

lich zur Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots für Behinderte von Bedeutung sind. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten waren von den Befragten hinsichtlich ihrer Bedeutung mit „sehr wichtig“, „wichtig“ oder „weniger wichtig“ zu beurteilen; die Tabelle 5 gibt in Prozent die Einstufung durch die Betriebe wieder, die sich zu dieser Frage geäußert haben:

Tabelle 5: Bedeutung von Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze für Behinderte aus der Sicht der Betriebe

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig
Zusätzliche finanzielle Förderung des Ausbildungsbetriebes aus öffentlichen Mitteln	37%	48%	15%
Berufsvorbereitende Maßnahmen vor Beginn der Ausbildung	51%	33%	16%
Besonders intensive Beratung der Ausbildungsbetriebe durch das Arbeitsamt, Kammern oder sonstige Stellen	40%	37%	23%
Maßnahmen zur besonderen Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder	21%	52%	27%
Besondere Maßnahmen zur psychologischen oder ärztlichen Betreuung der Behinderten	23%	47%	30%
Entlastung des einzelnen Betriebes durch ein verstärktes Angebot überbetrieblicher Stütz- und Förderungsmaßnahmen für Behinderte	28%	41%	31%

Werden die Prozentwerte für die Antwortmöglichkeiten „sehr wichtig“ und „wichtig“ addiert, stehen zusätzliche finanzielle Fördermaßnahmen und berufsvorbereitende Maßnahmen in der Rangliste an erster Stelle. Für eine besonders intensive Beratung der Ausbildungsbetriebe durch Arbeitsamt, Kammern oder sonstige Stellen spricht sich ebenfalls ein hoher Anteil der Betriebe aus. Eine differenzierende Analyse nach Behinderungsarten zeigt, daß berufsvorbereitende Maßnahmen besonders für die Gruppe der Lernbehinderten als sinnvoll angesehen werden, während eine eingehende Beratung der Ausbildungsbetriebe durch das Arbeitsamt, Kammern und sonstige Stellen vor allem für körperbehinderte Auszubildende als hilfreich angesehen wird.

Die Befragungsergebnisse lassen erkennen, daß die finanzielle Förderung von Betrieben, die Behinderte ausbilden, einen nicht zu unterschätzenden Einfluß auf das Ausbildungsverhalten ausübt. Dies ist verständlich vor dem Hintergrund der von den Betrieben genannten Belastungsfaktoren. Der bei allen Maßnahmen sehr hohe Anteil von „sehr wichtig“ und „wichtig“ Nennungen macht deutlich, daß ein weiterer Ausbau von Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Erstausbildung Behinderter dringend erforderlich ist.

Anmerkungen

- [1] Mit Behinderten waren dabei alle Personen gemeint, die von anderen Stellen (z. B. Arbeitsamt) als solche eingestuft waren, oder nach Kenntnis der Befragten aufgrund gesundheitlicher oder anderer Ursachen schwerwiegend und andauernd beeinträchtigt sind; also nicht nur Behinderte nach dem Schwerbehindertengesetz, sondern auch Behinderte, die nicht als Schwerbehinderte anerkannt oder ihnen gleichgestellt sind. Zur Beurteilung wurden jedoch auch Art der besuchten Schule, Schulabschluß und gegebenenfalls Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit herangezogen.
- [2] Die Befragung wurde in anonymisierter Form durchgeführt.
- [3] Eine ausführliche Darstellung der Methode zur Erfassung der Kosten der betrieblichen Erstausbildung findet sich in: Beicht, U.; Böll, G.; Malcher, W.; Noll, I.: Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Ausbildungsbetrieben in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1982, Veröffentlichung des BIBB in Vorbereitung.
- [4] In der vorliegenden Untersuchung sollten die befragten Betriebe das Leistungsniveau des behinderten Auszubildenden während der produktiven Zeiten mit dem Leistungsniveau eines nicht behinderten Auszubildenden im gleichen Ausbildungsjahr des gleichen Ausbildungsberufes vergleichen. Als vorgegebene Kategorien dienten: ungefähr gleich hoch, um etwa ___ % niedriger, um etwa ___ % höher.
- [5] Die Ergebnisse einer detaillierten Erhebung der Kosten der betrieblichen Erstausbildung Behinderter in 19 stark besetzten Ausbildungsberufen und eine ausführliche Beschreibung des zugrunde gelegten Kostenmodells werden im Laufe des Jahres 1982 veröffentlicht.
- [6] Vgl. die Angaben zu einer repräsentativen Erhebung in: Böll, G.; Kloas, P.-W.; Wiederhold-Fritz, S.: Betriebliche Berufsausbildung behinderter Jugendlicher – Erste Daten einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 10 (1981), Heft 4, S. 1-5.
- [7] Vgl. Böll, Kloas, Wiederhold-Fritz, a.a.O., S. 5.
- [8] Es handelt sich hier um die subjektive Einschätzung der befragten Betriebe. Vorgegeben waren die Kategorien: erheblich höhere Unterweisungszeiten, geringfügig höhere Unterweisungszeiten, keine unterschiedlichen Unterweisungszeiten, niedrigere Unterweisungszeiten.
- [9] A.a.O. (s. Anmerkung [5]).
- [10] Die Betriebe wurden nach Art und Höhe der finanziellen Zuschüsse für die Ausbildung eines behinderten Jugendlichen gefragt. Da auch Mehrfachförderungen vorkommen, ist die Summe der Prozentwerte größer als 100 Prozent.

