

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hartmuth Diery, Hans-Joachim Schubert, Klaus J. Zink

Die Eingliederung von Schwerbehinderten in das
Arbeitsleben aus der Sicht von Unternehmen
– Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

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. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Die Eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben aus der Sicht von Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Hartmuth Diery, Hans-Joachim Schubert, Klaus J. Zink, Kaiserslautern*

Die offiziellen Zahlen der Arbeitslosenstatistik weisen bei jeder Aktualisierung schwarz auf weiß die problematische Lage am Arbeitsmarkt aus. Eine ebenso ernstzunehmende Entwicklung zeichnet sich für eine spezielle Gruppe in diesem Heer von arbeitslosen Menschen ab: die arbeitslosen Schwerbehinderten. Auch für sie wird es zunehmend schwieriger, eine angemessene Anstellung zu erhalten. Zu ihrer Behinderung kommt der Verlust eines Arbeitsplatzes für sie als zusätzliche Erschwernis und nicht selten als erster Schritt auf dem Weg in die soziale Vereinsamung hinzu. Der Anteil Schwerbehinderter an den Erwerbspersonen in der Bundesrepublik ist seit den 80er Jahren leicht rückläufig – trotz aller Anstrengungen von Arbeitsverwaltung und Hauptfürsorgestellen bei der Integration dieser Personengruppe in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

In Rheinland-Pfalz wurde vor diesem Hintergrund im Jahre 1994 ein Projekt ins Leben gerufen, bei dem die (Wieder-)eingliederung von schwerbehinderten Menschen in das Arbeitsleben im Mittelpunkt steht. Um dies zu erreichen, werden von den Projektbeteiligten zwei unterschiedliche Wege beschritten. Zum einen werden in den Unternehmen Vertrauenspersonen und Betriebsräte und zum anderen Personalverantwortliche bzw. Personalleiter angesprochen und jeweils spezielle Unterstützungsleistungen für die Integration von Schwerbehinderten angeboten. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird zusätzlich durch eine wissenschaftliche Begleitforschung bewertet.

Von Interesse war im Rahmen der Begleitforschung zunächst, auf welches Umfeld die Integrationsbemühungen treffen werden. Zu diesem Zweck wurden in vier Regionen insgesamt 4.800 Betriebe um eine Beurteilung der Integration von Schwerbehinderten gebeten. Auffällig ist, daß Betriebe auf der einen Seite in den vorhandenen Qualifikationen der Behinderten kein gravierendes Hindernis für eine Beschäftigung sehen. Auf der anderen Seite zeigt sich allerdings ein deutlich erkennbares Defizit an Informationen darüber, welche Förderleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten für einen Betrieb bestehen, wenn er sich für die Beschäftigung eines behinderten Mitarbeiters entscheidet.

Gliederung

- 1 Integration von Schwerbehinderten
- 2 Integration und Arbeitsmarkt: Die Arbeitssituation behinderter Menschen
- 3 Die Beschäftigungssituation behinderter Menschen aus der Sicht von Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung
 - 3.1 Konzeption der Befragung ausgewählter Unternehmen
 - 3.2 Ausgewählte Ergebnisse aus den betrachteten Regionen
 - 3.2.1 Tätigkeiten und Aufgabenstruktur als Beschäftigungshemmnis
 - 3.2.2 Informationsstand in den Unternehmen
 - 3.2.3 Bedeutung von Kostenaspekten
 - 3.2.4 Einflußgrößen aus dem Umfeld der Unternehmen
 - 3.2.5 Unternehmensinterne Einflußfaktoren
 - 3.2.6 Inanspruchnahme von Förderleistungen durch die Unternehmen
- 4 Schlußbetrachtung
- 5 Literaturverzeichnis

1 Integration von Schwerbehinderten

„Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt bei der Stellenbesetzung berücksichtigt“. Dieser oder ein ähnlicher Wortlaut ist in Stellenanzeigen zu lesen, die überwiegend von öffentlichen Institutionen und Unternehmen geschaltet werden. Damit werden behinderte Menschen nachdrücklich aufgefordert, sich trotz ihres Handicaps den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu stellen, zumal die Unternehmen mit derartigen Zusätzen in Stellenannoncen darauf hinweisen wollen, die „Ausnahmesituation“ von Schwerbehinderten bei der Suche nach einem Arbeitsverhältnis in besonderer Weise zu berücksichtigen. Gleichwohl ist die Diskussion über die Beschäftigungssituation behinderter Menschen häufig emotional geprägt. Um sich hiervon so weit als möglich frei zu machen, liefert ein Blick auf objektives Datenmaterial die notwendige Basis. Hierzu sind beispielsweise die in zweijährigem Abstand zu erstellende Schwerbehindertenstatistik, § 53 des Schwerbehindertengesetzes oder ferner die zu dokumentierenden Maßnahmen zur Rehabilitation behinderter Menschen eine wesentliche Grundlage. Obgleich damit ein erster Ausgangspunkt für eine genauere Analyse der Lebens- und Arbeitssituation behinderter Menschen gegeben ist, bleibt dennoch zu berücksichtigen, daß für spezielle Fragestellungen auch „das großstatistische Datenmaterial mit z.T. empfindlichen Lücken behaftet“ (von Henninges 1993: 7) ist. Trotz dieser einschränkenden Prämisse wird nachfolgend der Versuch unternommen, das Problemfeld Behinderung und Arbeitsleben näher zu umreißen und durch die Diskussion ausgewählter Ergebnisse über die Beschäftigungssituation behinderter Menschen aus der Sicht von Unternehmen einen Beitrag zum Schließen dieser Lücken zu leisten.

* Dr. Hartmuth Diery, PD Dr. Hans-Joachim Schubert sind Mitarbeiter im Institut für Technologie und Arbeit e.V. – Bereich Gesundheit und Soziales –, Universität Kaiserslautern, Prof. Dr. Klaus J. Zink ist Leiter des Instituts. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Die zweifellos schwierige Situation von Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt hat in Rheinland-Pfalz dazu geführt, daß in 1994 ein Projekt zur (Wieder-)eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben initiiert wurde, das durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, Rheinland-Pfalz gefördert wird.

Generelles Ziel dieses Projektes ist es, mehr arbeitslose behinderte Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Zu diesem Zweck wird (jeweils regional begrenzt) der Versuch unternommen, auf unterschiedlichem Wege jene Personengruppen in den Unternehmen anzusprechen, die für die Einstellung bzw. die besonderen Belange Behinderter zuständig sind: Personalverantwortliche und Vertrauenspersonen. Über eine Sensibilisierung von Industrie- und Handwerksunternehmen für die besondere Beschäftigungsproblematik behinderter Menschen hinaus bedeutet dies, daß die Unternehmen dazu angeregt werden sollen, für die angesprochene Zielgruppe (neue) Arbeits- und/oder Praktikumsplätze bereitzustellen. Der Weg einer verstärkten Sensibilisierung der Personalverantwortlichen wird von der Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Integration von Schwerbehinderten, kurz RE-INTEGRA, beschrritten. Dabei handelt es sich um eine Gesellschaft der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen, der Handwerkskammer Rheinhessen und – als federführender Institution – des Bildungswerkes der Rheinland-Pfälzischen Wirtschaft e.V.

Demgegenüber versucht die Beratungsstelle zur Integration Schwerbehinderter in Ausbildung und Arbeit – kurz aktion 16 – in der Trägerschaft des Berufsbildungswerkes des Deutschen Gewerkschaftsbundes ihre Verbindungen zu den Betriebsräten und Vertrauenspersonen in den Unternehmen zu nutzen.

Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitforschung für das Gesamtvorhaben „(Wieder-)eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben“ ist es, jeweils projektbegleitend die von den Projektnehmern (RE-INTEGRA und aktion 16) durchgeführten Maßnahmen zu evaluieren. Leitend ist dabei stets die Frage, inwieweit die projektbedingten Maßnahmen dazu beitragen, für schwerbehinderte Menschen die Aufnahme, Ausübung und Sicherung eines Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen, zu erleichtern und/oder zu sichern. Kenngrößen für den Erfolg der einzelnen Maßnahmen sind dabei vor allem die von den Projektnehmern definierten Erfolgsindikatoren, die als Maßstab für ihre Arbeit formuliert wurden. Im einzelnen sind dies:

Neben der Einschätzung der durchgeführten Maßnahmen durch die Projektnehmer ist es ein Bestandteil der Begleitforschung, in den untersuchten Regionen die Einschätzung ausgewählter Unternehmen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten zu erfassen. Hierzu dient ein strukturierter Fragebogen, der in den untersuchten Regionen zu Beginn und zu Ende der fünfjährigen Projektlaufzeit eingesetzt wurde bzw. wird. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, einerseits ein aktuelles Meinungsbild aus den Unternehmen zu erhalten. Andererseits kann ein verändertes Antwortverhalten bei der zweiten Befragung zu Ende der Projektlaufzeit Hinweise auf eine veränderte Einstellung zur Integrationsproblematik von Schwerbehinderten aus Sicht der Unternehmen liefern. Hierzu ist es allerdings notwendig, intervenierende Einflußgrößen zu erfassen bzw. in ihrer Wirkung mit zu berücksichtigen. Zu denken ist hier beispielsweise an verstärkte Anstrengungen durch die Arbeitsverwaltung, die Hauptfürsorgestellen bzw. Landschaftsverbände oder von Einzelinitiativen zur Integration von Schwerbehinderten. Die Begleitforschung zur (Wie-

Tabelle 1: Erfolgsindikatoren zur Beurteilung der durchgeführten Maßnahmen

Erfolgsindikatoren	Grobe Operationalisierung
Einstellungspraxis	<input type="checkbox"/> Anzahl beschäftigter Behinderter <input type="checkbox"/> Einstellung gegenüber der Beschäftigung von Behinderten
Erfüllung / Übererfüllung der Pflichtquote	<input type="checkbox"/> Einstellungsquote
Inanspruchnahme der Beratungsleistung	<input type="checkbox"/> Beratungsleistung der technischen Berater
Förderanträge und deren Erfolg / Genehmigung (Bescheide)	<input type="checkbox"/> Anzahl der gestellten Anträge
Kündigungen von Schwerbehinderten	<input type="checkbox"/> Anzahl der Kündigungsverfahren
Schulungsteilnahme	<input type="checkbox"/> Art und Anzahl der Kurse <input type="checkbox"/> Teilnehmerzahlen <input type="checkbox"/> anonyme Beurteilung der Schulungen durch die Teilnehmer hinsichtlich der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
Schaffung neuer Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/> quantitative und qualitative Daten
Erschließung von Praktikumsplätzen (und Anschlußarbeitsverhältnissen)	<input type="checkbox"/> quantitative Daten
Erstmalige Einstellung von Behinderten	<input type="checkbox"/> Anzahl der Ersteinstellungen

der-)eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben stützt sich somit auf die

- Einschätzung der Maßnahmen der Projektnehmer,
- Beobachtung besonderer Maßnahmen öffentlicher Institutionen,
- Beobachtung projektorientierter Maßnahmen freier Träger,
- Befragung ausgewählter Unternehmen.

Damit die im folgenden diskutierten Ergebnisse besser eingeordnet werden können, wird zunächst auf die Situation Schwerbehinderter am Arbeitsmarkt eingegangen.

