behinderter zunächst eine Differenzierung in zwei Gruppen vorgenommen.

Die Bezeichnung „Behinderter“ sollte denjenigen vorbehalten sein, „die körperlich, geistig oder seelisch behindert sind und die zusätzlicher Hilfe bedürfen, um zu einem Ausbildungsabschluß zu gelangen“³⁶, während als „Lernbeeinträchtigte“ diejenigen bezeichnet werden sollten, „die ohne feststellbare und nachweisbare Behinderung körperlich, geistig oder seelischer Art den Schulabschluß nicht erreicht haben oder bestimmte Lerndefizite aufweisen. Die Ursachen können in den Unzulänglichkeiten des Schulsystems (...), in Entwicklungsproblemen des Jugendlichen oder in häuslichen Schwierigkeiten liegen“.³⁷

Ausgangspunkt der DGB Argumentation für diese Differenzierung war der Versuch, nach Ursachen zu unterscheiden und dementsprechende Strategien zu entwickeln: es wurde davon ausgegangen, daß eine weitgehend sozial verursachte ‘Lernbeeinträchtigung’ durch die Veränderung der verursachenden Faktoren und zusätzlicher sozialer Hilfen (pädagogische Betreuung etc.) revidiert werden könnte. Dementsprechend wurde von einer Integration der ‘Lernbehinderten’ in das bestehende duale Ausbildungssystem mit anerkannten Ausbildungsberufen und -abschlüssen *ohne Ausnahme* (in Form von Sonderregelungen) ausgegangen, wofür eine Reform des die „Lernbeeinträchtigung“ mit verursachenden Schulsystems notwendig werden würde. Für Jugendliche, die die Schule ohne erforderliche Berufsreife verlassen, sollten „gezielte berufsvorbereitende Maßnahmen durchgeführt werden“, die dazu beizutragen hatten, „daß die Jugendlichen zur Berufsreife geführt und in eine qualifizierte Berufsausbildung gehen können“.³⁸

Für geistig und/oder körperlich behinderte Jugendliche wurde als Einstieg in die Berufsausbildung das „Berufsgrundbildungsjahr“³⁹ vorgesehen. Die darauf folgende Berufsausbildung sollte ebenso wie bei den Lernbeeinträchtigten in anerkannten Ausbildungsberufen stattfinden, wobei der Ausbildungsberuf/-feld so angelegt sein sollte, „daß damit Behinderungen soweit wie möglich ausgeglichen und überwunden werden können.“⁴⁰ *Ausnahmen* waren jedoch in besonders dafür geeigneten Einrichtungen vorgesehen: die im Berufsbildungsgesetz und der Hand-

werksordnung vorgesehene Möglichkeit der Sonderregelungen für die Berufsausbildung behinderter Jugendlicher sollte jedoch „eng ausgelegt werden“: „Nach Auffassung des DGB dürfen die Berufsausbildungsausschüsse keine regionalen oder betriebsbezogenen Sonderregelungen verabschieden.“⁴¹ D.h.: Sollten aufgrund der Art und Schwere der Behinderung Sonderregelungen erforderlich sein, so dürften sie nur bundeseinheitlich zur Wahrung der Homogenität der Ausbildung eingeführt werden und müßten in das Gesamtsystem der Berufsausbildung mit Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufbauformen eingebaut sein.

Die Ausbildung selbst sollte nach zwei zu erprobenden Modellen erfolgen:

Das erste Modell sah die Vermittlung von Grundfertigkeiten in einem Berufsbereich, das zweite Modell die Vermittlung spezieller Berufsqualifikationen mit der Möglichkeit ihrer Verbreiterung durch Aufbaumöglichkeiten vor.⁴²

Zusammenfassend war das Ziel des DGB, „den Jugendlichen zu helfen und zugleich den Tendenzen zur Auflösung der Qualifikationsstruktur in der Berufsausbildung entgegenzuwirken“⁴³, indem ihnen nach Möglichkeit, d.h. den subjektiven Voraussetzungen angepaßt, in einem anerkannten Ausbildungsberuf vielseitig verwertbare berufliche Qualifikationen vermittelt werden. Durch die Differenzierung der Betroffenen in zwei Gruppen wurde jedoch der durch betriebliche Strategien induzierten Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft nicht gezielt entgegengewirkt.