Hans-Günther Ritz

Schwerbehindertenvertrauensleute und Berufsausbildung jugendlicher Schwerbehinderter

Fragestellung:

Durch die 1981 vom BIBB durchgeführte empirische Studie zur beruflichen Bildung Behinderter [1] wird ein deutliches Defizit an betrieblichen Erstausbildungsplätzen für behinderte Jugendliche belegt. Dabei zeigt diese Studie, daß größere Betriebe sich nur unterdurchschnittlich an der betrieblichen Ausbildung Behinderter beteiligen. Da eine Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes für Behinderte als wünschenswert angesehen

wird, soll hier diskutiert werden, wie weit der Schwerbehindertenvertrauensmann (SchwbVM) die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen fördern kann.

Der Schwerbehindertenvertrauensmann ist nach dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) (1974) mit der besonderen Interessenvertretung der Schwerbehinderten im Betrieb betraut [2]. Er wird von allen Schwerbehinderten des Betriebes überall dagewählt, wo mindestens fünf Schwerbehinderte beschäftigt werden. In

aller Regel gibt es somit nur in Betrieben ab etwa 100 Beschäftigten einen Schwerbehindertenvertrauensmann [3]. In diesen Betrieben kann der Schwerbehindertenvertrauensmann durch seine besondere Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse eigene Initiativen, evtl. zusammen mit anderen Betriebsorganen, zur Eingliederung behinderter Jugendlicher ergreifen oder in spezifischer Weise staatliche Fördermaßnahmen flankieren.

Als empirische Grundlage für die hier angestellten Überlegungen dient Erhebungsmaterial aus einer Befragung von über 600 Schwerbehindertenvertrauensmännern im Jahr 1980 zu ihrer Tätigkeit und deren betrieblichen Bedingungen, die vom Autor im Rahmen des Forschungsschwerpunktes Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik der Universität Bremen durchgeführt wurde [4].

Welche Betriebe bilden schwerbehinderte Jugendliche aus?

Im Zeitpunkt der Befragung (1980) gaben die Schwerbehindertenvertrauensmänner an, daß in 114 der 609 einbezogenen Betriebe insgesamt 306 schwerbehinderte [5] Auszubildende beschäftigt waren [6]. Damit beteiligt sich etwa ein Fünftel der Betriebe an der Berufsausbildung schwerbehinderter Jugendlicher. Im Durchschnitt aller Betriebe mit mindestens einem schwerbehinderten Jugendlichen sind pro 1000 Arbeitsplätze etwa zwei Ausbildungsplätze von Schwerbehinderten besetzt. Mit steigender Betriebsgröße steigt zwar der Anteil der Betriebe mit schwerbehinderten Auszubildenden deutlich an (vgl. Tab. 1), aber der relative Anteil dieser Ausbildungsplätze an allen Arbeitsplätzen sinkt. So fallen in Betrieben unter 500 Beschäftigte sieben Ausbildungsplätze Behindertener auf 1000 Arbeitsplätze, in Betrieben über 1000 Beschäftigte nur noch ein Ausbildungsplatz auf 1000 Arbeitsplätze.