2 Integration und Arbeitsmarkt: Die Arbeitssituation behinderter Menschen

Die Integration bzw. Beschäftigung behinderter Menschen ist in der Bundesrepublik auf der Grundlage des Schwerbehindertengesetzes grundsätzlich geregelt. Demnach gilt ein Mensch dann als behindert, wenn eine für sein Lebensalter untypische und dauerhafte Einschränkung seiner körperlichen, geistigen oder seelischen Funktionen vorliegt (§ 3 SchwbG). Operationalisiert wird dies über den sogenannten Grad der Behinderung (GdB), der – ausgedrückt als Prozentwert – implizit Auskunft über die Leistungsfähigkeit der betroffenen Person geben soll. Obwohl § 3 SchwbG den Begriff der Behinderung regelt, gibt es im Gesetz keine Festlegung zum Begriff des Behinderten. Dort werden lediglich Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen definiert.

Nach § 5 SchwbG sind alle Arbeitgeber mit mehr als 16 Arbeitnehmern dazu verpflichtet, mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zur Verfügung zu stellen. Verstoßen die Unternehmen gegen diese gesetzliche Vorschrift, so sind sie verpflichtet, als sogenannte Ausgleichsabgabe für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz monatlich

200,- DM zu entrichten (§11 SchwbG). In die aktuelle Diskussion ist hier der Vorschlag eingebracht worden, diesen Abgabesatz auf 400,- DM zu erhöhen, um für die Unternehmen einen finanziell „höheren Anreiz“ für die Beschäftigung von behinderten Menschen zu schaffen. Diese Mittel der Ausgleichsabgabe werden nach § 11 SchwbG durch die Hauptfürsorgestellen verwaltet und zweckgebunden für die berufliche Förderung und (Wieder-)eingliederung von Schwerbehinderten verwendet.

Die Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben wird ferner durch die Arbeitsverwaltung ebenso wie durch die Hauptfürsorgestellen der einzelnen Bundesländer gefördert, die beide im Rahmen ihrer Tätigkeiten die Vermittlung von behinderten Menschen unterstützen (§§ 31 und 33 SchwbG).

Über staatlich geförderte Möglichkeiten hinaus erfolgt die Eingliederung behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt in bestimmtem Umfang auch durch die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Zu nennen sind hier speziell Berufsbildungswerke (BBW) und Berufsförderungswerke (BFW).

Aussagen zur Beschäftigungssituation behinderter Menschen lassen sich etwa aus folgenden soziodemographischen bzw. arbeitsmarktbezogenen Daten ableiten:

- Anzahl schwerbehinderter Erwerbspersonen,
- Vermittlungsquote arbeitsloser Schwerbehinderter,
- besetzungsfähige Arbeitsplätze für Schwerbehinderte oder
- für Schwerbehinderte geeignete offene Stellen.

Hierauf wird nachfolgend im einzelnen näher eingegangen. (vgl. ergänzend auch Zink/Diery 1996: 480-491)

Berücksichtigt man, daß sich der Anteil arbeitsloser Schwerbehinderter an der Gesamtzahl der Arbeitslosen in der Vergangenheit bei rund sechs Prozent eingependelt hat und erfreulicherweise rückläufige Tendenz aufweist (1980 betrug der Anteil arbeitsloser Schwerbehinderter noch 7,6 Prozent, während dieser Wert in 1994 auf 6,0 Prozent gesunken ist), und überdies relativ gering ist, so scheint die angesprochene Thematik vordergründig eher von untergeordneter Bedeutung zu sein. Hierbei gilt es allerdings zu bedenken, daß es sich bei diesen etwa sechs Prozent in 1994 bundesweit um rund 154.000 Menschen handelt, deren Arbeitsleistung nicht nachgefragt wird und die über Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Bezug von Sozialhilfe über den öffentlichen Haushalt zu finanzieren sind. Für das Bundesland Rheinland-Pfalz überschritt in 1996 die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten erstmals sogar die Grenze von 10.000 Personen.

Neben diese ausschließlich ökonomische Sichtweise tritt der „psychische Schaden“, der durch die erzwungene Erwerbslosigkeit (auch) bei vielen behinderten Menschen entstehen kann bzw. entsteht. Schließlich erfüllt Arbeit nicht nur den Zweck der materiellen Lebenssicherung, sondern sie hat gleichermaßen eine soziale Funktion. Zu denken ist hier nur an die Kommunikation mit anderen oder die Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbestätigung des einzelnen durch seine Arbeitstätigkeit.

Die Daten in Tabelle 2 zeigen einen gegenläufigen Verlauf für die Entwicklung der Schwerbehinderten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter. Während die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten im Verlauf der vergangenen Jahre deutlich unter die Einmillionengrenze gefallen ist, weisen die Zahlen für die arbeitslosen Schwerbehinderten im gleichen Zeitraum eine

Steigerung um rund 128 Prozent gegenüber dem Basisjahr 1980 auf. Obgleich im betrachteten Zeitraum die Zahl der Erwerbspersonen insgesamt einen Zuwachs erfahren hat (+ 11,7 Prozent von '80 auf '94), nimmt die Anzahl schwerbehinderter Erwerbspersonen ab (- 6,4 Prozent von '80 auf '94). Als Folge dieser Entwicklungen geht der Anteil Schwerbehinderter an allen Erwerbspersonen von 3,8 Prozent in 1980 auf 3,2 Prozent in 1994 zurück.

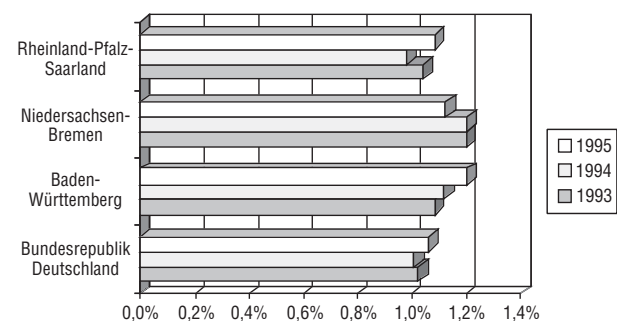
Tabelle 2: Entwicklung der Schwerbehinderten- und Erwerbspersonenzahlen
(nach Bundesanstalt für Arbeit 1991: 751 und 1996: 117)

Merkmal	1980	1984	1988	1992	1994
Beschäftigte Schwerbehinderte (insgesamt)	1.000.310	937.444	855.746	910.913	845.692
Arbeitslose Schwerbehinderte (insgesamt)	67.415	139.110	130.466	125.381	154.125
Schwerbehinderte insgesamt (Erwerbspersonen)	1.067.725	1.076.554	986.212	1.036.294	999.817
Erwerbspersonen insgesamt	27.948.000	28.659.000	29.611.000	31.263.000	31.210.000
Anteil Schwerbehinderter an den Erwerbspersonen (%)	3,8	3,8	3,3	3,3	3,2

Mit der beschriebenen Entwicklung korrespondiert der Verlauf bei den Vermittlungen arbeitsloser Schwerbehinderter in ein neues Arbeitsverhältnis allerdings nicht. Abbildung 1 dokumentiert für jene Landesarbeitsamtsbezirke, die für die nachfolgend erörterte Untersuchung relevant sind sowie für die gesamte Bundesrepublik, daß die Vermittlung arbeitsloser Schwerbehinderter im Vergleich zum Vermittlungserfolg bei allen Arbeitslosen in den vergangenen Jahren leicht steigende Tendenz aufweist. Entgegen diesem Trend entwickeln sich lediglich die Zahlen für die ostdeutschen Landesarbeitsamtsbezirke. Gleichwohl bewegt sich der Anteil an vermittelten arbeitslosen Schwerbehinderten mit 1 bis 1,2 Prozent auf einem geringen Niveau.

Den bisherigen Daten entsprechend müßten in privaten und öffentlichen Unternehmen durchschnittlich für 154.000 behinderte Menschen Arbeitsplätze bereitgestellt werden. Aus Tabelle 3 ist zu entnehmen, daß bei einer Betrachtung über

Abbildung 1: Verhältnis der Arbeitsvermittlungen von arbeitslosen Schwerbehinderten und Arbeitslosen insgesamt auf Basis von Landesarbeitsamtsbezirken



Daten nach Statistischem Bundesamt 1996: 134 und 230 ; 1995: 263; 1994: 262

alle Betriebsgrößenklassen (operationalisiert an der Zahl der Arbeitsplätze) bei jenen Unternehmen, die die erforderliche Pflichtquote an Arbeitsplätzen für behinderte Mitarbeiter nicht erfüllen, insgesamt rund 516.000 Arbeitsplätze als unbesetzt einzustufen sind. Rein rechnerisch wäre es somit problemlos möglich, für jeden arbeitslosen Schwerbehinderten einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen: Selbst dann wären noch nicht alle freien Arbeitsplätze mit der vorgesehenen Zielgruppe besetzt.¹ Allerdings ist bei dieser vereinfachten Argumentation zu berücksichtigen, daß zum einen nicht alle dieser unbesetzten Stellen zwangsläufig auch für behinderte Mitarbeiter geeignet sind und zum anderen die erforderlichen Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze nicht mit den Qualifikationsvoraussetzungen der behinderten Menschen übereinstimmen müssen.

Tabelle 3: Arbeitgeber mit mehr als 16 Arbeitsplätzen und Besetzungsquote (Stand: Oktober 1995)
(Bundesanstalt für Arbeit 1997: 96)

Zahl der Arbeitsplätze [von - bis unter]	Arbeitgeber	Arbeitsplätze ¹	besetzte Arbeitsplätze	unbesetzte Arbeitsplätze ²	Ist-Besetzungsquote
16 - 30	72.732	1.560.409	41.221	62.258	2,6
30 - 100	68.320	3.519.963	108.373	120.841	3,1
100 - 300	19.842	3.250.110	116.381	91.944	3,6
300 - 500	3.876	1.477.173	57.060	36.260	3,9
500 - 1.000	2.859	1.955.668	80.072	43.744	4,1
1.000 - 10.000	1.924	4.510.476	200.320	86.862	4,4
10.000 - 50.000	114	2.373.729	106.876	40.159	4,5
50.000 - 100.000	12	784.128	44.707	9.123	5,7
100.000 u. mehr	10	1.782.433	89.341	24.498	5,0
Insgesamt	189.211	21.214.089	844.351	515.688	4,0

¹ Für die Berechnung der Pflichtquote zugrundegelegte Anzahl an Arbeitsplätzen.

² Summe aller unbesetzten Arbeitsplätze bei jenen Arbeitgebern, die die Pflichtquote nicht erfüllen. Die besetzten Arbeitsplätze jener Arbeitgeber, die über die Pflichtquote hinaus weitere Schwerbehinderte beschäftigen, sind nicht saldiert.

Wie die Daten in Tabelle 4 dokumentieren, nimmt der Anteil an offenen Stellen, die auch für behinderte Menschen als geeignet eingestuft werden, in der Zeit ab 1984 permanent zu. Interessant ist ferner, daß sich in dieser Zeit bis 1995 das Verhältnis von Berufen aus dem Angestelltenbereich zu gewerblichen Berufen nahezu umkehrt (in 1995 werden fast 60 Prozent aller für Schwerbehinderte geeigneten offenen Stellen dem gewerblichen Bereich zugeordnet). Gleichwohl zeigt ein Blick auf die absoluten Zahlen, daß trotz der ständigen Zunahme der Zahl offener Stellen auch in 1994, bezogen auf die Anzahl arbeitslos gemeldeter Schwerbehinderter, rund 16.000 Stellen zu wenig vorhanden sind.

Einen Hinweis darauf, daß das Qualifikationsniveau bei schwerbehinderten Bewerbern ein Problem sein kann, liefert eine Auswertung von qualifikationsbezogenen Informationen jener Personen, die bei der Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Integration von Schwerbehinderten – einem der Beteiligten des Projektes zur (Wieder-)eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben – betreut wurden bzw. werden (vgl. Tabelle 5).