Gegenüber der von DGB und IGM entwickelten Strategie zur Berufsausbildung und Integration jugendlicher Behinderteter in Form der Veränderung des Qualifikationssystems schlug die GEW in ihrem Antrag zur Ausbildung und Beschäftigung für Behinderte zum 11. Ord. DGB Bundeskongreß neben einer Verbesserung und stärkeren Differenzierung des Ausbildungssystems die „Schaffung geeigneter Tätigkeitsfelder“ vor: Es sollten neue, den bisher vorhandenen aber gleichwertige Berufsbilder geschaffen werden, die von den positiven Möglichkeiten der Behinderten ausgehen und gleichzeitig berücksichtigen, daß bestimmte Handicaps der Behinderten schon heute vollkommen oder zumindest weitgehend durch technologische Möglichkeiten ausgeglichen werden können.“⁴⁴

Als Ziel der Berufsausbildung wurde eine „individuelle Berufsqualifikation“ angegeben: „Damit soll jedem Behinderten die Möglichkeit eingeräumt werden, entweder eine vollständige Fachkompetenz oder mindestens eine Qualifikation für bestimmte beruflich relevante Fertigkeiten bescheinigt zu bekommen“⁴⁵, wobei die „berufliche Grundqualifikation“ als Basis für eine berufliche Fortbildung im entworfenen Ausbildungssystem zu dienen hatte. Die GEW entwarf ein gestuftes Schul- und Berufsausbildungssystem⁴⁶, das sich auf der Grundannahme einer inte-

grierten Ausbildung behinderter und nicht-behinderter Jugendlicher entfaltet.^{46a} Die für behinderte und nicht-behinderte Jugendliche im dualen Ausbildungssystem stattfindende Berufsschul- und Betriebsausbildung wurde in drei aufeinander aufbauende Stufen gegliedert:

- Berufsgrundbildung (nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht)
- Fachausbildung I (berufliches Fundament) und
- Fachausbildung II (berufliche Zusatzqualifikation).

Ausnahmen für die integrierte Ausbildung waren jedoch vorgesehen und wurden in den Forderungen institutionell abgesichert. Es sollten

- Berufssonderschulen für Jugendliche mit erheblichen Behinderungen,
- Berufsbildungswerke für Jugendliche mit erheblich eingeschränkter Mobilität,

- Werkstätten für Behinderte, für Jugendliche mit erheblich eingeschränkter Mobilität und reduzierter Adaptionfähigkeit eingerichtet bzw. nach diesem Schema ausgerichtet werden.⁴⁷ Neben einer quantitativen Erweiterung des Schulangebotes wurde auch eine qualitative Erweiterung — bezogen auf Berufsfindungs- und Rehabilitationsberatung, die den Betroffenen über die Ausbildung hinaus begleiten soll — gefordert. Personell sollte dieser Bereich der Betreuung durch in der GEW organisierte Arbeitnehmergruppen (Lehrer, Diplom- und Sozialpädagogen) abgedeckt werden.

Der jüngste gewerkschaftliche Forderungskatalog zur Berufsausbildung jugendlicher Behinderter, verabschiedet auf dem 11. Bundeskongreß des DGB im Mai 1978 in Hamburg⁴⁸, sieht die Differenzierung nach „geistig und/oder körperlich behinderten Jugendlichen“ und den „Lernbeeinträchtigten“ explizit *nicht* mehr vor: Es wird allgemein von Behinderten gesprochen.⁴⁹

Der Grundtenor des Antrages 299 — inhaltlich stark von dem oben diskutierten GEW-Papier geprägt — ist der Ruf nach staatlicher Initiative auf Bund- und Länderebene zur *Eingliederung Behinderter* in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem: „Dazu gehören insbesondere staatliche Initiativen der Sonderschulbildung, zum Ausbau des Beratungssystems, zur Reform der Berufsausbildung Behinderter und zur Schaffung von geeigneten Tätigkeitsfeldern.“⁵⁰ Die Maßnahmen zur beruflichen Integration Behinderter sollen beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin zentralisiert werden.

Ohne die bis dahin verwendete Differenzierung nach „Lernbehinderten“ und „geistig und/oder körperlich“ Behinderten explizit vorzunehmen, werden in drei Punkten — dem tradierten, sukzessiven Bildungsmodell entsprechend — Forderungen zu den einzelnen Bildungsschnitten aufgestellt.

