

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hans-Eberhard Plath

Behinderung und das Problem  
mit der Einfacharbeit

30. Jg./1997

**2**

## **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 „Schwerpunkt-heft“, 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](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](mailto: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](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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>

# Behinderung und das Problem mit der Einfacharbeit

Hans-Eberhard Plath\*

Einfacharbeit ist ein bereits seit langem strittiges Thema nicht nur in Organisationskonzepten von Unternehmen, Dienstleistungseinrichtungen usw., sondern auch in Theorie und Praxis verschiedener, mit Problemen der Arbeit befaßter Wissenschaften. Aus politischer, etwa aus beschäftigungspolitischer Sicht wird diese Thematik ohnehin kaum unter Gesichtspunkten effektiver, gesundheits- und lernförderlicher Tätigkeitsstrukturen betrachtet, sondern vielmehr unter dem generellen Aspekt der Eingliederung von Erwerbspersonen in Arbeit. In diesem Zusammenhang ist nicht selten die eigentlich problematische Auffassung anzutreffen, daß Behinderte um so besser in Arbeit eingegliedert werden könnten, je mehr Arbeitsplätze mit Einfacharbeit zur Verfügung stünden.

Daher wird zunächst erörtert und mit empirischen Befunden belegt, daß Einfacharbeit in ihren Bedingungen und Wirkungen keineswegs als indifferent anzusehen ist, sondern durchaus negative Folgen für den Menschen, insbesondere auch für Behinderte, haben kann. Die hierzu vorhandenen Wissensbestände dürften nicht nur in speziellen Fachwissenschaften, sondern müßten gerade auch bei beschäftigungspolitischen Überlegungen reflektiert werden. Letzteres würde sicherlich besser gelingen, wenn dieses Wissen in Form eines anwendungs- und übernahmefähigen Lösungsvorrates für eine effiziente und zugleich sozialverträgliche Arbeitsstrukturierung vorläge. Dies ist zwar weitgehend, aber nicht durchgängig der Fall.

Dementsprechend wird im weiteren dargestellt, wie durch arbeitsorganisatorische Lösungen gesundheits- und lernförderliche Arbeitsstrukturen erreicht werden können und welche positiven Effekte diese nachweislich für die Bewältigung von Arbeitsanforderungen, Motivation und Beanspruchung sowie selbst für die Senkung des betrieblichen Krankenstandes haben.

Im Anschluß daran werden unter inhaltlichen und methodischen Gesichtspunkten Konsequenzen für den Berufseinsatz Behinderter besprochen. Dabei geht es insbesondere für jene, die einen erfolgreich abgeschlossenen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf haben, vorrangig um die Sicherung eines am Ausbildungs- bzw. Qualifikationsniveau orientierten Aufgabenprofils. Hierdurch kann der infolge des Nichtgebrauchs erworbener Befähigungen einsetzenden Dequalifizierung („disuse-Effekt“) nicht nur wirksam begegnet werden, sondern es sind die vorgenannten positiven Wirkungen erreichbar. Ein solcherart erfolgreicher Berufseinsatz Behinderter dürfte allerdings häufig nur dann gelingen, wenn dieser nicht lediglich „eindrucksorientiert“, sondern möglichst methodisch geleitet vorgenommen wird. Dazu werden die Hauptschritte des Vorgehens benannt und auf die im einzelnen einzusetzenden methodischen Verfahren wird verwiesen.

## Gliederung

- 1 Anliegen
- 2 Einfacharbeit und Behinderung
- 3 Gesundheits- und lernförderliche Arbeitsstrukturen
- 4 Konsequenzen für den Berufseinsatz Behinderter

## Literatur

### 1 Anliegen

Im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit Behinderter wird nicht selten die Auffassung vertreten, daß diese in dem Maße in Arbeit eingegliedert bzw. wiederingegliedert werden können, in welchem Arbeitsplätze mit Einfacharbeit zur Verfügung stehen. Diese Auffassung ist durchaus nicht unstrittig. Es könnte u.a. nämlich leicht übersehen werden, daß Einfacharbeit tatsächlich auch mit einer Reihe schwieriger Probleme behaftet ist, deren Nichtbeachtung negative Folgen für den Menschen haben könnte, und zwar insbesondere dann, wenn beispielsweise wesentliche Standards der Arbeitsgestaltung und -bewertung oder arbeits- und sozialrechtliche Normen (vgl. z.B. die Empfehlungen des Verbandes Deut-

scher Ingenieure – VDI, 1989; AGB, 1996; SGB, 1995) nicht hinreichend umgesetzt würden.

Dies gilt nicht nur für *beruflich ausgebildete* „normalgesunde“ Erwerbstätige, die mit dieser Arbeitsform konfrontiert sind, sondern gerade auch für Behinderte, vor allem für jene, die im Ergebnis ihrer beruflichen Rehabilitation entweder eine *Facharbeiterausbildung* absolviert haben und eine ausbildungsgemäße Berufstätigkeit ausüben könnten (ausbildungsadäquate Ersteingliederung jugendlicher Rehabilitanden) oder aber wieder als *Facharbeiter einsetzbar* wären (Erhaltung der beruflichen Integration bzw. berufliche Wiedereingliederung erwachsener Rehabilitanden, vgl. ANBA, 1995; AFG, 1996).

Einige der mit Einfacharbeit verbundenen Probleme sollen, bevor alternative Sichtweisen zu diskutieren sind, im folgenden thesenartig aufgelistet und kurz „beleuchtet“ werden, zumal sie im benannten Kontext (mit Ausnahme von mehr methodisch orientierten Arbeiten z.B. von Jochheim u.a. 1985; Wieland 1989; Wieland u.a. 1990; Kleffmann u.a. 1991; Schian/Kronauer 1991; Schul u.a. 1994) bisher explizit kaum weder erörtert noch reflektiert wurden. Bei der Darstellung und Diskussion der Probleme wird hauptsächlich auf Ergebnisse empirischer Untersuchungen aus der verarbeitenden Industrie und aus bestimmten Dienstleistungsbereichen zurückgegriffen, weil ein großer Teil der dort auszuführenden Tätigkeiten bislang am besten beforscht und zugleich in wesentlichen Strukturmerkmalen von paradigmatischem Wert ist.

\* Dr. Hans-Eberhard Plath ist Mitarbeiter am IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

## 2 Einfacharbeit und Behinderung

Ein wesentlicher Ausgangspunkt für die weitere Differenzierung der zunächst nur grob benannten Probleme ist, daß bereits jugendliche Rehabilitanden bei der beruflichen Ersteingliederung nach deren eigenen Angaben in nur weniger als 50 % der Fälle einen Beruf ausüben, der mit dem Ausbildungsberuf einigermaßen korrespondiert. Entsprechend gering ist folglich auch der Anteil von Personen, welcher das in der beruflichen Ausbildung Gelernte im ausgeübten Beruf verwerten kann. Durch solche und ähnliche Befunde ist wahrscheinlich gemacht, daß zwischen den beruflichen Lernanforderungen im Ausbildungsberuf und den betrieblichen Arbeitsanforderungen im ausgeübten Beruf erhebliche Diskrepanzen bestehen (vgl. auch Plath u.a. 1996). Dabei spricht manches dafür, daß nicht überwiegend die Berufsausbildung inadäquat ist (wie gegenwärtig oft argumentiert wird), sondern daß vielmehr häufig der *Berufseinsatz* inadäquat erfolgt, und zwar an Arbeitsplätzen mit mehr restriktiven Arbeits- bzw. Tätigkeitsanforderungen, zumal eine solche Tendenz auch bei gesunden Erwachsenen zu beobachten ist. So konnte auf der Grundlage eines umfangreichen Datenmaterials zum Einsatz von Facharbeitern gezeigt werden, daß diese zu großen Teilen weit unterhalb ihres vorhandenen Qualifikationsniveaus tätig sind, nämlich bei Hilfs- und Anlernarbeiten (vgl. z.B. die Ergebnisse von Hennings 1996).