¹ Dieser Sachverhalt dient auch als Argumentation dafür, die gesetzlich festgeschriebene Pflichtquote zur Beschäftigung von behinderten Menschen zu senken (vgl. Gaßmann 1994: 451-455).

Tabelle 4: Für Schwerbehinderte geeignete offene Stellen im Bundesgebiet West
(Bundesanstalt für Arbeit 1997: 96)

Jahr (jew. Ende Sept.)	Offene Stellen für Schwerbehinderte (gesamt)	%-Anteil an allen offenen Stellen	%-Anteil an Angestelltenberufen (bzgl. gesamt)	%-Anteil an gewerblichen Berufen (bzgl. gesamt)
1984	9.523	10,5	72,1	27,9
1985	15.729	13,4	67,2	32,8
1986	46.335	28,0	57,6	42,4
1987	64.938	36,1	52,7	47,3
1988	81.227	39,8	50,7	49,3
1989	118.938	41,1	44,5	55,5
1990	143.286	44,8	45,9	54,1
1991	167.123	49,0	45,6	54,4
1992	165.312	52,0	44,7	55,3
1993	122.217	53,5	40,6	59,4
1994	137.804	57,1	39,9	60,1
1995	151.767	59,1	41,4	58,6

Tabelle 5: Qualifikationsbezogene Daten schwerbehinderter Bewerber

		1995	1996	gesamt	%
Schulabschluß	ja	120	72	192	90,1
	nein	7	2	9	4,2
	k. A.	12	0	12	5,7
	<i>Summe</i>	<i>139</i>	<i>74</i>	<i>213</i>	<i>100,0</i>
Sonderschule		6	2	8	3,8
	Volksschule	16	2	18	8,5
	Hauptschule	51	31	52	38,5
	Realschule	20	21	41	19,2
	Gymnasium	12	11	23	10,8
	Sonstige	15	7	22	10,3
	k. A.	19	0	19	8,9
<i>Summe</i>	<i>139</i>	<i>74</i>	<i>213</i>	<i>100,0</i>	
Berufsabschluß	ja	94	65	159	74,6
	nein	38	9	47	22,1
	k. A.	7	0	7	3,3
	<i>Summe</i>	<i>139</i>	<i>74</i>	<i>213</i>	<i>100,0</i>

Demnach haben zwar rund 90 Prozent aller dieser Personen einen Schulabschluß. Auch die Tatsache, daß knapp 40 Prozent der erfaßten Personen über einen Hauptschulabschluß und 30 Prozent über den Abschluß der mittleren Reife bzw. des Abiturs verfügen, ist durchaus positiv zu werten. Problematischer ist hingegen der Umstand, daß immerhin 22 Prozent der schwerbehinderten Bewerber angeben, keinen Berufsabschluß zu besitzen. Damit ist zweifellos die Vermittlungschance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiter eingeschränkt bzw. bedarf der überdurchschnittlichen Anstrengung aller Beteiligten.

Dieses Ergebnis weist darauf hin, daß sich über die Behinderung hinaus weitere Merkmale negativ auf die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis auswirken. Gleichwohl ist eine Behinderung an sich bereits ein gravierender negativer Faktor für den Vermittlungserfolg. Wie bereits eine ältere Untersuchung nachweisen konnte, ist die Tatsache einer vorhandenen Behinderung nicht nur ein eigenständiges, sondern zugleich ein schwerwichtiges Merkmal, das die Integration von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben hemmt (vgl. Schettkat / Semlinger 1982: 434-442).

Schwerbehinderte haben „aufgrund ihrer Behinderung noch immer mit besonderen und mit größeren Problemen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen als andere Personengruppen. Nach wie vor bedarf es deshalb erheblicher gesellschaftlicher Anstrengungen, Schwerbehinderte in Arbeit und Beruf zu integrieren“ (von Henniges 1993: 6). Ein ähnlich negatives Bild spiegelt auch die Situation in Rheinland-Pfalz wider, wie die Antwort auf eine große Anfrage der SPD-Fraktion vom 2.11.1995 an den Landtag zur sozialen, schulischen und beruflichen Integration behinderter Menschen in Rheinland-Pfalz zeigt. In der Antwort des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit vom 18.12.1995 heißt es: „Sind Schwerbehinderte erst einmal arbeitslos geworden, sind ihre Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden ... gering.“ Weiter wird ausgeführt: „Es bedarf eines weit überdurchschnittlichen personellen und finanziellen Mitteleinsatzes, um sie wieder in Arbeit zu vermitteln.“

3 Die Beschäftigungssituation behinderter Menschen aus der Sicht von Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

3.1 Konzeption der Befragung ausgewählter Unternehmen

Die Diskussion über die Beschäftigungssituation von Schwerbehinderten ist häufig von unklaren Vorstellungen, Emotionen, und nicht zuletzt auch von Vorurteilen diesen Menschen gegenüber geprägt. Vor diesem Hintergrund war es das Hauptziel der Befragung, detailliertere Informationen zu folgenden Themen zu erhalten:

- das für behinderte Menschen vorhandene Aufgabenangebot,
- der Informationsstand der Betriebe in bezug auf die Beschäftigung von Behinderten,
- die Relevanz monetärer Aspekte,
- die Bedeutung von Einflußgrößen aus dem Umfeld,
- die Existenz möglicher betrieblicher Problemfelder und
- die Nutzung von bestehenden Unterstützungsleistungen für behinderte Mitarbeiter.

Die Befragten wurden gebeten, eine Reihe entsprechender Aussagen auf einer fünfstufigen Skala (1 = trifft nicht zu; 5 = trifft völlig zu) zu bewerten.

Zu Beginn der Projektarbeit mußte davon ausgegangen werden, daß auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Projektnehmer RE-INTEGRA und aktion 16 bei ihrer Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen mit Vorbehalten der Unternehmen konfrontiert würden. Ferner war anzunehmen, daß die Einstellung zur Beschäftigung behinderter Menschen bei den Unternehmen in den jeweiligen Regionen der Projektnehmer einen entscheidenden Einfluß auf die Bereitschaft der Betriebe haben wird, entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Aus diesem Grunde wurde vor Beginn der Aktivitäten der Projektnehmer eine Befragung ausgewählter Betriebe konzipiert und durchgeführt. Generelles Ziel dieser Umfrage war es, aktuelle Informationen über die Beschäftigungssituation behinderter Menschen zu erhalten. Darüber hinaus sollte ein möglichst breites Spektrum an unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen mit der Untersuchung angesprochen werden, um nicht von vorneherein eine Einschränkung auf wenige Branchen zu erhalten. Zu diesem Zweck wurden Betriebe aus Industrie, Dienstleistung, Handel und Handwerk in die Befragung einbezogen. Damit für jeden dieser Bereiche ausreichend Datenmaterial für aussagekräftige Aussagen vorliegt, wurden durch Zufallsauswahl in jenen Regionen, in denen die Projektnehmer aktiv sind, jeweils 300 Betriebe je

Wirtschaftsbereich ausgewählt und in die Befragung einbezogen. Je Region sind somit 1.200 Betriebe angeschrieben worden. Die für den Projektnehmer RE-INTEGRA relevante Region ist Rheinhessen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von aktion 16 haben ihren Wirkungskreis in der Region Trier/Koblenz. Diese Regionen bilden die sogenannten Erhebungsregionen, in denen die Befragung durchgeführt wurde.

Zur besseren Einschätzung der Befragungsergebnisse wurde versucht, für die Erhebungsregionen Rheinhessen auf der einen Seite und Trier/Koblenz auf der anderen Seite sogenannte Vergleichsregionen zu finden, die diesen von der Struktur her ähnlich sind. Als Auswahlkriterien wurden hierzu statistische Daten über die Bevölkerung, die Zahl der Erwerbspersonen, Anzahl an Arbeitslosen und Behinderten sowie den erwirtschafteten Umsatz herangezogen. Als Ergebnis dieses Auswahlprozesses hat sich als Vergleichsregion zu Rheinhessen der Regierungsbezirk Freiburg und zur Region Trier/Koblenz der Regierungsbezirk Braunschweig herauskristallisiert.

Im Hinblick auf die anzusprechende Zielgruppe sind in den Unternehmen prinzipiell zwei Personengruppen maßgeblich: zum einen die in den Personalabteilungen für Einstellungen verantwortlichen Mitarbeiter, zum anderen die Vertrauenspersonen, die die Rechte der schwerbehinderten Arbeitnehmer vertreten. Damit Informationen sowohl von Arbeitgeberseite (vertreten durch die Personalverantwortlichen) als auch von der Seite der Arbeitnehmer (vertreten durch die Vertrauenspersonen) berücksichtigt werden können, wurde je Unternehmen je ein Fragebogen an einen Personalverantwortlichen bzw. eine Vertrauensperson als Zielgruppen gerichtet. Wie Tabelle 6 zeigt, weist die prozentuale Verteilung der auswertbaren Fragebögen in bezug auf die beiden Zielgruppen insgesamt keine nennenswerten Unterschiede auf. Erwartungsgemäß haben mehr Personalverantwortliche geantwortet als Vertrauenspersonen. Ursache dafür ist, daß eine Vielzahl von Betrieben aufgrund ihrer Größe keine Vertrauensperson haben muß.

Tabelle 6: Beteiligung von Personalverantwortlichen und Vertrauenspersonen an der Unternehmensbefragung (gerundet in %)

Zielgruppe	Rheinhessen (Erhebungsregion)	Freiburg (Vergleichsregion)	Trier/Koblenz (Erhebungsregion)	Braunschweig (Vergleichsregion)
Personalverantwortliche	62	63	66	67
Vertrauenspersonen	38	37	34	33

Zu Beginn der Untersuchung bestanden Bedenken bezüglich der Resonanz auf die Thematik der Beschäftigung behinderter Menschen bei den Unternehmen und dementsprechend bezüglich eines ausreichenden Rücklaufs. Das Ergebnis zeigt jedoch, daß die Unternehmen für die angesprochenen Fragen durchaus sensibilisiert sind. Die Anzahl antwortender Personen und die daraus resultierenden Rücklaufquoten insgesamt sowie aufgegliedert in die einzelnen Wirtschaftsbereiche zeigt Tabelle 7. Für sozialwissenschaftliche Studien ist der jeweils erreichte verwertbare Rücklauf mit 14 -17 Prozent bzw. sogar 21 Prozent im Falle von Braunschweig erfreulich hoch. Wie erwartet war die Beteiligung von Unternehmen, die dem Bereich Industrie zuzuordnen sind, mit Werten zwischen 30 und rund 40 Prozent am höchsten. Interessant ist ferner die

relativ hohe Beteiligung von Betrieben aus dem Handwerk. Dort haben zwischen 25 und 30 Prozent der befragten Betriebe verwertbare Fragebögen zurückgesandt. Für Unternehmen, die sich an der Befragung nicht beteiligt haben, wurden – unabhängig von der jeweiligen Region – als Hauptgründe der Nichtteilnahme zum einen eine grundsätzliche Ablehnung von schriftlichen Befragungen und zum anderen fehlende Zeit angegeben.