I. Generell wird für die Institution „Sonderschule“ die Forderung erhoben, sie in den Stand zu setzen, „den Übergang Behinderter in die

Berufsausbildung vorzubereiten''⁵¹, wozu

- 10 Vollzeitschuljahre
- Berufswahlunterricht mit Entwicklung der allgemeinen Berufsreife
- ein obligatorisches Betriebspraktikum
- die Möglichkeit der Verlängerung der Schulzeit zur Erlangung eines Hauptschulabschlusses und
- die Möglichkeit der Berufserprobung bei nicht vorhandener Berufsreife gehören.

II. Durch den Ausbau der Beratung soll ein dichtes Netz der Betreuung entstehen, was dem von der Gewerkschaft formulierten Anspruch der umfassenden Vertretung aller lohnabhängig Beschäftigten über deren gesamten Lebenszusammenhang entsprechen würde:

- Berufsfindungsberatung mit einem Team schon in der Schule,
- gezielte, den Beruf eingrenzende Beratung durch das Arbeitsamt in Abgangsklassen,
- Rehabilitationsberatung.

III. Die Berufsausbildung jugendlicher Behinderter soll nicht nur in Stufen

- (— Berufsgrundbildung (nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht),
 - Fachausbildung I (berufliches Fundament) und
 - Fachausbildung II (berufliche Zusatzqualifikation)),
- sondern auch an verschiedenen Lernorten⁵² erfolgen:

a) Lernort Berufsschule / Betrieb, wobei davon ausgegangen wird, daß durch besondere Maßnahmen die gemeinsame Ausbildung von Behinderten und Nicht-Behinderten möglich ist,

b) Lernort Berufssonderschulen / Betrieb für Jugendliche mit erheblichen Behinderungen,

c) Lernort Berufsbildungswerk, der die schulische und betriebliche Ausbildung in einem System integriert und für Behinderte mit eingeschränkter Mobilität vorgesehen ist und

d) Lernort Werkstätten für Behinderte, die für Behinderte mit eingeschränkter Mobilität und stark reduzierter Adaptionsfähigkeit konzipiert sein sollen. Neben der Ausbildung soll auch die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gegeben sein.

Der vorgenommenen Differenzierung liegt die Intention zugrunde, einem Großteil der als 'behindert' definierten Jugendlichen eine gemeinsame Ausbildung mit Nichtbehinderten in Berufsschule und Betrieb zu ermöglichen, so daß die sonst gängige Praxis der Selektion hin zu 'Sonderausbildungsgängen' und der damit verbundenen Dequalifizierung weitgehendst verhindert wird. Ziel der Berufsausbildung ist eine individualisierte Qualifikation, die mindestens eine *berufliche Grundbildung* beinhalten muß.

Mit der vorgeschlagenen Differenzierung ist jedoch die Notwendigkeit

eines Selektionsprozesses verbunden, wobei die Unzulänglichkeit des momentanen Zustandes der Zuweisung zu Sonderformen der Ausbildung reproduziert wird: Wer soll und kann z.B. unter Zugrundelegung welcher Kriterien entscheiden, ob „spezifische Lernmittel, Medien, spezielle Apparaturen und ein behinderungsspezifisches Gebäude“ und „Berufsschullehrer mit einer Zusatzqualifikation in Sonderpädagogik“⁵³, für die „besonderen Bedürfnisse“ der „Behinderten“ ausreichen oder einer Einordnung in eine „Berufsonderschule“ notwendig ist?

Die eingeräumte Möglichkeit, „mindestens eine Qualifikation für bestimmte berufliche relevante Fertigkeiten bescheinigt zu bekommen“⁵⁴, meint nichts anderes als eine neue Form von Sonderabschlüssen für die „Residualgruppe“. Die gleichzeitige Forderung nach Schaffung neuer, den vorhandenen aber gleichwertigen Berufsbildern unter Berücksichtigung der „positiven Möglichkeiten“ Behinderter fördert — ohne weitere sozialpolitische und tarifvertragliche Maßnahmen wie die im Antrag 299 geforderte gesetzliche Absicherung einer Übernahme- und Beschäftigungsverpflichtung der Auszubildenden durch die Betriebe, — kaum die Integration dieser Problemgruppe. Vielmehr steht zu befürchten, daß die am Schutzbedürfnis und pädagogischer Förderung orientierten Maßnahmen zu einer neuerlichen Ungleichbehandlung und Stigmatisierung beitragen, da sie in betriebliche Strategien eingebunden werden können.