Da der Anteil der Erwerbstätigen, die „ihre in der Lehre erworbenen Fähigkeiten im Arbeitsalltag brauchen“ können, generell eher noch geringer zu sein scheint als bislang angenommen (vgl. Röthing 1996, die einen vom ZEW bezifferten Anteil von rd. 36 % zitiert), ist Einfacharbeit insbesondere unter den Aspekten lern- und gesundheitsförderlicher Bewältigung von Arbeitsanforderungen, Motivation und Beanspruchung eingehender zu hinterfragen:

1.) Die Dominanz *partialisierter* gegenüber *vollständigen* (Arbeits-)Tätigkeiten bei Einfacharbeit führt zu weitgehender Abkopplung kognitiver Anforderungen.

Arbeit muß, sofern es nicht um „vergegenständlichte“ (von Maschinen realisierte), sondern um „lebendige“ (von Menschen zu übernehmende) Arbeit geht, als *Tätigkeit* angesehen werden. Bei Einfacharbeit handelt es sich dann um *partialisierte, restriktive*, also nicht *vollständige* Tätigkeiten. Vollständige Tätigkeiten sind sowohl durch hierarchische Vollständigkeit (Niveau, Vielfalt und Variabilität kognitiver bzw. „geistiger“ Anforderungen) als auch durch zyklische oder sequentielle Vollständigkeit (Enthaltensein von vorbereitenden, ausführenden, kontrollierenden und organisierenden Teiltätigkeiten) gekennzeichnet.

Demgegenüber bestehen *partialisierte Tätigkeiten*, die sich häufig als Resultat ungünstiger Funktionsteilung zwischen Mensch und Maschine und (oder) Arbeitsteilung zwischen Menschen ergeben, zumeist aus nur wenigen unterschiedlichen Handlungen, die überwiegend der Teiltätigkeit des „Ausführens“ zuzurechnen sind. Tätigkeiten dieser Art sind auch deshalb restriktiv, weil sie nur wenige Freiheitsgrade zu unterschiedlichem aufgabenbezogenem Handeln aufweisen, d.h. sie haben im allgemeinen auch einen geringen Handlungs- und Entscheidungsspielraum (vgl. Hacker 1991; Ulich 1991; Volpert 1990).

Demzufolge ist *Einfacharbeit* in der Regel durch elementare, oft auch einseitige und sich häufig wiederholende sensomotorische Anforderungen vom Typ des Ausführens mit eingengtem Handlungsspielraum charakterisiert. Derartige Merkmale von Tätigkeitsstrukturen gelten gemeinhin zugleich

auch als Risikofaktoren für Fehlbeanspruchungen. Anspruchsvollere kognitive Leistungen mit größerer Bewältigungseffizienz von Arbeitsaufgaben, wie Planen, Entscheiden, Strategiebildung oder diagnostische Erkennungsleistungen mit entsprechenden Eingriffen in technologische Prozesse (wie z.B. Identifizieren bzw. Differenzieren und Beheben von Störungen und Fehlern) oder auch nur geistig-reproduktive Operationen (wie z.B. denkendes Nachvollziehen etwa von Arbeits- oder technologischen Unterlagen), die sich hauptsächlich in vorbereitenden, kontrollierenden und organisierenden Tätigkeitsabschnitten finden, kommen bei der Teiltätigkeit des Ausführens und mithin bei Einfacharbeit so gut wie nicht vor.

In dem Maße, in dem Behinderte Einfacharbeit zu verrichten haben, könnten sie also recht schnell in Aufgabensituationen geraten, die ihnen lediglich das Ausführen elementarer, einseitig-gleichbleibender, sich häufig identisch wiederholender manueller Operationen abverlangen, so daß einseitige Belastungen und Lernverluste nicht auszuschließen sind.

2.) Die bei Einfacharbeit eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit geistiger Befähigungen erschwert oder verhindert eine potentialerhaltende bzw. -erweiternde Qualifizierung.

Auf Grund ihrer (tätigkeits-)strukturellen Beschaffenheit erschwert Einfacharbeit ebenso eine *potentialerhaltende* wie auch eine *potentialerweiternde* Qualifizierung (vgl. Trier 1995). Denn: Potentialerhalt ist an die *Nutzung* erworbenen Wissens und Könnens gebunden, weil beides mit wachsender Zeit der Nichtnutzung zunehmend abgebaut wird (vgl. Schleicher 1973; Hacker / Richter 1984).

Dies könnte gegenwärtig auf Grund der „Verknappung von Arbeit“ und den damit einsetzenden Verdrängungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt vor allem jene größer werdende Zahl von Facharbeitern betreffen, und folglich auch selbst Behinderte mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung, die sog. Anlern- oder Hilfsarbeiten übernehmen (vgl. Hennings 1996).

Potentialerweiterung, die eine effiziente berufliche Qualifikation zu gewährleisten vermag, muß insbesondere auch auf der Ebene des Handlungswissens verankert und wirksam werden. Sie gelingt daher nur in bildungsökonomischer Weise, wenn die Arbeit selbst weitere Lernerfordernisse enthält oder diese durch Arbeitsstrukturierung erlangt, was bei Einfacharbeit auf Grund ihrer restriktiven inhaltlichen Beschaffenheit nicht generell, sondern allenfalls gelegentlich (und das zumeist auch nur auf Grund eines niedrigen Niveaus vorhandener Befähigungen der dort Eingesetzten) gegeben ist.

3.) Bei Einfacharbeit sind arbeitsbezogene Lernformen, wie etwa „learning by doing“, kaum von Relevanz für den Aufbau bzw. Ausbau qualifikatorischer Potentiale.

Da die Struktur von Einfacharbeit also nur sehr bedingt eine *Bewahrung* und kaum einen *Ausbau* qualifikatorischer Potentiale ermöglicht, sind die einzelnen arbeitsbezogenen Lernformen, wie *Erhaltungslernen*, *Anpassungs-* oder *Ergänzungslernen* und *Neulernen*, fallweise zwar von unterschiedlicher, insgesamt aber nur von geringer Relevanz.

Damit bestehen gerade für den Personenkreis von *arbeitsbedingt lernungsgewohnten* Arbeitnehmern ungünstige Voraussetzungen für eine „sozialverträgliche“ Bewältigung eventuell neu entstehender, möglicherweise auch potentialerweiternder Lernerfordernisse, die zwar nicht direkt aus der aktuell zu verrichtenden Einfacharbeit, wohl aber im Zuge des

technisch-organisatorischen Wandels erwachsen können. Daneben bietet auch der Arbeitsmarkt (selbst für behinderte Erwerbstätige) keine Garantie dafür, daß ein bestimmter Arbeitsplatz auf Dauer gesichert ist.