Bei der folgenden Interpretation der einzelnen Ergebnisse ist weiterhin zu beachten, daß die Mehrzahl der Unternehmen mit bis zu 25 Mitarbeitern als Kleinbetrieb einzustufen ist. Zu dieser Gruppe zählen im einzelnen: Rheinhessen 58 Prozent, Freiburg 75 Prozent, Trier/Koblenz 73 Prozent und Braunschweig 53 Prozent. Die zweite größere Gruppe, die durch die Befragungsergebnisse repräsentiert wird, sind jene Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigen. Auf sie entfallen in Rheinhessen 21 Prozent, in Freiburg 19 Prozent, in Trier/Koblenz 13 Prozent und in Braunschweig 21 Prozent. Ferner ist zu beachten, daß bei den antwortenden Unternehmen in der Mehrheit weniger als 10 behinderte Mitarbeiter beschäftigt sind. Die Werte zwischen den jeweils verglichenen Regionen weichen dabei nicht allzu deutlich voneinander ab (Rheinhessen 78 Prozent und Freiburg 86 Prozent; Trier/Koblenz 90 Prozent und Braunschweig 92 Prozent).

Tabelle 7: Anzahl beteiligter Personen und verwertbarer Rücklauf

Wirtschaftsbereich	Rheinhessen (Erhebungsregion)	Freiburg (Vergleichsregion)	Trier/Koblenz (Erhebungsregion)	Braunschweig (Vergleichsregion)
verwertbare Fragebögen (absolut)	177	202	177	252
daraus resultierender Rücklauf (in %)	17	14	15	21
davon (in %)				
Industrie	31	42	35	32
Dienstleistungen	20	23	20	25
Handel	14	17	15	11
Handwerk	30	15	24	26

3.2 Ausgewählte Ergebnisse aus den betrachteten Regionen

Bei der Diskussion der Ergebnisse werden für die genannten Themenbereiche zunächst die Ausprägungen zu den einzelnen Fragen für die jeweiligen Regionen insgesamt sowie im gegenseitigen Vergleich erörtert. In den Fällen, in denen die Ergebnisse in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen nennenswert von den Gesamtergebnissen abweichen, wird darauf gesondert eingegangen.

Auffällig ist zunächst, daß sowohl die verglichenen Regionen Rheinhessen (Erhebungsregion) und Freiburg (Vergleichsregion) sowie Trier/Koblenz (Erhebungsregion) und Braunschweig (Vergleichsregion) als auch diese Regionen untereinander bei den einzelnen Antworten dann kaum Unterschiede aufweisen, wenn jeweils die Mittelwerte über die einzelnen Ausprägungen je Frage gebildet werden. Dies deutet darauf hin, daß in diesen Regionen von den antwortenden Unternehmensvertretern die Beschäftigungssituation behinderter Menschen sehr ähnlich wahrgenommen und eingestuft wird. Im Hinblick auf einen späteren Vergleich des Antwortverhaltens zwischen dieser ersten und der noch durchzuführenden zweiten Befragung ist somit die Möglichkeit ge-

geben, sich eventuell ergebende Veränderungen mit den durch die Projektnehmer durchgeführten Maßnahmen in Zusammenhang zu bringen.

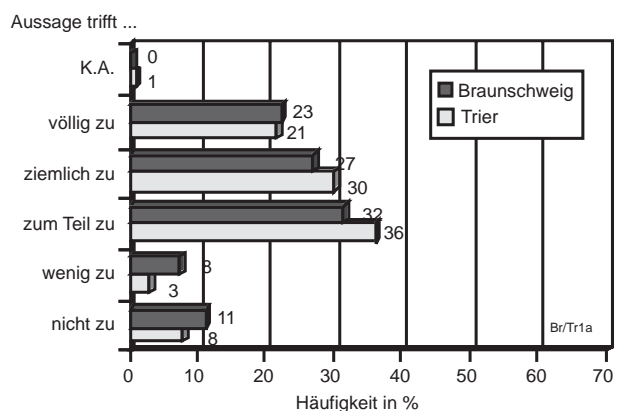
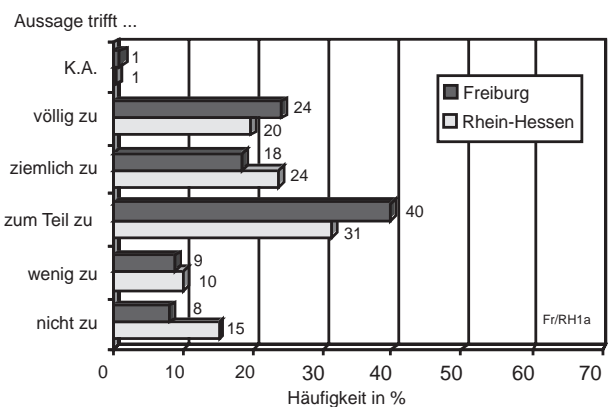
Die interessante Frage ist nun, inwiefern sich bei differenzierterer Betrachtung der Ergebnisse Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den einzelnen Regionen herausarbeiten lassen.

3.2.1 Tätigkeiten und Aufgabenstruktur als Beschäftigungshemmnis

Die von den Unternehmen angebotenen Aufgaben können ein Hindernis für mehr Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sein. Von Interesse war daher die Frage, ob die möglichen Aufgaben in den Betrieben für behinderte Mitarbeiter als zu schwierig eingestuft werden. Hier herrscht in allen Regionen eine Tendenz vor, die diese Aussage bejaht. Im Mittel liegen die Aussagen mit Werten zwischen 3,2 und 3,5 zwischen den Ausprägungen teilweiser bis ziemlicher Zustimmung. Die genauere Antwortstruktur zeigt allerdings, daß in Rheinhessen weniger Betriebe in den zu bewältigenden Aufgaben ein Problem sehen als die befragten Betriebe aus den Regionen Freiburg, Trier/Koblenz und Braunschweig. Wesentlich geprägt wird dieses Bild in Freiburg von den Vertretern der Bereiche Industrie, Dienstleistung und Handel. Hinzu kommen in allen Regionen die Vertreter des Handwerks, die in der Tendenz verstärkt dazu neigen, in den Aufgaben ein Hindernis für die Beschäftigung Schwerbehinderter zu sehen.

Lange Arbeitslosigkeit kann dazu führen, daß die potentiellen Mitarbeiter von der allgemeinen Entwicklung abgekoppelt werden und sich zunehmend Qualifikationsdefizite einstellen. Diese Argumentation wird von allen Vertretern aber

Abbildung 2: Einschätzung betrieblicher Aufgaben für Behinderte



nur zum Teil gestützt. Jeweils um die 40 Prozent bzw. im Falle von Rheinhessen 34 Prozent der Antwortenden äußern sich in dieser Weise. Annähernd ebenso viele Antworten entfallen auf die Ausprägungen geringer oder keiner Zustimmung. In Rheinhessen beträgt dieser Wert sogar 45 Prozent. Abweichend von diesem Grundmuster antworten lediglich die Dienstleister in Rheinhessen, die in diesen beiden Antwortkategorien 63 Prozent erreichen. Auffällig sind ferner die Antworten aus dem Handwerk in den Bereichen Trier/Koblenz und Braunschweig. Hier wird zu 37 Prozent (Braunschweig) bzw. 19 Prozent (Trier/Koblenz) die Meinung vertreten, daß längere Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf die Qualifikation hat.

Die Frage nach dem Zusammenhang von längerer Arbeitslosigkeit und möglichen Qualifikationsdefiziten zeigte im Grunde für die arbeitslosen Schwerbehinderten, daß die Unternehmen darin keinen schwerwiegenden Mangel sehen. Ebenso positiv sind die Antworten auf die Frage, ob bei behinderten Bewerbern von mangelndem Fachwissen auszugehen ist. Mit Werten um 75 Prozent bzw. 63 Prozent für Rheinhessen bzw. Freiburg geben die Unternehmensvertreter ein eindeutiges Votum dafür ab, daß sie im vorhandenen Fachwissen der behinderten Bewerber überwiegend keinen bzw. überhaupt keinen Hinderungsgrund für eine Beschäftigung sehen. Ganz deutlich ist dies bei den Dienstleistern zu sehen. Überraschend ist, daß sich in den Bereichen Industrie und vor allem Handwerk die gleiche Antwortstruktur abzeichnet. Lediglich die Handwerksvertreter aus Freiburg äußern zu knapp 40 Prozent zumindest teilweise Bedenken hinsichtlich der fachlichen Eignung.

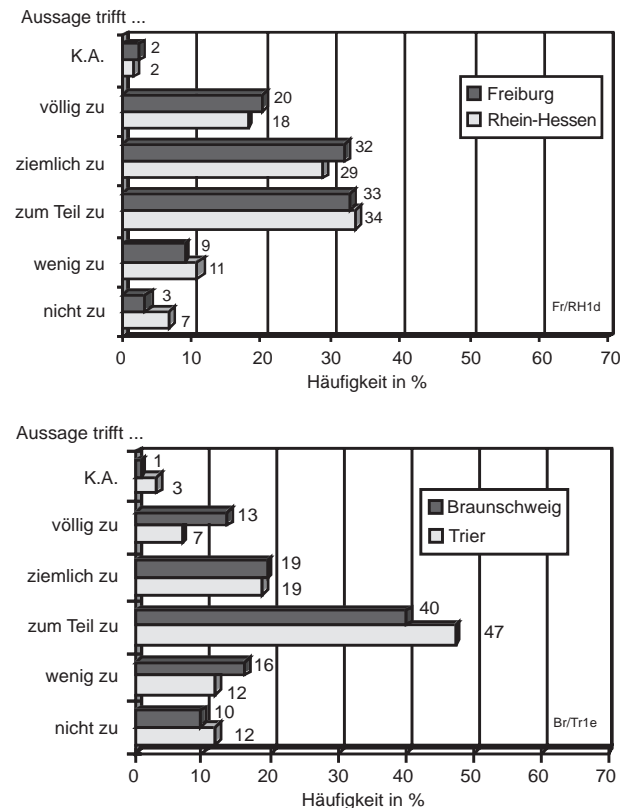
Behinderte Mitarbeiter können aufgrund ihrer Behinderung zwangsläufig nicht so flexibel eingesetzt werden wie nicht-behinderte Mitarbeiter. Häufig steht dem ein speziell auf die Bedürfnisse des einzelnen zugeschnittener Arbeitsplatz entgegen. Folglich ist es nicht überraschend, daß von den Unternehmen hier ein mögliches Handicap gesehen wird. Interessant ist in diesem Zusammenhang aber, daß nicht – wie zu vermuten wäre – der Aussage mangelnder Einsatzmöglichkeiten voll und ganz zugestimmt wird. Durchschnittlich stimmen nur rund die Hälfte der Unternehmensvertreter völlig bzw. überwiegend zu. Rund ein Drittel aller Antworten spiegelt darüber hinaus die Auffassung wider, daß dies nur teilweise zutreffend sei.

Wenn behinderte Mitarbeiter eine geringere Einsatzflexibilität haben als ihre nichtbehinderten Kollegen, dann ist im Extremfall denkbar, daß sie nur für eine bestimmte Arbeitstätigkeit eingesetzt werden können. Die Mehrheit aller Unternehmensvertreter ist mit rund 40 Prozent für Rheinhessen, Freiburg und Braunschweig bzw. 47 Prozent für Trier/Koblenz der Ansicht, daß behinderte Mitarbeiter teilweise ausschließlich für eine Tätigkeit einsetzbar sind. Lediglich für die Region Rheinhessen wählen die Vertreter der Industrie mit 47 Prozent überproportional häufig die Antwortkategorien überwiegender und völliger Zustimmung. Für die Region Braunschweig trifft gleiches für die Vertreter des Handels (27 Prozent) zu.