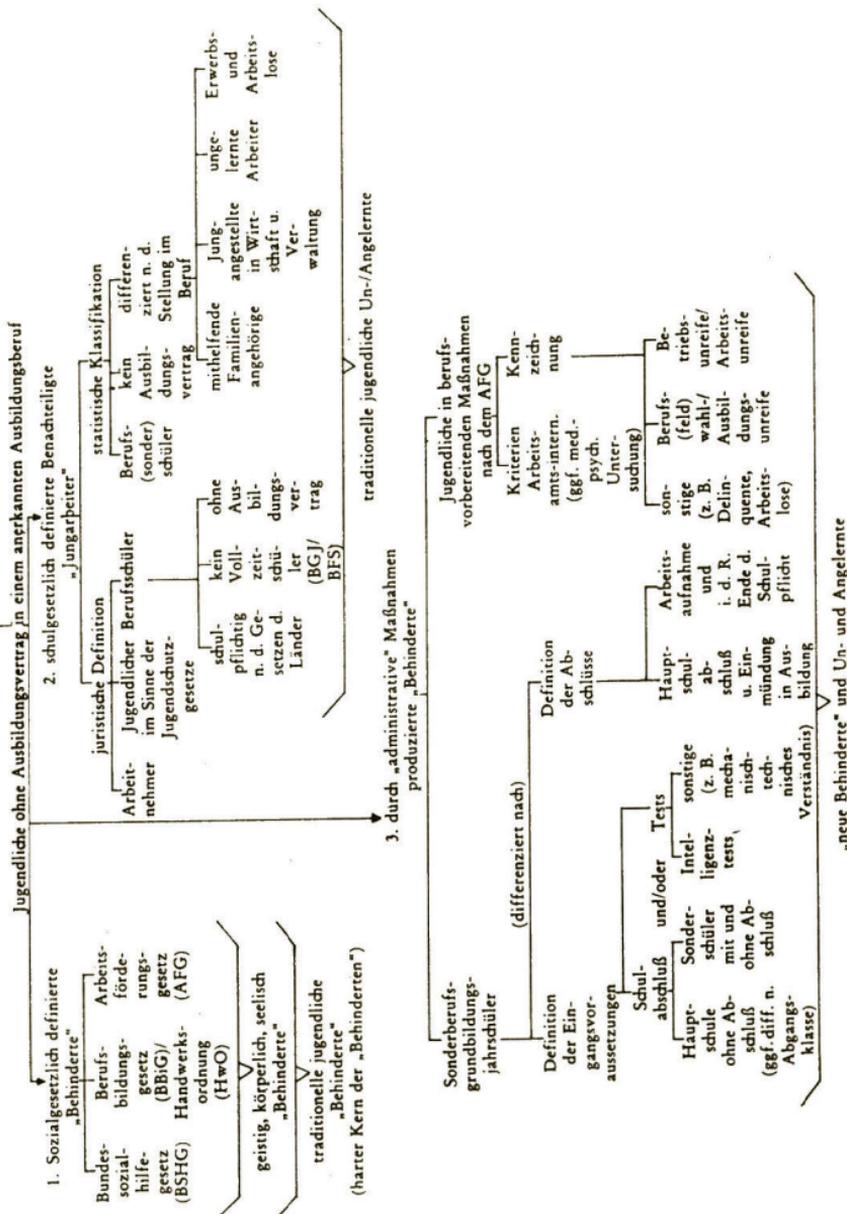
Trotz der diskutierten pädagogisch begründbaren Differenzierung auf unterschiedlichen Stufen ist die Tendenz des Antrages zur Ausbildung und Beschäftigung für Behinderte eindeutig: Die gegen Helfer- und Werker Ausbildung gerichtete Strategie einer integrierten Ausbildung jugendlicher Behinderter soll eine Verbreiterung des Kreises Jugendlicher ermöglichen, die zu einem Facharbeiterabschluß geführt werden, d.h. sich aufgrund besserer Ausbildungsbedingungen für einen vollwertigen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf qualifizieren können, womit sie zum potentiellen Gewerkschaftsmitgliedestamm gehören.