Bei der Konfrontation mit veränderten Arbeitsanforderungen und folglich auch mit neuen Lernerfordernissen gilt aber eine alte Regel der Qualifikationsforschung, vornehmlich der Lernpsychologie, derzufolge neue Bildungsinhalte sich dann am besten (d.h. am effektivsten) vermitteln bzw. aneignen lassen, wenn sie in aktualisierbare und anwendungserprobte Wissensstrukturen eingebunden werden können (vgl. Bergmann 1993).

Dies ist für Behinderte, insbesondere vermutlich für Lernbehinderte, von besonderer Bedeutung und wird zunehmend dann zum Problem, wenn sie zu großen Teilen nicht ausbildungsadäquat berufstätig sind, so daß vorher evtl. aufwendig und kostenintensiv aufgebaute und schließlich verfügbare subjektive (Leistungs-)Ressourcen nicht genutzt und damit zumeist auch nicht stabilisiert und erhalten werden können. Dieser negative Effekt könnte sich vor allem bei der beruflichen Ersteingliederung als besonders nachhaltig erweisen, da hier wesentliche Formierungsvorgänge nicht nur hinsichtlich der berufsfachlichen Konsolidierung, sondern übergreifend auch der beruflichen Sozialisation stattfinden.

4.) Ein Erwerb von Wissen und Können in Lernfeldern außerhalb von Einfacharbeit ist nur „lohnend“, wenn durch die Betroffenen Verwendungsmöglichkeiten gesehen werden und die Transferdistanz zwischen Lern- und Funktionsfeld möglichst klein ist.

Wegen dieser zuvor genannten, durch die Einfacharbeit mitbedingten, ungünstigen (objektiven und subjektiven) Voraussetzungen ist auch die „Lernproduktivität“ als vergleichsweise niedrig zu veranschlagen, weil – i.S. des Verständnisses von Wissen und Können als Humankapital – der kurzfristige Erwerb von Qualifikation, deren zweckrationale Verwertung und kurzzeitige Amortisation als nicht hinreichend sichergestellt gelten (vgl. z.B. Geißler 1995).

Wenn also die qualifikatorischen Potenzen (bzw. die Lernerfordernisse) von Einfacharbeit nun schon als gering veranschlagt werden müssen, jedoch im Zusammenhang mit dem technisch-organisatorischen Wandel zunehmend neue Anforderungen zu erwarten sind, wäre immerhin gewissermaßen vorbereitend an ein Lernen außerhalb gegebener Arbeitsstrukturen zu denken. Hierbei sollte aus der Sicht der Lern- bzw. Qualifikationsforschung jedoch nicht übersehen werden, daß zwischen dem sog. Lernfeld (in welchem der Erwerb von Wissen und Können erfolgt) und dem Funktionsfeld (welches die Ebene der Anwendung darstellt) um so mehr *Übertragungsbarrieren* liegen und mit einer um so geringeren *Transfereffizienz* gerechnet werden muß, je ausbildungsfremder auf Grund der Größe der *Transferdistanz* das Funktionsfeld ist (vgl. z.B. Mandl u.a. 1991; Bergmann 1993, 1995).

Inwieweit dies branchenunabhängig sowie unabhängig von den Tätigkeitsklassen gilt oder noch aspektweise modifiziert werden müßte, ist gegenwärtig noch nicht hinreichend deutlich, weil sich die vorliegenden empirischen Untersuchungen schwerpunktmäßig auf die verarbeitende Industrie und auf bestimmte Dienstleistungsbereiche konzentrieren. Anzunehmen ist aber wohl, daß insbesondere Lernbehinderte Behinderte, sofern sie mit derartigen Problemen konfrontiert werden, bei deren Bewältigung größere Schwierigkeiten haben dürften als Nichtbehinderte (bzw. Normalgesunde).

Was allerdings ein engagiertes Arbeiten und ein Lernen ohne Aussicht auf absehbare Verwendung der vermittelten Bildungsinhalte in restriktiven Arbeitsstrukturen zusätzlich generell erschwert, sind *motivationale Barrieren* (vgl. 5.).

5.) Einfacharbeit hat ein nur geringes tätigkeitsinternes Motivationspotential, so daß generell nicht nur mit geringer Arbeits-, sondern auch mit geringer Lernmotivation gerechnet werden muß.

Einfacharbeit als partialisierte, restriktive Tätigkeit hat wegen des geringen Niveaus und der geringen Vielfalt „geistiger“ Anforderungen und der Dominanz von Teiltätigkeiten vom Typ des Ausführens sowie der damit verbundenen Inanspruchnahme vorwiegend manueller, aber kaum kognitiver Fähigkeiten, ein nur geringes *tätigkeitsinternes Motivationspotential* (vgl. Hackman / Oldham 1975; Hacker / Richter 1984).

Dieser grundlegende Zusammenhang von Arbeit, Qualifizierung und Motivation (also tätigkeits- oder arbeitsbedingter bzw. „*intrinsischer*“ Motivation) ist bezeichnenderweise sehr einfach und besagt folgendes: Nur wenn die Arbeit auf Grund ihres Anforderungsprofils die Entwicklung kognitiver Fähigkeiten ermöglicht und deren Nutzung zur erfolgreichen Aufgabenerfüllung auch verlangt, veranlaßt bzw. motiviert sie zugleich zu deren Anwendung. Motivation dieser sowohl tätigkeits- als auch lernbedingten Entstehungs- und Wirkungsweise ist effizienter und stabiler als andere Formen der Motivation, insbesondere als externe Anreizsetzung durch „materielle“ Stimulierung (als eine Form intendierter „*extrinsischer* Motivation“).

Bei den vorgenannten anspruchsvolleren kognitiven Fähigkeiten, die mit der arbeitsbedingten Motivation in Beziehung stehen und die anforderungsseitig abverlangt sowie qualifikationsseitig beherrscht werden müssen, handelt es sich auf der Kognitionsebene beispielsweise um selbständige Zielsetzung, eigenständiges Planen, selbständiges Entscheiden sowie auch geistiges Nachvollziehen i.S. von Mitdenken und auf der Tätigkeitsebene um das Vorbereiten, Organisieren und Kontrollieren der individuell oder kooperativ zu realisierenden Arbeit. Dies alles findet sich praktisch jedoch nur in vollständigen Tätigkeiten und folglich nicht bei Einfacharbeit (vgl. z.B. Karasek 1979; Hacker 1991; Volpert 1991; Richter u.a. 1994; Pohlandt u.a. 1996).

Von entscheidender Bedeutung ist weiterhin, daß eine *tätigkeitsbedingte Arbeitsmotivation* unmittelbar auch Beziehung zur *Lernmotivation* hat: Sofern nämlich von den Erwerbspersonen vollständige Tätigkeiten mit hohem tätigkeitsinternem Motivationspotential zu realisieren sind und die künftige Ausübung der Tätigkeit mit der Bewältigung neu entstehender Lernerfordernisse verbunden ist, besteht hohe Akzeptanz für die Notwendigkeit weiterer beruflicher Qualifikation.