Die Leistungsanforderungen an jeden einzelnen sind in den vergangenen Jahren in den Unternehmen eher gestiegen denn gesunken. Trotzdem geben die Unternehmensvertreter ein deutliches Votum dafür ab, daß diese Anforderungen auch für behinderte Mitarbeiter nicht zu hoch sind. Circa ein Drittel aller Antwortenden ist der Meinung, daß dies nur zum Teil zutrifft. Jeweils etwa ein weiteres Viertel schätzt die Leistungsanforderungen für Behinderte als kaum bis nicht zu hoch ein.

Abweichungen hiervon gibt es in Rheinhessen bei den Handwerkern – deren Vertreter sehen die Leistungsanforderungen immerhin zu 46 Prozent als teilweise zu hoch an – und bei den Dienstleistern: hier wird zu 40 Prozent die Ansicht vertreten, daß die Leistungsanforderungen auch für behinderte Mitarbeiter keineswegs zu hoch seien.

Abbildung 3: Einschätzung der Einsatzflexibilität behinderter Mitarbeiter



3.2.2 Informationsstand in den Unternehmen

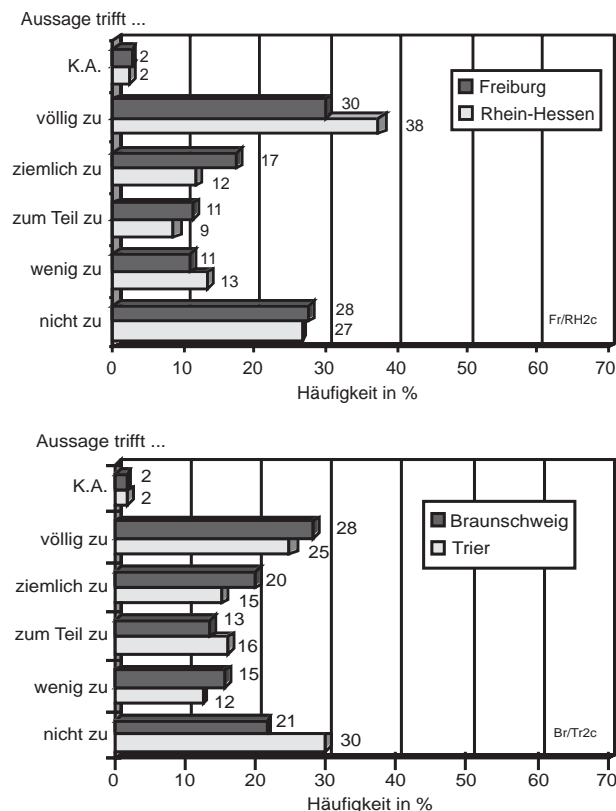
Neben den Aufgaben in den Unternehmen wurde als weiteres Themenfeld, welches einem vermehrten Angebot an Arbeitsplätzen für Behinderte entgegenstehen kann, der Bereich der Informationsbereitstellung vor allem der öffentlichen Stellen hinterfragt. In diesem Zusammenhang war von Interesse, inwieweit die verschiedenen Informationsmedien und deren Inhalt bekannt sind, und wie die vorhandenen Beratungsleistungen eingeschätzt und genutzt werden.

Die Antworten zur Bekanntheit des insgesamt zur Verfügung stehenden Informationsmaterials zeigen keine klare Tendenz. Über alle Branchen hinweg betrachtet äußern die Unternehmensvertreter, daß ihnen dieses Material zumindest teilweise bekannt sei. Für die Anbieter des Informationsmaterials kann sich daran beispielsweise die Frage anschließen, ob sie zu viele Informationen bereitstellen, ob sie die geeignetsten Verbreitungs Kanäle verwenden oder ob sie die richtigen Zielgruppen erreichen. Erste Hinweise auf diese Fragen liefert eine genauere Analyse der Antworten aus den einzelnen Wirtschaftsbereichen. So fällt auf, daß für die Regionen Freiburg, Trier/Koblenz und speziell Rheinhessen die Vertreter des Handwerks mit Werten um 40 bzw. 50 Prozent angeben, daß der Informationsumfang nicht bekannt sei. Rund 40 Prozent der Nennungen aus dem Bereich Handel der Region Trier/Koblenz entfallen ebenfalls auf die Rubrik „nichtzutreffend“.

Ein vergleichbares Bild ergibt sich für die Frage nach der Bekanntheit der verschiedenen Informationen. Auch hier wird im Mittel über alle Wirtschaftsbereiche eine nur teilweise Kenntnis der einzelnen Inhalte bestätigt. Geringfügig häufiger wie bei der Frage nach dem Umfang des Informationsmaterials wird hier mit rund einem Drittel aller Nennungen angegeben, daß die Inhalte nicht bekannt seien. Überdurchschnittlich oft wird diese Antwortmöglichkeit auch in diesem Fall wieder von den Vertretern des Handwerks und des Handels in allen Regionen gewählt. Für Trier/Koblenz trifft diese Aussage ferner für die Vertreter der Dienstleistungsbranchen zu.

Über die reine Weitergabe von Informationen hinaus bieten sowohl die Arbeitsverwaltung als auch die Hauptfürsorgestellten qualifizierte Beratungen an, wenn es um spezielle Fragen hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung von Schwerbehinderten geht. Genannt sei beispielsweise die technische Beratung bei der Einrichtung oder Umgestaltung von Arbeitsplätzen. Bei der Frage, inwieweit diese Möglichkeiten einer umfassenden Beratung bei den Unternehmen bekannt sind, kristallisieren sich in allen Regionen drei Gruppen heraus: erstens eine größere Gruppe von Unternehmen, die gut bis sehr gut informiert ist, zweitens eine kleine Gruppe, die nur zum Teil über die Beratungsmöglichkeiten Kenntnis hat, und drittens eine wiederum größere Gruppe, die wenig bis nichts über diese Leistungen der öffentlichen Stellen kennt. Erwartungsgemäß hoch ist der Kenntnisstand bei den Unternehmen der Bereiche Industrie und Dienstleistungen, spürbar schlechter hingegen ist er in allen Regionen bei den Handwerkern sowie – für Trier/Koblenz – bei den Dienstleistern. Speziell für die Vertreter der dritten Gruppe mit dem schlechtesten Informationsstand sollten folglich andere als die bekannten Wege der Informationsvermittlung gesucht werden.

Abbildung 4: Bekanntheit umfassender Beratung durch die Hauptfürsorgestelle

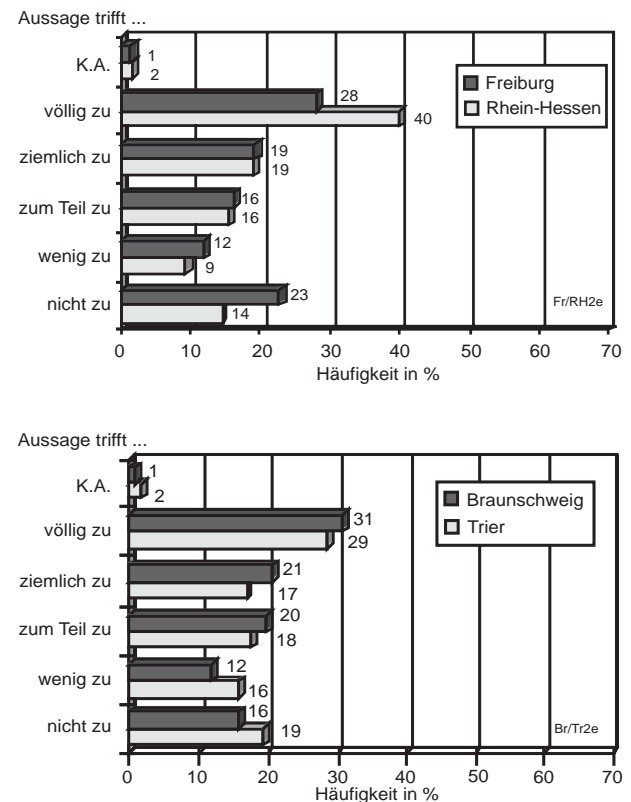


Über das Wissen zur Nutzung bestehender Beratungsleistungen hinaus ist es allerdings entscheidender, dieses Angebot auch tatsächlich zu nutzen. Dies wird stark davon abhängen, wie wertvoll die Beratungen von den Unternehmensvertretern eingeschätzt werden. Über alle Wirtschaftsbereiche und Regionen betrachtet, vergeben die Unternehmensvertreter hier nur das Prädikat „teilweise ausreichende Beratung“. Die trifft auf das Angebot der Arbeitsverwaltung und der Hauptfürsorgestellten gleichermaßen zu. Wie bei der Einschätzung der Möglichkeiten einer umfassenden Beratung, so können auch in diesem Fall drei Gruppen gebildet werden. Diese grenzen sich allerdings nicht ganz so deutlich ab wie bei der Frage nach den Möglichkeiten umfassender Beratung. Je eine größere Gruppe dokumentiert, daß sie die Beratungsleistungen überwiegend oder völlig ausreichend bzw. als wenig bis gar nicht ausreichend einstufen. Überdurchschnittlich ungünstige Bewertungen geben dabei für die Regionen Rheinhessen und Freiburg die Vertreter der Bereiche Dienstleistungen, Handwerk und Handel ab.

Die Bedeutung von Kostenaspekten, auf die an späterer Stelle nochmals genauer eingegangen wird, hat für die Unternehmen in allen Regionen in der Tendenz über alle Wirtschaftsbereiche eine mittlere bis hohe Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist es keineswegs überraschend, daß die Fragen nach den Möglichkeiten der Kostenerstattung für die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes oder die Weiterbildung eines behinderten Mitarbeiters von rund der Hälfte aller Antwortenden als ziemlich bis völlig bekannt angegeben werden. Die Nennungshäufigkeiten für die Antwortkategorien teilweiser, geringer und keiner Zustimmung bewegen sich hingegen nur zwischen 10 und 20 Prozent.

Bei einer detaillierteren Aufgliederung fällt auf, daß für den Wirtschaftsbereich Handwerk die Ausprägungen beim Ver-

Abbildung 5: Bekanntheit der Kostenerstattung für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung



gleich Rheinhessen und Freiburg im Vergleich zu allen anderen Wirtschaftsbereichen deutlich größere Abweichungen voneinander aufweisen. Die Handwerksvertreter der Region Freiburg geben an, daß sie über die Möglichkeiten der Kostenerstattung schlechter informiert sind als ihre Kollegen der Region Rheinhessen. Das gleiche Phänomen ist im Handwerk bei einem Vergleich der Regionen Trier/Koblenz und Braunschweig feststellbar. Hier verfügen die Vertreter Braunschweigs über einen deutlich besseren Informationsstand. Die Probleme, mit denen behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu kämpfen haben, können eine Ursache auch darin haben, daß über ihre spezielle Situation, die aus der Behinderung resultiert, zu wenig bekannt ist und damit aus Unkenntnis ein falsches Bild bei den Unternehmen entsteht und zu wenig für diese Menschen unternommen wird. Unter diesem Gesichtspunkt war von Interesse, ob in den Unternehmen das Bewußtsein vorhanden ist, sich über das Arbeitsamt nicht nur Bewerber allgemein, sondern speziell auch behinderte Menschen vermitteln zu lassen. Unabhängig von den einzelnen Wirtschaftsbereichen liegen die Antworten hier fast ausnahmslos bei den Kategorien überwiegender und völliger Kenntnis: zwischen rund 80 und 90 Prozent der Antworten entfallen darauf. Ausnahme bildet der Bereich des Handwerks, für den die Werte in den Regionen Freiburg und Braunschweig in diesen beiden Kategorien jeweils nur knapp 70 Prozent erreichen.