Daß die Forderungen des DGB in der praktischen Politik ihren Stellenwert und Erfolg entsprechend der zugrundeliegenden Intention haben, zeigt die Reaktion des IHK-Präsidenten Conzen⁵⁵, der durch die neue Politik der IG Metall und des DGB die — im Arbeitgebersinne — bisherigen gemeinsamen, positiven Bemühungen um Sonderausbildungen nach § 48 BBiG vereitelt sieht, da Arbeitnehmervertreter in Berufsausbildungsausschüssen der Kammern nicht mehr der Verabschiedung von Sonderausbildungsregelungen zustimmen.

Die gewerkschaftliche Diskussion wird durch Apel, Biermann und Schild weitergeführt.⁵⁶ Sie gehen dabei von einer analytischen Differenzierung in drei Gruppen aus:

— die erste Gruppe, als 'harter Kern' der Behinderten bezeichnet, besteht aus den durch die Sozialgesetzgebung definierten Behinderten;

Überblick der Definitionen „Behinderter“ im beruflichen Ausbildungswesen



— die zweite Gruppe sozial und beruflich benachteiligter Jugendlicher ohne Ausbildungsvertrag konstituiert sich über schulgesetzliche Definitionen;

— die dritte Gruppe entsteht und umfaßt die durch 'administrative Maßnahmen' produzierten Behinderten.

Insbesondere im Zusammenhang bereits existierender Sonderausbildungsregelungen und dem Dilemma der Gewerkschaften „einerseits für den harten Kern der Behinderten der Einrichtung von Sonder- und Stufenausbildungsgängen zuzustimmen, andererseits den Zugang in diese Ausbildung nur schwer regulieren zu können“⁵⁸, schlagen Apel u.a., abweichend von den Forderungen des DGB nach Schaffung geeigneter Tätigkeitsfelder, die Modifizierung der Prüfungsbedingungen für den 'harten Kern' der Behinderten vor.

Ausgehend von den Feststellungen,

— daß die theoretischen Anforderungen von Ausbildungsberufen relativ willkürlich sind,

— daß die Eingliederung „Behinderter“ ein von der jeweiligen Bereitschaft des Arbeitgebers abhängiger Prozeß ist,

— daß die erwerbsmäßige Eingliederung je nach struktureller und konjunktureller Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation unterschiedliche Voraussetzungen quantitativer und qualitativer Art bedingt ist,

— daß die Behinderung relativ ist und sich um einen während der Ausbildung oder Erwerbstätigkeit verändern kann, zum anderen sich die Bedeutung der Behinderungsart durch den Einsatz technischer Hilfsmittel, durch Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur oder die gesellschaftliche Bewertung verändern kann,

kommen sie u.a. zu folgenden Forderungen:

— die Ausbildung anerkannter Ausbildungsberufe ist zu modifizieren, nicht aber sind neue Berufsbilder zu schaffen,

— die Prüfungen für Behinderte sind in Hinblick auf die spätere Berufspraxis zu modifizieren,

— eine rein betriebsspezifische Ausbildung ist zu verhindern, und

— um die Gewähr zu bieten, daß ausgebildete jugendliche Behinderte auch in ein festes Arbeitsverhältnis gelangen können, sind vor der Ausbildung die regionalen Arbeitsmarktbedingungen zu prüfen.⁵⁹

6. Zusammenfassung

Die gewerkschaftlichen Bestrebungen nach gesellschaftlicher Integration der Behinderten werden durch die reale Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eingeschränkt: Allein eine Strategie der individuellen Qualifizierung (u.U. sogar in Zusammenhang mit der Schaffung neuer „geeigneter Tätigkeitsfelder“) kann keine berufliche Integration gewährleisten, da die Behinderten und Leistungsgeminderten immer mehr in Abhän-