Auf eine kurze Formel gebracht, heißt das: Die Bereitschaft einer Person zu positiven Reaktionen auf die auszuführende Tätigkeit (Arbeitsmotivation) ist im allgemeinen auch mit positiver Lernbereitschaft (Lernmotivation) koinzidiert. Derartige Zusammenhänge sind bei Einfacharbeit wegen der hier dominierenden partialisierten Tätigkeiten nicht „wesensimmanent“.

Diese Zusammenhänge manifestieren sich bei Behinderten im Kontext sowohl der beruflichen Ausbildung als auch der Berufsausübung in unterschiedlicher Weise. Häufig wird beispielsweise berichtet, daß in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen elementare Arbeitsoperationen bis zum Über-

druß geübt werden und bei der sich anschließenden Berufsausbildung erneut als Inhalte massierten Lernens auftreten, so daß gegenüber derartigen und zudem noch solcherart traktierten Teilhandlungen vom Typ des Ausführens sogar aversive Einstellungen (i. S. habitualisierter (Meidungs-)Motive) entstehen können.

6.) Einfacharbeit kann resignative Arbeitszufriedenheit induzieren und auch in diesem Kontext die Bereitschaft zur Qualifikation blockieren und zudem das Verhältnis von Bildungsaufwand und Bildungserfolg selbst bei Einarbeitungsprozessen für nur sequentiell veränderte Anforderungen vergleichsweise beträchtlich verschlechtern.

Einfacharbeit, bei der vergleichsweise nur ein geringer Teil personeller Leistungsvoraussetzungen (z. B. von Wissen und Können) in Anspruch genommen wird und darüber hinaus noch vorhandene Befähigungen im Laufe der Zeit ihrer Nichtnutzung abgebaut werden, führt nicht vorzugsweise, wie häufig angenommen wird, zu *Arbeitsunzufriedenheit*, sondern kann auch, was wegen möglicher „Maskierungseffekte“ noch problematischer ist, mit *resignativer Arbeitszufriedenheit* einhergehen (vgl. Bruggemann 1974; Bruggemann u.a. 1975).

Haben sich diese Vorgänge auf Grund längerer Ausübungsdauer von Einfacharbeit bis zu einem gewissen Grade verfestigt, besteht bei den betreffenden Personen nur noch eine generell geringe *Veränderungsbereitschaft*. Davon ist im Falle der Notwendigkeit selbst von lediglich Ergänzungslernen auch die *Bereitschaft zur Qualifikation* betroffen. Kommt es dennoch zur Weiterbildung oder auch nur zur Einarbeitung in veränderte bzw. verbesserte Arbeits- oder Tätigkeitsstrukturen, ist der *Bildungsaufwand* oft beträchtlich und der *Bildungserfolg* nur mäßig oder gar unbefriedigend.

Mit derartigen Effekten muß auch bei Behinderten in dem Maße gerechnet werden, in dem sie nicht ausbildungsgerecht eingesetzt werden. Generell kann dies darüber hinaus standortabhängig zu Problemen bei der „Rekrutierung“ von Arbeitskräften für neue Technologien führen (vgl. die Erfahrungen in der schwedischen Automobilindustrie beim Übergang von der anforderungs- bzw. tätigkeitsseitig einfachen Fließbandfertigung zur anspruchsvolleren Carrier-Fertigung).

7.) Bei Einfacharbeit besteht eine vergleichsweise hohe Auftrittswahrscheinlichkeit von Fehlbeanspruchungen unterschiedlicher Art.

Einfacharbeit erweist sich auch als problematisch im Rahmen von Zusammenhängen, wie sie zwischen *Tätigkeitsanforderungen*, *Leistungsvoraussetzungen* (also z.B. erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten) sowie *Arbeitsbeanspruchungen* bestehen.

Ist das Verhältnis von („objektiven“) Tätigkeits- oder Arbeitsanforderungen und von („subjektiven“, durch Qualifikation erworbenen) Leistungsvoraussetzungen der Art, daß die Anforderungen höher sind, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit von *Überforderungen*; sind die Anforderungen hingegen niedriger als die Leistungsvoraussetzungen, muß mit *Unterforderungen* gerechnet werden (vgl. z.B. Hacker 1986).

Auf Grund der restriktiven Tätigkeitsstruktur von Einfacharbeit, die nur wenig Handlungsspielraum beläßt, bestehen kaum Freiheitsgrade zur unterschiedlichen Ausführungsweise der zu realisierenden Teiltätigkeiten. Dies ist oft selbst dann nicht der Fall, wenn das vorhandene Qualifikationsprofil dies ermöglichte.

Auf Grund dessen können empirisch nachweisbar in Abhängigkeit von den konkreten Bedingungen im jeweiligen Arbeitssystem folgende Arten von *Fehlbeanspruchungen* resultieren:

– *qualitative Unterforderung*, in deren Folge, je nach spezifischer Situation, mit großer Wahrscheinlichkeit entweder Monotoniezustände oder Zustände psychischer Sättigung auftreten, die zu Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung, des Befindens sowie des psychophysischen Zustandes führen,

– *quantitative Unterforderung*, die mit Vigilanzschwankungen verbunden sein kann. Derartige Wachheits- oder Wachsamkeitsschwankungen sind immer dann gefährlich, wenn sie zum Übersehen reaktionsfordernder Signale führen,

– *quantitative Überforderung*, die mit einseitigen Beanspruchungen längerer Dauer einhergehen kann, was zumeist dadurch zustande kommt, daß auf Grund der bei Einfacharbeit nur wenigen Freiheitsgrade zu unterschiedlichem aufgabenbezogenen Handeln kaum Möglichkeiten zur Variation der Ausführungsweise bestehen. Auch beabsichtigte Leistungssteigerungen, z.B. infolge hoher Leistungsmotivation oder auch wirksam gewordener Anreizsetzung, sind im allgemeinen nicht durch effizientere Bewältigungstechniken oder Handlungsformen (selbst wenn diese denn qualifikationsseitig beherrscht würden) möglich, sondern nur durch Erhöhung des subjektiven Aufwandes, wie etwa durch Steigerung des Arbeitstempos (z.B. höhere Arbeitsintensität durch Leistungsverdichtung).

Bei diesen Arten oder Formen von Fehlbeanspruchungen handelt es sich stets um Risiken, die nicht in jedem Falle und auch nicht bei allen dafür „prädestinierten“ Tätigkeiten auftreten müssen, aber stets auftreten können und bei Einfacharbeit wegen der restriktiven Tätigkeitsstruktur und der begrenzten Nutzung (und Entwicklung) von Qualifikationen, vor allem von aufwandsgünstigen kognitiven Befähigungen, eine besonders große Auftrittswahrscheinlichkeit haben (ähnlich in etwa dem Krebsrisiko beim Rauchen).

Bei Behinderten ist die Sicherung von vollzugs-, ergebnis- und aufwandsgünstigen Arbeitsweisen von besonderer Wichtigkeit und kann insbesondere bei der beruflichen Ersteingliederung jugendlicher Rehabilitanden zunächst hauptsächlich dadurch erreicht werden, daß eine *qualifikationsgerechte* berufliche Konsolidierung erfolgt bzw. gewährleistet wird. Dies scheint aber nur bei einer begrenzten Zahl von Fällen zu gelingen.