Ein ähnlich hoher Kenntnisstand spiegelt sich in bezug auf die Arbeitsmarktsituation behinderter Menschen wider. Auch hier liegt das Wissen um diese Problematik bei Werten zwischen etwa 80 und 90 Prozent (Aussage trifft ziemlich und völlig zu). Für die Bereiche Dienstleistungen und Handel klettern diese Werte für die Regionen Braunschweig und Trier/Koblenz sogar nahe an bzw. auf 100 Prozent.

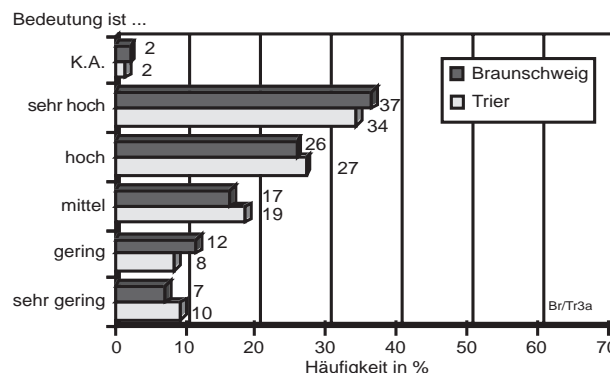
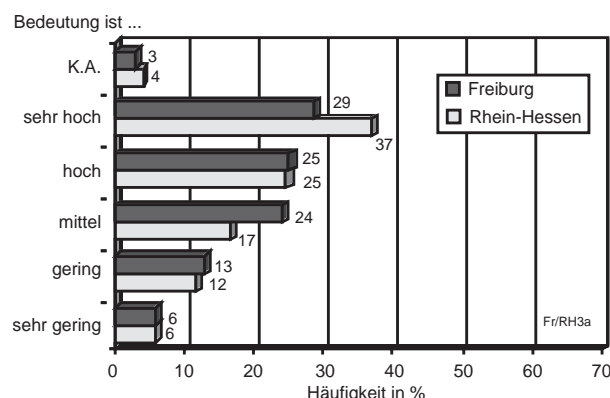
3.2.3 Bedeutung von Kostenaspekten

Wenn in einem Betrieb behinderte Menschen eingestellt werden, kann dies für das Unternehmen häufig einen zusätzlichen Kostenfaktor bedeuten. Zu denken ist in diesem Zusammenhang daran, daß ein Arbeitsplatz zuerst behindertengerecht (um)gestaltet werden muß, bevor ein behinderter Mensch ihn voll ausfüllen kann. Aber auch der Umbau bzw. die Einrichtung geeigneter sanitärer Einrichtungen oder die rollstuhlgerechte Gestaltung des Arbeits- und Umfeldes sind unter dieser Rubrik zu erwähnen. Hinzu kommt auch, daß behinderten Menschen aufgrund ihrer Behinderung Sonderurlaub zustehen kann oder veränderte Formen der Arbeitszeit notwendig werden, was zu organisatorischen Veränderungen und damit zu Kosten für das Unternehmen führen kann. Ferner führt ein besonderer Kündigungsschutz für behinderte Mitarbeiter dazu, daß in den Unternehmen nicht selten die „Gefahr“ gesehen wird, daß die Beschäftigung eines behinderten Mitarbeiters zu einem unkalkulierbaren Kostenfaktor wird, weil er nicht freigesetzt werden könne. Nicht nur die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen kann zusätzliche Kosten verursachen. Auch die Nichtbeschäftigung führt dann zu Kosten, wenn die notwendige Pflichtquote von sechs Prozent der Arbeitsplätze (bei Unternehmen mit mehr als 16 Mitarbeitern) nicht mit Schwerbehinderten besetzt ist. Dann ist für jeden unbesetzten Arbeitsplatz die Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Kosten aufgrund von Umbaumaßnahmen oder wegen bestehender Schutzrechte und Sonderregelungen für behinderte Mitarbeiter haben in allen Regionen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg mit Ausprägungen nahe dem Antwortwert

„hoch“ eine starke Bedeutung. Auffällig ist, daß die Einschätzungen zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen, die generell verhältnismäßig wenig voneinander abweichen, beim Vergleich der Regionen Rheinhessen und Freiburg für die Industrievertreter einen hohen Unterschied bei der Antwortausprägung sehr hoher Bedeutung aufweist: 44 Prozent für Rheinhessen und lediglich 26 Prozent für Freiburg. Ähnlich hoch sind auch die Unterschiede bei der Einschätzung der Kosten für Umbaumaßnahmen bei den Dienstleistern. 18 Prozent der Vertreter der Region Rheinhessen, aber 32 Prozent der Vertreter von Freiburg geben ihr Votum für eine geringe Bedeutung ab. Bemerkenswert ist ferner der jeweils hohe Anteil der Unternehmensvertreter der Bereiche Handwerk und Handel, die in den Regionen Trier/Koblenz und Braunschweig Kosten für Umbaumaßnahmen eine sehr hohe Bedeutung beimessen.

Abbildung 6: Bedeutung von Kosten durch Umbaumaßnahmen



Kosten aufgrund bestehender Schutzrechte für behinderte Mitarbeiter werden in der Gesamteinschätzung bei allen Unternehmen fast identisch beurteilt wie Kosten für Umbaumaßnahmen. Auch sie haben im Mittel hohe Bedeutung. Vergleichbar mit der vorangehenden Frage sind auch hier die Vertreter des Handwerks und des Handels – nun allerdings aus allen vier Regionen – der Ansicht, daß Kosten aufgrund von Sonderregelungen (wie z.B. Sonderurlaub) eine hohe bis sehr hohe Bedeutung zukommt.

Im Vergleich zu den beiden umrissenen Kostenfaktoren spielt die Ausgleichsabgabe für die Unternehmen keine derart wichtige Rolle. Hier herrscht in allen Wirtschaftsbereichen tendenziell weitgehende Einigkeit darüber, daß ein Betrag von 200,- DM pro Monat für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz als Kostenfaktor höchstens eine mittlere Bedeutung (entspricht der Skalenausprägung 3) hat: die Mittelwerte liegen in allen Regionen zwischen 2,6 und 2,8.

3.2.4 Einflußgrößen aus dem Umfeld der Unternehmen

Die nach wie vor schwierige Wirtschaftslage mit einem bislang unerreicht hohen Niveau an arbeitsuchenden Menschen war auch zum Zeitpunkt der Befragung in den Unternehmen ein drängendes Problem und mögliche Ursache für die Zurückhaltung bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten. Schließlich geben im Mittel alle Unternehmensvertreter an, daß die daraus resultierende schlechte Auftragslage bei ihnen ziemlich häufig bis sehr häufig einen allgemeinen Einstellungsstopp als Konsequenz nach sich gezogen hat. Durchschnittlich um die 50 Prozent aller Nennungen entfallen auf diese Antwortkategorien. Besonders trifft dies für die Regionen Rheinhessen und Freiburg für die Bereiche Industrie und Handwerk zu. Für die Region Trier/Koblenz scheint dies speziell für den Handel, für die Region Braunschweig für den Wirtschaftsbereich der Industrie ein Problem zu sein.

Behinderte Menschen können bei ihren Bewerbungen um einen Arbeitsplatz dann ins Hintertreffen kommen, wenn die Unternehmen es vorziehen, bei gleicher Qualifikation einen nicht behinderten oder jüngeren Bewerber vorzuziehen. Auf die Frage, ob es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genügend gut qualifizierte nicht behinderte Arbeitskräfte gibt, wurde die Antwortkategorie völliger Zustimmung zwar häufiger gewählt als die Kategorie geringer oder keiner Zustimmung. Trotzdem votieren durchschnittlich um die 50 Prozent der Unternehmensvertreter dafür, daß diese Aussage nur teilweise oder ziemlich zutrifft. Erfreulich, daß für die Region Freiburg mit 41 Prozent überdurchschnittlich viele Handwerksvertreter die Aussage für nur teilweise zutreffend halten. Gleiches gilt für die Region Trier/Koblenz (43 Prozent).

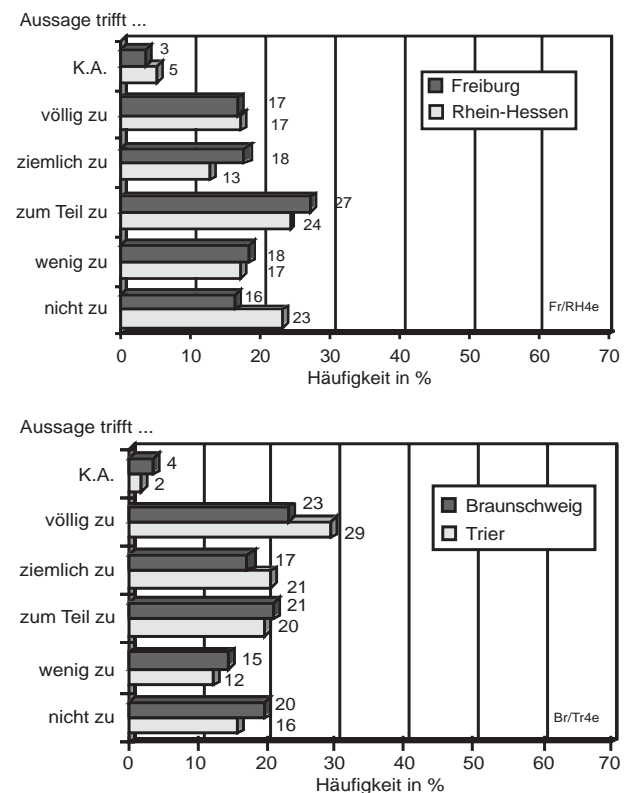
In der Tendenz insgesamt vergleichbar ist das Antwortverhalten auf die Frage, ob der allgemeine Arbeitsmarkt genügend jüngere nicht behinderte Arbeitskräfte zur Verfügung stellt. Auffällig ist dabei lediglich, daß für die Bereiche Handwerk und Handel die Vertreter der Region Braunschweig häufiger dazu tendieren als die Vertreter von Trier/Koblenz, den Aussagen ziemlich oder völlig zuzustimmen. Folglich wird dort stärker die Meinung vertreten, daß es genügend jüngere nicht behinderte Bewerber gibt.

Es ist unbestritten, daß der Staat bemüht ist, durch besondere Maßnahmen die Lasten für behinderte Menschen zu verringern, in bezug auf die Arbeitsmarktsituation beispielsweise durch Sonderprogramme wie Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose. Bei der Frage, inwieweit die Unternehmen solche Programme für wirksam halten, zeichnet sich weitgehend Einigkeit unter den Unternehmensvertretern ab. Sie vertreten einhellig die Ansicht, daß diesen Programmen nur geringfügig mehr als mittlere Bedeutung für eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage Behinderter beizumessen ist.

Haben Unternehmen ihren Firmensitz in Industriegebieten oder im ländlichen Raum, dann bietet dies beispielsweise den Vorteil einer guten Verkehrsanbindung an Bundesstraßen oder Autobahnen. Für die Beschäftigten haben solche Standorte zum Teil aber den Nachteil, daß sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur umständlich zu erreichen sind. Für behinderte Menschen kann aber die Möglichkeit, Busse und Bahnen nutzen zu können, einen Gewinn an persönlicher Mobilität bedeuten und damit eine Voraussetzung sein, auch einen Arbeitsplatz anzunehmen, der etwas weiter vom Wohnort entfernt ist. Die Unternehmensvertreter von Rheinhessen und Freiburg sehen allerdings in einem unzureichenden Verkehrsnetz in ihrer Region kein massives Hindernis. Maximal zum Teil wird dieser Aussage zugestimmt. 40 Prozent der

Dienstleister in Rheinhessen sind sogar der Ansicht, daß das Verkehrsnetz überhaupt keine Einschränkung darstellt. Im Vergleich tendieren die Vertreter der Regionen Trier/Koblenz und Braunschweig häufiger dazu, in einem unzureichenden Verkehrsnetz ein mögliches Hindernis für eine verstärkte Beschäftigung behinderter Menschen zu sehen.