Tabelle 1: Verteilung schwerbehinderter Auszubildender nach Betriebsgrößen

Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden		Zahl der Betriebe mit ... Beschäftigten			
		bis 500	501 bis 1000	über 1000	insgesamt
		1	2	3	4
keine	1	209 93%	136 85%	111 63%	456 81%
eins bis drei	2	15 7%	23 15%	53 30%	91 16%
vier und mehr	3	—	—	13 7%	13 2%
insgesamt	4	224	159	177	N = 560 (100%)

Erläuterung: Die erste Zahl in jedem Feld benennt die absolute Fallzahl (Betriebe) in der Stichprobe, die untere Zahl gibt die Spaltenprozentuierung an. Alle Zahlen nach Angaben des Schwb VM des Betriebes.

Lesebeispiel: In 93 Prozent aller Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten wird zum Zeitpunkt der Befragung kein schwerbehinderter Auszubildender beschäftigt.

Quelle: Befragung von Schwb-Vertrauensleuten (SchwVL) 1980, Universität Bremen, Projekt Funktion und Selbstverständnis der SchwbVL des Forschungsschwerpunktes Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik

Die behinderten Jugendlichen sind dementsprechend überwiegend einzeln, kaum als Gruppen anzutreffen, durchschnittlich sind 2,7 Auszubildende pro Betrieb beschäftigt.

Auffällig ist, daß gerade jene Betriebe, die die gesetzliche Mindestquote von 6 Prozent Schwerbehinderter bei ihren Beschäftigten

nicht erreichen, besonders wenig schwerbehinderte Jugendliche ausbilden. Wie Tabelle 2 zeigt bilden 92 Prozent der Betriebe mit 5 Prozent Schwerbehinderten und weniger keine Behinderten aus. Am höchsten ist der Anteil Betriebe mit schwerbehinderten Auszubildenden dort, wo 6 Prozent und mehr Schwerbehinderte beschäftigt werden.

Tabelle 2: Verteilung schwerbehinderter Auszubildender nach %-Anteil Schwerbehinderter an allen Beschäftigten des Betriebes

behinderte Auszubildende		Zahl der Betriebe % Anteil Schwerbehinderter				
		bis 5%	5% bis 6%	6% bis 8%	8% und mehr	insgesamt
		1	2	3	4	5
keine	1	172 92%	68 79%	106 74%	107 77%	453 82%
mindestens einen	2	15 8%	18 21%	38 26%	32 23%	103 18%
insgesamt	3	187	86	144	139	N = 556 100%

Erläuterung: Alle Zahlen nach Angaben der befragten SchwbVM des Betriebes. Die obere Zahl jeder Zeile gibt die Fallzahl (Betriebe) in der Stichprobe an, die untere Zahl die Spaltenprozentuierung.

Lesebeispiel: 92 Prozent der Betriebe mit bis zu 5% Schwerbehinderten-Anteil bilden keinen behinderten Jugendlichen aus.

Quelle: Befragung von SchwbVM 1980, Universität Bremen, Projekt Funktion und Selbstverständnis der Schwb VL des Forschungsschwerpunktes Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik

Dem entspricht auch, daß gerade in den Betrieben mit einer aktiveren Personalpolitik gegenüber Behinderten am häufigsten schwerbehinderte Auszubildende anzutreffen sind. Sowohl die Häufigkeiten behindertengerechter Arbeitsplatzgestaltungen, der Neueinstellung von Schwerbehinderten und innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildungen für Schwerbehinderte sind dort am höchsten, wo auch behinderte Auszubildende anzutreffen sind.

Auffällig ist auch, daß die Bereitschaft Behinderte auszubilden, nicht mit Erweiterung der Beschäftigtenzahl korreliert. Von den Betrieben mit sinkender Beschäftigtenzahl im Zeitraum 1975 bis 1980 bilden 21 Prozent Behinderte aus, von Betrieben mit gestiegener Beschäftigtenzahl nur 19 Prozent.

Dies erklärt sich vermutlich aus zwei Umständen: Auch in den ausbildungsaktiven größeren Betrieben ist der Anteil von schwerbehinderten Auszubildenden so klein, daß nicht aus zwingenden ökonomischen Gründen bei Belegschaftsverminderung die Ausbildung von Schwerbehinderten eingestellt werden muß. Ob sie reduziert wird, ist mit den vorliegenden Daten nicht überprüfbar. In anderer Hinsicht hat die Untersuchung zudem gezeigt, daß eine aufgeschlossene betriebliche Politik gegenüber Schwerbehinderten sich auch in Krisenzeiten bei einer Gruppe von Betrieben als recht stabil erweist. Zum anderen zeigt sich, daß es eine Gruppe von Betrieben gibt, die offensichtlich am ehesten das Etikett „behindertenfeindlich“ verdient: Trotz nicht erfüllter Pflichtquote gemäß Schwerbehindertengesetz und trotz steigender Beschäftigungszahlen werden keine Schwerbehinderten ausgebildet.