### 3 Gesundheits- und lernförderliche Arbeitsstrukturen

Mit den vorstehenden Darlegungen wurde versucht deutlich zu machen, daß gesundheits- und lernförderliche Arbeitsstrukturen an vollständige Tätigkeiten gebunden sind und daß es durchaus nicht so ohne weiteres geraten sein dürfte, die Erwerbsarbeit von Behinderten bzw. Rehabilitanden, insbesondere solchen mit Facharbeiterabschluß in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, kurzschlüssig oder vorzugsweise unter dem Blickwinkel von Einfacharbeit zu sehen. Bevor hierauf weiter eingegangen wird, sollen einige Merkmale und Effekte vollständiger Tätigkeiten benannt werden, und zwar nun weniger aus der „divergenten Sicht“ von Einfacharbeit (wie vorher), sondern mehr unter dem „konvergenten Blickwinkel“ von eher ganzheitlichen Arbeitsaufgaben (vgl. Hacker 1986, 1991; Ulich 1991; Volpert 1991, 1996):

1.) Vollständige Tätigkeiten (hierarchisch und zyklisch bzw. sequentiell) ermöglichen ein *selbstorganisiertes* und *selbst-*

*kontrolliertes Handeln*. Das Ausführen von Arbeitsaufgaben ist zumeist auch mit deren Vorbereitung (z.B. Disponieren, aufgabenbezogenes Planen, Werkstattprogrammierung u.ä.), Organisation (z.B. Abstimmung der Aufgabebearbeitung innerhalb oder außerhalb von Arbeitsstrukturen) und Kontrolle (z.B. Überwachen, Prüfen, Qualitätssicherung) verbunden. Damit sind übrigens im Normalfall generell zugleich auch wesentliche Voraussetzungen dafür gegeben, daß Sozialverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit von Arbeitsstrukturen (angestrebt etwa durch Dezentralisierung, Schnittstellenreduzierung, Verschlankung) nicht nur miteinander vereinbar sind, sondern sich geradezu bedingen.

2.) Vollständige Tätigkeiten sind Grundlage der Nutzung effektiver, d.h. ergebnis-, vollzugs- und aufwandsgünstiger, insbesondere auch kognitiver Fähigkeiten. Damit *aktivieren* sie zugleich, ermöglichen eine *intrinsisch* motivierte Arbeitsweise und das Übernehmen von *Verantwortung* (verantwortet werden kann nur, was durchschaubar und vor allem auch tätig beeinflussbar ist).

In größerem Maße aktivierte und höher (zumal intrinsisch) motivierte sowie Verantwortung tragende Erwerbstätige zeigen generell eine vergleichsweise größere Leistungsbereitschaft, und zwar selbst unter erschwerten Bedingungen. Vollständige Tätigkeiten dieser Charakteristik führen zu weiteren positiven Effekten, die nicht nur unter dem Gesichtspunkt von Diskussionen um den sog. Arbeitssystemwert bemerkenswert sind, sondern auch speziell für den Umgang mit Humanressourcen:

*Erstens* wurde in einer Reihe empirischer Arbeiten wiederholt nachgewiesen, daß unter den genannten Bedingungen selbst im Falle von *Leistungssteigerungen* bei den betreffenden Erwerbstätigen keine stärkeren Belastungen bzw. Beanspruchungen auftreten (vgl. z.B. Karasek 1979; Hacker 1986, 1991; Richter u.a. 1994). Hierbei war noch nicht berücksichtigt, daß insbesondere bei bestimmten Organisationsformen der Arbeit, wie etwa bei Arbeitskooperation und Kommunikation im Integrationsverband (als einer hochwertigen Form von Team- bzw. Gruppenarbeit), darüber hinaus sozial behilfliches und unterstützendes Verhalten eine zusätzliche Pufferfunktion gegenüber Stress und hohen Belastungen hat (vgl. Udris 1990, 1993). Dieser Effekt dürfte gerade bei Behinderten einen beträchtlichen Stellenwert haben, was für jugendliche Rehabilitanden erst kürzlich gezeigt werden konnte (vgl. Plath u.a. 1996).

*Zweitens* wurde mittels unterschiedlicher Untersuchungsansätze, jedoch konvergenter Befunde, in einer Reihe von Arbeiten immer wieder festgestellt, daß die Höhe des „betrieblichen“ *Krankenstandes* von Arbeitern und Angestellten deutlich von der qualitativen Beschaffenheit der jeweiligen Arbeitsstrukturen abhängt (z.B. Richter 1976; Schwierz 1977; Hacker 1986, 1996; Rudolph 1986; Udris 1992, 1993; Frieling 1996). So ist insbesondere bemerkenswert, daß schon ein wachsender Umfang allein der zyklischen (bzw. sequentiellen) Vollständigkeit von Tätigkeiten, etwa infolge gestufter Kopplung der Teiltätigkeit des „Ausführens“ mit Teiltätigkeiten des „Vorbereitens“, „Organisierens“ und „Kontrollierens“, bereits mit einem zunehmendem Rückgang gesundheitlicher Beschwerden sowie der Dauer und Häufigkeit von Erkrankungen einhergeht (vgl. z.B. Frieling 1996, Hacker 1996).

3.) Vollständige Tätigkeiten enthalten immanente Lernpotentiale und machen auch ein weiteres Lernen in der Arbeit bedarfsweise möglich, u.a. schon deshalb, weil Lernen ge-

*schlossene Rückkopplungskreise*, mindestens auf dem Niveau zyklischer Vollständigkeit von Tätigkeiten, voraussetzt (vgl. Bergmann 1993, Hacker 1996). Hierdurch wird zugleich verständlich, daß die Lernfähigkeit selbst von ansonsten lerngewohnten Erwachsenen nur bei vollständigen Tätigkeiten erhalten bleibt und daß die mit hoher „Lernproduktivität“ in Verbindung gebrachte Qualifikationsform „learning by doing“ tatsächlich erst im Rahmen *vollständiger* Tätigkeiten *wirklich effizient* ist.

Damit hat die Beschaffenheit von Tätigkeitsstrukturen einen enormen Einfluß auf die produktive Nutzung, Erhaltung und Erweiterung des Humankapitals (etwa i.S. von Geißler 1995) innerhalb von Arbeitssystemen. Dies scheint mit dem Erreichen der Qualifikationsstufe des Facharbeiters im wesentlichen generell zu gelten und dürfte folglich auch für Behinderte mit abgeschlossener Berufsausbildung relevant sein.

Das durch vollständige Tätigkeiten ermöglichte Lernen in der Arbeit vermittelt des weiteren auch einen besseren Überblick über die ablaufenden Arbeits- und technologischen Prozesse, so daß auf Grund größerer Durchschaubarkeit der Abläufe, weitgehender Vorhersehbarkeit von Eingriffserfordernissen und gezielter Kontrolle einzuhaltender Sollwerte überhaupt erst wesentliche Voraussetzungen für ein selbständiges Entscheiden und Handeln (i.S. von Beeinflussbarkeit) geschaffen werden. (Nur in diesem Kontext kann sich übrigens die von Unternehmen oft geforderte Qualifikation des „Systemdenkens“ und des systembezogenen „Organisationsverhaltens“ auf der Ebene des Handlungswissens herausbilden.)