Abbildung 7: Bedeutung eines unzureichenden Verkehrsnetzes

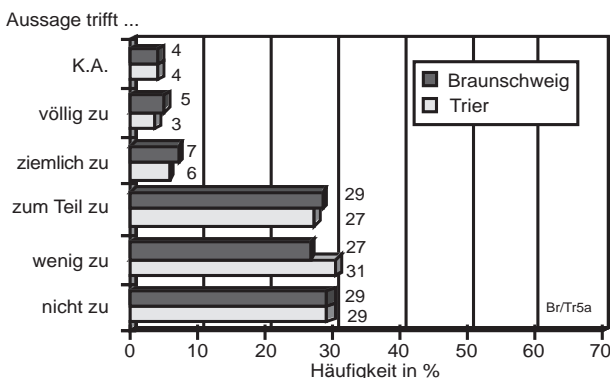
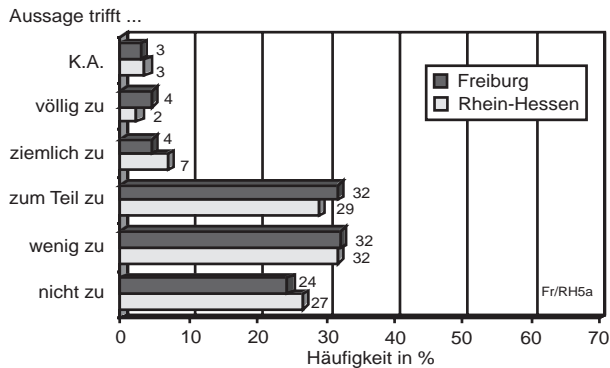


3.2.5 Unternehmensinterne Einflußfaktoren

Ein weiterer Gesichtspunkt, der als Problembereich bei der Beschäftigung von behinderten Menschen zu beleuchten war, ist die Frage nach möglichen Hemmnissen in den Unternehmen. Hierzu wurden neun konkretisierende Fragen gestellt. Bei derartigen Fragestellungen besteht stets die Gefahr, daß Schwierigkeiten, die im eigenen Bereich ihre Ursache haben, nach außen selten gerne offengelegt werden – also sozial erwünschte Antworten gegeben werden. Allerdings fallen die Antworten keineswegs nur positiv aus, so daß nicht der Eindruck entsteht, es handle sich um „geschönte“ Aussagen.

Von Interesse war, inwieweit die Tatsache, daß behinderten Mitarbeitern Sonderurlaub oder andere „Vergünstigungen“ zusteht, zu einer erschwerten Integration in Unternehmen führt. In allen Wirtschaftsbereichen wird die Auffassung vertreten, daß eine so begründete „Sonderstellung“ behinderter Menschen nur teilweise zu Schwierigkeiten führt. Lediglich die Handwerksvertreter der Region Freiburg wählen mit 41 Prozent die Möglichkeit teilweiser Zustimmung. Mit 46 bzw. 39 Prozent erreichen die Vertreter des Bereiches Handel der Regionen Braunschweig bzw. Trier ähnlich hohe Werte in der Rubrik teilweiser Zustimmung. Insgesamt äußert sich die Mehrheit aber dahingehend, daß sie mit ca. 60 Prozent aller Nennungen in den Kategorien geringer oder keiner Zustimmung ausdrücken, daß sie in einer Sonderstellung behinderter Menschen kein Interaktionshindernis sehen.

Abbildung 8: Bedeutung einer „Sonderstellung“ behinderter Mitarbeiter im Betrieb



Ein weiterer Hinderungsgrund für eine verstärkte Beschäftigung behinderter Menschen kann darin vermutet werden, daß die in einem Unternehmen beschäftigten nicht behinderten Mitarbeiter aus irgend welchen Gründen ablehnen, mit behinderten Menschen zusammenzuarbeiten. Im Durchschnitt vertreten knapp 70 Prozent der Antwortenden die Meinung, daß Vorurteile der nicht behinderten Mitarbeiter gegenüber möglichen behinderten Kollegen kaum oder gar nicht vorhanden sind. Dies ist zwar ein durchaus erfreulicher Anteil, zu beachten ist allerdings, daß diese Frage nicht zwingend von den Mitarbeitern beantwortet wurde, die Erfahrungen mit einer solchen Arbeitssituation haben. Vielmehr drücken diese Antworten das Meinungsbild der Personalverantwortlichen und Vertrauenspersonen aus, das diese von behinderten Menschen im Arbeitsalltag haben. Größere Skepsis in bezug auf diese Problematik drücken die Handwerksvertreter der Region Rheinhessen aus.

Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Fragen zeigt sich auf die Frage, ob sich nicht behinderte Mitarbeiter aufgrund der bestehenden Schutzrechte und Sonderregelungen für behinderte Mitarbeiter benachteiligt fühlen, ein positives Antwortverhalten. Es tritt das Phänomen auf, daß diese Frage häufiger mit ziemlicher Zustimmung beurteilt wird. Überdurchschnittlich oft trifft dies auf den Wirtschaftsbereich des Handwerks zu (Rheinhessen 23 Prozent, Freiburg 17 Prozent, Braunschweig 14 Prozent und Trier/Koblenz 11 Prozent). Erwähnenswert auch der mit 17 Prozent hohe Wert bei der Antwortkategorie „völliger Zustimmung“, der die Meinung der Vertreter des Handels in der Region Trier/Koblenz wiedergibt.

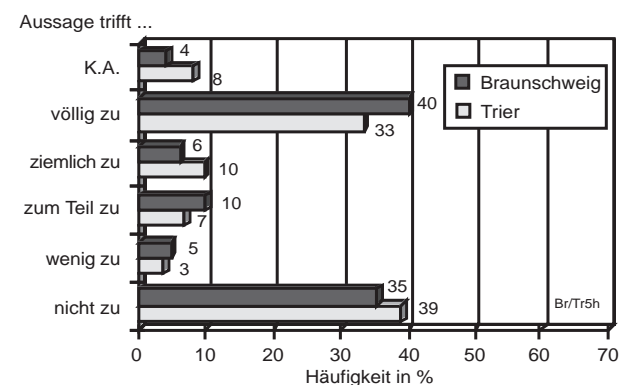
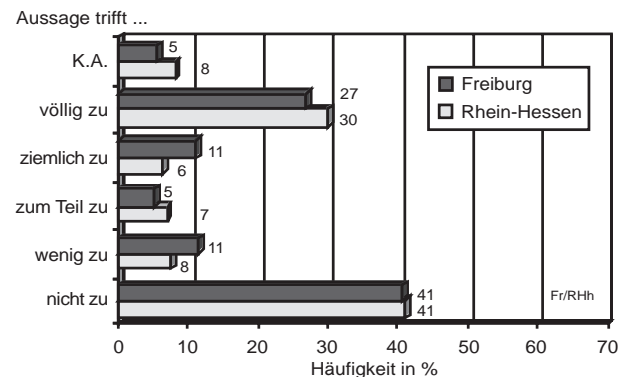
Das Antwortverhalten dreht sich nahezu vollständig um, wenn es um die Beantwortung der Frage geht, ob von den Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt gezielt nach behinderten Bewerbern gesucht wird. Ein derartiger Fall könnte bei-

spielsweise dann relevant werden, wenn die geforderte Pflichtquote noch nicht erreicht ist. Allerdings suchen im Mittel rund 80 Prozent der Unternehmen nicht gezielt nach behinderten Bewerbern. Hierin unterscheiden sich weder die untersuchten Regionen noch die einzelnen Wirtschaftsbereiche voneinander.

Folglich verwundert es nicht, wenn die Unternehmensvertreter mit ihren Antworten dokumentieren, daß sie in rund der Hälfte aller Fälle wegen einer Übererfüllung der Pflichtquote keine weiteren behinderten Bewerber mehr einstellen werden.

Der Aussage, über die Pflichtquote hinaus weitere behinderte Menschen einzustellen, stimmen in den Regionen Rheinhessen, Freiburg und Trier/Koblenz rund 30 Prozent der Unternehmensvertreter zu, in der Region Braunschweig liegt dieser Wert um 10 Prozentpunkte höher. Auffällig ist hier, daß selbst bei Industrieunternehmen, bei denen eine bessere Beschäftigungsquote für behinderte Menschen hätte vermutet werden können, eine Übererfüllung der sechsprozentigen Pflichtquote auch nur von rund einem Drittel aller antwortenden Unternehmensvertreter bekundet wurde.

Abbildung 9: Einstellung über Pflichtquote



Demgegenüber sind es die Dienstleister in der Region Rheinhessen und Trier/Koblenz, die zu 60 Prozent bzw. 55 Prozent angeben, auch über die Pflichtquote hinaus behinderte Mitarbeiter zu beschäftigen. Deutlich fällt demgegenüber das Votum der Vertreter des Handels in den Regionen Trier/Koblenz (48 Prozent) und Braunschweig (46 Prozent) und des Handwerks der Region Braunschweig (60 Prozent) aus, die auf keinen Fall über die Pflichtquote hinaus Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung stellen wollen.

Eine mögliche Begründung für diesen Sachverhalt kann darin gesehen werden, daß eine ebenfalls überwiegende Anzahl von Unternehmen (im Durchschnitt ca. 70 Prozent) keine

Notwendigkeit sieht, die Stellen möglichst schnell zu besetzen. Vor diesem Hintergrund wird nachvollziehbar, daß behinderte Bewerber bei den Unternehmen einen schweren Stand haben. Die Unternehmen ziehen es nach den vorliegenden Ergebnissen im Umkehrschluß eher vor, eine ausgeschriebene Stelle längere Zeit lieber nicht zu besetzen und statt dessen ggf. mehrfach auszuschreiben – oder nicht zu besetzen –, bevor sie sich für einen behinderten Bewerber entscheiden.

In der momentan schwierigen Wirtschaftslage kann ein verhältnismäßig einfacher Grund für Nichteinstellungen darin bestehen, daß die Geschäftstätigkeit eingeschränkt wird. In bezug auf diese Fragestellung kristallisieren sich zwei klare Antworthäufungen heraus. Jeweils etwa ein Drittel der Antwortenden stimmt diesem Sachverhalt vollständig zu bzw. lehnt dies vollständig ab. Für die Regionen Rheinhessen, Freiburg und Trier/Koblenz ergibt sich mit rund 50 Prozent der Vertreter des Dienstleistungsbereiches keine Einschränkung der Geschäftstätigkeit. Für 44 Prozent der Handwerksvertreter der Region Braunschweig ist eine Einschränkung der Geschäftstätigkeit durchaus ein Problemfeld.