Welche Möglichkeiten hat der Schwerbehindertenvertrauensmann zur Förderung von Ausbildungsplätzen für Schwerbehinderte?

Um die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertrauensmänner im Bereich berufliche Erstausbildung richtig einschätzen zu können, muß man sich verdeutlichen, daß etwa

75 Prozent aller erwerbstätigen Schwerbehinderten über 45 Jahre, aber nur 3 Prozent unter 25 Jahre alt sind [7]. Dies prägt die Gesamtaufgabenstruktur ganz maßgeblich. Die Probleme jüngerer Behinderter sind rein zahlenmäßig relativ selten. Zudem ist — nicht zuletzt aufgrund der relativ kleinen absoluten Zahlen — die Zusammenführung eines geeigneten Bewerbers mit einem entsprechenden Ausbildungsplatz schwierig. Für einen betrieblichen, in aller Regel ehrenamtlichen Helfer muß also eine relativ seltene Aufgabe von einiger Schwierigkeit mitbearbeitet werden. So wundert die häufige Erfolglosigkeit des Engagements für die Einstellung von Schwerbehinderten auf Ausbildungsplätze schon aus diesen eher technischen Gründen nicht. Etwa ein Fünftel der Schwerbehindertenvertrauensmänner gab an, sich in diesem Sinne engagiert zu haben. Das entspricht zwar etwa dem Anteil der Betriebe mit schwerbehinderten Auszubildenden, es fallen aber häufig Schwerbehindertenvertrauensmannengagement und tatsächliche Ausbildung nicht in einem Betrieb zusammen. So sind in mehr als der Hälfte aller Betriebe die Auszubildenden ohne ausdrückliches Engagement des Schwerbehindertenvertrauensmannes eingestellt worden. Andererseits gibt es ebenfalls nur in einer Hälfte der Betriebe, in dem sich der Schwerbehindertenvertrauensmann dafür einsetzte, tatsächlich auch behinderte Auszubildende. Diese statistische Bestandsaufnahme ist also eher dazu angetan, die derzeitigen Handlungsmöglichkeiten kritisch einzuschätzen. Wenn man jedoch auf Ebene der Fallschilderungen der Schwerbehindertenvertrauensmänner die Verläufe von Ausbildungseinstellungen untersucht, so zeigt sich deutlicher, welche Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertrauensmann hat bzw. derzeit wahrnimmt.

Es sind dabei zwei Grundtypen des Engagements zu unterscheiden: entweder der Schwerbehindertenvertrauensmann wirbt bei Betriebsleitung, Betriebsrat und Ausbildungsmeistern generell für die Bereitschaft, einen „Behindertenbildungsplatz“ bereitzustellen. Solche abstrakten Bemühungen — ohne einen schon bekannten konkreten Bewerber — scheinen hohe Mißerfolgschancen zu haben. Derartige Mißerfolge entmutigen in vielen Fällen zudem alle Beteiligten für zukünftige Bemühungen. Beim anderen Verlaufsmuster beginnen alle Bemühungen erst bei Vorhandensein eines konkreten Bewerbers. Anlaß kann z. B. sein, daß ein Verwandter des behinderten Jugendlichen im Betrieb tätig ist. Die Tätigkeit des Schwerbehindertenvertrauensmannes ist hier das Verhandeln mit Ausbildungspersonal, Personalabteilung, Betriebsleitung und Betriebsrat über die Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes und des Ausbildungsvertrages. Die Fallbeispiele der Interviews zeigen, daß selbst dort, wo die Betriebsleitung positiv eingestellt ist, noch mannigfaltige innerbetriebliche Hindernisse auftreten können. Ein spezialisierter betrieblicher Funktionsträger wie der Schwerbehindertenvertrauensmann, dessen ausschließliche Aufgabe es ist, sich für die Belange der Behinderten einzusetzen, ist in solchen Fällen durchaus besser geeignet als jede multifunktionale betriebliche Instanz. Teilweise kann der Schwerbehindertenvertrauensmann durch Ansprechen von Arbeitsämtern und Hauptfürsorgestellen staatliche Förderleistungen aktivieren. Betriebe mit schwerbehinderten Auszubildenden nehmen sowohl die nachgehende Hilfe der Hauptfürsorgestellen [8] als auch die Sonderprogramme des Bundes und der Länder zur Eingliederung arbeitsloser Schwerbehinderter stärker als andere Betriebe in Anspruch. Was die Schwerbehindertenvertrauensmänner dazu beitragen, läßt sich zwar nicht exakt aus der Umfrage beurteilen, die Fallbeispiele belegen aber, daß viele Schwerbehindertenvertrauensleute zumindest die innerbetriebliche Beschäftigung mit solchen staatlichen Angeboten fördern. Aufschlußreich ist auch der Zusammenhang von betriebsbezogenen Merkmalen und dem Engagement der Schwerbehindertenvertrauensmänner. Bezüglich Betriebsgrößenklasse und Schwerbehindertenanteil zeigt sich genau auch dort das größte Engagement, wo die höchsten Anteile von Betrieben mit schwerbehinderten Auszubildenden vorliegen (vgl. Tab. 1 und 2). Ein gleichgerichteter Zusammenhang besteht auch bei der wirtschaftszweigbezogenen Verteilung. Ein besonders hoher