gigkeit von betrieblichen Vorgaben geraten und die Individualisierung der Qualifikation eben nur dann erfolgreich ist, wenn sie sich nach den qualitativen Bedarfskriterien der Nachfrageseite richtet, d.h. die Individualisierung ihre Entsprechung in einer „Angebots-Nische“ findet.⁶⁰ Da die Möglichkeiten der Vorhersage und Findung derartiger „Nischen“ begrenzt⁶¹ und mit unterwertiger und instabiler Beschäftigung verbunden sind, müssen gewerkschaftliche Forderungen darauf gerichtet sein, diese betriebsspezifischen Abhängigkeiten durch kollektive tarifvertragliche und sozialpolitische Regelungen zu vermeiden. Sonderregelungen können nur von dem Hintergrund der Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an qualifizierten Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten diskutiert werden. Resümierend ist jedoch zur bisherigen gewerkschaftlichen Politik gegenüber Jugendlichen festzustellen, daß auch sie Selektionsprozesse und die Schaffung von Residualgruppen, wenngleich durch die neueren Regelungen in vermindertem Maße, noch immer zuläßt. Das stellt jedoch unter gegebenen Bedingungen — nämlich dem generellen Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen — den deklarierten Grundsatz „Fördern statt Selektieren“⁶² in Frage, da Sonderregelungen mit der Gefahr der Ausgliederung verbunden sind. Darüber hinaus kann dies negative Folgen für die Identitätsbildung der Betroffenen haben und sich mit Stigmatisierungsprozessen verbinden.

Es geht uns nicht darum, gezielte Förderungsmaßnahmen für einzelne Gruppen abzulehnen, sondern 'betriebsspezifische Regelungen' zu vermeiden: Wir fordern eine integrierte Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen mit besonderen Hilfestellungen. Angesichts der sich verschärfenden Strukturierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes zuungunsten von Problemgruppen sollten arbeitsmarktpolitische Anstrengungen der Gewerkschaften primär auf kollektive Lösungen, z.B. die Sicherstellung einer ausreichenden Zahl von qualifizierten Ausbildungsplätzen für *alle* Jugendlichen, gerichtet sein.

Anmerkungen

1. Vgl. zur Diskussion die Beiträge in Sengenberger, W. (Hrsg.): Der gespaltenen Arbeitsmarkt, Ffm 1978 und Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/Offe, C. (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied und Darmstadt 1977 und Sengenberger, W.: Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (Hrsg.: Brinkmann, Ch. u.a.), Nürnberg 1979, S.1ff.
2. Vgl. zur ausführlichen Diskussion der beruflichen Benachteiligung Behinderteter und dem begrenzten Erfolg arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen die Beiträge in Runde, P./Heinze, R. (Hrsg.): Chancengleichheit für Behinderte, Darmstadt und Neuwied 1979.
3. Vgl. ausführlich Offe, C., Hinrichs, K.: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage 'benachteiligter' Gruppen von Arbeitnehmern. In: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/Offe, C. (Hrsg.): a.a.O., S.36ff.

4. Vgl. Sengenberger, W.: Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur. In: WSI Mitteilungen 4/77, S.221 und Projektgruppe im WSI: Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Köln 1977, S.91.
5. Vgl. auch Projektgruppe im WSI: a.a.O.
6. Offe, C./Hinrichs, K.: a.a.O., S.39f.
7. Vgl. zur empirischen Bestätigung erste Ergebnisse bei Biehler, H./Brandes, W./Buttler, F./Gerlach, K.: Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (Hrsg. Brinkmann, Ch. u.a.), Nürnberg 1979, S.102ff.
8. Vgl. u.a. Lutz, B.: Sieben magere Jahre - oder: Ist Unterbeschäftigung unvermeidlich? In: Borsdorf, W. u.a. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Politik. Reform aus Solidarität. Zum 60. Geburtstag von H.O. Vetter, Köln 1977, S.504.
9. Schmid, G.: Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD. Beiträge zur Problemanalyse der Unterbeschäftigung und Überlegungen zu arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen, IIM papers, Berlin 1978, S.107.
10. Bertram, C./Lange, J./Freder, M.: Versuch der empirischen Überprüfung der Einhaltung der Beschäftigungspflicht von öffentlichen und privaten Betrieben bezüglich des SchwebG mithilfe einer an das 'narrative' Interview angelehnten Fragetechnik, MS Hamburg 1978.
11. Vgl. Leppin, H./Ritz, H.G.: Behinderte und Leistungsgeminderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes. In: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/Offe, C. (Hrsg.): a.a.O., S.135ff.
12. Vgl. zur nicht-staatlichen Implementation von sozial-politischen Gesetzen Lenhardt, G./Offe, C.: Staatstheorien und Sozialpolitik. In: Ferber, C. von/Kaufmann, F.X. (Hrsg.): Soziologie und Sozialpolitik, KZfSS Sonderheft 19, Opladen 1977, S.115ff.
13. Es handelt sich um die Stellungnahme eines Personalleiters.
- 13a. Es handelt sich hierbei um die Stellungnahme eines Behindertenvertrauensmannes. Die genannte Strategie wird z.T. von Schwerbehindertenvertrauensleuten und Betriebsrat in der Absicht, einen Arbeitsplatz und damit die Existenzbedingungen eines Kollegen längerfristig zu sichern, unterstützt.
14. Vgl. Drucksache 8/2190 vom 16.10.78: Antwort der Bundesregierung. Lage der Behinderten und Weiterentwicklung der Rehabilitation, S.3.
15. Vgl. Heinze, R.G./Runde, P.: Behinderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes - zwischen kollektiver Interessenvertretung und Marginalisierung. In: WSI Mitteilungen 11/1978, S.634ff.
16. Vgl. Böhle, F.: Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik. In: Ferber, C. von/Kaufmann, F.X. (Hrsg.): a.a.O., S.290ff.
17. Klee, E.: Gefahrenzone Betrieb, Ffm 1977, S.9.
18. Projektgruppe im WSI: a.a.O., S.372.
19. Tennstedt, F.: Sozialwissenschaftliche Forschung in der Sozialversicherung. In: Ferber, C. von/Kaufmann, F.X. (Hrsg.): a.a.O., S.495.
20. Klee, E.: a.a.O., S.52ff.
21. Naschold, F.: Zur Perspektive und Strategie einer arbeitsorientierten Gesundheitspolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 3/77, S.189.
22. Vgl. auch Heinze, R.G./Runde, P.: Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen zur Integration Behinderter in den Arbeitsprozeß und betriebliche Strategien. In: Runde, P./Heinze, R.G.: a.a.O.
23. Vgl. Haaser, A.: Entwicklungslinien und gesellschaftliche Bedingungen der Behindertenpolitik in Deutschland, Diss., Konstanz 1975.
24. Vgl. zu diesem Komplex auch Gärtner, F.: Rehabilitationspolitik in der Bundesrepublik Deutschland - ein Überblick. In: Runde, P./Heinze, R.G. (Hrsg.): a.a.O.