4.) Vollständige Tätigkeiten sind demnach, kurz zusammengefaßt, die Voraussetzung für eine

- die bereits erworbenen Leistungsvoraussetzungen („Fähigkeiten“, „Qualifikationen“) nutzende,
- qualifikationsgerechte Kompetenz und Verantwortung zulassende,
- Über- oder Unterforderung ausschließende,
- ungünstige Belastungen und Beanspruchungen sowie
- arbeitsbedingte Beeinträchtigungen und Beschwerden vermeidende,
- Arbeitszufriedenheit und -motivation vermittelnde,
- unterstützendes und behilfliches Handeln fördernde sowie
- Arbeitskooperation, soziale Kommunikation und Anerkennung ermöglichende Arbeitsweise.

Arbeitsstrukturen mit in etwa dieser Charakteristik erfüllen annähernd auch wesentliche Bewertungsmerkmale der „Zumutbarkeit“ von Arbeits- bzw. Berufstätigkeiten, nämlich „Ausführbarkeit“, „Schädigungslosigkeit“, „Beeinträchtigungsfreiheit“ und „Persönlichkeitsförderlichkeit“, welche aus der Sicht der Arbeitswissenschaft sowie der Arbeitspsychologie bereits seit langem zu den *Standards der Arbeitsbewertung* zählen (vgl. z.B.: Rohmert / Luczak 1973, Schmidtke 1976, Landau / Rohmert 1981, Hacker / Richter 1984, VDI-Handlungsempfehlung 1989).

Diese Standards der Arbeitsbewertung sind für Arbeitsplätze und Arbeitsanforderungen, die für Behinderte vorgesehen sind, von besonderer Verbindlichkeit. Sie bedürfen aber für die analoge und routinemäßige Nutzung teilweise einer populationspezifischen, d.h. die Erfordernisse und Möglichkeiten Behinderter berücksichtigenden, Anpassung (vgl. dazu Wieland 1987 a, 1987 b, 1989; Wieland u.a. 1990; Kleffmann u.a. 1991; Schul u.a. 1994).

#### 4 Konsequenzen für den Berufseinsatz Behinderter

Angesichts der doch beträchtlichen Probleme von Einfacharbeit, die unter dem „kontrastiven“ Blickwinkel leistungs-, lern- und gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen noch deutlicher zu machen waren als durch deren Auflistung allein, sollte für den Berufseinsatz Behinderter folgendes bedacht werden:

1.) Zunächst ist davon auszugehen, daß ein nicht geringer Teil Behinderter eine berufliche Ausbildung absolviert hat, die überwiegend als betriebliche Ausbildung erfolgt ist. Selbst bei jugendlichen Rehabilitanden beispielsweise kann sich dieser Anteil auf ca. 60 % belaufen (vgl. Plath u.a. 1996). Daher müßte es bei der beruflichen Erst- oder Wiedereingliederung insbesondere jener, die einen erfolgreich abgeschlossenen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf haben, vorrangig um die Sicherung eines am *Ausbildungs- bzw. Qualifikationsniveau orientierten Aufgabenprofils* gehen.

Damit würden i.S. einer leistungs- und beanspruchungsgünstigen Arbeitsstrukturierung (Arbeits-)Anforderungen gestellt, welche die Nutzung des in der Ausbildung erworbenen Wissens und Könnens weitgehend ermöglichen. Hierdurch werden nicht nur anfänglich eventuell erforderliche *Einarbeitungsprozesse* beträchtlich erleichtert, sondern es können auch die eingebrachten *berufliche Kompetenzen* im Kern *erhalten* und erforderlichenfalls durch „Anlagerung“ weiter *ausgebaut* werden. Beides ist ebenso sozialverträglich wie auch leistungseffektiv.

Nur auf diese Weise kann der infolge des Nichtgebrauchs erworbener Befähigungen einsetzenden *Dequalifizierung* („disuse-Effekt“) wirksam begegnet werden. Denn: Die Erhaltung und Entwicklung beruflicher Kompetenzen ist vor allem deshalb an deren Gebrauch gebunden, weil wesentliche der als Lernprodukt entstandenen manuellen und kognitiven menschlichen Leistungen nicht passiv für längere Zeit abrufbereit und anwendungsreif gespeichert werden können (vgl. z.B. Bergmann 1996, Udris 1993).

2.) Da entsprechend den vorher referierten Befunden bereits ein zunehmender Umfang nur der *zyklischen Vollständigkeit* von Tätigkeiten (beispielsweise durch unterschiedlich gestufte Tätigkeitsweiterung oder -bereicherung) den Handlungsspielraum in günstiger Weise so verändert, daß

- essentielle Befähigungen eingesetzt,
- intrinsisch motivierte Arbeitsweisen entwickelt,
- stärkere Belastungen und Beanspruchungen vermieden sowie
- gesundheitliche Beschwerden und Erkrankungen reduziert werden können,

dürften hier wesentliche Ansatzpunkte für die Gewährleistung eines ausbildungsadäquaten Berufseinsatzes liegen. Dabei kommt es darauf an, eine den jeweiligen Stand der Qualifikation berücksichtigende, also eine auch für behinderte Facharbeiter qualifikationsgerechte, Kompetenz und Verantwortung zu ermöglichen.

Hierfür sind (auf unterschiedlichem Niveau) tendenziell geschlossene bzw. ganzheitliche Arbeitsaufgaben, die zu ihrer Bewältigung berufliches Können unterschiedlichen Umfangs verlangen und durch Lernangebote weiterentwickeln, wesentliche Grundlagen. Diese können, wie vor allem die Züricher Gruppe um Ulich gezeigt hat (vgl. Ulich 1991), in der betrieblichen Praxis durch „*differentielle*“ und „*dynamische Arbeitsgestaltung*“ (und deren abzuleitender Varianten) prin-

zipiell umgesetzt werden. Dies ist sicherlich für alle diejenigen von Belang, die betrieblicherseits für die berufsbezogene Einsatzplanung Behinderter verantwortlich sind.

3.) Der Berufseinsatz Behinderter, der in der Praxis von Unternehmen und Institutionen zumeist als Arbeitsplatzzuweisung erfolgt, sollte nicht lediglich „eindrucksorientiert“, sondern möglichst methodisch geleitet vorgenommen werden. Dabei ist erfahrungsgemäß ein Vorgehen nach folgenden *Hauptschritten* zu favorisieren:

– Realanalyse (oder wenn möglich auch „Dokumenten-Analyse“) von Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen (evtl. auch von Arbeitstätigkeiten), um festzustellen, was am „Arbeitsplatz“ zur Erfüllung von Arbeitsaufträgen *getan* werden muß (z.B. qualitative und quantitative Beschreibung von Art, Niveau und Umfang zu realisierender Arbeitsfunktionen).

– Analyse von Qualifikationserfordernissen, um zu ermitteln, was zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen prinzipiell (also unabhängig von einer konkreten Person) *gekonnt* werden muß.

– Ermittlung der Befähigungen bzw. von Wissen und Können bei der jeweils konkreten Person des (der) Behinderten, der (die) sich für die Stelle beworben hat (haben).