Anteil von Schwerbehindertenvertrauensleuten im öffentlichen Dienst, im Bereich der Banken und Versicherungen, sowie der Gewerbebereiche Bau, Steine, Erden, Chemische Industrie und Elektrotechnik/Feinmechanik waren für schwerbehinderte Auszubildende engagiert.

Bezüglich der persönlichen Merkmale der Schwerbehindertenvertrauensleute bestehen deutliche Unterschiede zwischen der Gruppe, die sich engagiert, und den anderen.

Die Schwerbehindertenvertrauensleute, die vor 1974 schon erstmals gewählt wurden [9], engagieren sich am häufigsten, entsprechendes gilt für die Altersgruppe über 50 Jahre. Dies widerlegt einerseits liebgewonnene Vorurteile gegen die ältere Generation von Schwerbehindertenvertrauensleuten, die oft noch der „Kriegsopfergeneration“ entstammt. Andererseits ergibt sich aus dieser Tatsache auch ein Hinweis, daß jüngere Schwerbehindertenvertrauensleute, d. h. die unter 50jährigen bzw. nach 1978 gewählten, in den Schulungen der Hauptfürsorgestellen, Verbände und Gewerkschaften stärker als bisher über die Probleme der betrieblichen Erstausbildung Behinderter zu informieren sind, um betriebliche Aktivität anzuregen.

Welche Perspektiven für die Förderung der betrieblichen Ausbildung behinderter Jugendlicher erscheinen möglich?

Da der Schwerbehindertenvertrauensmann als Institution in dieser Form erst seit 1974 besteht, ist zu erwarten, daß sich mit zunehmender betrieblicher Akzeptierung des Schwerbehindertenvertrauensmannes und bei entsprechender Schulung sich seine Handlungsmöglichkeiten im Bereich berufliche Bildung Behinderter verbessern. Wichtig wird dabei aber auch sein, wie weit der Schwerbehindertenvertrauensmann von Bewerbungen behinderter Jugendlicher rechtzeitig erfährt, da eindeutig das Engagieren für einen Bewerber günstiger ist als für die „abstrakte“ Einrichtung eines „Behindertenarbeitsplatzes“. Derzeit erfährt der Schwerbehindertenvertrauensmann häufig nichts von Bewerbungen Behinderter. In etwa 60 Prozent der Betriebe verstoßen die Arbeitgeber nach Angabe des Schwerbehindertenvertrauensmannes gegen ihre Verpflichtung gemäß § 11 Abs. 1 SchwBG [10], den Schwerbehindertenvertrauensmann von einer Bewerbung eines Behinderten zu informieren und diese mit ihm zu erörtern. Es wäre deshalb wichtig, daß die Arbeitsämter direkt den Schwerbehindertenvertrauensmann über alle Vermittlungsversuche von Schwerbehinderten informieren. Sinnvoll erscheint es auch, die Eltern, Lehrer und behinderten Jugendlichen darauf zu verweisen, daß sie parallel zu Bewerbungen an die Betriebsleitung auch den Schwerbehindertenvertrauensmann, der in der Regel über den Betriebsrat telefonisch erreichbar ist, ansprechen können.