25. Hofbauer, H.: Verlauf und Erfolg der beruflichen Umschulung bei Rehabilitanden. In: MITTAB 1/77, S.54.
26. Vgl. zur Einhaltung der gesetzlichen Quote Heinze, R.G./Runde, P.: Arbeitsmarkt- und sozialpolitische..., a.a.O.
27. Heinze, R.G./Runde, P.: Behinderte als Problemgruppe..., a.a.O.
28. Möller-Lücking, N.: Möglichkeiten besserer Zusammenarbeit zwischen BA und Betrieben/Verwaltung. In WSI Mitt. 4/78, S.188-194.
29. Pressestelle des DGB-Nordmark: Schwerbehinderte sollen ihre Chancen nutzen, Hamburg 2.9.78, S.1.
30. Vgl. z.B. Olk, T., Leppin, H.: Jugend in der Massenarbeitslosigkeit - Aktivposten oder Restkategorie des Arbeitsmarktes. In: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/Offe, C. (Hrsg.): a.a.O., S.227-266.
31. Vgl. Sozialpolitische Informationen vom 22.12.1978, Jg. XII/23, S.3.
- 31a. Vgl. dazu den Aufsatz (ohne Autorenangabe): 'Für Behinderte Ausbildung 2. Klasse'. In: GEW (Hrsg.): Erziehung und Wissenschaft, Heft 3/79, S.37.
32. Loderer/Preiss, in: DGB (Hrsg.) Gewerkschaftl. Bildungspolitik 10/78: Sonderausbildungsgänge für jugendliche Problemgruppen, S.207.
33. Tarifvertrag zwischen dem Verband der Pfälzischen Metallindustrie e.V., Neustadt (Weinstraße) und der IGM für die BRD, Bezirksleitung Ffm vom 28.8.1975, §2: Geltungsbereich.
34. ebenda, §1: Vertragszweck.
35. vgl. Deppe-Wolfinger, H.: Die berufliche Eingliederung Behinderter. In: Demokratische Erziehung 1/76, S.58-66.
36. DGB: Zur Berufsausbildung lernbeeinträchtigter Jugendlicher und zur Berufsausbildung geistig und/oder körperlich Behinderter. In: DGB (Hrsg.): Gewerkschaftl. Bildungspolitik 2/77, S.27.
37. ebenda, S.26.
38. ebenda, S.27.
39. Zur Diskussion des Berufsgrundbildungsjahres vgl. Hespos, M.: Theorie und Praxis der beruflichen Integration Behinderter in der Bundesrepublik Deutschland. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik 4, 1978, S.350-357.
40. DGB: Zur Berufsausbildung..., a.a.O., S.26.
41. ebenda, S.29.
42. ebenda.
43. ebenda, S.30.
44. GEW: Antrag zur Ausbildung und Beschäftigung für Behinderte zum 11. Ordentlichen DGB Bundeskongreß Mai 1978. In: DGB, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 7/8, 1978, S.262.
45. ebenda.
46. Vgl. schon Deutscher Bildungsrat (Hg.): Empfehlungen zur pädagogischen Förderung Behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder und Jugendlicher, Bonn 1973.
- 46a. siehe letzte Seite
47. GEW: Antrag zur Ausbildung..., a.a.O., S.261.
48. DGB: Ausbildung und Beschäftigung für Behinderte. In: DGB (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik 7/8, 1978, S.150-152.
49. Das Problem des Abdrängens von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß in die Gruppe der Behinderten wird im Antrag 299 des DGB nicht thematisiert, sondern im Antrag 298 'Sonderschulen' aufgegriffen. Hier wird die Situation der Sonderschüler in bezug auf Ausbildungsplätze mit der eines Ghettos verglichen: „In Zeiten der Arbeitslosigkeit wird die bisherige Förderung von körperlich, geistig und sozial benachteiligten Kindern durch Sonderschulen verstärkt als Instrument der Auslese benutzt.“