– Vergleich der ermittelten Befunde, um zu prüfen, inwieweit der behinderte Bewerber für die Stelle „geeignet“ ist, ob ggf. eine Veränderung von Art und Höhe der Arbeitsanforderungen möglich und sinnvoll ist, inwieweit sich evtl. noch eine behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes als notwendig erweist und in welchem Maße eine aufgabenspezifische Qualifikation (z.B. durch Einarbeitung in ungestufter oder gestufter Form oder durch andere berufliche Bildungsmaßnahmen) erforderlich ist.

Ein beträchtlicher Teil der für die Realisierung dieser Schritte in Betracht kommenden methodischen *Vorgehensweisen* und *Verfahren* ist mit Angabe weiterführender Literatur vor geraumer Zeit in einem thematisch zwar etwas anders akzentuierten, jedoch im Grundanliegen vergleichbaren Kontext zusammenfassend dargestellt worden, so daß hier auf Einzelheiten nicht eingegangen zu werden braucht (vgl. Blaschke / Plath 1994).

Allerdings muß einschränkend angemerkt werden, daß die dort angegebenen Methoden nicht spezifisch auf Behinderte zugeschnitten sind, aber, insbesondere die Aufgaben- und Anforderungsanalyse betreffend, auf Grund deren Indifferenz gegenüber Zielgruppen durchaus auch für diese eingesetzt werden können.

Darüber hinaus sind aber auch *anliegenspezifische Verfahren* in ersten Entwicklungsstufen im Angebot. Sie umfassen, je nach Schwerpunktsetzung, mit unterschiedlichem Zuschnitt arbeitswissenschaftlich, medizinisch und psychologisch fundierte *Merkmalsprofile* zur Eingliederung Behinderter in Arbeit, *Vorgehensweisen* zur behindertenbezogenen *Beschreibung von Arbeitsanforderungen* und *Arbeitsfähigkeiten* sowie methodische Grundlagen zum *Vergleich von Arbeitsanforderungen* mit verbliebenen *Fähigkeiten* von Behinderten (vgl. z.B. Jochheim u.a. 1985, Wieland u.a. 1990, Kleffmann u.a. 1991, Schian / Kronauer 1991, Schul u.a. 1994).

Damit sind zumindest näherungsweise Möglichkeiten gegeben, den Berufseinsatz Behinderter methodisch gestützt auf jeweils empfehlenswerte (bzw. „unkritische“) „*Anforderungs-Fähigkeits-Relationen*“ hin zu beurteilen, so daß nicht



ad hoc Einfacharbeit preferiert zu werden braucht, sondern vielmehr ein Bereich tolerierbarer „Entsprechungen“ von Arbeits- bzw. Tätigkeitsstrukturen und von (je nach Ausbildungsniveau unterschiedlichen) Leistungsvoraussetzungen Behinderter in Betracht gezogen werden kann. Dies ist insbesondere für diejenigen mit abgeschlossener Facharbeiterausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf von erheblicher Bedeutung, da je nach den „objektiven“ (organisatorischen) Freiheitsgraden eines Arbeitssystems und je nach dem „subjektiven“ Beherrschungsgrad zu realisierender Arbeitsfunktionen unterschiedliche Teilaufgaben bzw. Teiltätigkeiten zu tendenziell ganzheitlichen Aufgaben unterschiedlichen Geschlossenheitsgrades verknüpft werden können (vgl. z.B. Wieland 1989, Hacker 1991, Volpert 1996).

Aus der Gegenperspektive sollte jedoch auch nicht gänzlich unbeachtet bleiben, daß die sogenannte Einfacharbeit, anforderungsanalytisch betrachtet, durchaus *keine homogene Kategorie* ist (vgl. Blaschke / Plath 1994). Daher können in Abhängigkeit von der jeweiligen Struktur des Arbeitssystems gelegentlich auch an „Einfacharbeitsplätzen“ (in allerdings jeweils zu prüfendem Umfang) Arbeitsanforderungen vorhanden sein, deren Erfüllung ein „gewisses Maß“ an „Flexibilität“, „Mitdenken-Können“, „Selbständigkeit zur Vermeidung von ständiger Anleitung und Kontrolle“ sowie „Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit“ i.S. von Qualifikationserfordernissen bedingen kann (vgl. z.B. Schön 1993).

Selbst Qualifikationserfordernisse dieser Art, die bei Einfacharbeit dennoch als vergleichsweise niedrig zu veranschlagen sind, könnten bei Behinderten mit geringerem Qualifikationsniveau und (zugeich) ungünstigeren Lernvoraussetzungen in Abhängigkeit von betrieblichen Effizienzkriterien für Qualifizierung und Leistung ggf. auch an vorläufige konditionale Lerngrenzen stoßen, was allerdings mit entsprechend differenzierungsfähigen Methoden jeweils der empirischen Abklärung bedarf.

## Literatur

AFG – Arbeitsförderungsgesetz Textausgabe (1996): 4.

ANBA – Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (1995): 11, Sonderheft Berufliche Rehabilitation. Nov., 1995.

Bergmann, B. (1993): Lernen in der Arbeit. In: Friede, C., Sonntag, Ch. (Hrsg.): Berufliche Kompetenz durch Training. Heidelberg: Verl. Sauer, S. 71 - 84.

Bergmann, B. (1995): Lernen im Prozeß der Arbeit. In: Bulletin Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM-BULLETTIN), Nr. 9, S. 7 - 10.

Bergmann, B. (1996): Zukunft der Arbeit: Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Ulich, E. (Hrsg.): Mensch Technik Organisation: Erwerbsarbeit der Zukunft – auch für „Ältere“? ETH Zürich: Hochschulverlag AG und Stuttgart: Teubner.

Blaschke, D./ Plath, H.-E. (1994): „Beruf“ und „berufliche Verweisbarkeit“. In: MittAB 4, S. 300 - 322.

Bruggemann, A. (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit. In: Arbeit und Leistung, 28, S.281 - 284.

Bruggemann, A./ Groskurth, P./ Ulich, E. (1975): Arbeitszufriedenheit. In: Ulich, E. (Hrsg.): Schriften zur Arbeitspsychologie, Bd. 17. Bern: Verl. Huber.

Frieling, E. (1996): Arbeitsstrukturen im Wandel. Vortrag Fachtagung Kassel 21. Nov., in Druck.

Geißler, K. A. (1995): „...satt, immer nur Fortschritte zu machen!“ Gedanken zur Gegenwart und Zukunft von Bildung, Qualifikation und Sicherung der Zukunft durch berufliche Bildung In: Q-magazin, H. 3, S. 18 - 21.

Hacker, W. (1986): Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern, Stuttgart, Toronto: Verl. Huber.

Hacker, W. (1991): Projektieren von Arbeitstätigkeiten: Möglichkeiten – Probleme – Grenzen. In: Zsch. f. Arb.wiss., Sonderdruck, S.193 - 198.

Hacker, W. (1996): Erwerbsarbeit der Zukunft – Zukunft der Erwerbsarbeit: Zusammenfassende arbeitswissenschaftliche Aspekte und weiterführende Aufgaben. In: Ulich, E. (Hrsg.): Mensch Technik Organisation: Erwerbsarbeit der Zukunft – auch für „Ältere“? ETH Zürich: Hochschulverlag AG und Stuttgart: Teubner.