Ein Vorteil solcher Maßnahmen zur Stärkung der Schwerbehindertenvertrauensmann-tätigkeit in diesem Bereich liegt nicht zuletzt darin, daß sozialstaatliche Ziele ohne Ausweitung von bürokratischer Intervention in die Betriebe gefördert werden können.

Eine solche Durchsetzung sozialstaatlicher Ziele hat allerdings eine begrenzte Reichweite, da derzeit eine Polarisierung der betrieblichen Personalpolitiken zu beobachten ist, d. h. daß ein Teil der Betriebe sich durchaus an der beruflichen Integration Behinderter beteiligt, andererseits aber eine andere Gruppe von Betrieben sich ausgesprochen behindertenfeindlich — nicht nur gegenüber behinderten Auszubildenden — verhält. Dieser letztere Betriebstyp ist einerseits mit staatlichen Anreizen sehr viel weniger ansprechbar als die anderen Betriebe. Andererseits hat in diesem negativen Betriebstyp auch der Schwerbehindertenvertrauensmann in aller Regel schlechtere Handlungsmöglichkeiten.

Welche politischen Möglichkeiten zur Bekämpfung dieser Polarisierung bestehen, bedarf sicher noch einiger Überlegungen. Als gesichert kann aber angesehen werden, daß für die Entstehung dieser Polarisierung unter anderem auch die inflationsbedingte Abnahme der Wirksamkeit der Ausgleichsabgabe ursächlich ist.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Böll, G.; Kloas, P.-W.; Wiederhold-Fritz, S.: Betriebliche Berufsausbildung behinderter Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 10 (1981), Heft 4, S. 1-5.
- [2] Vgl. dazu ausführlich Ritz, H.-G.: Funktion und Selbstverständnis der Schwerbehindertenvertrauensleute. In: Literatur Rundschau 4/1980 und Ritz, H.-G.: Betriebliche Integration Schwerbehinderter und Beteiligung der Schwerbehindertenvertrauensleute. In: Heinze/Runde (Hrsg.): Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat, Opladen 1982.
- [3] Die Pflichtquotenerfüllung gemäß dem Schwerbehindertengesetz liegt bei Betrieben dieser Größenordnung meist unter 6 Prozent. Vgl. ANBA 1982.
- [4] Die Befragung wurde im Rahmen des Projektes Nr. 6 „Funktion und Selbstverständnis der Schwerbehindertenvertrauensleute“ durchgeführt. Projektleiter ist Professor Dr. Stephan Leibfried.
- [5] Es wurde nach „schwerbehinderten Auszubildenden“ gefragt. Es werden nur in Ausnahmefällen in den Antworten auch andere, nicht als Schwerbehinderte anerkannte Behinderte mitgenannt worden sein. Wenn im nachfolgenden Text von „Behinderten“ gesprochen wird, so sind „Schwerbehinderte“ gemeint.
- [6] Die Stichprobe umfaßte überrepräsentativ viele gewerbliche Betriebe (über 1000 Beschäftigte) und Betriebe mit überdurchschnittlichem Schwerbehindertenanteil.
- [7] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zur Situation Behinderter in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart und Mainz 1981.
- [8] Vgl. zu den Hauptfürsorgestellen: Ritz, H.-G.: Die Hauptfürsorgestellen in der Rehabilitationspolitik. In: Heinze/Runde (Hg) Chancengleichheit für Behinderte. Darmstadt und Neuwied, 1979.
- [9] Damals noch nach dem Schwerbeschädigtenrecht mit sehr viel geringeren Rechten und Pflichten als heute.
- [10] Der Text des § 11 Abs. 1 des SchwBG lautet:
„§ 11: Pflichten der Arbeitgeber gegenüber Schwerbehinderten
(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze zu prüfen, ob Schwerbehinderte beschäftigt werden können. Bewerbungen von Schwerbehinderten sind mit dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten zu erörtern und mit seiner Stellungnahme dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen; Bewerbungen von schwerbehinderten Richtern sind mit dem Vertrauensmann zu erörtern und mit seiner Stellungnahme dem Präsidialrat mitzuteilen, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Satz 2 gilt nicht, wenn der Schwerbehinderte die Beteiligung des Vertrauensmannes ausdrücklich ablehnt.“

Dieter Gärtner / Arthur Goldgräbe

Darstellung von Verfahren zur Auswertung von Berufsanalysen

Durch Erhebungen im Rahmen von Berufsanalysen fallen oftmals eine erhebliche Anzahl von Daten an, die nur noch mit Hilfe elektronischer Rechenanlagen wirtschaftlich verarbeitet werden können.