50. DGB: Ausbildung und..., a.a.O., S.150.
51. ebenda.
52. Vgl. zum Begriff 'Lernort Betrieb' Lempert, W.: Die notwendige und mögliche Funktion des Lernorts Betrieb im Verhältnis zur Lehrwerkstätte und Schule unter den Gesichtspunkten des sozialen Lernens und der Funktionalität der Ausbildung. In: Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Gutachten und Studien der Bildungskommission 38. Die Bedeutung verschiedener Lernorte in der beruflichen Bildung, Stuttgart 1974, S.55-69.
53. DGB: Ausbildung und..., a.a.O., S.151.
54. ebenda, S.152.
55. Conzen, in: DGB (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik 10/78: Sonderausbildungsgänge für jugendliche Problemgruppen, S.205-206.
56. Apel, H., Biermann, H., Schild, H.: Berufsausbildung und Behinderte. In: DGB (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik 10/78, S.208-223.
57. aus Apel, H. u.a.: a.a.O., S.211.
58. ebenda, S.222.
59. ebenda, S.222f.
60. Vgl. Offe, C., Hinrichs, K.: a.a.O., S.26f.
61. Vgl. Runde, P./Heinze, R.G.: Defizite und Perspektiven einer Sozialpolitik für Behinderte. In: Wöhler, K.H. (Hrsg.): Behinderung und Gesellschaft, Berlin 1979 (im Erscheinen) und Bundesanstalt für Arbeit: ABC-Handbuch; Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftsspezifischen Beschäftigungschancen mit Informationsprogramm- und Schlüssel, 1974.
62. Vgl. Loderer/Preiss: a.a.O., S.208.

Weitere Literatur zum Thema:

- Wolfgang Jantzen: Die berufliche und gesellschaftliche Eingliederung Behinderter, in: Jahrbuch für kritische Medizin, Bd. 1 (AS 8), Berlin / W. 1979
- J. Ricke, W. Karmaus, R. Höh: Frühinvalidität — Arbeiterschicksal? in: Jahrbuch für kritische Medizin, Bd. 2 (AS 17), Berlin / W. 1978
- H. Kühn, F. Hauß: Entwicklungstendenzen im medizinischen Arbeitsschutz, in: Jahrbuch für kritische Medizin, Bd. 3 (AS 27), Berlin / W. 1978
- D. Borgers, B. Nemitz: Bedingungen werksärztlicher Tätigkeit und das Arbeitssicherheitsgesetz, in: AS 27
- Klaus Priester: Zur Entwicklung der Arbeitsunfälle in der BRD, in: AS 27
- A. Trojan, H. Waller: Sozialarbeit und Medizin, in: AS 27
- U. Canaris, G. Syben: Gewerkschaftliche Arbeit und medizinische Ausbildung, in: AS 27