Hacker, W./ Richter, P. (1984): Arbeitsgestaltungsmaßnahmen - Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Berlin, Heidelberg, New York, Tokio: Springer-Verl.

Hackman, J. R./ Oldham, G. R. (1975): The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. In: Technical report. No. 4, Yale University.

Henninges, H. von (1996): Steigende Qualifikationsanforderungen im Arbeiterbereich? In: MittAB 1, S. 73 - 92.

Jochheim, K.-A./ Koch, M./ Mittelsten Scheid, E./ Schian, H.-M./ Weinmann, S. (1985): ERTOMIS – Fähigkeits- und Anforderungsprofile – Hilfe für die Eingliederung Behinderter. Wuppertal.

Karasek, R. A. (1979): Job demands, job decision latitude and mental strain. In: Admin. Scien. Quart. 24, S. 285 - 311.

Kleffmann, A. L./ Weinmann, S./ Föhres, F. (1991): Erstellung eines Merkmalkatalogs als Voraussetzung für die Entwicklung eines Verfahrens zur behindertenbezogenen Beschreibung von Arbeitsanforderungen und -fähigkeiten. Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit. – MELBA – Sozialforschung 212, Fo.-bericht. Bonn.

Landau, K./ Rohmert, W. (Hrsg.) (1981): Fallbeispiele zur Arbeitsanalyse. Bern, Stuttgart, Wien.

Mandl, H./ Prenzel, M./ Gräsel, C. (1991): Das Problem des Lerntransfers in der betrieblichen Weiterbildung. Forschungsbericht Nr. 1, Universität München, Inst f. Pädagogische Psychologie und Empirische Pädagogik.

Plath, H.-E./ König, P./ Jungkunst, M. (1996): Verbleib sowie berufliche und soziale Integration jugendlicher Rehabilitanden nach der beruflichen Erstausbildung. In: MittAB 2, S. 247 - 278.

Pohlandt, A./ Jordan, P./ Rehnisch, G./ Richter, P. (1996): REBA - Ein rechnergestütztes Verfahren für die psychologische Arbeitsbewertung und Arbeitsgestaltung. In: Zsch. f. Arbeits- u. Org.psychol., 2, S. 63 - 74.

Richter, P. (1976): Bewertung des Einflusses sozialer und personaler Faktoren auf die Arbeitsunfähigkeit. In: Soz. Arbeitswiss., 2, S. 122 - 129.

Richter, P./ Jordan, P./ Pohlandt, A. (1994): Bewertung und Gestaltung vollständiger Tätigkeiten im Rahmen eines sozio-technischen Ansatzes. In: Bergmann, B./ Richter, P. (Hrsg): Die Handlungsregulationstheorie. Göttingen: Verl. Hogrefe, S. 253 - 268.

Rohmert, W./ Luczak, H. (1973): Ergonomische Beurteilung informatorischer Arbeit. In: Int. Zsch. angew. Physiol., 31, S. 209 - 229.

Röthig, I. (1996): „Das duale System der Ausbildung ist ein Auslaufmodell“. In: Die Welt v. 03. 05. 1996.

Rudolph, E. (1986): Entwicklung der Endform einer Methodik zur objektiven Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen. Diss., TU Dresden, Fak. Naturwiss. u. Mathematik.

Schian, H.-M./ Kronauer, D. (1991): Die Ertomis Assessment Methode - EAM-System. Eine Hilfe zur (Wieder-)Eingliederung Behinderter in Arbeit. In: Rehabilitation 30, S. 14 - 17.

Schleicher, R. (1973): Die Intelligenzleistung Erwachsener in Abhängigkeit vom Niveau beruflicher Tätigkeit. In: Probl. Erg. Psychol., 44, S.25 - 56.

- Schmidtko, H. (1976): Ergonomische Bewertung von Arbeitssystemen. Wien.
- Schön, E. (1993): Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Reutlingen.
- Schul. S./ Sieber, W./ Rohmert, W. (1994): Beruflich – soziale Rehabilitation und Integration von lern- und mehrfachbehinderten Jugendlichen. Frankfurt/M., Berlin, Bern, N.Y., Paris, Wien: Lang, Europ. Verl. d. Wiss.
- Schwierz, L. (1977): Analyse der Wirkungen äußerer Arbeitsbedingungen sowie sozialpsychologischer Faktoren auf den Krankenstand. In: Probl. Erg. Psychol., 60, S. 5 - 22.
- Trier, M. (1995): Erhalt von Qualifikationspotentialen - aktuelle Forderung an Weiterbildung oder inhaltsleere Floskel. In: Bulletin Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM-BULLETIN). Nr. 9, S. 2 - 6.
- Udris, I. (1990): Organisationale und personale Ressourcen der Salutogenese. In: Zsch. f. ges. Hygiene, H. 8, S. 4453 - 455.
- Udris, I. (Hrsg.) (1992): Arbeit und Gesundheit. Psychosozial, 52, Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Udris, I. (1993): Gesundheitsförderung durch Entwicklung und Verbesserung von Organisationsstrukturen. Sozial- und Präventivmedizin. Regensburg: Verl. Roderer.
- Ulich, E. (1991): Arbeitspsychologie. Zürich und Stuttgart: Verl. d. Fachvereine und Verl. C. E. Poeschel, S. 84 - 111.
- VDI-Handlungsempfehlung (1989): Sozialverträgliche Gestaltung von Automatisierungsvorhaben. Düsseldorf.
- Volpert, W. (1990): Welche Arbeit ist für den Menschen gut? Notizen zum Thema Menschenbild und Arbeitsgestaltung. In: Frei, F/ Udris, I. (Hrsg): Das Bild der Arbeit. Bern, Stuttgart, Toronto: Verl. H. Huber, S. 23 - 41.
- Volpert, W. (1991): Die Spielräume der Menschen erhalten und ihre Fähigkeiten fördern - Gedanken zu einer „Sanften KI-Forschung“. IfHA Berichte 28, TU Berlin.
- Volpert, W. (1996): Aufgaben- und kriterienbezogene Gestaltung von Arbeitsstrukturen. In: Luczak, H./ Volpert, W. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitswissenschaft. Stuttgart: Verl. Schaeffer-Poeschel.
- Wieland, K. (1987 a): Gestaltung von Arbeitsplätzen unter Berücksichtigung der Arbeit Behinderter In: REFA-Nachrichten 40, Nr. 1, S. 17 - 20.
- Wieland, K. (1987 b): Grundlagen einer Methodologie zur Arbeitsplatzgestaltung bei Leistungswandlung und Behinderung. Bremerhaven.
- Wieland, K. (1989): Komplexe Aufgabe. Auswahl und Gestaltung von Arbeitsplätzen für Behinderte. In: Humane Produktion, H. 7, S. 38 - 42.
- Wieland, K./ Weinmann, S./ Schian, H.-M. (1990): Erstellung eines Merkmalkatalogs als Voraussetzung für die Entwicklung eines Verfahrens zur behinderungsbezogenen Beschreibung von Arbeitsanforderungen. Sozialforschung 202, Fo.-bericht. Siegen und Essen.