Zur Beantwortung verschiedener Fragestellungen und zur übersichtlichen Ergebnisdarstellung sowie zur Überprüfung der Ergebnisse auf Plausibilität und Aussagekraft im Hinblick auf die Fragestellungen ist eine Verdichtung der Informationen aus Erhebung erforderlich. Hierzu sind aus dem vorhandenen Methodenarsenal anderer Wissenschaftsbereiche und eigens auf die Problemstellung zugeschnittene Auswertungsverfahren auszuwählen oder zu entwickeln.

An Darstellungsbeispielen werden verschiedene Verfahren mit dem Ziel kurz vorgestellt, deren Anwendung auf berufsanalytische Problemlösungen anzuregen.

Einleitung

Im Zusammenhang mit der Neuordnung von Ausbildungsberufen werden oftmals umfangreiche Berufsuntersuchungen mit Befragungsbögen durchgeführt. Ein Beispiel dafür ist die Iststandsanalyse im Vorfeld zur Neuordnung der metallindustriellen Ausbildungsberufe. Ziel dieses Beitrages ist die kurze Darstellung der hierbei angewandten Auswertungsverfahren. Dabei wird auf die Darstellung und Diskussion von Ergebnissen aus der Iststandsanalyse verzichtet, da die Arbeiten noch nicht abgeschlossen sind. Aus diesem Grunde werden auch in den verwendeten Beispielen anstelle von Berufsbezeichnungen Ziffern verwendet. Das Vorgehen bei der Datenerhebung (Expertenbefragung) und die Struktur des verwendeten Beurteilungskataloges (Befragungsbogen) wurden bereits in einer früheren Veröffentlichung dargestellt [1].

Unter dem Aspekt der Neuordnung eines ganzen Berufsbereiches hat sich die Auswertung von Berufsanalysen an zwei Zielsetzungen zu orientieren:

1. Feststellung inhaltlicher Ähnlichkeiten/Verwandtschaften zwischen den Ausbildungsberufen,

2. Entwicklung und inhaltliche Ausgestaltung von Ausbildungsgängen.

Das im folgenden vorgestellte Auswertungskonzept setzt sich aus statistischen Verfahren zusammen, die auf berufsanalytische Problemstellungen umgesetzt wurden. Es ist nicht auf ein bestimmtes Anwendungsbeispiel beschränkt, sondern eignet sich grundsätzlich zur Auswertung von Berufsanalysen.

Darstellung der Auswertungskonzeption

Mit den erhobenen Daten aus einer Befragung liegt eine breite Information über den untersuchten Berufsbereich vor. Aufgabe einer Auswertung ist nunmehr die Vielzahl der Daten so aufzubereiten, daß Aussagen zu einzelnen Fragestellungen möglich werden und die Ergebnisse entsprechend den Auswertungszielen übersichtlich dargestellt und interpretiert werden können.

Die Auswahl der Verfahren erfolgt unter dem Gesichtspunkt

- der spezifischen Fragestellung, abgeleitet aus den Zielen der Berufsanalyse,
- der Notwendigkeit, die Auswertungsergebnisse durch mehrere Verfahren abzusichern (Plausibilitätskontrollen).

So müssen einerseits für die Ermittlung von Ähnlichkeitsstrukturen der Berufe eines ganzen Berufsbereiches Verfahren gefunden werden, bei denen die Gesamtmenge der Daten aus der Befragung zugrunde gelegt werden kann. Andererseits kommen für die konkrete inhaltliche Analyse von Ausbildungsgängen — also für die Untersuchung curriculum-relevanter Details — vorwiegend nur solche Auswertungsverfahren in Frage, mit denen Einzelinformationen aus dem Datenmaterial analysiert werden können. In dem vorgestellten Auswertungskonzept gehören zum ersten Verfahrenstyp die Cluster-, Hauptkomponenten-, Diskriminanz- und Häufigkeitsanalyse*) und zum zweiten Typus die sogenannte Ranganalyse*) und Inhaltsanalyse*). Die Ranganalyse kann darüber hinaus sowohl Aussagen über die Ähnlichkeit zwi-

*) Begriffsverwendungen der Autoren.