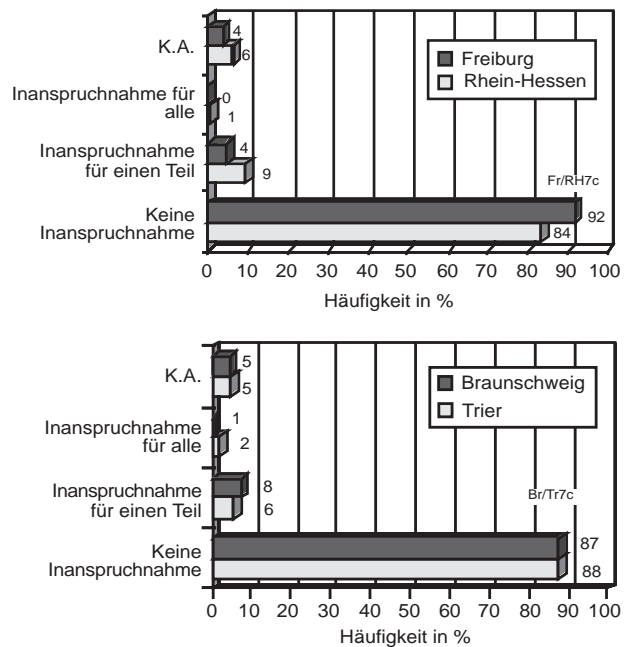
Zur besseren Einschätzung der Antworten zu diesem Fragenblock möglicher betrieblicher Schwierigkeiten wurde abgefragt, ob sich die Unternehmen noch in einer Aufbauphase (bis zu drei Jahren) befinden oder sich bereits am Markt etabliert haben. Zwischen 80 und 90 Prozent der Unternehmensvertreter geben an, daß ihr Betrieb über die Aufbauphase hinweg ist. Nur für die Vertreter des Handels in Rheinhessen und die Vertreter des Handwerks in der Region Trier/Koblenz trifft diese Aussage (jeweils 17 Prozent geben an, noch in der Aufbauphase zu sein) nicht zu.

In Ergänzung zu der Frage, ob sich die Aufgaben, die in einem Unternehmen zu bearbeiten sind, für Behinderte eignen, wurde etwas allgemeiner hinterfragt, ob das Aufgabenfeld, in dem der Betrieb tätig ist, ebenfalls geeignet erscheint. Die Mehrheit der Unternehmensvertreter ist zwar der Auffassung, daß dies vollständig oder zumindest teilweise der Fall ist. Rund ein Drittel votiert allerdings mit einem klaren Nein. Mit 54 Prozent für Trier/Koblenz, 56 Prozent für Freiburg, 58 Prozent für Braunschweig und sogar 73 Prozent für Rheinhessen sind es die Vertreter des Handwerks, die dieses Bild eines für Behinderte völlig ungeeigneten Aufgabengebietes prägen.

3.2.6 Inanspruchnahme von Förderleistungen durch die Unternehmen

Unternehmen können bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter direkte Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen. Explizit wurde hinterfragt, inwieweit von der Hauptfürsorgestelle Lohnkostenzuschüsse, Zuschüsse zu einer behindertengerechten Arbeitsgestaltung, technische Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen für behinderte Mitarbeiter in Anspruch genommen werden. Ferner war von Interesse, ob das Angebot der Arbeitsverwaltung an technischer Beratung oder an Qualifizierungsmaßnahmen genutzt wird. Unabhängig davon, um welchen Leistungsanbieter und welche Leistung es sich handelt, zeigen die Ergebnisse, daß um die 90 Prozent aller Unternehmen keine dieser Leistungen für sich in Anspruch nehmen. Dies gilt gleichermaßen für alle Wirtschaftsbereiche und alle untersuchten Regionen. Ganz drastisch stellen sich die Werte für die Bereiche Handwerk und Handel in Rheinhessen und Freiburg dar. In beiden Fällen werden praktisch keine Leistungen genutzt. Das gleiche Resümee muß für die Handwerksvertreter für Trier/Koblenz und Braunschweig gezogen werden.

Abbildung 10: Technische Beratung durch die Arbeitsverwaltung



4 Schlußbetrachtung

Vor dem Hintergrund der sich in der deutschen Wirtschaft zur Zeit vollziehenden Veränderungen und dem damit verbundenen Druck auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wäre es reine Illusion zu glauben, daß durch die Aktivitäten der Projektnehmer eine insgesamt spürbare Entspannung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen zu leisten wäre. Zu vielfältig und komplex sind hier die Ursachen- und Wirkungsbeziehungen, die zur Arbeitslosigkeit führen. Teilweise sind solche Beziehungen nicht oder nur schwer aufzulösen und zu beeinflussen. Auch kann und sollen durch die Arbeit der Projektnehmer die Anstrengungen und das Verdienst der Arbeitsvermittler bei den öffentlichen Stellen keineswegs geschmälert werden. Ohne ihren Einsatz wäre das Heer der Arbeitslosen zweifellos noch größer und die Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter hätte in Rheinland-Pfalz vermutlich bereits vor Jahren die Marke von 10.000 Personen überschritten. Trotz allem soll hier keiner resignativen und pessimistischen Grundhaltung das Wort geredet werden.

Wichtig im *gemeinsamen* „Kampf“ gegen die Arbeitslosigkeit – und hier speziell gegen die Arbeitslosigkeit behinderter Menschen – ist es, daß neben der bewährten Vermittlungsarbeit der öffentlichen Stellen wie Arbeitsverwaltung oder Hauptfürsorgestellen bzw. Landschaftsverbänden auch andere Wege gangbar gemacht und beschritten werden. Entscheidend wird hier sein, daß nicht mehrere das Gleiche tun. Die Arbeitsvermittler sind täglich bemüht, eine große Zahl von arbeitsuchenden Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen, darunter auch Schwerbehinderte. Es liegt in der Natur der Sache, daß dabei für den einzelnen nicht immer die Zeit aufgewendet werden kann, die notwendig wäre. Hierin besteht eine Chance zur gegenseitigen Ergänzung.

Es liegt die Vermutung nahe, daß durch die Arbeit der Projektnehmer vor allem dann die erwünschten und dringend benötigten Arbeitsplätze für behinderte Menschen akquiriert werden können, wenn vor und während der Vermittlungsarbeit auf die individuellen Erfordernisse behinderter Bewerber eingegangen wird. Für die behinderten Menschen kann dies

die Gewißheit formal korrekter Bewerbungsunterlagen, aber auch den Abbau von Unsicherheit oder Angst vor einer konkreten Bewerbungssituation bedeuten. Für die Unternehmen liegt ein Vorteil in einer individuellen Betreuung behinderter Bewerber durch die Projektnehmer darin, daß bereits im Vorfeld einer konkreten Bewerbung bzw. vor einem Bewerbungsgespräch ein intensiver Abgleich zwischen den Anforderungen eines Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten und Vorstellungen der Bewerber erfolgen kann. Für einen behinderten Menschen bedeutet dies im Umkehrschluß, daß er seine Bewerbung gezielter an solche Arbeitgeber richten kann, bei denen ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz vorhanden oder geschaffen werden kann. Damit erhöht sich die Chance auf einen Vermittlungserfolg.

Die Suche nach einem Arbeitsplatz für behinderte Bewerber sollte nicht ausschließlich unter engen finanziellen Gesichtspunkten beleuchtet werden. In Kosten-Nutzen-Überlegungen einer Vermittlung dürfen nicht nur die entstehenden Förder- und Projektkosten einfließen. Zu berücksichtigen sind auch Kosten einer Nicht-Vermittlung (z.B. Arbeitslosengeld und -hilfe, Sozialhilfe, Wohngeld oder Ausfälle bei Sozialabgaben), mit denen der Staatshaushalt belastet wird. Zu enge System- bzw. Betrachtungsgrenzen führen zu suboptimalen Lösungen.

Seit der Projektlaufzeit von RE-INTEGRA weisen die Vermittlungszahlen für arbeitslose Schwerbehinderte in Rheinland-Pfalz wie auch für das gesamte Bundesgebiet von '94 auf '95 zunächst eine steigende Tendenz auf, fallen jedoch im Folgejahr wieder ab. Über den Dreijahreszeitraum von '94 bis '96 ergibt sich eine durchschnittliche Vermittlungsquote arbeitsloser Schwerbehinderter, die in Rheinland-Pfalz bei rund 11 Prozent und für das gesamte Bundesgebiet bei ca. 16 Prozent liegt. Die Zahlen für Rheinland-Pfalz bleiben somit etwa 5 Prozent hinter dem Bundesdurchschnitt zurück.

Die zusätzlichen Vermittlungen, die durch die Projektnehmer realisiert werden, können somit dazu beitragen, die Vermittlungssituation arbeitsloser Schwerbehinderter – wenn auch verhalten – zu verbessern. Angesichts einer Zahl von mehr als 10.000 arbeitslosen Schwerbehinderten im Jahre 1996 in Rheinland-Pfalz kann dies als ein positiver Beitrag für die Behinderten des Landes gewertet werden.

Die Tatsache, daß ein Großteil der antwortenden Unternehmen über keine bis wenig Erfahrungen mit der Beschäftigung von behinderten Menschen verfügt, ist vor dem Hintergrund, daß die erforderliche Pflichtquote von den wenigsten Unternehmen tatsächlich erreicht wird (vgl. die Werte in Tabelle 3) nicht verwunderlich. Demgegenüber ist es aber positiv zu werten, daß die Unternehmen beispielsweise in einer längeren Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten oder in deren

Tabelle 8: Vermittlungen arbeitsloser Schwerbehinderter

		Rheinland-Pfalz	West	Bund Ost	insgesamt
1994	Arbeitslose Schwerbeh.	8.844	155.525	22.792	178.317
	Vermittlungen	919	23.473	8.776	32.249
	Quote	9,40%	13,10%	27,80%	15,30%
1995	Arbeitslose Schwerbeh.	9.181	155.528	20.590	176.118
	Vermittlungen	1.190	25.796	8.926	34.722
	Quote	12%	14,20%	30,20%	16,50%
1996	Arbeitslose Schwerbeh.	9641*	156.894	23.862	180756
	Vermittlungen	1.109	25.275	8.334	33.609
	Quote	10,30%	13,90%	25,90%	15,70%

* aktuelle Daten von Ende 12/96, übrige Angaben: Jahresmittelwerte

Einsatzmöglichkeiten im Betrieb keineswegs zwingend ein massives Handicap für ein Beschäftigungsverhältnis sehen.

Insgesamt bleibt abzuwarten, ob sich die bislang zu verzeichnenden „Erfolge“ bei der Akquirierung von Arbeitsplätzen und deren Besetzung mit behinderten Bewerbern auch in den folgenden Jahren der Projektarbeit fortsetzen lassen.

5 Literaturverzeichnis

- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1994): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 1, S. 94.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1996): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 1, S. 112 und 117 - 118.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1997): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 1, S. 96.
- Gaßmann, Uwe (1994): Pflichtquote objektiv nicht erfüllbar. In: Arbeitgeber, 46. Jg., Heft 12, S. 451 - 455.
- Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz – SchwbG) in der Fassung vom 26.08.1996 (BGBl. I, S. 1421) zuletzt geändert durch das Gesetz vom 5.10.1994 (BGBl. I, S. 2911).
- Henninges, Hasso von (1993): Arbeitssuchende Schwerbehinderte. Eine Sekundäranalyse amtlicher Statistiken. BeitrAB 172. Nürnberg.
- Schettkat, Ronald / Semlinger, Klaus (1982): Der eigenständige Effekt gesundheitlicher Einschränkungen als Vermittlungshemmnis. In: MittAB 4, S. 434 - 442.
- Zink, Klaus J. / Diery, Hartmuth (1996): Die Integration Schwerbehinderter in das Arbeitsleben. In: Zwierlein, Eduard (Hrsg.): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft. Neuwied, Kriftel, Berlin, S. 480 - 491